

Versión 2025.0

Enero 2025



**HISPÁNICA**  
CÓDIGO DE CONDUCTA Y  
ÉTICA CORPORATIVA

HISPÁNICA DECORACIÓN S.L  
HISPÁNICA ORO INVERSIÓN S.L  
AVENIDA DEL MEDITERRÁNEO Nº5  
28.007 -MADRID  
ESPAÑA

## **ÍNDICE**

**Introducción e Información General del Código.**

**Objetivo.**

**Compromiso principal.**

**Responsabilidades desde la Dirección.**

**Responsabilidades de todos.**

**Relaciones con terceros.**

**Artículo 1. Cumplimiento de la normativa.**

**Artículo 2. Responsabilidad corporativa.**

**Artículo 3. Observancia de los Derechos Humanos.**

**Artículo 4. Protección del Medio Ambiente.**

**Artículo 5. Libre competencia y libre comercio.**

**Artículo 6. Relaciones con proveedores.**

**Artículo 7. Anti-Corrupción / Anti-Soborno.**

**Artículo 8. Contabilidad y fiscal.**

**Artículo 9. Condiciones laborales justas.**

**Artículo 10. Protección contra la discriminación y el acoso.**

**Artículo 11. Conflicto de intereses.**

**Artículo 12. Guarda y custodia de la documentación.**

**Artículo 13. Confidencialidad y privacidad.**

**Artículo 14. Responsabilidad.**

**Artículo 15. Entrada en vigor.**

**Epílogo.**

## Introducción.

Las empresas que conforman HISPÁNICA (HISPÁNICA DECORACIÓN S.L. e HISPÁNICA ORO INVERSIÓN) en su afán de ser respetuoso con el ordenamiento jurídico, presenta este **Código de Conducta y Ética Corporativa**, que recoge los principios y valores que rigen nuestra actuación, tanto a nivel interno, como en sus relaciones con terceras personas (proveedores, clientes, etc), estableciendo criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de nuestras responsabilidades profesionales y que se basan en un comportamiento **íntegro, honesto y ético**. Nuestras empresas tienen como objetivo la **tolerancia cero** con el incumplimiento normativo y legal, con los comportamientos irregulares y con las conductas ilícitas, procedan de donde procedan y vengan de quien vengan.

La reputación de nuestras empresas, la calidad del entorno de trabajo y el valor e imagen que creamos para nuestros clientes dependen de la forma en que realizamos nuestra actividad, y por ello, este Código será el plan de acción por el que nos guiaremos para realizar nuestro trabajo.

## INFORMACIÓN GENERAL DEL CÓDIGO

<b>Datos Generales.</b>	<b>Nombre</b>
<b>Nombre de las Empresas</b>	HISPÁNICA DECORACIÓN S.L. HISPÁNICA ORO INVERSIÓN SL
	C.I.F B – 80429871 B – 02865483

## Objetivo.

El objetivo de este Código es reforzar las normas éticas de nuestras empresas, generando un ambiente y un clima de trabajo que muestre nuestra integridad y respeto hacia las normas y hacia la Ley, no solo dentro de las empresas, sino también de cara al exterior. Asimismo, los intereses a corto, medio y largo plazo de las compañías siempre se obtendrán siguiendo estrictas políticas de respeto a la legalidad vigente, con base en unos altos valores éticos y a una profunda responsabilidad social en todas nuestras actividades comerciales.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto de este es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «*hacer lo correcto*», responsabilidad que no puede delegarse.

## **Compromiso Principal.**

Nuestras empresas muestran su más firme compromiso de “*tolerancia cero*” con el incumplimiento y con el delito. En este contexto, mostramos:

- Nuestra firme oposición a la comisión de cualquier conducta ilegal en el seno de nuestras empresas.
- Nuestro máximo compromiso en poner todos los medios a nuestro alcance para la detección, prevención y sanción de los actos y conductas fraudulentas que pudieran cometerse en nuestras empresas.

## **Responsabilidades desde la Dirección.**

Desde la Dirección procederemos a:

- Compartir y explicar el código.
- Garantizar que nuestros empleados comprenden el código.
- Dar ejemplo cumpliendo el código.
- Fomentar que nuestro personal haga preguntas, manifieste sus preocupaciones y denuncie. Cuando lo hagan, los escucharemos atentamente y actuaremos en consecuencia.

## **Responsabilidades de todos.**

Todos y cada uno de los que formamos parte de nuestras empresas debemos desempeñar una función en la creación de un entorno de trabajo saludable que promueva la integridad, el trabajo en equipo y la confianza. Cada uno de nosotros es responsable de:

- Cumplir la legislación y el código, actuando de forma responsable, con integridad y de buena fe.
- Tratar a todos de forma justa y con respeto, fomentando la comunicación abierta y pensando en cómo nuestras decisiones afectan a los demás.
- Crear confianza haciendo preguntas, manifestando preocupaciones y denunciando.

## **Relaciones con terceros.**

Nuestras relaciones con los clientes, proveedores, y socios comerciales serán abiertas, sólidas, justas y basadas en la confianza; aplicaremos nuestros valores y normas cuando trabajemos con ellos.

## Artículo 1. Cumplimiento de la normativa.

- ✓ Nuestras empresas se esfuerzan por dirigir su negocio conforme a las leyes aplicables, incluidas las Leyes y Reglamentos de la Unión Europea, reglas y regulaciones y de acuerdo con los más altos principios y estándares éticos. Nuestra reputación e integridad, calidad y honestidad, como empresas, están basada en este compromiso de escrupuloso cumplimiento de la ley, lo que ayuda a asegurar su éxito.
  
- ✓ Cualquier empresa y sus empleados están sujetos y regidos por la Ley, ya sea nacional o internacional. Y nuestras empresas no es que quieran ser menos, sino que quiere ser un ejemplo de cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables.
  
- ✓ Todos en nuestras empresas cumpliremos la normativa interna que sea aplicable a la actividad que esté realizando.
  
- ✓ Todos en nuestras empresas desarrollarán una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme a los principios que se establecen en este Código.
  
- ✓ En especial, nuestras empresas tienen el firme compromiso de perseguir la vulneración de la legalidad aplicable y de colaborar con la Justicia ante posibles vulneraciones de la Ley que pudieran derivar responsabilidad penal para las empresas conforme a lo dispuesto al artículo 31 bis y concordantes del Código Penal español vigente o cualquier otra previsión al respecto que en el futuro pudiera sustituirlo o complementarlo.

## Artículo 2. Responsabilidad corporativa.

- ✓ Las empresas tienen una influencia directa en la sociedad, por lo que deben tener en cuenta las repercusiones de sus actuaciones y esforzarse por cumplir no sólo la legalidad vigente en el país en el que desarrollen su actividad, sino ayudar a mejorarla en la medida de lo posible.
- ✓ Nuestras empresas operan de una forma que es económica, social y medioambientalmente responsable. Nuestras empresas están comprometidas con los principios de desarrollo sostenible, respetando el medioambiente, el mundo en el que vivimos y las personas, en general. Además, se esfuerzan por hacer un uso eficaz de los recursos naturales y por minimizar el impacto medioambiental de sus actividades, servicios y productos durante todo su ciclo de vida, con un compromiso firme en la lucha a favor del medioambiente.
- ✓ La salud y seguridad de todos los empleados, clientes, proveedores, consumidores y otros tienen la más alta prioridad dentro de nuestra actividad comercial.
- ✓ Nuestras empresas se esfuerzan por asegurar que sus procesos, servicios, tecnologías y productos cumplen los estándares gubernativos o las normas propias de la compañía. Por lo tanto, el control de calidad es una parte integral de todas sus operaciones.

### **Artículo 3. Observancia de los Derechos Humanos.**

- ✓ Nuestras empresas consideran a las personas como factor clave empresarial y defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos.
  
- ✓ El imperativo ético se impone como salvaguarda de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.
  
- ✓ Todos los que integramos nuestras empresas, estamos obligados a guardar un estricto respeto a las Derechos Fundamentales y Libertades públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la Constitución Española de 1978 y cuanta normativa este destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en territorio nacional y a nivel mundial.

## Artículo 4. Protección del Medioambiente.

- ✓ Todos en nuestras empresas somos responsables de contribuir a minimizar el impacto ambiental de la compañía y de respetar el medioambiente. De producirse situaciones contrarias al medioambiente, nos aseguraremos de actuar con rapidez para que puedan ser corregidos de inmediato.
- ✓ Se promueve el compromiso ambiental y fomentará actuaciones respetuosas con el medioambiente entre sus empleados y directivos.
- ✓ Los empleados deberán poner en conocimiento de las empresas las posibles consultas o quejas ambientales con la mayor rapidez y por cualquier canal.
- ✓ La Dirección de nuestras empresas tratarán con diligencia y celeridad las posibles consultas o quejas ambientales que reciban a través de cualquier canal.

## Artículo 5. Libre competencia y libre comercio.

- ✓ Nuestras empresas consideran que el bienestar y los derechos de los usuarios y consumidores se debe basar en la libre competencia. Nos esforzamos por promover nuestro negocio de forma activa, íntegra, competente y ética, conforme a todas las leyes contra el monopolio, de competencia y comercio libre aplicables en los mercados en los que operamos, no tomando ventajas indebidas sobre otros, sean clientes, proveedores, subcontratistas o competidores, directos o indirectos.
  
- ✓ Nuestras empresas están preparadas para competir de forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará con el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopolio y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:
  - La política comercial y los precios se establecerán de forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea de forma directa o indirecta.
  
  - Los clientes, territorios o mercados de productos y servicios nunca serán distribuidos entre las empresas y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de una competencia honesta y justa.
  
  - Los clientes, proveedores, etc, serán tratados de forma equitativa y justa.

- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están actuando conforme a la ley.

## **Artículo 6. Relación con Proveedores y con el Mercado.**

- ✓ La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de nuestras empresas en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.
- ✓ Nos comprometemos a competir en los mercados de forma leal y no realizaremos publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros, impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y/o usuarios.
- ✓ Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios.

## Artículo 7. Anti-Corrupción y Anti-Soborno.

- ✓ El cumplimiento de la legislación contra la corrupción y el soborno es obligatorio para todos, independientemente del lugar en el que realizamos actividades comerciales. La infracción de la legislación contra la corrupción y el soborno es un delito grave para las personas y empresas implicadas y puede incluir penas de prisión y sanciones económicas de enorme cuantía.
- ✓ Existe una oposición frontal a la corrupción y al soborno, el cual rechazamos categóricamente, desvinculándonos de cualquier forma de corrupción, ya sea en el sector privado, ya sea en el sector público, no tolerando prácticas que busquen obtener negocios y beneficios, para sí o para terceras personas, a través de actos o medios ilegales, ilícitos o impropios.
- ✓ Nuestras empresas llevarán a cabo su actividad comercial de forma justa, honesta, abierta y transparente.
- ✓ Nuestras empresas jamás pagarán sobornos, ni aceptarán que se ofrezcan sobornos en nuestro nombre para obtener una ventaja comercial.
- ✓ Nuestras empresas nunca aceptarán sobornos, ni permitirá que estos sean aceptados en nuestros nombres con el fin de influenciar a alguna de ellas.
- ✓ Nuestras empresas evitarán hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación.

- ✓ Ningún empleado de nuestras empresas está autorizado a ofrecer, recibir o aceptar cualquier tipo de beneficio, que puedan comprometer la toma de decisiones comerciales objetivas, honestas, imparciales y justas.
  
- ✓ Nadie en nuestras empresas puede solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión, regalo, dádivas, favores o retribución en relación con la actividad comercial de las mismas y que proceda de clientes, proveedores, subcontratistas, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero, salvo las excepciones siguientes:
  - Los objetos de propaganda de escaso valor.
  
  - Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
  
  - Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites razonables.
  
- ✓ Nuestras empresas prestarán atención a las *señales de alarma* que indican que podría existir un riesgo de corrupción o de soborno.
  
- ✓ Estableceremos nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando nuestros principios.
  
- ✓ La persona que detecte comportamientos que considere susceptibles de considerarse corrupción y soborno lo comunicará inmediatamente a la dirección, tomando nuestras empresas las medidas necesarias

para su evitación, mitigación o comunicación a las autoridades correspondientes.

- ✓ La persona que comunique los comportamientos anteriormente descritos será absolutamente protegida, sin que quepa represalia de ningún tipo.

## **Artículo 8. Contabilidad y fiscal.**

- ✓ La contabilidad se ha de llevar de acuerdo con los Principios de Contabilidad generalmente aceptados, así como a principios de claridad y transparencia. Del mismo modo las liquidaciones de impuestos se realizarán de acuerdo con las normativas fiscales vigentes.
- ✓ El personal contable deberá guardar y conservar toda la documentación utilizada en el archivo correspondiente para llevar a cabo su labor y por el tiempo que establezca formalmente nuestras empresas.
- ✓ Se prohíbe llevar a cabo cualquier acción que impida u obstruya las tareas de comprobación y evaluación por parte de la empresa auditora a la que se hubiere encargado la auditoría de las cuentas que sea de obligado cumplimiento o al personal de la Hacienda Pública en cualquier tipo de revisión solicitada.
- ✓ Es de obligado cumplimiento el mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en nuestras empresas, y que garantizará:

- (i) que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de la administración de nuestras empresas.
  - (ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad, generalmente aceptados, o las normas internacionales de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones.
  - (iii) El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.
  - (iv) que se permita el acceso a los activos de nuestras empresas sólo con la autorización general o específica de la administración de estas.
- ✓ Estricto cumplimiento de la normativa contable, fiscal y de la Seguridad Social.
  - ✓ Está terminantemente prohibida la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de

pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social.

- ✓ Se realizará la contabilización de las operaciones contratadas con exactitud y rigor y se mantendrá con igual criterio los archivos y registros requeridos.
- ✓ El personal con responsabilidades contables está obligado a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional.

## **Artículo 9. Condiciones laborales justas.**

- ✓ Nuestras empresas son organizaciones socialmente responsables y reconocen a sus empleados como una gran fuerza dentro de su estructura empresarial. Las compañías buscan el compromiso de sus empleados y a cambio comparte el éxito comercial con ellos.
- ✓ Las políticas de recursos humanos y actividades de nuestras empresas deben contribuir a crear un lugar de trabajo donde cada individuo tenga la oportunidad para su propio crecimiento profesional y personal.
- ✓ Nuestras empresas se comprometen a proporcionar un buen ambiente y un clima de trabajo, con prácticas de trabajo más limpias y seguras, proporcionando las herramientas de protección personal (EPIS) más adecuadas para cada caso.

- ✓ Los empleados que sientan que su ambiente o clima de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba, pueden plantear sus preocupaciones al a la propia Dirección de nuestras empresas.
  
- ✓ La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado.
  
- ✓ Es de obligado cumplimiento responsabilizarnos por nuestra seguridad, salud y bienestar y prestar la atención debida a los demás:
  - Seguir todos los procedimientos de seguridad y salud en el entorno de trabajo, incluso si son más estrictos que las disposiciones locales vigentes
  - Denunciar si presenciamos o sospechamos de cualquier tipo de cuestiones de seguridad (por ejemplo, un accidente, un incidente, fallo o infracción), consumo de estupefacientes, abusos o comportamiento violento.

## **Artículo 10. Prohibición de cualquier tipo de discriminación y acoso.**

- ✓ Nuestras empresas respetan a cada individuo y promueven un intercambio abierto de puntos de vista, críticas e ideas, respetando la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y están comprometidas a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.
- ✓ Nuestras empresas garantizan a todos sus empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad, afiliación sindical o política y demás circunstancias legalmente protegidas.
- ✓ La no discriminación supone que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad. La Unión Europea reconoce la importancia de la comunicación abierta y la relación directa entre los trabajadores y la dirección y proveedores han de respetar los derechos de los trabajadores a asociarse libremente y comunicarse abiertamente con la administración respecto de las condiciones laborales sin temor a sufrir hostigamiento, intimidación, o interferencia. La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el

propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos.

- ✓ Queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso, abuso o comportamiento provenga de donde provenga y que pueda considerarse ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante.
- ✓ Los empleados que sufran, detecten, conozcan o sospechen de la existencia de discriminación, acoso, abuso o comportamientos ofensivos, intimidatorios, maliciosos o insultantes deberán denunciarlos a la Dirección.

### **Artículo 11. Conflicto de intereses.**

- ✓ Un "*conflicto de interés*" existe cuando una persona tiene un interés privado que difiere de los de nuestras empresas. En las situaciones del conflicto, los intereses de la compañía no deben verse comprometidos.
- ✓ Los conflictos de intereses pueden presentarse en muchas situaciones, incluyendo las siguientes que requieren de atención especial:
  - Los empleados no deben recibir beneficios personales impropios como resultado de su posición en las Empresas o, por otra parte, recibir enriquecimiento personal a través de su acceso a información confidencial.

- Todos los empleados tienen un deber de priorizar los intereses legítimos de nuestras empresas cuando se dé la oportunidad de hacerlo. Ellos no deben aprovecharse de oportunidades o del uso de propiedad corporativa, información o de su posición para una ganancia personal, ni competir directa o indirectamente con nosotros.
  - Los empleados no deben servir como directores, gerentes, empleados o consejeros de cualquier organización comercial externa que afecte su motivación o actuación adversamente, a menos que tal servicio sea específicamente aceptado por la Compañía.
- ✓ Nuestras empresas animan a sus empleados a comprometerse en el servicio a la comunidad y sociedad en general, en sus comunidades locales y en actividades y obras sociales. Sin embargo, deben asegurarse de que todas las actividades externas, incluso actividades caritativas o lúdicas, no constituyan un conflicto de interés y no sean incoherentes con su empleo en la organización.

## Artículo 12. Guarda y custodia de la documentación.

- ✓ Nuestras empresas aplican las normas más altas en el archivo, guarda y custodia de la información.
- ✓ Todas las declaraciones y libros financieros, archivos y cuentas de nuestras empresas, ya sean mantenidos electrónicamente o en formato papel, deben reflejar transacciones y eventos fidedignos y reales, debiendo ajustarse tanto a los requisitos legales y principios de contabilidad, como también al sistema de contabilidad interno de la Compañía.
- ✓ Se prohíbe terminantemente la emisión de informes deshonestos, no veraces, modificados o faltos de la verdad dentro de nuestras empresas, o dirigidos a organizaciones o personas fuera de nuestras empresas.
- ✓ Nuestras empresas aseguran una entrega completa, real, exacta, oportuna y entendible de datos en todos los informes y documentos archivados o sometidos bajo la ley que sea de aplicación en cuanto a comunicación pública.

## Artículo 13. Confidencialidad y Privacidad.

- ✓ La información es uno de los recursos corporativos más valiosos de nuestras empresas, y la difusión abierta de ésta forma parte de nuestro éxito.
- ✓ Sin embargo, gran cantidad de la información comercial de nuestras empresas es privada y confidencial, y tal confidencialidad debe mantenerse, excepto cuando su revelación a terceros sea autorizada por escrito por nuestras empresas o requerida por organismos de supervisión, control y vigilancia.
- ✓ Estas reglas se aplican, de forma específica, tanto a la propiedad intelectual como a los secretos de negocio y comercio, patentes, marcas de fábrica, y derechos de propiedad intelectual, así como los planes de mercado y servicio, know-how de ingeniería, servicios o de manufacturación, diseños, bases de datos, archivos, información de nóminas, sueldos, salarios y retribuciones, así como cualquier dato o informe económico-financiero y/o administrativo.
- ✓ Es política de nuestras empresas que toda la información personal sobre los empleados, clientes, colaboradores, proveedores, etc, sea usada diligentemente y tratada confidencialmente, respetando completamente todos los derechos de privacidad, sean o no de carácter personal.

- ✓ La protección de tal información tiene la más alta consideración e importancia y debe ser tratada con el máximo rigor, protección, respeto y cuidado, todo ello, al objeto de seguir mereciendo la confianza que nos profesan las personas involucradas.
- ✓ El éxito constante de nuestras empresas depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de nuestras empresas, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación, subsistiendo dicha obligación incluso una vez extinguida la relación laboral.
- ✓ Todos los empleados tienen una responsabilidad por salvaguardar y hacer un uso apropiado y eficaz de la información propiedad de nuestras empresas.
- ✓ Cada empleado también tiene la obligación de proteger la propiedad de nuestras empresas de las pérdidas, daños, mal uso, robo, malversación o destrucción. Cualquier situación o incidentes que pudieran llevar a tal resultado, deben ser comunicados inmediatamente por los empleados a Dirección.
- ✓ Nuestras empresas respetan el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (*joint-venture*), proveedores o clientes compartan información confidencial con la organización, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de nuestras empresas.

- ✓ En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores en otras empresas, incluso, de aquellas otras empresas que pudieran ser competidoras directas o indirectas.

## **Artículo 14. Responsabilidad.**

- ✓ Todos en nuestras empresas debemos cumplir el presente Código. Se requiere a todos los empleados, así como a los miembros de Dirección, que cumplan las normas establecidas en este Código
- ✓ Si compartimos nuestras opiniones y preocupaciones podemos innovar, mejorar y ser más eficaces. Si informamos a la Dirección sobre condiciones poco seguras o comportamientos inadecuados podemos reducir riesgos y resolver cuestiones para crear un lugar de trabajo mejor y más seguro.
- ✓ En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en este Código. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias incluido el despido y, en caso de corresponder y ser necesarias, a la iniciación de acciones legales y/o la aplicación de sanciones penales.
- ✓ Si un empleado entiende que se ha vulnerado el presente Código, tiene reclamaciones o quejas sobre las materias cubiertas en este Código, incluyendo posibles faltas o violaciones de este, debe someterlas rápidamente a Dirección para una rápida resolución.

- ✓ Nuestras empresas no permiten acciones ni represalias basadas en reclamaciones, quejas o denuncias hechas de buena fe y al amparo de este Código y de la misma forma, protege los derechos de la persona inculpada.

## Artículo 15. Entrada en vigor.

El presente Código de Conducta entra en vigor el 1 de enero de 2025.

Cualquier cambio o modificación de este Código de Conducta y Ética Corporativa requerirá de una resolución de la Dirección y será dada a conocer de forma inmediata a todos los trabajadores.

### Epílogo.

<b>Supervisión del cumplimiento del Código</b>	Miguel Ángel Izquierdo Jiménez.
<b>Consecuencia de los Incumplimientos</b>	Aplicación del régimen legal disciplinario.
<b>Contacto para dudas interpretativas</b>	Ricardo Agud Spillard (ricardo@escudolegal.es).

<b>Código elaborado por:</b>	Ricardo Agud Spillard.
<b>Código aprobado por:</b>	Miguel Ángel Izquierdo Jiménez
<b>Fecha primera aprobación:</b>	1 de enero de 2025.