



CÓDIGO DE CONDUCTA

REVISADO OCTUBRE 2021

la fuerza del campo



1. INTRODUCCIÓN.....	3
1.1. OBJETO	3
1.2. VALORES	4
1.3. CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO	5
1.4. RESPONSABILIDAD	5
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO	6
2.1. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN	6
2.2. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO	6
2.3. RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	7
3. COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE (NORMAS DE CONDUCTA).....	8
3.1. RESPETO POR LA LEY	9
3.2. HONESTIDAD Y CONFIANZA	10
3.3. INTEGRIDAD Y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN	10
3.4. COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS	11
3.4.1. Derechos humanos	11
3.4.2. Compromiso con la seguridad y salud de las personas	12
3.4.3. Compromiso ante el acoso laboral	12
3.4.4. Consumo de alcohol y drogas	12
3.5. COMPROMISO CON LOS CLIENTES Y USUARIOS	13
3.5.1. Orientación al cliente	13
3.5.2. Códigos de conducta alineados	13
3.5.3. Comunicaciones	13
3.6. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES	14
3.6.1. Política de compras	14
3.6.2. Responsabilidad con la cadena de suministro	14
3.7. COMPROMISO CON LOS ACTIVOS, LOS CONOCIMIENTOS Y LOS RECURSOS DE LA ENTIDAD	15
3.7.1. Protección de datos personales	15
3.7.2. Prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	16
3.7.3. Cumplimiento de la normativa contable y financiera	16
3.7.4. Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal	17
3.7.5. Uso adecuado de las herramientas informáticas	17
3.7.6. Protección de la información confidencial	18
3.7.7. Robo o apropiación indebidas de los activos	19
3.8. OBLIGACIONES RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS	19
3.8.1. Manipulación de la información	20
3.8.2. Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias	20
4. PROCEDIMIENTO. CANAL ÉTICO	21
5. VIGENCIA	23

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto

El Código ético, código de conducta o código de buenas prácticas, recoge en un solo documento los valores, principios y normas de conducta que deben regir el comportamiento y actuación de todos y cada uno de los empleados y directivos de GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS **QUE LO CONFORMAN**, así como de su Órgano de Administración. También será aplicable a los grupos de interés - clientes, proveedores, colaboradores y otros agentes- en la medida en que puedan serles de aplicación y, el GRUPO GAVA, disponga de facultades para hacerlo efectivo.

El Código constituye el pilar básico del programa de cumplimiento de las mercantiles que conforman el Grupo y de éste en su conjunto, claro y fiel reflejo de su cultura corporativa.

La **finalidad** de este Código es fijar las normas, principios y valores que deben presidir la actuación de todo el personal con la intención última de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño de su actividad, y significar el compromiso de la empresa con los principios de ética empresarial y transparencia.

El presente Código de Conducta tiene carácter vinculante y contiene disposiciones encaminadas a su efectividad. Así, el establecimiento de canales de denuncia, denominados canales éticos, que se unen a la atribución de responsabilidades laborales, administrativas o penales en caso de incumplimiento.

El contenido del Código deriva de la buena fe laboral, siendo así que una de las causas de despido disciplinario del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores, es precisamente la infracción de la buena fe, con lo que su carácter vinculante queda asegurado de este modo.

El Código se basa en valores éticos, lo que mejora la reputación, tanto del grupo empresarial, como de cada una de las mercantiles que lo conforman. Otorga unidad y coherencia al sistema de autorregulación de las empresas; fortalece en

los empleados el sentido de pertenencia a la empresa y refleja frente a terceros la cultura corporativa de compañías y Grupo.

Cabe añadir, siempre en el más estricto respeto de la ley, que determinadas materias contempladas en este Código se complementarán con la normativa interna -documentación sobre procedimientos, procesos y protocolos de actuación- y las normas que puedan estar contenidas de forma más detallada en los distintos Códigos Sectoriales que le sean de aplicación.

Este Código tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas y constituirá un instrumento eficaz para evitar comportamientos irregulares e indebidos que puedan generar y determinar la responsabilidad penal de las empresas.

1.2. Valores

Los **valores** que guían el trabajo de GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN son los siguientes:

- **Orientación y respeto a las personas:** el principal activo de la compañía son las personas que tienen relación con las organizaciones -empleados, clientes, proveedores y cualquier otro agente vinculado al Grupo-. Por ello, protegemos y respetamos los derechos humanos universalmente reconocidos, dentro de nuestro ámbito de influencia, así como la igualdad de las personas y la no discriminación.
- **Respeto al medio ambiente:** promover una mayor responsabilidad ambiental, favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente y, en concreto con la agricultura, es un compromiso de todos porque todos tenemos una responsabilidad en la sostenibilidad y desarrollo de nuestro entorno, para con las generaciones presentes y futuras.
- **Servicio e integridad:** Nuestro objetivo es mantener los máximos valores de honestidad y confiabilidad en toda práctica empresarial, que garantice un servicio de calidad y fiable a nuestros clientes.

El presente Código constituye un compendio de normas que se sustentan en los indicados valores, si bien recoge además unos principios fundamentales

específicos orientadores de nuestra actuación, basados en la conducta leal y ética de cada una de las personas a las que va destinado.

Con ello se pretende, no solo la observación de la normativa legal aplicable a la actividad de la empresa, sino el respeto a los principios de transparencia, corrección, rigurosidad y seriedad, exigibles a toda persona jurídica que opere en el mercado. Entre aquélla normativa, destacamos: Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital; Real Decreto de 22 de agosto de 1885 por el que se publica el Código de Comercio; Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo; Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE; Ley 58/2003, de 17 de diciembre, General Tributaria; Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

1.3. Conocimiento del Código Ético

GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, promoverá el conocimiento de este Código entre todo el personal y empleados, con la finalidad de que su actuación se rija por los principios sobre los que se asienta.

La correcta aplicación de este Código requiere, por tanto, que los empleados y directivos, conozcan, participen, y se familiaricen con su contenido y con las disposiciones legales que resulten de aplicación a las actividades que se desarrollan.

Cualquier duda sobre su aplicación o contenido, o sobre la forma de resolver alguna situación no descrita específicamente en él, deberá ser aclarada con el correspondiente superior jerárquico o, en su caso, con el Director General u órgano inserto en la organización que corresponda.

1.4. Responsabilidad

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pueda dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidas en este Código,

podrán motivar la adopción de sanciones disciplinarias que resulten de aplicación, de conformidad a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO

2.1. Ámbito subjetivo de aplicación

El presente Código Ético tiene varios círculos de destinatarios. Resulta de aplicación obligada y vinculante a todo el personal de las empresas que conforman el Grupo, al margen del cargo que ocupen o funciones que puedan desempeñar.

Grupo y empresas, promoverán entre sus proveedores y grupos de interés, las pautas de comportamiento que se establecen en este Código Ético y, en su caso, podrán solicitar que formalicen compromiso con su cumplimiento.

2.2. Aceptación y cumplimiento

2.2.1. GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, adoptarán las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de los valores, principios y normas que componen el presente Código, difundándolo entre sus destinatarios y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

El Código Ético será dado a conocer a todos los integrantes del Grupo y empresas que lo conforman, que estarán obligados a acudir a las sesiones formativas que al efecto se programen.

El personal directivo de las empresas participará en los programas de formación, compartiendo jornadas con los empleados o interviniendo activamente en ellas, destacando de ese modo la importancia del cumplimiento normativo. Asimismo, proporcionarán los medios y recursos necesarios para difundir los valores y principios del Grupo y empresas y fomentar el cumplimiento de las pautas de conducta contenidas en el Código. En todo momento, destacarán como modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento de ese Código.

- 2.2.2. El Código deberá ser aceptado de forma expresa por cada uno de los destinatarios, que deberán comprometerse a su cumplimiento también de forma expresa, de tal suerte que los principios y valores que lo integran, rijan las conductas de sus destinatarios. Cada uno confirmará que ha tenido acceso y conocimiento a dicho código; que lo acepta, y que comprende lo que implica. A tal efecto se documentará y mantendrá un registro de las conformidades de los empleados, siendo suficiente el acuse de recibo por vía electrónica del comunicado al siguiente correo electrónico: **canaletico@gavagrup.com**
- 2.2.3. Ninguna persona de la organización empresarial, con independencia del cargo que ocupe, está autorizada para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético. Nadie podrá justificar una conducta contraria a sus principios y normas, o una mala práctica amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento del mencionado Código.
- 2.2.4. La aplicación del contenido de este Código, no podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse siempre a lo previsto en la normativa y disposiciones legales.
- 2.2.5. El Código ético no modifica la relación laboral existente entre Grupo y empresas que lo conforman y sus empleados. Pero dado que forma parte del poder de dirección del empresario, su contenido se integra dentro de las obligaciones de necesario cumplimiento para el empleado. De este modo, además de las obligaciones expresamente detalladas en cada contrato de trabajo, el empleado deberá cumplir también tales reglas de actuación, como integradoras que lo son del modo en que se debe prestar la relación laboral.

2.3. Responsabilidad de cumplimiento del Código de Conducta

- 2.3.1. Todos los directivos tienen las siguientes obligaciones:
- a) Comunicar el Código de Conducta a todos los empleados.
 - b) Liderar su cumplimiento a través del ejemplo

- c) Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
 - d) Establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad.
 - e) Informar de los procesos y actuaciones contrarios a dicho Código.
- 2.3.2. Todos los empleados están sujetos al cumplimiento de las siguientes obligaciones:
- a) Conocer el Código de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo a los principios y normas en él contenidos.
 - b) Comunicar de forma responsable, cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta.
 - c) La inobservancia por parte de Directivos y Empleados del Código y de las normas derivadas de su desarrollo, podrán dar lugar a la apertura e iniciación de procedimientos de investigación interna corporativa que se fijen por el Consejo de Administración, pudiendo derivar incluso en despido disciplinario.

3. COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE (NORMAS DE CONDUCTA)

Los principios rectores y valores éticos de la organización constituyen la base sobre la que se asienta la actividad de la empresa. Esos principios y valores son:

- Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y valores éticos.
- Respeto a las personas, evitando cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso o falta de respeto. No se tolerará ningún tipo de agresión física o verbal. La empresa tomará las medidas oportunas y apropiadas en el caso de que se produzca alguna situación como las descritas, incluidas las disciplinarias. Toda notificación de acoso o discriminación será objeto de una investigación rápida y en profundidad, manteniendo en todo caso la máxima confidencialidad.
- Será inadmisibles cualquier represalia en contra de las personas que notifiquen situaciones de este tipo o que colaboren en su investigación. Si

se presenta tal circunstancia, se adoptarán las medidas disciplinarias oportunas.

- Responsabilidad y prudencia en las actuaciones de los destinatarios de este Código, lo que se traduce en el seguimiento escrupuloso de los procedimientos internos establecidos, sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales; en el cumplimiento de la normativa legal o interna relacionada con la actividad desempeñada y en la capacitación y formación para el mejor desarrollo de la actividad.
- Transparencia e imparcialidad en la toma de cualquier tipo de decisión.
- Igualdad de oportunidades y desarrollo profesional y no discriminación, tanto en el acceso al trabajo como en su promoción. No serán admisibles las discriminaciones por motivos de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual o cualquier otro hecho diferenciador.
- El trabajo en equipo y la colaboración se configura como un instrumento de oportunidad y crecimiento personal y profesional.
- Potenciación de la innovación y la eficiencia de los procesos con el fin de dar mejor servicio a nuestros clientes e impulsar nuestro crecimiento.
- Imagen y reputación corporativa. La imagen y reputación corporativa es uno de los activos más valiosos para preservar la confianza de accionistas, clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

3.1. Respeto por la ley

En el desarrollo de su trabajo profesional, ningún destinatario del presente Código tolerará conscientemente la violación de ley alguna, nacional o internacional, ni cooperará en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad. Los destinatarios se comprometen a cumplir con todas las leyes vigentes, los procedimientos internos del GRUPO y empresas y los valores y principios recogidos en este Código de Conducta. Se comprometen al tiempo a informar de cualquier incumplimiento que detecten en su entorno.

Los empleados deben evitar cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación del Grupo o empresa o afectar negativamente a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a su superior.

El Grupo, y cada empresa que lo conforma, facilitarán los medios necesarios para que todo aquel que esté incardinado en su organización, conozca la normativa externa e interna relevante para el correcto cumplimiento de las funciones que desempeñe.

3.2. Honestidad y confianza

Los destinatarios deberán ser honestos y dignos de confianza en toda negociación en la que estén en juego intereses de la entidad y, cumplirán con los compromisos adquiridos.

Igualmente, protegerán la confidencialidad de la información de la Compañía, que les ha sido confiada, así como la relativa a clientes, accionistas, empleados o proveedores.

3.3. Integridad y lucha contra la corrupción

3.3.1. En ningún caso los destinatarios ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, servicios de hospitalidad u otro tipo de incentivos que puedan tener por finalidad recompensar o influir indebidamente en una decisión empresarial, o contribuir en obtener una ventaja desleal.

3.3.2. Los destinatarios no podrán prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización cualquier beneficio o ventaja de cualquier naturaleza, no justificado, para que le favorezca a él o a un tercero, comprometiendo la objetividad y transparencia en la toma de decisiones, o incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales. Cualquier situación de duda se consultará con el Órgano de Cumplimiento.

La empresa dispondrá de un órgano autónomo encargado del control, vigilancia. Supervisión y monitorización, de eventuales riesgos de la compañía, que se denominará, "Consejo de Supervisión del Modelo

Preventivo de Delitos” (en adelante CSMPDD). Gozará de total independencia y autonomía en el desarrollo de sus funciones.

3.3.3. Los destinatarios evitarán y, en su caso, manifestarán al órgano directivo que corresponda, cualquier posible conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades e intereses personales a los de Grupo o empresa. Se comportarán con rectitud, sin buscar en ningún caso beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificado, que les favorezca a ellos o a un tercero, incumpliendo así sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o contratación de servicios profesionales. Ante la duda sobre si la actividad a desarrollar puede comportar un conflicto de intereses, se consultará con el órgano encargado del cumplimiento de este Código.

3.3.4. Grupo y empresas actuarán institucionalmente con absoluta normalidad política y se abstendrán de cualquier toma de posición directa o indirecta, sea favor o en contra de los procesos y actores políticos legítimos.

En particular, las mercantiles no efectuarán donaciones en metálico, o en especie, de ninguna índole, a partidos políticos, organizaciones, movimientos o entidades públicas o privadas, cuya actividad esté claramente vinculada con la actividad política.

3.4. Compromiso con los empleados

Los destinatarios de este Código son el mayor y más importante activo y a la vez, colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y el desarrollo de empleo de calidad. Por ello, Grupo y empresas promoverán el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potenciarán un clima laboral positivo; la igualdad de oportunidades y condiciones y derecho, así como el rechazo expreso ante cualquier forma de acoso laboral.

3.4.1. Derechos humanos

El respeto presidirá las relaciones entre el equipo humano de las empresas que conforman el Grupo. Los responsables de cada estructura empresarial, deberán permanecer vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación,

en cualquiera de sus manifestaciones. La relación entre los destinatarios estará presidida por el respeto mutuo, la transparencia y la confianza. No se tolerará ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

El principio de igualdad de trato y oportunidades para los empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, constituye un principio inspirador de la política de recursos humanos y se aplicará tanto a la contratación de empleados como a la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales y demás aspectos de la relación laboral.

En modo alguno se limitará el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladores de cada uno de estos derechos fundamentales.

Se ofrecerá a los empleados una compensación justa y adecuada a la ofrecida en cada momento en el mercado laboral. Se procurará la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de los empleados.

3.4.2. Compromiso con la seguridad y salud de las personas

Las empresas velarán para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales. Además, facilitarán los medios necesarios para el debido cumplimiento de las medidas que se estimen oportunas para una eficaz prevención de riesgos labores.

Todos los empleados asumen la responsabilidad de observar su lugar de trabajo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

3.4.3. Compromiso ante el acoso laboral

Se rechaza cualquier tipo de acoso en el trabajo, considerándolo inaceptable e intolerable, en cualquiera de sus manifestaciones. No se tolerarán comportamientos ni factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

3.4.4. Consumo de alcohol y drogas

Está terminantemente prohibido el consumo de bebidas alcohólicas durante el horario de trabajo, en la medida en que su ingesta puede atentar contra la seguridad y productividad en el entorno de trabajo e influir en el mantenimiento de la profesionalidad y responsabilidad de los empleados.

El consumo de drogas está totalmente prohibido en las instalaciones u oficinas de GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN.

3.5. Compromiso con los clientes y usuarios

3.5.1. Orientación al cliente

La satisfacción del cliente aparece como el objetivo prioritario de los destinatarios de este Código. Por ello, la eficiencia en los procesos que se afronten y la transparencia en la actuación, así como el trato que garantice la máxima calidad del servicio al cliente, serán fines en sí mismos para todos los empleados del GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN.

Para ello, se facilitará información clara, veraz y en plazo; se velará por la transparencia en las operaciones y se ofrecerá asesoramiento personalizado cuando el cliente lo requiera, siempre el marco de un tratamiento profesional. Las incidencias se resolverán de forma ágil y transparente.

Se destinarán los medios precisos para garantizar que los servicios ofrecidos no conlleven riesgos para la salud. En su caso, se implementarán las acciones oportunas para resolverlos.

3.5.2. Códigos de conducta alineados

Los clientes deberán cumplir con el código ético del GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN. Si dispusieran de código ético propio, deberá estar alineado con el del Grupo GAVÀ.

3.5.3. Comunicaciones

La mercantil asume el compromiso de ser honesta con los clientes, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa, al comercializar sus productos y ofrecer sus servicios. Adicionalmente comprobará que sus productos y servicios cumplen las especificaciones requeridas en cada momento.

Caso de verificarse alguna disconformidad con el producto o servicio ofrecido, se pondrán a disposición del cliente los canales necesarios para exponer las reclamaciones que procedan, que serán solventadas en el plazo más breve posible.

3.6. Compromiso con los proveedores

3.6.1. Política de compras

La ética y el respeto presidirán las relaciones con los proveedores, siempre seleccionados atendiendo a criterios de objetividad y transparencia. La calidad, coste y cumplimiento de plazos, son aspectos esenciales. Sin duda, se priorizará a aquellos cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, cumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

Todo proveedor deberá estar operando y cumpliendo con rigor la normativa vigente. Asimismo, y para el caso de que se subcontrate algún servicio, se requerirá que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

Se respetarán de forma escrupulosa los procedimientos internos en materia de compras, conservándose la documentación relacionada con las operaciones, en aras a su posible fiscalización, interna y externa.

3.6.2. Responsabilidad con la cadena de suministro

Los proveedores deberán respetar el cumplimiento de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos. Se asegurarán de no defraudar ni incurrir en abusos de estos derechos en sus operaciones de negocio. Todo proveedor tratará con dignidad y respeto a sus empleados, sin que se permita bajo ningún pretexto el castigo físico, el acoso de ningún tipo, ni el abuso de poder.

Todo proveedor promoverá y respetará los siguientes principios: a) Eliminar toda forma de trabajo infantil, b) Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o bajo coacción, c) Evitar la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo, d) Respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos, e) Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene requeridos en cada momento, f) Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que

sufran por ello ninguna clase de acoso o sanción. g) Obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en caso de ser requeridos. Si la operativa empresarial genera residuos o desperdicios, éstos deberán ser tratados y controlados a tenor de lo establecido en la legislación de aplicación.

Los proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado a la protección medioambiental, adoptando métodos que beneficien la sostenibilidad, desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Todo proveedor evitará ser partícipe en cualquier modalidad de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que la entidad pudiera verse afectada. Todo proveedor acepta que su participación en cualquiera de los hechos indicados es causa de resolución inmediata del contrato con GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN. La constatación de esos hechos, le impedirá reclamar indemnización alguna como consecuencia de la consecuente resolución.

Se valorará positivamente a los proveedores que manifiesten su compromiso con los principios promovidos en este Código de Conducta mediante su **aceptación y cumplimiento**. Para ello, cada empresa procurará extender el contenido del presente Código de Conducta a sus proveedores incorporando, siempre que sea posible, el compromiso de su cumplimiento en los contratos que suscriba.

El GRUPO GAVA Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, se reservan el derecho a resolver las relaciones contractuales que mantenga con proveedores que incurran en incumplimiento reiterado y grave del presente Código, así como a la reclamación de daños y perjuicios, incluidos, en su caso, los morales.

3.7. Compromiso con los activos, los conocimientos y los recursos de la entidad

3.7.1. Protección de datos personales

Cada mercantil velará por la protección de los datos personales que posea e intercambie durante el ejercicio de su actividad empresarial, en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar la excelencia en el desarrollo de su objeto social.

Por este motivo todo empleado cuidará especialmente el tratamiento de datos, garantizando privacidad y cumplimiento de la legislación vigente y aplicable.

A fin del cumplimiento efectivo de lo expuesto anteriormente, se adoptarán políticas formativas, distribuyendo permanentemente material didáctico para facilitar la comprensión de los mecanismos de protección y evitar eventuales transgresiones de la normativa.

3.7.2. Prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN cumplirán con las disposiciones nacionales e internaciones dictadas para prevenir el blanqueo de capitales.

En este sentido, no se establecerán relaciones comerciales y de negocios con personas o entidades que no cumplan con esa normativa o que no proporcionen información suficiente y adecuada en relación a su cumplimiento.

Así, prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas. Se comunicará a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código de Conducta, aquellos que se aprecien como irregulares.

También se notificarán aquellos pagos en los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos, así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

3.7.3. Cumplimiento de la normativa contable y financiera

La información económico-financiera de GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, reflejará fielmente la realidad económica, financiera y

patrimonial, siempre de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera de aplicación. Ningún empleado o directivo distorsionará la información de los registros e informes contables. Tal información se reflejará de forma completa, precisa y veraz.

En este sentido los Empleados se abstendrán de:

- ✓ Llevar un registro de operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales.
- ✓ Registrar gastos, ingresos, activos o pasivos inexistentes.
- ✓ Realizar asientos de apuntes en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.
- ✓ Utilizar documentos falsos.
- ✓ Destruir deliberadamente documentos antes del plazo previsto por la Ley.

3.7.4. Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal

GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, cumplirán con cuanta normativa de carácter tributario y fiscal le sea aplicable y fomentará la ejecución de todas las acciones precisas con la finalidad de reducir los riesgos fiscales significativos y prevenir aquellas conductas susceptibles de generarlos.

3.7.5. Uso adecuado de las herramientas informáticas

Los empleados harán un uso responsable de las herramientas informáticas (correo electrónico, intranet, internet, teléfono o cualquier otro dispositivo análogo) en condiciones acordes con el desarrollo del puesto y funciones que desempeñan. No se emplearán esos medios para uso personal, en beneficio propio, o en actuaciones que pudieran afectar a la reputación o imagen de la entidad.

Los empleados únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos con la oportuna autorización y licencia. No se descargará, instalará, utilizará o distribuirá software alguno que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas propios o ajenos. No están permitidas copias sin previa autorización. Por supuesto, se prohíbe cualquier acción susceptible de favorecer la entrada de virus informáticos.



Las comunicaciones que se puedan realizar a través de las herramientas informáticas nunca deberán contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

Las comunicaciones enviadas mediante las herramientas informáticas, en ningún caso deberán contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

Se deberá controlar y mantener en secreto toda la información relativa a nombres de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación de los sistemas informáticos. Es imprescindible comunicar cualquier posible riesgo o incidente de seguridad en el sentido comentado.

Los equipos y medios informáticos de la compañía son de su propiedad y podrán ser objeto de revisión por parte de la empresa, respetando en todo caso la normativa vigente en la materia.

El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de la empresa, no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica, o de cualquier otra no autorizada por las Leyes, ya sea mediante fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas. Tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar otros posibles componentes dañinos para la integridad de los sistemas informáticos o susceptibles de infringir derechos de propiedad intelectual. Del mismo modo, tampoco podrán publicar o facilitar materiales o acceso a recursos sobre hacking, cracking o cualquier otra información que pudiera comprometer, aunque sea potencialmente, la seguridad o integridad de los sistemas informáticos.

3.7.6. Protección de la información confidencial

Los empleados deberán mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información de la que dispongan por su trabajo.

Los empleados no podrán acceder, utilizar o revelar información confidencial a no ser que hayan sido adecuadamente autorizados por su superior inmediato para hacerlo, de manera expresa y fehaciente. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, los empleados deberán considerar reservada la información de que dispongan con motivo y para el desempeño de sus actividades profesionales.

Se atenderá en todo momento a las reglas que se indican a continuación, con respecto al manejo de Información Confidencial:

- ✓ Toda la información será protegida y mantenida de forma estrictamente confidencial.
- ✓ La información confidencial solamente será desvelada y utilizada por el empleado para los fines asignados y que traigan casusa de contrato laboral o relación que le vincule con la mercantil. Si en algún caso se requiriera la asistencia de un tercero y fuera necesario revelarle información considerada confidencial, el empleado tomará las medidas necesarias para protegerla debidamente, suscribiendo a tal efecto un contrato de confidencialidad, con todas las garantías que ofrece la Ley.
- ✓ La información no será utilizada, ni total ni parcialmente, para fines distintos de los que tuviera asignados el empleado.
- ✓ La información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita de la mercantil.
- ✓ El empleado notificará, a la mayor brevedad posible, cualquier tratamiento o uso incorrecto de información confidencial, a fin de proceder a su adecuada protección.
- ✓ Ningún empleado guardará información confidencial sobre la entidad, en ordenadores privados u cualquier otro medio, no proporcionado por la propia sociedad.
- ✓ En el caso de que un empleado precisaran disponer de información fuera de las instalaciones o del lugar habitual de trabajo, siempre para el desempeño de tarea determinada, deberá retornarla tras finalizar su cometido.

3.7.7. Robo o apropiación indebidas de los activos

La empresa pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos serán penalmente perseguibles.

3.8. Obligaciones respecto de prácticas fraudulentas o poco éticas

3.8.1. Manipulación de la información

La falsificación o manipulación de información, o la utilización deliberada de información falsa, constituyen fraude. La empresa asume el principio de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir la información fiable a los mercados, tanto financiera, como de cualquier otra índole.

Los destinatarios deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

3.8.2. Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias

La normativa internacional para la prevención de la corrupción y el soborno, presidirá las relaciones de los integrantes de la empresa con las autoridades, instituciones y funcionarios públicos. Está **TERMINANTEMENTE PROHIBIDA** toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus modalidades, ya sea por actos u omisiones, o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares, con el objetivo de obtener algún beneficio para la mercantil.

Se prohíbe expresamente aceptar, solicitar, u ofrecer ningún tipo de pago – en efectivo o en especie- ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza y no justificados, para que favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercaderías o en la contratación de proveedores o servicios. Se excluyen de esta prohibición la recepción o el ofrecimiento de regalos de “escaso valor” u objetos de propaganda. Cualquier duda sobre lo que se incluye en este concepto se consultará al órgano encargado del cumplimiento de este Código. En todo caso quedan prohibidos los obsequios en metálico.

Asimismo, los empleados se abstendrán de realizar pagos, consistentes en la entrega de dinero o bienes en especie, cualquiera que fuera su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial de cualquier naturaleza.

También está prohibida para todo empleado, ejercer cualquier tipo de influencia sobre funcionario o autoridad derivada de la relación personal que puedan mantener.

Se ejercerá un control minucioso y expresamente vigilante en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de toda subvención o ayuda.

4. PROCEDIMIENTO. CANAL ÉTICO

Todos los Empleados de GRUPO GAVÀ Y LAS EMPRESAS QUE LO CONFORMAN, tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del presente Código.

En este sentido, toda mercantil del grupo, ha establecido un procedimiento que permite a los Empleados notificar cualquier incumplimiento de los principios recogidos en él recogidos, de forma confidencial, y sin temor a represalias.

El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos del Código Ético, será administrado por CSMD (Comité Ético, Compliance Officer o “Gestor de las Denuncias”). Su actuación es independiente. Da cuenta de su actividad al Consejo de Administración.

Cualquier persona o entidad podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código de Conducta.

ALTERNATIVAS:

Toda notificación deberá contemplar los siguientes elementos:

- Relación fáctica de los hechos, ordenados cronológicamente.
- Argumentos que soporten su iniciativa, incluyendo en su caso la remisión de evidencias (documentos, correos....)
- Identificación del promotor-a. Se puede admitir, inicialmente, la comunicación anónima.

El procedimiento de gestión de las denuncias asegurará el anonimato y confidencialidad en todas sus fases. Garantizará asimismo la ausencia de represalias.

Todo empleado tiene la posibilidad de realizar preguntas, buscar consejo y plantear cuestiones asociadas al cumplimiento del Código de Conducta y políticas asociadas a través del canal de ayuda confidencial disponible en la Intranet.

Todo empleado goza de la posibilidad de plantear cuestiones vinculadas al cumplimiento del Código de Conducta y políticas asociadas, a través del canal de ayuda, confidencial, y disponible en la Intranet.

Los proveedores, clientes, y los ciudadanos en general también podrán comunicar supuestas irregularidades del Código de Conducta, del modo y manera especificado en la página web corporativa.

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente serán tratados con respeto y dignidad de acuerdo a los siguientes principios:

- a) Confidencialidad: los datos y las declaraciones realizadas se examinarán con estricta confidencialidad.
- b) Exhaustividad: la información recibida sobre potenciales incumplimientos del Código de Conducta serán investigadas detallada y en su totalidad, con la finalidad de determinar la veracidad de los hechos planteados.
- c) Respeto frente a las personas involucradas: en todo momento se considerarán y respetarán los derechos de aquellas personas involucradas en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, las personas y/o empleados afectados, tendrán el derecho de trasladar las motivaciones y explicaciones que consideren oportunas.
- d) Fundamento: cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y entorno de los hechos.
- e) Garantía de las personas que denuncien: se asegura a las personas que denuncien de buena fe (o sobre la base de una creencia razonable) hechos poco éticos o vulneradores del Código de Conducta, que no sufrirán represalias ni medidas discriminatorias o disciplinarias, por informar de vulneraciones de la política de prevención penal o por negarse



a participar en actividades delictivas. Esta garantía no se extiende a los casos en que la denunciante haya participado en el incumplimiento.

Estamos convencidos de que nuestros empleados y directivos actuarán de forma profesional y de acuerdo a los más elevados estándares de integridad.

5. VIGENCIA

El presente Código de Conducta entrará en vigor el día 28 de mayo de 2017, fecha de su aprobación por el órgano de Administración.