



1.- CÓDIGO ÉTICO

07 de enero de 2022

CONTROL DE VERSIONES

Versión	Contenido	Preparado por	Aprobado por	Entrada vigor
1		Departamento Compliance	Administrador Único	

INDICE DE CONTENIDOS

1.	EL CÓDIGO ÉTICO	3
2.	ROLES Y RESPONSABILIDADES.....	4
3.	OBJETIVO	5
4.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ENTIDADES SUJETAS	6
5.	CANAL DE DENUNCIAS Y CONSULTA CÓDIGO ÉTICO	6
6.	PRINCIPIOS	6
7.	COMPROMISOS DE GRUPO TRADAMA Y SUS EMPLEADOS.....	7
7.1.	Integridad y profesionalidad	7
7.1.1.	Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno	7
7.1.2.	Conflicto de interés	8
7.2.	Respeto a la legalidad	8
7.2.1.	Cumplimiento de la normativa	8
7.2.2.	Prevención de delitos	9
7.2.3.	Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	9
7.3.	Comunicación y confidencialidad.....	10
7.3.1.	Tratamiento y Seguridad de la información	10
7.3.2.	Medios de Comunicación y uso de redes sociales	10
7.3.3.	Protección de Datos de Carácter Personal.....	11
7.4.	Relaciones laborales.....	11
7.4.1.	Igualdad de oportunidades y no discriminación	11
7.4.2.	Prevención de riesgos laborales.....	12
8.	RELACIONES CON TERCEROS	12
8.1.	Clientes.....	12
8.2.	Proveedores.....	13
8.3.	Funcionarios o cargos públicos.....	14
9.	DONACIONES Y PATROCINIOS.....	14
9.1.	Donaciones	14
9.2.	Patrocinios.....	14
9.3.	Partidos políticos	14
10.	POLITICA DE REGALOS.....	15
11.	SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	15
12.	COMPETENCIA Y TRATO JUSTO	15
13.	RIESGO REPUTACIONAL.....	16
14.	CONTROL INTERNO	17
14.1.	Comité de Compliance	17
14.2.	Régimen Disciplinario	17

1. EL CÓDIGO ÉTICO

1	Un Código Ético es el conjunto de principios básicos y normas de conducta que han de regir el comportamiento íntegro y profesional de todas las personas integrantes de la Empresa y determinar cuáles son las conductas inadecuadas que no pueden ser toleradas.
2	El entorno legal y regulatorio en el que nos movemos es cada vez más complejo y el cumplimiento está vigilado de forma exhaustiva, de forma que, un incumplimiento de la normativa puede acarrear para GRUPO TRADAMA graves sanciones, la pérdida de confianza de nuestros clientes, pudiendo llegar incluso a la responsabilidad penal de la compañía, los administradores y de los empleados. Este entorno exige que cada empleado, a todos los niveles, se comprometa con la máxima diligencia en su cumplimiento.
3	El sentido último de nuestro Código Ético es establecer un compromiso, consciente, sincero, y enfocado al cumplimiento de la Ley y a mejorar el funcionamiento de la Empresa para consolidar la cultura de cumplimiento e imagen de marca a través de nuestros valores y de las buenas prácticas en todos nuestros ámbitos de actuación.
4	Por tanto, este Código aprobado por el Administrador Único se erige como Norma de Máximo Nivel de la Política Interna de GRUPO TRADAMA y es de obligado cumplimiento para todos los integrantes de nuestra Organización , los cuales dispondrán de acceso al mismo para asegurar su conocimiento y su correcto cumplimiento, no pudiendo alegar quién se aparte de las directrices marcadas ni ignorancia, ni desconocimiento, ni falta de accesibilidad.
5	GRUPO TRADAMA no tendrá relaciones empresariales ni comerciales con entidades y/o terceros cuyo Código Ético no sea respetuoso con nuestros principios éticos o, cuya actuación sea contraria a la ley y a los principios fundamentales de este Código.
6	GRUPO TRADAMA pone a disposición del empleado, en el caso de que este sea conocedor del incumplimiento de estas directrices o la normativa vigente por parte de otro empleado o de un tercero que mantenga una relación de negocios con la Compañía, un Canal de Denuncias que permite informar sobre presuntas irregularidades, comprometiéndose la Empresa a proteger la confidencialidad del denunciante y a no emprender ningún tipo de represalia sobre aquellos usuarios que han planteado denuncias de buena fe.
7	El incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias en el ámbito laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo aplicable y el régimen sancionador de la compañía, todo ello con independencia de la responsabilidad civil y en su caso de las responsabilidades penales o administrativas en que hayan podido incurrir.

Para consultas relativas al Código Ético se ha habilitado el siguiente correo electrónico:

compliance@01solar.es

2. ROLES Y RESPONSABILIDADES

GRUPO TRADAMA está comprometido con el cumplimiento de las normas, internas y externas, así como con la ética y la integridad en los negocios. Por ello quiere instaurar una verdadera cultura de cumplimiento en la compañía.

Corresponde al Órgano de Gobierno y a la Dirección velar por que esta cultura sea una realidad y porque todo el equipo entienda cuáles son sus responsabilidades. Las responsabilidades de los directivos abarcan la prevención, la detección y la respuesta sobre cuestiones de cumplimiento normativo, siempre con el apoyo y asesoramiento del Compliance Officer y de los Servicios Jurídicos de la compañía.

Como empleados tenemos la obligación fundamental de ser leales a la empresa; lealtad entendida no solo como necesidad de guardar escrupulosamente la fidelidad debida sino, en su sentido más amplio, que supone la integración por completo en sus objetivos y, dentro de las atribuciones de cada uno, emplearse con la máxima diligencia para alcanzarlos.

ALTA DIRECCIÓN	EMPLEADOS
<p>Prevenir</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directores de área deben ser ejemplo de ética e integridad, tanto de palabra como en sus actos. ✓ Entienden que no se pueden obtener resultados empresariales a costa del incumplimiento. ✓ Son conscientes de que las sugerencias, opiniones, preocupaciones y quejas de los miembros de su equipo pueden enriquecer el funcionamiento y los resultados. 	<p>Información: Derecho y Obligación</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Conocer este Código y las políticas y procedimientos que lo desarrollan. ✓ Estar informados y estar especialmente atentos a las publicaciones y comunicaciones de sensibilización o información que se realizan por cualquier medio. ✓ Superar las formaciones que se den con carácter obligatorio y en el plazo establecido.
<p>Detectar</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Los directores de área cuentan con mecanismos de detección de comportamientos no acordes con este Código Ético. ✓ Deben establecer y difundir procesos que desarrollen nuestras políticas y ayuden a todos los empleados a cumplir con ellas en el desarrollo de sus actividades laborales. ✓ Velan por el cumplimiento de la legalidad y de este Código Ético. 	<p>Responsabilidad</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Es obligación de todos que la compañía sea lo más competitiva posible y debemos trabajar con responsabilidad, evitando riesgos operativos como sería el derivado de incumplimiento de la normativa y de nuestras políticas y procedimientos. ✓ Los empleados deben proteger los bienes de la Empresa y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Dentro de los márgenes legalmente establecidos ✓ Ser conscientes que la Empresa puede y se reserva el derecho a revisar, auditar, supervisar, interceptar, acceder y divulgar nuestra actividad y la información que se procese o almacene en equipos, programas y dispositivos.

<p>Actuar</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ La Dirección aplicará las medidas que correspondan ante las conductas que supongan una contravención de lo dispuesto en la normativa y en el presente Código. 	<p>Actuar</p> <ul style="list-style-type: none"> ✓ Comunicar inmediatamente cualquier sospecha de posibles incumplimientos de la ley o de la normativa interna. ✓ Cumplir y colaborar de forma leal y honesta en todos los procesos relacionados con este Código Ético, así como con todos los procedimientos, políticas internas y manuales de la compañía a fin de que ésta pueda cumplir con dichas normas y alcanzar los fines para los cuales han sido establecidas.
--	--

3. OBJETIVO

El presente documento constituye el Código Ético de GRUPO TRADAMA (en adelante, la Empresa o la Compañía). Constituye la Norma de máximo nivel del sistema de compliance implantado para evitar la comisión de comportamientos ilícitos en que se pudiera incurrir en el seno de la empresa, y es la base sobre las que se asientan las políticas de compliance, tales como, la política anticorrupción, la política de prevención de delitos penales o compliance penal, etc.

Este Código pretende ser un marco de referencia para conductas éticas y responsables tanto por parte de la Compañía, como persona jurídica, como de sus administradores y empleados, como personas físicas que prestan sus servicios profesionales en la misma. Todos ellos, han de tener en consideración las indicaciones aquí descritas en el desarrollo diario de sus actividades y en su relación con las partes interesadas.¹

La reputación y el éxito de la Empresa son responsabilidad conjunta de todos. Los proveedores y clientes esperan, junto a la calidad de los servicios prestados, un comportamiento íntegro y de cumplimiento normativo en todos los aspectos. Al satisfacer esta expectativa bajo el marco normativo de este Código, se afianza la confianza de las partes interesadas en los servicios prestados, se protege a los empleados, se evita cualquier daño a la Compañía y se sientan las bases para un éxito a largo plazo.

La conducta errónea de una sola persona puede dañar de forma grave y duradera la reputación de toda la Empresa. Por lo que se insta al cumplimiento de estas directrices por parte de todos, así como a su denuncia en caso de incumplimiento.

Merece especial atención hacer referencia a la responsabilidad penal de la persona jurídica que, en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal español, establece que la Empresa, sus administradores y empleados podrán incurrir en delito por las conductas empresariales contemplados como tal y, que, de forma genérica, se encuentran recogidas en este Código Ético.

El presente Código Ético seguirá perfeccionándose durante los próximos años y se

¹ Persona u organización que puede afectar, verse afectada o percibirse como afectada por una decisión o actividad de la Empresa.

adaptará a los cambios que puedan surgir en materia normativa, comportamiento del mercado, cambios en la empresa o incidencias ocurridas. Invitamos a todos los empleados a tomar parte en este proceso de desarrollo y a aportar propuestas e ideas para perfeccionarlo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y ENTIDADES SUJETAS

Es competencia de la Unidad de Compliance la determinación de las personas pertenecientes al GRUPO TRADAMA a las que resultará de aplicación el Código Ético, sin perjuicio de las medidas que se establezcan contractualmente, el presente Código Ético podrá extenderse, en su totalidad o de manera parcial, cuando se considere necesario, a entidades que presten servicios bajo un contrato de externalización o delegación, o a cualquier persona física cuyos servicios se pongan a disposición y bajo el control de las Entidades Sujetas.

Este Código Ético se aplica a todos los empleados, independientemente de la función o cargo desempeñado, así como a aquellos terceros que mantengan una especial relación profesional, ya sea cualitativa o cuantitativamente, con el Grupo Tradama.

El Código engloba, por apartados, las reglas de conducta internas con las que todos los empleados deben estar familiarizados y conforme a las cuales deben orientar su comportamiento en el desarrollo diario de su trabajo.

5. CANAL DE DENUNCIAS Y CONSULTAS CÓDIGO ÉTICO

Para cualquier pregunta acerca de las directrices del Código y sobre conductas concretas en determinadas situaciones, los empleados podrán recurrir a sus responsables, así como al Comité de Compliance, encargado de prevenir y controlar comportamientos irregulares.

Es competencia del Comité de Compliance y de la Dirección supervisar las conductas de sus empleados. Sin embargo, esta supervisión no dispensa a cada uno de los empleados, de su propia responsabilidad individual de cumplir las normativas legales aplicables y los comportamientos éticos aquí recogidos.

La Empresa pone a disposición del empleado el Canal de Denuncias (compliance@01solar.es) al que poder dirigirse en caso de detectar o sospechar que se pudieran estar llevando a cabo conductas contrarias a las contempladas en este Código, o para realizar cualquier consulta relativa al mismo.

En dicho canal podrán realizarse denuncias de buena fe de manera anónima o personal, asegurando la estricta confidencialidad de la denuncia y la protección efectiva de los denunciantes frente a represalias directas o indirectas.

6. PRINCIPIOS

Los pilares fundamentales en los que se asienta la actividad empresarial de GRUPO TRADAMA, son los principios éticos de organización, cumplimiento de la legalidad, buen gobierno corporativo, responsabilidad social corporativa y la ética profesional de todos los integrantes de la Empresa.

En todo momento durante nuestra actividad empresarial y profesional, nos regiremos

por los siguientes principios básicos:

Cumplimiento normativo y respeto a la legalidad

Como norma básica y principal, todos los integrantes de GRUPO TRADAMA en el desarrollo de nuestra actividad, hemos de cumplir escrupulosamente con lo establecido en la normativa vigente, para asegurar en todo momento que nuestro trabajo se desarrolla conforme a nuestros fundamentos éticos.

Así como tampoco se participará premeditadamente de ninguna actividad ilegal o en actos que resulten o puedan resultar perjudiciales para la reputación e imagen de la compañía.

Integridad, transparencia y objetividad

La actividad en la Empresa la llevamos a cabo de forma honesta, correcta y responsable conforme a un alto sentido ético y profesional, teniendo tolerancia cero con conductas que no se ajusten a nuestros principios.

La información transmitida por cada uno de nosotros será rigurosa, veraz, completa, oportuna y transparente en todos los ámbitos de actuación, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones en base a ella, y no siendo influidos indebidamente por nuestros propios intereses personales o de terceras personas.

Valor Humano

La cultura y el entorno en el que se trabaja es de respeto, equidad y de fomento de igualdad de oportunidades para todos, promoviendo y valorando la existencia de diversidad de talentos, experiencias y puntos de vista. Entendemos, además, que el comportamiento individual de los trabajadores tiene una influencia en el grupo, compañeros y Empresa, por lo que se actuará siempre con responsabilidad.

En ningún caso se tolerará cualquier forma de acoso o discriminación en nuestro entorno laboral.

La actividad empresarial de la Compañía se desarrolla respetando los derechos y libertades públicas incluidas en la Legislación Española.

Respeto al medio ambiente

En GRUPO TRADAMA estamos comprometidos activamente y de manera responsable con la protección del medio ambiente, respetando las exigencias legales y realizando las actividades tratando de minimizar los impactos negativos.

7. COMPROMISOS DE GRUPO TRADAMA Y SUS EMPLEADOS

7.1. Integridad y profesionalidad

7.1.1. Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno

GRUPO TRADAMA ha asumido el compromiso de conducir todos los aspectos de sus negocios guardando los más altos estándares éticos y legales de conformidad con las normas de conducta establecidas en este Código y, en particular, de su Política Anticorrupción.

GRUPO TRADAMA no tolerará las siguientes acciones: ofrecer, dar, solicitar ni obtener

toda clase de soborno, ni cualquier actuación que comporte, o pudiera comportar, cohecho, tráfico de influencias y, en general, cualquier tipo de corrupción, tanto entre particulares, en los negocios o funcionarios públicos.

No está permitido hacer u ofrecer regalos o dádivas, prometer pagos, o recibir o dar invitaciones o favores personales buscando o recibiendo una ventaja comercial injusta o contraria a la normativa o influir en decisiones comerciales de forma indebida.

Únicamente se permite el intercambio de regalos o invitaciones que tengan por objeto el mantenimiento de relaciones comerciales cordiales dentro de los estándares del mercado y siempre de acuerdo con los límites y sujeto al procedimiento y autorizaciones establecidos en nuestra Política Anticorrupción.

7.1.2. Conflicto de interés

Una situación de conflicto de interés puede surgir cuando los intereses particulares derivados de relaciones profesionales, mercantiles o personales interfieren o pueden interferir en el cumplimiento de las funciones que desarrolla la Organización. Dentro de las situaciones de conflicto de interés se incluyen tanto las situaciones reales y potenciales, como aquellas en las que se pueda percibir un conflicto de interés, aunque de hecho no se produzca.

Los empleados de GRUPO TRADAMA nos comprometemos a actuar con integridad y buena fe en las actividades relacionadas con nuestra actividad profesional. Por ello, no realizamos actividades que den lugar a un conflicto de interés con la empresa o que pudieran ser interpretadas como tal. En este sentido, siempre actuaremos de tal modo que, nuestros intereses particulares, los de nuestros familiares o de otras personas vinculadas, no primen sobre los intereses de la compañía o de nuestros clientes.

Todos los empleados estamos obligados a comunicar a nuestro superior jerárquico y al Comité de Compliance aquellas relaciones susceptibles de crear una situación de conflicto de interés con GRUPO TRADAMA, debiendo ésta ser evaluada y tratada con confidencialidad por parte de la compañía.

En particular, el desarrollo de actividades externas, remuneradas o no, que pudieran interferir en la actividad empresarial de GRUPO TRADAMA serán comunicadas con carácter previo a su aceptación. La misma comunicación será necesaria para ocupar aquellos cargos que por algún motivo puedan condicionar la independencia profesional. No está permitido ser empleado, director, asesor, o miembro de un consejo asesor o administrador de ninguna empresa y/u organización del tipo que sea competidora de GRUPO TRADAMA, salvo autorización de los órganos competentes.

GRUPO TRADAMA fomenta la participación de sus empleados, a título personal, en organizaciones caritativas, benéficas y ONGs, pero no está permitido que los empleados soliciten donaciones en las instalaciones de la compañía, a excepción de aquellas campañas que se promuevan o patrocinen por GRUPO TRADAMA.

7.2. Respeto a la legalidad

7.2.1. Cumplimiento de la normativa

GRUPO TRADAMA ha asumido el compromiso de desarrollar todas sus actividades comerciales, profesionales y de servicio de acuerdo con la normativa externa e interna. La consecución de objetivos comerciales o de negocio no ampara que se pueda actuar

ilegalmente. Se deben evitar todas aquellas conductas que, pese a no ser ilegales, puedan perjudicar la reputación de GRUPO TRADAMA.

Ante las Administraciones Públicas debemos actuar con respeto, máxima colaboración y cumplimiento de sus resoluciones, sin perjuicio de las facultades de impugnación y defensa ante las que puedan resultar adversas, que se ejercerán de acuerdo con los criterios y forma que dicten los servicios jurídicos; los requerimientos y solicitudes deben atenderse con prontitud y precisión, de acuerdo con los modelos y/o los criterios que marquen los servicios jurídicos de la compañía.

Ante una orden ilegal, no solo no debe cumplirse, sino que hay que poner en conocimiento de nuestro superior y/o de la Unidad de Compliance que se ha recibido tal orden. Hay que tener presente que las indicaciones u órdenes que puedan ser constitutivas de delito no exoneran de responsabilidad al que las acata.

7.2.2. Prevención de delitos

El Código Penal establece que las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil de la persona física que haya cometido el delito o falta.

Los riesgos en materia penal están evaluados y se han establecido controles para mitigarlos.

La función Compliance, vela por la implementación, adecuación y cumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal de la Compañía.

Es obligatorio poner en conocimiento del Comité de Compliance el quebrantamiento del Sistema de Gestión Compliance Penal.

Si tienes dudas o eres conocedor de alguna actividad que pueda ser constitutiva de delito tienes la obligación de comunicarlo.

7.2.3. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

GRUPO TRADAMA se identifica con la sociedad y con las autoridades al reconocer la importancia de la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por afectar a aspectos esenciales de la vida social. Consecuentemente manifiesta su solidaridad y máxima colaboración con las autoridades competentes en esta materia.

Con la clara voluntad de transparencia y rigor en materia preventiva y de Compliance, GRUPO TRADAMA desea aplicar las mejores prácticas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo, y para ello ha estudiado con rigor y sentido común, y ha decidido acogerse como sujeto obligado, a su condición como tal en virtud del artículo 38 de la Ley 10/2010 de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (Comercio de bienes); cuyo literal dice “Las personas físicas o jurídicas que comercien profesionalmente con bienes quedarán sujetas a las obligaciones establecidas en los artículos 3, 17, 18, 19, 21, 24 y 25 respecto de las transacciones en que los cobros o pagos se efectúen por personas físicas no residentes con los medios de pago a que se refiere el artículo 34.2 de esta ley y por importe superior a 10.000 euros, ya se realicen en una o en varias operaciones entre las que parezca existir algún tipo de relación.

Por otro lado, GRUPO TRADAMA opera a nivel internacional en varios países, principalmente España y Portugal, e Italia en un futuro próximo. Este hecho trae consigo

el deber de la Entidad de realizar un análisis de riesgos en materia de prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo, teniendo en consideración, entre otros, los riesgos que puedan derivarse de ciertos países o de determinadas áreas geográficas. De este modo, la identificación de riesgos superiores supone la obligación de aplicar medidas reforzadas de diligencia debida.

Debemos seguir todos los procesos de diligencia debida establecidos en la legislación de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.

Bajo ningún concepto podemos aconsejar, inducir, favorecer que nuestros clientes, ni terceras personas diseñen una determinada operación que pueda tener como finalidad eludir el control de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

7.3. Comunicación y confidencialidad

7.3.1. Tratamiento y Seguridad de la información

GRUPO TRADAMA tiene definidas políticas y procedimientos específicos para profundizar en cada uno de los aspectos de seguridad de la información necesarios, en especial: la seguridad de datos, la clasificación de la información, gestión de contraseñas, gestión de incidentes de seguridad y la gestión de la continuidad de negocio.

Se protege la información en cualquier formato, incluyendo los archivos que la contienen, ya sea generada y/o gestionada por cualquier sistema de información (propio o de terceros), desde cualquier ubicación física o electrónica, incluyendo redes, comunicaciones usuarios en la organización, sin excepción.

Es obligatorio guardar secreto de los datos –personales y no personales - que tratamos incluso tras finalizar la relación laboral o comercial.

Nuestros empleados pueden llegar a tener acceso o tratar información secreta, confidencial, o interna de la empresa. En este sentido, no está permitido: (i) utilizarla en beneficio propio y/o de terceros; (ii) divulgarla ni transmitirla; ni (iii) darla a conocer por cualquier medio y cualquiera que sea la finalidad.

GRUPO TRADAMA será titular de la autoría de todos los trabajos, inventos, mejoras, desarrollos, conceptos, productos y cualquier realización que pudiera ser objeto de estar protegido por derechos de propiedad intelectual (incluya o no información confidencial) que sea concebido o sea el resultado de cualquier trabajo que se lleve a cabo en el seno de la empresa en calidad de trabajador de la misma. Asimismo, si descubrimos o se nos presenta una oportunidad de negocio a través del uso de herramientas y/o de información de la compañía debido a nuestra posición en la misma, primero debemos presentar esta oportunidad de negocio a la empresa.

7.3.2. Medios de Comunicación y uso de redes sociales

En GRUPO TRADAMA tenemos el compromiso de velar por el buen uso del nombre, de la marca, de la imagen y la reputación de la compañía, actuando en todo momento con prudencia, integridad y honestidad hacia la Empresa y en defensa de sus intereses.

Todos los integrantes de GRUPO TRADAMA actuaremos siempre en favor del mejor interés para la compañía, haciendo una utilización adecuada de todos los medios

puestos a nuestra disposición y evitando actuaciones que puedan reportar cualquier tipo de perjuicio a la Empresa. En este sentido, las publicaciones realizadas y las opiniones publicadas en cualquier plataforma pública, medio de comunicación, red social o foro de opinión lo serán siempre a título privado del empleado, directivo o administrativo de la Compañía, sin que puedan realizarse publicaciones o emitirse opiniones en nombre de la compañía sin contar con la autorización previa de los órganos de decisión competentes.

Está prohibida toda acción u omisión que persiga el efecto o que produzca el resultado de confundir las cuentas, perfiles y datos que los empleados usamos en redes sociales con las cuentas, perfiles y datos de la Empresa.

7.3.3. Protección de Datos de Carácter Personal

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental de la persona protegido por nuestra Constitución (artículo 18). Amparado por ese derecho se halla el derecho fundamental a la protección de datos personales por el que se reconoce al ciudadano la facultad de controlar sus datos personales y la capacidad para disponer y decidir sobre los mismos. La regulación de esta materia se encuentra en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos (RGPD).

El tratamiento, sea o no automatizado, sea electrónico, sea en papel, de los datos de carácter personal, tanto si se hace como responsable del fichero o como encargado del tratamiento, deberán cumplir con una estricta normativa, y en particular:

- ✓ Se aplicarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas, según la sensibilidad de los datos, para garantizar que el tratamiento de los datos es conforme a la ley.
- ✓ Solo recogeremos los datos necesarios, adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con la finalidad para que se recaban y, salvo datos accesibles desde fuentes públicas, la recopilación de datos debe hacerse como regla general con el consentimiento del afectado y solo en ocasiones especiales, siguiendo una serie de pautas y notificaciones que tenemos en la normativa, podemos obtener datos por parte de otros interesados en la operación de acuerdo con la Política de protección de datos.
- ✓ Los datos deben ser exactos y responder con veracidad a la situación del titular y deben mantenerse actualizados. y para las finalidades del tratamiento para las que han sido recogidos. El titular de los datos podrá, en cualquier momento, ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición.

7.4. Relaciones laborales

7.4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

En GRUPO TRADAMA, los principios de trato justo, no discriminación y de igualdad de oportunidades son principios básicos de actuación. Las decisiones relativas a la contratación, promoción y asignación de funciones se basan en la igualdad de

oportunidades, atendiendo a las cualificaciones laborales, formación, méritos y experiencia, descartando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil o condición sexual.

Aquellos casos en los que se observe o denuncie alguna actitud discriminatoria, será investigada, realizándose las acciones necesarias para su resolución y sanción, en los casos en los que se consideren probadas.

Tampoco se tolerará ningún tipo de conducta que resulte ofensiva para la dignidad de un empleado, ya sea por personal interno, externo, clientes, o proveedores. El acoso, la intimidación y la falta de respeto en cualquiera de sus formas, son considerados inaceptables y serán perseguidos y sancionados.

Todos los empleados, y especialmente aquellos quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto y la colaboración, para lograr un ambiente de trabajo agradable, respetuoso y positivo.

Todo aquel que observe una situación de acoso o considere que está siendo acosado, deberá comunicarlo a través del Canal de Denuncias, con el objeto de llevar a cabo una investigación bajo la más estricta confidencialidad y sin asumir ningún tipo de represalias en relación a comunicaciones de buena fe.

7.4.2. Prevención de riesgos laborales

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige por parte de la Empresa la planificación de la prevención y su actualización, así como la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control de la efectividad de dichas medidas. Ello conlleva un conjunto de obligaciones y deberes por parte del trabajador de cumplir y hacer que se cumplan las indicaciones relativas a prevención de riesgos laborales.

Las instalaciones, procesos productivos y equipos de trabajo han de cumplir los requisitos de prevención de riesgos laborales exigidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por los reglamentos que la desarrollan y demás normativa asociada.

Se garantiza, a través del Servicio de Prevención Propio de GRUPO TRADAMA S.A., la aplicación y supervisión de las medidas de prevención de riesgos laborales del marco normativo vigente, tales como:

- ✓ Un ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador.
- ✓ Formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento in situ e instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación se repite para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

8. RELACIONES CON TERCEROS

8.1. Clientes

Nuestros clientes constituyen el centro de la actividad y nuestra relación con ellos se sustenta en valores de calidad de servicio, confianza y trato adecuado.

LA CONFIANZA: Es una condición básica de las relaciones con nuestros clientes y para ganarla debemos actuar bajo los principios de:

- a) **Honradez:** facilitaremos toda la información que necesiten obtener a fin de tomar una decisión. No obstante, en nuestro deseo y objetivo de captar al cliente, mantenerlo o darle satisfacción (i) no le debemos revelar datos confidenciales (ii) le transmitiremos información veraz y exenta de expectativas sin fundamento, transparente, llana y precisa, (iii) y nos abstendremos de sugerir ninguna actuación ilícita o de cualquier otra forma reprobable.
- b) **Eficacia:** prestamos servicios adaptados a las necesidades del cliente y asumimos el compromiso de estar en constante revisión de nuestros procesos para mejorar nuestra oferta y comercialización.
- c) **Discreción:** los datos a los que accedemos no van más allá de los imprescindibles para la correcta gestión y los tratamos y conservamos de acuerdo con la normativa que resulte aplicable.
- d) **El trato:** respetuoso, correcto y amable, y sin discriminación.
- e) **La calidad de servicio y atención al cliente:** nuestro objetivo es hacer el trabajo bien hecho en todo momento. Si a pesar de ello, erramos, reconocemos y asumimos el error e intentamos enmendarlo con rapidez y diligencia.

8.2. Proveedores

GRUPO TRADAMA trabaja únicamente con proveedores debidamente homologados y que cumplan con la normativa vigente.

La selección y contratación de proveedores están presididas por criterios de transparencia, igualdad de trato y objetividad, de acuerdo con las finalidades perseguidas por la empresa para su contratación, debiendo evitar o prevenir situaciones de conflicto de interés.

La Empresa vela por el correcto comportamiento de sus proveedores en el mercado de forma que su actuación se alinee con los principios éticos y de cumplimiento de nuestra compañía. Hay que informar de cualquier preocupación o sospecha sobre posibles incumplimientos por parte de los proveedores de los principios y normas que rigen nuestro Código de Conducta, ya que además de poder suponer un incumplimiento de contrato y de la ley, su comportamiento puede exponernos a riesgos reputacionales y puede tener impactos económicos o legales

En los contactos con proveedores, se debe dejar siempre claro que la Empresa actúa de acuerdo con la legislación vigente, no tolera ninguna conducta corrupta ni ilegal, cualquiera que sea su forma, y si aparecen casos de corrupción, extorsión, malversación o conductas que sean ilegales, la colaboración con el proveedor finalizará.

Respetamos la propiedad intelectual e industrial por lo que: (i) nos aseguraremos de que los proveedores son titulares de los derechos para permitirnos el uso de imágenes, diseños web y cualquier otro elemento protegido (ii) respetaremos escrupulosamente

los términos de las licencias sobre los contenidos que vayamos a utilizar

8.3. Funcionarios o cargos públicos

Por funcionarios públicos se entienden a todos los empleados públicos y personas que ostentan un cargo público. Esto también aplica a empleados de una institución privada, si dicha institución está sujeta a un control y una dirección por parte de las Administraciones Públicas.

Está totalmente prohibido conceder a funcionarios públicos ningún beneficio que tenga un valor económico (invitaciones o regalos), incluso si los beneficios tienen tan sólo un valor escaso y se corresponden con los hábitos empresariales razonables frente a proveedores o clientes. En ningún caso se concederán pagos en efectivo.

9. DONACIONES Y PATROCINIOS

9.1. Donaciones

Como miembro de la comunidad, la Empresa puede realizar donaciones económicas y en especie para respaldar proyectos sociales, culturales y caritativos. Todas las donaciones deben estar en consonancia con las normativas legales, los principios de la compañía y tener como destino organizaciones sin ánimo de lucro.

Las donaciones requieren, sin excepciones, la aprobación previa por parte del Comité de Compliance o Dirección. Asimismo, deberán documentarse tanto el destinatario de la donación como la finalidad de la misma.

9.2. Patrocinios

El patrocinio de eventos no políticos describe la promoción de eventos de terceros en forma de prestaciones en efectivo, en especie o de servicios con la finalidad de publicitar, a modo de contrapartida, la propia Entidad y sus productos y servicios.

Los eventos respaldados deben estar en consonancia con las regulaciones legales, estar definidos en un contrato por escrito y comunicarse abiertamente.

La decisión acerca del respaldo de terceros a través del patrocinio es competencia de la Dirección. Independientemente de su importe, la misma ha de ponerse en conocimiento del Comité de Compliance.

9.3. Partidos políticos

La Empresa se declara políticamente neutral. Por lo que está terminantemente prohibido, respaldar organizaciones, fundaciones y partidos políticos a través de donaciones o patrocinios directos o indirectos, ni a través de cualquier otro tipo de compromiso.

Esta prohibición es aplicable únicamente a las actividades realizadas en el seno de la compañía, quién respeta las actividades políticas de cada uno de los empleados como personas privadas.

Cualquier empleado puede participar de forma libre y voluntaria en aquellas actividades y campañas políticas que desee, siempre y cuando no se interponga en el normal desempeño de las actividades de su trabajo, ni se utilicen para esas finalidades el nombre, recursos, activos o instalaciones de la Empresa sin el permiso de la misma.

Por su parte, la Compañía no establece medidas discriminatorias contra los representantes del personal ni trabajadores sindicados y respeta el normal ejercicio de su actividad.

10. POLÍTICA DE REGALOS

Es aceptable obsequiar o recibir regalos, siempre y cuando estos entren dentro de lo razonable, y su valor no pueda considerarse excesivamente alto, lujoso o exagerado. Está totalmente prohibido conceder o recibir regalos que tengan un valor económico superior a los TRESCIENTOS EUROS (300,00€).

No se permitirá la utilización de estos obsequios o regalos para influir inadecuadamente en las relaciones comerciales de la Empresa o para crear obligaciones con clientes, proveedores o terceros; para fines que sean contrarios a las leyes, regulaciones o estándares profesionales; o que puedan suponer una merma en la capacidad de actuar con objetividad e independencia.

11. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

GRUPO TRADAMA tiene un firme compromiso por la protección del entorno y el fomento de la sostenibilidad ambiental y lleva a cabo su actividad bajo la premisa de evitar la contaminación y reducir al máximo los impactos negativos que genera. Por ello, la protección del medio ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales deben tenerse en consideración en el desarrollo de las actividades diarias de la Empresa, y mejorarse de manera constante a través de la optimización de procesos productivos.

Nuestra política:

- ✓ Fomenta una gestión responsable de los residuos generados y el reciclaje en todas las instalaciones de la compañía.
- ✓ Promueve la minimización de impactos ambientales en los procesos de producción.
- ✓ Cumplimiento de manera estricta la legislación medioambiental que sea de aplicación.

12. COMPETENCIA Y TRATO JUSTO

EN GRUPO TRADAMA queremos superar a nuestros competidores de manera justa y honesta, y para ello buscamos ventajas competitivas a través de un desempeño superior, nunca a través de prácticas comerciales no éticas o ilegales, siguiendo las reglas marcadas por el mercado y la libre competencia.

Son **conductas prohibidas** por considerarse restrictivas de la competencia:

a) Acuerdos, decisiones o recomendaciones colectivas, o prácticas concertadas o conscientemente paralelas en contra del mercado. Son ejemplos:

1. La fijación, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio, que atenten contra la libertad del mercado
2. El reparto de mercado.

3. La subordinación de la celebración de contratos a la aceptación de prestaciones suplementarias que, por su naturaleza o con arreglo a los usos de comercio, no guarden relación con el objeto de tales contratos.
4. Pueden igualmente ser restrictivas de la competencia las discusiones, negociaciones e intercambio de información estratégica o de negocio que puedan llegar a unificar comportamientos en el mercado por parte de las empresas implicadas, aun cuando dichas discusiones o negociaciones no se plasmen en un acuerdo.

b) Actos desleales, que por falsear la libre competencia afecten al interés público:

1. Actos de confusión, engaño, denigración, comparación o imitación (más propios del marco de la publicidad).
2. Violación de secretos.

El respeto de las Normas de Competencia es fundamental para el buen funcionamiento del mercado.

El no hacerlo puede conllevar altas sanciones económicas, además de responsabilidades para la empresa y sus administradores si se cometen delitos relativos al mercado y a los consumidores.

Por ello, se debe ser especialmente cuidadoso cuando se asiste a reuniones sectoriales o con competidores.

Nuestra política:

✓ Queda prohibido sustraer información confidencial, poseer información de secretos comerciales que se haya obtenido sin los consentimientos pertinentes.

✓ Ningún empleado o directivo debe obtener ventaja injusta mediante la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos relevantes o cualquier otra práctica desleal.

Ningún empleado o directivo podrá ser excluido de reuniones, conversaciones telefónicas o intercambios de correos electrónicos donde se traten las siguientes materias:

- a. Fijación de precios o descuentos contra el mercado, o la legislación aplicable
- b. Repartos de mercado.
- c. Asignación de clientes.
- d. Acuerdos de distribución contra la libre competencia o la legislación aplicable

Se revisará con Servicios Jurídicos cualquier cláusula relativa a la exclusividad o no competencia en contratos o acuerdos.

13. RIESGO REPUTACIONAL

La reputación de una empresa es la percepción que tienen de ésta los diferentes agentes con los que interactúa, tanto internos como externos. La reputación se constituye sobre valores permanentes que son la base de un comportamiento sistemáticamente íntegro. Riesgo reputacional es el riesgo de que una acción, transacción u aspectos relacionados

con el desarrollo del negocio, ya sean jurídicos, económicos, financieros, éticos, sociales y otros, puedan reducir la confianza de los clientes, accionistas, empleados o público en general.

El riesgo reputacional puede tener un impacto negativo en los resultados o en las expectativas de desarrollo de los negocios. Su gestión consiste en identificar las fuentes para reducir su probabilidad y mitigar su impacto.

Todos los empleados deben actuar de forma que sus acciones individuales no perjudiquen la reputación de la empresa, además deben tener en cuenta el riesgo reputacional en sus relaciones con terceros, organizaciones, reguladores, etc.

14. CONTROL INTERNO

14.1. Comité Compliance

El Comité de Compliance es el encargado de velar por la aplicación de este Código y tiene delegada la función de desarrollarlo, incorporando, suprimiendo o actualizando los principios y conductas que en él se recogen. Le corresponde también la instrucción y fallo de los procedimientos incoados como consecuencia de la comisión o de una posible infracción del mismo (sea directamente o por infracción de cualquier otra norma, política o procesos internos de la compañía y/o de la legalidad).

El Comité de Compliance está dotado de la necesaria independencia y recursos para cumplir con su función. La función de instrucción y la decisión están debidamente separadas.

El Comité de Compliance pone a disposición de empleados y colaboradores un Canal de Denuncias tanto electrónico como presencial para denunciar conductas ilegales o inapropiadas que puedan ir en contra de este Código. Si eres conocedor de algún incumplimiento o sospechas de conductas ilegales o no acordes con este Código, debes comunicarlo. Asimismo vela por la confidencialidad y que no se apliquen, en ningún caso, ningún tipo de represalias a los denunciantes de buena fe.

14.2. Régimen Disciplinario

Este Código Ético se establece al amparo de lo dispuesto en los apartados 1 y 2 del artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y es por tanto un deber básico de todos los empleados cumplir con lo dispuesto en el mismo, tal como prescribe el artículo 5 c) de dicha norma.

El incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias en el ámbito laboral, incluyendo el despido, dependiendo de la naturaleza y gravedad del incumplimiento que corresponda, de acuerdo con lo establecido en los Convenios Colectivos que resulten de aplicación a cada una de las sociedades integrantes del Grupo Tradama, y en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores.

Sin perjuicio de la consideración como falta muy grave o grave que se pueda derivar de incumplimiento del este Código de Conducta de acuerdo con el mencionado Convenio Colectivo y del Estatuto de los Trabajadores, se configuran específicamente las siguientes infracciones por incumplimiento de lo establecido en este Código Ético:

Faltas muy graves:

- a) Infringir lo dispuesto en materia de lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.
- b) Infringir lo dispuesto en materia de prevención del abuso y del fraude cuando se haya puesto a la empresa, a un trabajador o a los clientes o usuarios en situación de riesgo económico o reputacional.
- c) Actuar a sabiendas de que existe un conflicto de interés sin haberlo comunicado o si habiendo sido comunicado no se siguen las instrucciones dadas al respecto por la dirección de la empresa.
- d) Incumplir lo establecido en una norma imperativa o de orden público.
- e) Intervenir en el ejercicio de las funciones como trabajador en alguna acción u omisión de la que se puedan derivar responsabilidad o sanción administrativa grave o penal, para el trabajador, para un tercero o para la Empresa o sus clientes.
- f) Incumplir las instrucciones y normativas relativas a la Política de Prevención de Delitos.
- g) Incumplir las instrucciones y normativas relativas a la prevención del Blanqueo de Capitales.
- h) Infringir lo dispuesto en materia de tratamiento y seguridad de la información cuando haya puesto a la empresa, trabajador, o clientes en situación de riesgo económico o reputacional, o haya podido favorecerse la publicación o comunicación indebida de información confidencial.
- i) Infringir las obligaciones impuestas en materia de protección de datos de carácter personal.
- j) Incumplir las obligaciones impuestas sobre el uso de las redes sociales cuando haya puesto a la empresa en situación de riesgo económico o reputacional.
- k) Incumplir las obligaciones relativas a la relación con proveedores y con clientes cuando haya puesto a la empresa, sus clientes o terceros en situación de riesgo económico o reputacional.
- l) El encubrimiento y la omisión de denunciar, ante el Comité de Compliance una infracción muy grave del Código Ético; en estos casos se aplicará la máxima sanción cuando la falta se refiera a las clasificadas en las letras a, b, e, f, g, h, i anteriores.
- m) No colaborar, impedir u obstaculizar un proceso por infracción del Código Ético.
- n) No colaborar, impedir u obstaculizar la realización de los procesos o la aplicación de las políticas de control establecidos por la Empresa.
- o) Denunciar una infracción del Código Ético a sabiendas de su falsedad.
- p) No asistir o no seguir de forma injustificada, las sesiones formativas (presenciales o a distancia) relativas a las materias a que se refieren las letras a, b, e, f, g, h, i anteriores.

Faltas graves:

- a) Infringir lo dispuesto en materia de prevención del abuso y del fraude cuando no se haya puesto a la empresa, a un trabajador o a los clientes o usuarios en situación de riesgo económico o reputacional.

- b) Intervenir, en el ejercicio de las funciones como trabajador en alguna acción u omisión de forma no intencionada o de la que se pueda derivar responsabilidad o sanción administrativa leve, para el trabajador, para un tercero o para la Empresa o sus clientes o usuarios.
- c) Infringir lo dispuesto en materia de tratamiento y seguridad de la información cuando no se haya puesto a la empresa, trabajador, o clientes o usuarios en situación de riesgo económico o reputacional y no se haya favorecido ni producido publicación o comunicación indebida de información confidencial.
- d) Infringir de forma no intencionada las obligaciones impuestas en materia de protección de datos de carácter personal.
- e) Incumplir las obligaciones impuestas sobre el uso de las redes sociales cuando no se haya puesto a la empresa en situación de riesgo económico o reputacional.
- f) Incumplir las obligaciones relativas a la relación con proveedores y con clientes cuando no se haya puesto a la empresa, sus clientes o terceros en situación de riesgo económico o reputacional.

APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO

El presente Código Ético ha sido aprobado a propuesta del Comité de Compliance por el Administrador único con fecha 07 de enero de 2022, acordando como fecha de su entrada en vigor la referenciada previamente. El Código será revisado y actualizado con periodicidad anual por el Comité de Compliance.

En Madrid a 07 de enero de 2022