

SISTEMA GESTIÓN CUMPLIMIENTO PENAL

**CÓDIGO ÉTICO
Y DE CONDUCTA**



**Grupo Industrial
Ferroviario
Talleres Alegría**

Operación	Nombre	Función	Comentarios/V°B°	Fecha
Elaborado				
Revisado				
Aprobado				
Revisión	Fecha	Autor	Observaciones /Resumen de cambios	

EMPRESAS EN EL AMBITO DE APLICACIÓN

- TALLERES ALEGRÍA, S.A.
- FERROVÍAS ASTUR, S.A.
- RAIL FORJA ASTURIANA, S.A.
- INVATRA ALCÁZAR, S.L.
- MIERES RAIL, S.A.

CONTENIDO

- 1.- INTRODUCCIÓN.
- 2.- ALCANCE.
- 3- PRINCIPIOS, MISIONES Y VALORES GENERALES.
- 4- PAUTAS ÉTICAS Y DE ACTUACIÓN.
- 5.- TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN.
- 6.- RÉGIMEN DISCIPLINARIO.
- 7.- COMITÉ DE CUMPLIMIENTO.
- 8.- REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

1.- Introducción

El presente Documento expone el conjunto de normas y principios generales de gobierno corporativo y de conducta profesional que resultan de aplicación a todos los representantes legales, directivos, trabajadores y en el trato con los demás profesionales vinculados a nuestra Organización por relaciones contractuales y/o comerciales.

Nuestra Organización aspira a que su conducta y la de las personas a ella vinculadas responda y se acomode, además de a la legislación vigente y a su sistema de gobierno corporativo, a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación.

Por ello, se ha adoptado este **Código de Conducta y Ética Profesional** *-en adelante, el Código*, que recoge el compromiso de la Alta Dirección en este sentido, está llamado a desarrollar la misión, la visión y los valores de la Organización, y a servir de guía para la actuación de sus trabajadores y demás profesionales en un entorno global, complejo y cambiante.

El Código recoge el compromiso con los principios de la ética empresarial y organizativa, así como la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los trabajadores, profesionales y demás agentes involucrados en el desarrollo de su actividad.

El Código forma parte del sistema de gobierno corporativo de la Organización. Aspiramos a que nuestra conducta y la de las personas a nosotros vinculadas responda y se acomode, además de a la legislación vigente y a su propio sistema de gobierno corporativo, a principios éticos y de responsabilidad social de general aceptación, que permitan conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil.

2.- Alcance

El Código se aplica a los integrantes del órgano de administración, al equipo directivo, a todos los empleados y colaboradores, de quienes se espera actúen en conformidad con él, junto con nuestros eventuales asociados (socios comerciales, componentes de UTE, intermediarios, subcontratistas, agentes, principales proveedores y prestatarios de

servicios), de quienes también se espera su adhesión a este Código cuando traten negocios con esta empresa o en su nombre y representación. Debemos asegurarnos de que todos ellos asumen y cumplen las normas y reglas de nuestro Código de Conducta y Ética Profesional.

3.- Principios, misión y valores generales.

La Alta dirección ha establecido los principios, la misión, la visión y los valores del Grupo. Lejos de constituir una mera declaración de principios, presiden nuestra actividad cotidiana y orientan su estrategia y todas sus actuaciones.

La actuación profesional conforme a la misión, a la visión y a los valores que nos inspiran y se materializan en el presente Código es la mejor garantía del compromiso con la creación de valor para nosotros y nuestro entorno.

Los principios y valores fundamentales, además de las enunciadas en la introducción, y sin perjuicio del resto de reglas y pautas establecidas, conllevan que nuestra organización asuma los siguientes compromisos:

- *Compromiso de Actuación conforme a la Ley y a la Ética*

El equipo directivo, así como todos los trabajadores y/o profesionales con los que nos relacionemos, deberán desempeñar sus funciones no solamente con estricto cumplimiento de la legislación aplicable, sino evitando, además, cualquier práctica que no sea éticamente aceptable bajo estrictos criterios de honestidad e integridad moral.

El escrupuloso respeto a las leyes, los derechos humanos y libertades públicas, los principios de igualdad de trato y no discriminación, interdicción de la explotación laboral, respeto y protección de las condiciones medioambientales, así como cualesquiera otros principios recogidos en las declaraciones y pactos de las Naciones Unidas orientan y presiden cada una de nuestras reglas de actuación.

- *Compromiso de Confidencialidad*

Todas las informaciones obtenidas con ocasión de la prestación de nuestros servicios deben ser tratadas y deben permanecer en la más estricta confidencialidad, salvo que sean objeto de una difusión pública autorizada.

Las informaciones técnicas, los sistemas, innovaciones y conocimientos desarrollados o adquiridos, así como aquellas que sean objeto de acuerdos de no-divulgación, se deben mantener y conservar de manera estrictamente confidencial.

El uso de esta información ha de permanecer restringida a los fines profesionales autorizados y no ser utilizada con un objetivo personal. Su utilización se debe limitar a las personas habilitadas para recibirlos y utilizarlos.

Todas las personas deben tomar las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de la información a la que acceden, respetando a título personal este compromiso de confidencialidad y cuidando de que sea respetado por los colaboradores bajo su responsabilidad, utilizando medios adecuados.

- *Compromisos en relación con los clientes*

La política de nuestra Organización consiste en ofrecer a nuestros clientes productos y servicios de elevada calidad, a precios adecuados y cumpliendo los compromisos sin demora respecto de las fechas contratadas con los clientes, y atendiendo a lo dispuesto en cada contrato.

No podrán aceptarse regalos o prestaciones equivalentes que no sean habituales en el mercado y de razonable valor. En caso de duda, deberá informarse al responsable del área de la que dependa el empleado.

- *Compromisos con los empleados*

Creemos firmemente que las relaciones con los empleados deben basarse en la confianza mutua, el respeto y un reconocimiento patente de la dignidad de todos los empleados.

No se discriminará a los empleados por razones de raza, sexo u orientación sexual, edad, religión, creencias o cualquier otra condición ajena a su capacidad profesional.

Se seguirán los máximos estándares en Prevención de Riesgos Laborales, siendo un compromiso mutuo en la prevención de la salud y la seguridad laboral

- *Compromisos con socios o accionistas*

La actuación de todas las personas estará dirigida a proteger y maximizar el valor de las inversiones de nuestros socios y accionistas, obteniendo una rentabilidad razonable a dicha inversión.

Es obligación del equipo directivo informar a nuestros socios y accionistas con honestidad y transparencia de la evolución de la compañía.

- *Compromisos con los proveedores*

Las decisiones en relación con los proveedores deberán tomarse de manera imparcial, evitando cualquier conflicto de interés, debiendo estar basadas, en todo caso, en datos de carácter objetivo, considerando la calidad del producto o servicio a adquirir, su valor, el precio y teniendo en cuentas las condiciones del mercado.

- *Compromiso con la salud, seguridad y el medio ambiente*

Es esencial desplegar toda nuestra actividad de producción, así como el manejo de todo tipo de materiales, de manera segura y sin provocar riesgos inadmisibles para la salud, la seguridad y el medio ambiente, cumpliendo en consecuencia las leyes y ordenanzas pertinentes relativas a estas materias.

- *Compromiso con la Comunidad*

Nos comprometemos a cumplir la legislación vigente, asumir sus obligaciones sociales y con el crecimiento económico y social a través de la creación y mantenimiento de empleo.

- *Compromiso de información fiel*

La información económico-financiera, tanto interna como externa, reflejará fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

- *Compromiso de lucha contra la corrupción*

Rechazamos categóricamente la corrupción en todas sus formas y prohibimos el ofrecimiento de regalos, dar o aceptar sobornos de cualquier forma directa o indirecta de corrupción, incluyendo comisiones ilícitas, la utilización de fondos o capitales con fines inmorales y el uso de vías o circuitos paralelos destinados al pago o a la recepción de beneficios ilícitos destinados o procedentes de clientes, agentes, contratantes, proveedores y funcionarios públicos.

- *Compromiso de Competencia Leal*

Practicamos la competencia con lealtad y de acuerdo con las leyes aplicables. Los que infrinjan el derecho de la competencia incurrirán en penas severas. En caso de duda cualquier empleado o colaborador debe pedir consejo a la dirección jurídica que le indique el órgano de administración.

No se denigrará, ni se disminuirá o se difamará intencionadamente a nuestros competidores cuando dialogamos con clientes; no nos comprometemos a realizar una prestación de servicios que seamos incapaces de proporcionar, ni decimos que estamos acreditados para prestar un servicio determinado sin haberlo comprobado previamente.

4.- Pautas éticas y de actuación.

En general, la actuación de todos los agentes implicados en la actividad de la Organización debe desarrollarse bajo parámetros de compromiso ético. La Ética de accionistas, propietarios, administradores y directivos es imprescindible para que las organizaciones del siglo XXI puedan cumplir adecuadamente sus fines, en la medida en que constituye el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por ella afectados: empleados, clientes, accionistas, proveedores y socios de negocio y sociedad en general.

La Ética presupone el cumplimiento riguroso, en y por la empresa, de la legislación que en cada caso sea aplicable, así como de los Estatutos Sociales y Reglamentos de funcionamiento interno de la sociedad, en caso de existir.

La Ética en la empresa requiere que los accionistas y propietarios se constituyan en garantes del cumplimiento de las obligaciones de administradores y directivos, y que los trabajadores, profesionales vinculados y proveedores en general se acomoden igualmente a dichas conductas.

En virtud de ello, se imponen las siguientes pautas éticas de actuación:

- **Para Accionistas y Propietarios**

En el ejercicio de sus derechos de propiedad, deben:

- Configurar la empresa como un instrumento al servicio de la creación de riqueza, haciendo compatible su ineludible finalidad de obtención de beneficios con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.
- Configurar la empresa como una institución a medio y largo plazo sin que el afán de enriquecimiento a corto plazo comprometa su continuidad.
- Ejercitar, de modo informado y responsable, sus derechos de voto en las Juntas Generales de Socios y, al hacerlo, exigir siempre la actuación ética de la empresa, incluyendo la aprobación del correspondiente Código Ético y procurando su efectiva aplicación.
- Buscar un justo equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los trabajadores reciban a través de sus salarios la justa contraprestación por su trabajo.
- Nombrar como administradores y directivos a personas que reúnan las condiciones de preparación y experiencia adecuadas y que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.

- Definir y defender la misión y los valores de la empresa en línea con su Código Ético.

- **Para Administradores y Directivos**

En el ejercicio de sus funciones de administración y gestión, deben:

A) En relación con sus funciones de Dirección:

- Realizar un ejercicio profesional, ético y responsable de su actividad.
- Cumplir y hacer cumplir el Código Ético de la empresa y para ello darlo a conocer y establecer los mecanismos adecuados para garantizar su aplicación. En particular debe de existir un órgano, idealmente un Comité de Ética, integrado por personas con suficiente poder para aplicar el Código y corregir sus infracciones.
- Informar puntualmente y con exactitud a los propietarios o accionistas de la situación y perspectivas de la empresa.
- Promover la participación efectiva de los accionistas en las Junta Generales, de modo especial mediante la facilitación del ejercicio de sus derechos de información y voto.
- Cumplir y hacer cumplir las normas y principios de contabilidad generalmente aceptados y establecer los sistemas internos y externos de control y gestión del riesgo adecuados a las características de la empresa.
- Mantener los libros y registros de la empresa con exactitud y honestidad, de modo que permitan la obtención de información y la toma de decisiones de forma consciente y responsable.
- Facilitar a los auditores, externos e internos, de la empresa toda la información y explicaciones que requieran para la realización de su trabajo.
- Subordinar los intereses propios a los de la empresa cuando actúen en nombre y representación de ésta y no utilizar los activos sociales en su propio beneficio

salvo con la debida transparencia, previa la autorización del órgano social pertinente y mediante la contraprestación que sea adecuada en el mercado.

- Comunicar inmediatamente al órgano de administración, cualquier hecho o situación que pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto entre el interés de la empresa y el particular del administrador o directivo y abstenerse de intervenir en su resolución.
- Facilitar la transparencia y el control de sus retribuciones de modo que se garantice su adecuación a su nivel de responsabilidad y desempeño y a las características de la empresa.
- Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso por razón de sus funciones en la empresa, incluso después de haber cesado en ellas.
- Hacer frente al pago y cumplimiento de las deudas y obligaciones de la empresa sin dilaciones ni incumplimientos injustificados y proceder al cobro de sus créditos con la diligencia que el caso requiera.
- Elaborar y mantener vigente un plan de sucesión en los puestos clave de la empresa, de modo que la continuidad de ésta no dependa de la permanencia de ningún administrador ni directivo.
- Elegir a sus colaboradores y subordinados con arreglo a los principios de mérito y capacidad, procurando únicamente el interés de la empresa

B) En relación con los proveedores y clientes de la Empresa:

- Relacionarse con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita.
- Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.
- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.
- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

C) En relación con los competidores de la Empresa:

- No abusar de una posición dominante o privilegiada en el mercado.
- Competir lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuo entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales.
- En particular, no captar clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

D) En relación con los empleados de la Empresa:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones demérito y capacidad.
- No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.
- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.

- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados.
- Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.
- Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y de los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos, incluso en caso de cambio voluntario de empleador.
- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.

E) En relación con la sociedad civil.

- Respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.
- Mantener el principio de neutralidad política, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrolle sus actividades, como muestra además de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.
- Relacionarse con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie.

- Realizar aportaciones a partidos políticos e instituciones públicas sólo de conformidad con la legislación vigente y, en todo caso, garantizando su transparencia.
- Colaborar con las Administraciones Públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de los más desfavorecidos.

F) Para todos en general

⇒ **Lugar de trabajo sin acoso**

Promover el trabajo en equipo y la excelencia exige un entorno de trabajo sin discriminación, acoso ni otros comportamientos intimidatorios. Todas las instalaciones mantienen un entorno de trabajo profesional, y son lugares de trabajo donde los empleados se tratan con respeto entre sí y con quienes desarrollan actividades comerciales.

Los siguientes comportamientos están expresamente prohibidos:

- a) Conductas inapropiadas, sean verbales, físicas o visuales, que se basen en la condición protegida de una persona como la raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, condición de ciudadano, incapacidad, orientación sexual, o cualquier otra condición protegida;
- b) Lenguaje abusivo, agresión física, lesiones causadas a otra persona de forma intencional, o cualquier conducta desordenada o perturbación maliciosa. Incluye la intimidación o el acoso y/o menosprecio a otras personas;
- c) Acoso sexual: lo que incluye insinuaciones sexuales inoportunas, solicitud de favores sexuales y otras conductas físicas, verbales o visuales basadas en el sexo cuando: a) La sumisión a dicha conducta sea un requisito o condición explícita o implícita del empleo; o b) la conducta tenga por objeto o por efecto interferir de manera no razonable en la actividad laboral de una persona, creando un entorno laboral hostil, ofensivo o intimidatorio. El acoso sexual es una conducta basada en el sexo, sea dirigida a una persona del mismo sexo o del sexo opuesto.

⇒ Lugar de trabajo sin sustancias incontroladas.

El abuso de sustancias incontroladas - sea abuso de alcohol o drogas - constituye una grave amenaza a la seguridad, la salud y la productividad de nuestra organización, nuestros empleados y nuestros clientes. Tenemos una política de entorno de trabajo sin drogas ni alcohol que se aplica a todos los empleados, proveedores, clientes e invitados. Nuestra política de entorno de trabajo sin sustancias incontroladas prohíbe:

- a) El uso o la posesión de alcohol, drogas ilegales y otras sustancias incontroladas en el lugar de trabajo. No se tolerará su presencia en ninguna circunstancia (sin embargo, se permite la posesión de medicamentos con receta para tratamientos médicos);
- b) Encontrarse bajo los efectos del alcohol, drogas ilegales u otras sustancias controladas en el trabajo.

Puede haber actos patrocinados por la Empresa en los que la Dirección apruebe que se sirvan bebidas alcohólicas. En estos casos, se deben cumplir todas las leyes sobre bebidas alcohólicas, incluidas las leyes relacionadas con servir alcohol a quienes no tengan la mayoría de edad para beber. De acuerdo con nuestra política, está prohibido emborracharse y beber en exceso en estos actos.

⇒ Calidad de nuestros servicios y productos

- ✓ Compromiso con la calidad. Todos tienen la responsabilidad de asegurar que nuestro proceso productivo mantiene los más altos niveles de calidad para nuestros productos y servicios. La no-conformidad con las políticas y procedimientos de calidad aplicables podría resultar en la interposición de una demanda por parte de cualquier organismo público contra nuestras empresas o productos.

Lo que es más importante, nuestros clientes confían en que nosotros aseguremos la seguridad y efectividad de los productos y servicios que les proporcionamos.

Todo el que trabaja en nuestra organización desempeña un papel en el logro de la conformidad con la Calidad ofrecida y asume la responsabilidad ante los organismos competentes y los clientes.

- ✓ Misión de calidad: somos un valor para nuestros clientes y comunidades al proporcionarles productos y servicios seguros, efectivos e innovadores que de forma eficiente cumplen y exceden los requerimientos, los estándares y las normas de nuestros clientes.
- ✓ Visión de calidad: la calidad de los productos y servicios que ofrecemos es nuestra principal prioridad. Damos a nuestros empleados la infraestructura, los sistemas, los recursos, los materiales, el equipo, las herramientas, la formación, la motivación y la recompensa que les ayudan a lograr esta misión.

Al unificarnos como equipo, compartir y alinear nuestras metas, actuar siempre con un sentido de urgencia y centrarnos en los aspectos que más convienen a nuestros clientes en todo momento, nos aseguramos de alcanzar el éxito, tanto a nivel individual como colectivo.

Todas las acciones de los empleados respecto a la calidad se deben guiar por la Misión y Visión de calidad, así como por las reacciones anticipadas de los organismos competentes y los clientes.

- ✓ Responsabilidad de informar sobre la no-conformidad de calidad: Todos tenemos la responsabilidad de tratar asuntos de Conformidad de calidad independientemente de su insignificancia. Es fundamental para la filosofía de calidad total que nuestros empleados reconozcan rápidamente cualquier infracción de conformidad y corrijan el asunto.

Nadie debe dudar, y debe notificar a su supervisor, profesional de calidad u otra persona apropiada, inmediatamente en el caso de que ocurra una situación insegura o que no cumpla con nuestras políticas o procedimiento de calidad, o que pudiera afectar negativamente a nuestros productos.

Todos tenemos la responsabilidad de comunicar los hechos o los aspectos que pudieran dar problemas de calidad para que podamos esforzarnos en impedir que ello ocurra.

⇒ Seguridad y Salud en el trabajo

Un lugar de trabajo seguro es uno de los beneficios más importantes que le ofrecemos a nuestros empleados y sus familias. Tenemos el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro para todos los empleados. Esto se logra siguiendo las reglas y prácticas rigurosas de seguridad y salud, entre las que se incluyen:

- Prohibir la posesión de armas y otros dispositivos peligrosos por parte de los empleados, contratistas, vendedores y visitantes en todo momento, en nuestras instalaciones o de los clientes.
- No tolerar las amenazas de daños, sean directas o indirectas, ni ninguna conducta que constituya acoso, altere o interfiera en el trabajo o el rendimiento de otro empleado, ni que cree un entorno de trabajo intimidatorio u hostil.
- Cumplir rigurosamente con los procedimientos de seguridad establecidos en materia de Prevención de Riesgos Laborales, dotar a nuestros centros de trabajo de equipamiento, seguir las prácticas de seguridad y evitar tomar la vía más rápida.
- Exigir que cada una de las unidades de negocios tenga un programa de seguridad activo con un sólido respaldo de su equipo de gerencia. Dado que es obligatorio el cumplimiento de todas las leyes, reglamentaciones y requisitos de mantenimiento de registros aplicables, se busca superar las normas legales mínimas.

Es nuestro objetivo prevenir todas las lesiones y/o accidentes laborales y ser reconocidos como una industria líder en seguridad.

⇒ Normas en relación con los pagos

Cualquier acuerdo con terceros del que se derive cualquier obligación de pago deberá constar por escrito -en el que se describirá de manera suficiente el servicio de que se trate- y contar con la autorización de la persona que corresponda de acuerdo con los sistemas y procedimientos de la sociedad.

Cualquier pago que deba realizar la sociedad deberá efectuarse mediante las formas admitidas en nuestros procedimientos de trabajo quedando expresamente prohibidos los pagos en metálico o mediante cheque al portador, salvo autorización expresa del órgano de gobierno.

Queda expresamente prohibido cualquier pago, directo o indirecto, de comisiones o cualquier otra forma de retribución con objeto de obtener pedidos o conseguir cualquier ventaja comercial. Se exceptúan de lo anterior, los pagos realizados a agentes comerciales o representantes de la organización (externos o internos), derivados de una relación contractual. No se incluyen en dicha prohibición los gastos o atenciones que se puedan considerar habituales o usuales en el mercado, en importes razonables teniendo en cuenta su naturaleza, frecuencia y cuantía. En todo caso, deberán ser autorizados por la persona que tenga la responsabilidad de la materia de que se trate.

De igual manera, queda expresamente prohibido cualquier pago a funcionarios o empleados de cualquier organismo o entidad pública o privada.

⇒ Conflictos de intereses

Los conflictos de interés surgen cuando los empleados o colaboradores se involucran o dan preferencia a su interés personales sobre los intereses del Grupo. Todos los empleados y colaboradores deberán abstenerse de intervenir en aquellos asuntos en los que pueda existir un conflicto de intereses, de manera que en todo caso la decisión se adopte en atención exclusivamente a los intereses de la organización.

A tal efecto, cualquier persona que entienda que se encuentra potencialmente en una situación de conflicto de intereses a causa de otras actividades que realice fuera de la sociedad, sus relaciones familiares, su patrimonio personal, colaboraciones o cualquier otro motivo, deberán comunicarlo de manera inmediata a la unidad de cumplimiento, al efecto de que ésta analice la existencia o no de dicho conflicto y, en su caso, excluya a la

persona en concreto, de cualquier intervención en el asunto en relación con el cual exista un conflicto de intereses.

En especial, todo empleado que tenga relaciones patrimoniales ya sea directamente o a través de parentesco, con proveedores y/o competidores, tiene la responsabilidad de ponerlo en conocimiento del responsable del área de la que dependa.

5.- Tratamiento de la información

A. Protección de la base de conocimientos de la organización

Nuestra información comercial es sumamente valiosa y debe ser protegida, por lo que debe siempre respetarse la información privada y confidencial:

- Manteniendo una rigurosa confidencialidad de la información que le ha sido confiada o a la que ha accedido con ocasión de sus funciones.
- Evitando compartir la información con cualquier persona –incluso compañeros de trabajo- que no tenga necesidad de conocerla.
- Utilizando convenientemente los equipos, programas y recursos del sistema de información puestos a su disposición, y absteniéndose de extraer información de los equipos y almacenarla en dispositivos fuera de control de la empresa o ficheros “en la nube”.

⇒ Que es información confidencial

Es toda aquella información que esté relacionada con el entorno de la organización y que no sea, por su naturaleza, generalmente conocida ni accesible a terceras personas introducidas en los círculos en que normalmente se utiliza ese tipo de información.

⇒ Que es un secreto comercial

Hay ocasiones en que además de ser confidencial, la información constituye un secreto comercial. Del Acuerdo sobre los derechos de propiedad intelectual relacionados con el comercio (ADPIC) y de la Directiva UE 2016/943 del parlamento Europeo de 8 de junio de

2016 relativa a la protección de los conocimientos técnicos y la información empresarial no divulgados (secretos comerciales) contra su obtención, utilización y revelación ilícitas, transpuesta en la Ley 1/2019, de 20 de febrero, de Secretos Empresariales, se desprende que una información constituirá un secreto empresarial cuando, además de ser secreta conforme se ha expresado anteriormente, tiene un valor empresarial por su carácter secreto, y ha sido objeto de medidas razonables de protección para mantenerla secreta.

En caso de duda sobre el carácter de una información, debe consultarse a la unidad de cumplimiento.

La divulgación o utilización ilícita de información confidencial y de secretos comerciales es una conducta tipificada como delito, con consecuencias penales. Y además, puede constituir violación de normas sobre competencia desleal y generar derecho a indemnización por daños y perjuicios.

B. Tratamiento de datos de carácter personal

Aquella información concerniente a personas físicas identificables, que sea objeto de tratamiento, constituye un dato de carácter personal y por tanto, está sujeta a la normativa vigente en materia de protección de datos personales.

El tratamiento de datos personales está sujeto a normas específicas, de seguridad tanto a nivel organizativo como técnico y legal. Existe un Documento de Seguridad con las reglas e instrucciones precisas, las cuales son comunicadas a todas las personas implicadas en el tratamiento de dichos datos.

En caso de duda sobre aplicación de las normas a un tratamiento de datos, debe consultarse a la unidad de cumplimiento.

Por otro lado, la Organización tratará los datos de sus empleados y colaboradores siempre con el máximo respeto a su privacidad y en el marco legal y jurisprudencial establecido sobre inviolabilidad personal y su derecho a la intimidad.

6.- Régimen disciplinario.

Las normativas reguladoras de los programas de cumplimiento en materia penal (Código Penal, artículo 31 bis, Circular de la Fiscalía General del Estado 1/2016) exigen que éstos programas tengan un régimen sancionador.

El Código de Conducta y Ética Profesionales vinculante para todas las personas implicadas con nuestra Organización, para los trabajadores en virtud de la facultad empresarial de dirección y control de la actividad (artículo 20.2 del Estatuto de los Trabajadores), considerándose a todos los efectos sus reglas como instrucciones adoptadas en el ejercicio de estas facultades, y para los colaboradores y proveedores, a través de los instrumentos contractuales.

Nadie está autorizado para solicitar que un trabajador o un colaborador profesional cometan actos ilegales o que vulneren el Código de Conducta y Ética Profesional. Nadie podrá justificar las conductas impropias o que contravengan lo establecido en el Código amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Todas las personas que tengan conocimiento de la realización de actos ilícitos o que contravengan el Código están obligados a ponerlo en conocimiento de la Unidad de Cumplimiento, a través del canal de denuncias establecido al efecto. No hacerlo así supone incumplimiento del deber de denuncia, y por tanto, del presente Código.

Con relación a los profesionales vinculados por relaciones mercantiles y/o comerciales, serán los contratos los que tipifiquen las consecuencias penalizadoras, y en su caso resolutorias del contrato que tendrán las transgresiones al Código, sin perjuicio de las eventuales consecuencias a efectos de denuncia judicial o administrativa que se deriven.

Y en el caso de las personas vinculadas por relación laboral, además de las eventuales consecuencias a efectos de denuncia judicial o administrativa que se deriven, la observancia del Código constituirá un deber básico del trabajador, incardinable en los supuestos recogidos en el Estatuto de los Trabajadores, y se considerarán las conductas en infracción de lo dispuesto en el Código como susceptibles de transgresión a la buena fé contractual y abuso en el desempeño de las funciones del puesto de trabajo (art. 54.2 e) del Estatuto), sin perjuicio de su calificación también bajo otros supuestos contemplados en la normativa laboral.

El procedimiento sancionador a aplicar será el establecido en el Convenio Colectivo aplicable, y en su defecto, el seguido habitualmente por el Departamento de Recursos Humanos en cumplimiento de la normativa laboral vigente. En las actuaciones de documentación del ilícito laboral se incorporará Informe de la Unidad de Cumplimiento.

7.- Comité de cumplimiento.

El Comité de Cumplimiento es un órgano colegiado permanente, con competencias en el ámbito del cumplimiento normativo y del Sistema de gobierno del Grupo.

El Comité de Cumplimiento tendrá las siguientes competencias en relación al Código Ético:

- Promover activamente la amplia difusión del Código de Conducta y procurará de sea implementado.
- Responder a tus preguntas o preocupaciones sobre los valores de TALLERES ALEGRIA y estándares de conducta.
- Velar por el cumplimiento de las disposiciones legales y los estándares de comportamiento ético.
- Coordinar la aplicación del Código Ético por las distintas sociedades del Grupo.
- Identificación e investigación de posibles incumplimientos del Código.
- Identificar, supervisar e investigar el incumplimiento de normas y estándares éticos implementados.
- Vigilar la efectividad de los controles internos establecidos para aminorar el riesgo de incumplimiento, prestando especial interés en aquellos de mayor riesgo o severidad normativa o impacto reputacional.
- Gestionar el canal de denuncias y las investigaciones internas, mediante la implementación de mecanismos que aseguren la confidencialidad de la identidad

del denunciante si así lo desea y protejan en todo momento al comunicante de buena fe de cualquier tipo de represalia

- Proponer al Órgano de Gobierno las mejoras y/o actualizaciones que sean necesarias realizar en el Código de Conducta y resto de manuales y procedimientos del Grupo.
- Aquellas otras que le atribuya el Sistema de gobierno del Grupo.

El Comité de Cumplimiento contará con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones.

8.- Revisión y actualización.

Este Código Ético será revisado y actualizado periódicamente con el fin de incluir las mejoras que se consideren adecuadas para definir la adecuada conducta a desarrollar en la empresa.

El Comité de Cumplimiento y las auditorías internas llevaran a cabo una verificación continua de la aplicación del Código Ético, y establecerán un adecuado sistema de vigilancia y control que verifique el cumplimiento del Código de Conducta sin esperar a que se reciban quejas o denuncias, proponiendo las oportunas modificaciones en las siguientes circunstancias:

- Cuando vengán exigidas por la legislación.
- Cuando se detecten infracciones relevantes del Código Ético o de las normas que lo desarrollan.
- Cuando se produzcan cambios significativos en la empresa o en la actividad empresarial que desarrolla.
- Cuando se produzcan cambios en la estructura y/o órganos de control.

El Comité de Cumplimiento aplicará el protocolo establecido en las Políticas de Prevención y Control para investigar cualquier desviación o incumplimiento del presente Código Ético y del Plan de Cumplimiento, y en el caso de que la investigación permita

identificar un área de mejora, el Comité de Cumplimiento emitirá la correspondiente propuesta de mejora, que será remitida al departamento correspondiente, estableciendo un responsable y una fecha límite para realizar el seguimiento de su aplicación.

En Aboño, a 31 de agosto de 2023