



CÓDIGO ÉTICO

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
1.1.- OBJETO	4
1.2.- VALORES.....	4
1.3.- INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO	8
1.4.- VINCULACIÓN Y RESPONSABILIDAD	8
2. AMBITO DE APLICACIÓN	8
2.1.- Ámbito objetivo	8
2.2.- Ámbito subjetivo	9
2.3.- Aceptación y cumplimiento	10
3.- PILARES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	11
4.- PRINCIPIOS ESTRUCTURALES ÉTICOS	12
4.1.- RESPETO POR LA LEY.....	12
4.1.1.- ESPECIAL MENCIÓN AL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS	12
4.2.- Lealtad y buena fe.	13
4.3 Honestidad e integridad.....	13
4.4 Respeto	14
4.5.- Confidencialidad y transparencia.....	14
5.- CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE LA ORGANIZACIÓN	15
5.1.- Relación con los administradores	15
5.1.1.- Implicación de los administradores	15
5.1.2.- Creación de valor para los administradores.....	16
5.1.3.- Información veraz	16
5.2.- Relaciones con clientes	16
5.2.1.- Honestidad y responsabilidad profesional.	16
5.2.2.- Contratos y actividad promocional con clientes.	17
5.2.3.- Confidencialidad y privacidad.	17
5.2.4.- Conflictos de interés.	18
5.2.5.- Gestión de reclamaciones.....	18
5.3.- Relaciones con proveedores y otros colaboradores	18
5.3.1.- Elección de proveedores y otros colaboradores.	19
5.3.2.- Relación con proveedores.	19
5.3.3.- Relación con agentes comerciales.	20
5.3.4.- Independencia.	20
5.3.5.- Responsabilidad de los proveedores, colaboradores y agentes comerciales.....	20

GRUP ORTREBOL 4, S.L.U.

5.4.- Recursos humanos	21
5.4.1.- Requisitos laborales fundamentales.	21
5.4.2.- Contratación del personal y promoción profesional.	21
5.4.3.- Formación.	23
5.5.- Relaciones con la Administración	23
5.5.1.- Legalidad e integridad en las interacciones con la Administración pública.....	23
5.5.2.- Partidos políticos.....	23
5.5.3.- Derecho de la competencia y organismos reguladores.	24
5.6.- Responsabilidad social corporativa.....	24
5.6.1.- Política medioambiental	24
5.6.2.- Comunidad local, nacional e internacional.....	24
5.7.- Relación con los empleados	24
5.7.1.- Igualdad de género	25
5.7.2.- Seguridad y salud laboral.....	25
5.7.3.- Integridad moral.	26
6.- CANAL DE DENUNCIAS	26
7.- VIGENCIA	28

1. INTRODUCCIÓN

1.1.- OBJETO

El presente documento recoge el conjunto de valores, normas y principios generales aplicables a todos los empleados, directivos y Órgano de Administración de GOT (en adelante, GOT), constituyendo de esta forma el eje principal del *compliance*, así como de la cultura corporativa de la organización.

Dichas normas, principios y valores marcarán la actuación del personal de la mercantil con la finalidad de velar por el comportamiento profesional ético y responsable. De igual manera, fija el compromiso de la organización con los principios de transparencia, lealtad y ética empresarial.

1.2.- VALORES

La cultura corporativa de la organización se sustenta en los siguientes valores:

- En el principio de legalidad: la totalidad de los miembros de la organización, así como la propia persona jurídica, mantendrán un estricto respeto por todas las leyes nacionales, europeas e internacionales que resulten de aplicación.
- En aquellos principios y procedimientos que tiene implantados la organización y responden a la normativa de los estándares internacionales, así como los compromisos éticos asumidos por la compañía.

De estos compromisos se desprende la conformación de la responsabilidad corporativa (RSC) que se proyecta en la contribución activa de una empresa para mejorar el entorno social, económico y ambiental.

De ese modo GOT en su actuación interna y externa, tiene implantados modelos con una manifiesta voluntad ética corporativa y que van más allá del cumplimiento de leyes y normas. Asumiendo la responsabilidad en el proceso de toma de decisiones y valorando el impacto de sus acciones en los trabajadores, la comunidad, y el medio ambiente incorporando efectivamente este interés en sus procesos y resultados.

De ese modo, se configura el Código Ético como un conjunto de compromisos que adopta la organización en el que además de cumplir con la legislación y los convenios colectivos quieren añadir un valor contribuyendo al progreso social y económico en el marco de un desarrollo sostenible.

En la proyección europea.- Se incardina la RSC de GOT en alinearse con las políticas dimanantes de las instituciones europeas entendido como la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores. En esa voluntad y efectivo ejercicio, el Código Ético y sus valores conforman la RSC como una forma de dirigir las empresas basado en la gestión de los impactos que su actividad genera sobre sus clientes, empleados, accionistas, comunidades locales, medioambiente y sobre la sociedad en general.

Los valores que diseñan el Código Ético de GOT son tratados de una forma transversal y multidisciplinar, siendo de aplicación voluntaria y por tanto que va más allá del cumplimiento de la legislación vigente en el ámbito de operatividad del Grupo, lo que también es conocido como *compliance*. Este modelo ha sido implantado y desarrollado en la organización con diferentes protocolos que contribuyen a la RSC.

En cuanto a su transversalidad en el sentido que afecta a distintos ámbitos de gestión de la empresa por lo que las actividades desarrolladas en el marco de la responsabilidad social corporativa en la actualidad se encuentran:

- Vinculadas a la actividad básica de la empresa
- Tienen vocación de permanencia
- Implicar un compromiso de la alta dirección

Y en cuanto a su carácter pluridimensional, en cuanto afecta a distintos ámbitos de la gestión de la empresa:

- Derechos humanos.
- Prácticas de trabajo y empleo.
- Protección de la Seguridad y la salud
- Respeto por el medioambiente.
- Defensa de la competencia.
- Políticas de lucha contra el fraude y la corrupción
- Defensa de los intereses de los consumidores.

En el desarrollo de los anteriores vectores éticos GOT asume los siguientes compromisos:

- En cuanto a los Derechos Humanos: especial respeto y cumplimiento por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, concretamente por los derechos humanos y libertades públicas, derechos fundamentales, principios de igualdad de trato y no discriminación y protección frente a la explotación laboral infantil. En el mismo sentido, cumplimiento del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.
- En cuanto a las prácticas de trabajo y empleo: adecuación de los perfiles profesionales considerando sus méritos, competencias y capacidades. La compañía proporciona formación continua para la consecución del desarrollo profesional de todos los integrantes, además de velar por la flexibilidad laboral, facilitando así la conciliación de la vida personal y familiar.

La empresa no admite ningún tipo de desigualdad o discriminación, debiéndose respetar, además de los Derechos humanos anteriormente citados, los derechos personales y fundamentales.

- Respecto a la Protección de la Seguridad y la salud: desarrollo del sistema de Prevención de Riesgos implantando, adoptándose las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos de accidentes laborales, cumpliendo con los requisitos legales de aplicación, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, así como concienciando a todos los integrantes en la prevención de riesgos.
- ORTREBOL se compromete en el respeto y promoción de la libertad de asociación, la libertad sindical y el derecho de negociación colectiva en su condición de derechos humanos fundamentales en los miembros de la organización dado que forman parte integral de la democracia.
- ORTREBOL reconoce que derechos constituyen la base de las libertades civiles y una garantía a efectos de la protección contra la discriminación, la injerencia y el acoso, desempeñando un papel fundamental en el desarrollo económico y social sostenible en la sociedad. Dicho reconocimiento y compromiso que parte de la más alta dirección contribuye a conectar los objetivos sociales y las demandas de la economía globalizada. Y asimismo fomenta la productividad, las medidas de compensación en los programas de ajuste y la paz laboral, y propiciar el reparto de los beneficios del crecimiento. Siendo rector en este aspecto la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos

GRUP ORTREBOL 4, S.L.U.

fundamentales en el trabajo y su seguimiento, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en 1998.

-
- Referente al respeto al medioambiente: la organización minimiza el impacto ambiental negativo, manteniendo una postura de prevención de la contaminación, promocionando la investigación e innovación que mejore los procesos, así como la formación de los profesionales en el ámbito medioambiental.
- En cuanto a la defensa de la competencia: se inadmite el ofrecimiento de un trato de favor y cualquier tipo de ventaja, imposibilitando así las prácticas ilícitas o poco éticas que puedan vulnerar la competencia leal y libre.

- Respecto a las políticas de lucha contra el fraude y la corrupción: la compañía aplica el principio de “tolerancia cero” ante toda práctica que pueda calificarse como corrupción o soborno, tanto activo como pasivo proveniente de cualquier persona, tanto física como jurídica, extendiéndose especialmente esta política a interacciones mantenidas con funcionarios y empleados públicos de cualquier administración. La compañía implanta controles y procedimientos internos adecuados que ayudan a prevenir el cohecho o cualquier otra forma de corrupción y detecta transacciones ilegales, además de realizar prácticas de contabilidad y fiscalidad, que contribuyen a garantizar la exactitud de sus libros y registros.

- Defensa de los intereses de los clientes a través del respeto a los compromisos adquiridos con los mismos, siendo diligentes en la notificación de cambios, modificaciones, alteraciones o variaciones de los acuerdos verbales y escritos adoptados, cumpliendo las especificaciones requeridas de los productos y servicios contratados. La compañía garantiza la consecución de contratos y actividad promocional de forma transparente, directa, en plazo, completa y veraz, impidiendo por todos los medios posibles el uso de instrumentos publicitarios engañosos o falsos. Se tratará la información de carácter sensible con absoluta reserva y comercialidad, y cualesquiera conversación, negociación o documentación se realizará o utilizará en un entorno que garantice su

privacidad y su confidencialidad. Del mismo modo, se garantizará la independencia en la toma de decisiones, evitando así el riesgo a la actuación desleal, evitando para tal fin los conflictos de interés. Por último, se proporcionan canales necesarios para exponer las reclamaciones pertinentes, con la finalidad última de que las mismas sean solventadas con la mayor brevedad posible.

1.3.- INFORMACIÓN Y CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

La organización promoverá el conocimiento del Código Ético entre todo su personal, tanto empleados como directivos, asegurándose así que las actuaciones de los mismos en su ámbito profesional se adecuan a los principios, normas y valores recogidos en este documento.

Si existen dudas sobre la aplicación, contenido, o bien acontece alguna circunstancia no recogida de manera específica en el Código, el **Comité de Cumplimiento** -de acuerdo con las funciones que más adelante se detallan- deberá esclarecer las mismas.

Del mismo modo se pondrá en conocimiento de todo tercero que tenga relación con la organización.

1.4.- VINCULACIÓN Y RESPONSABILIDAD

El Código Ético tiene fuerza vinculante, conteniendo disposiciones efectivas como, por ejemplo, el establecimiento de canales de denuncia.

El incumplimiento del Código implica sanciones de carácter disciplinario, laboral, administrativo, e incluso, responsabilidad penal.

En cuanto la consecuencia en ámbito penal debe recordarse el principio sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, debiendo evitar, a través de la aplicación efectiva de este documento, comportamientos ilícitos que puedan generar impacto penal en la organización.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

2.1.- Ámbito objetivo

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 GOT

así como de su Órgano de Administración. También será aplicable dicho Código a los grupos de interés -clientes, proveedores, colaboradores, etc. en la medida en que puedan serles de aplicación y GOT dispongan de facultades para hacerlos efectivos. Dicho Código constituirá el pilar básico del programa de cumplimiento de la mercantil y será un claro 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 el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño de su actividad, y recoger el compromiso de la empresa con los principios de ética empresarial y transparencia.

El presente Código de Conducta tiene carácter vinculante y contiene disposiciones a fin de hacerlo efectivo como, por ejemplo, el establecimiento de canales de denuncia, así como la atribución de responsabilidades en caso de incumplimiento. El incumplimiento del mismo podrá conllevar consecuencias laborales, administrativas o penales.

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, lo que mejora la reputación de las mercantiles que conforman el Grupo, otorga unidad y coherencia al sistema de autorregulación de la empresa, fortalece en los empleados el sentido de pertenencia a la empresa y refleja frente a terceros la cultura corporativa de la empresa.

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, etc- y las normas que puedan estar contenidos 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.

2.2.- Ámbito subjetivo

El presente Código va dirigido a todos los empleados de GOT, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

El presente Código Ético se extiende a empresas colaboradoras, proveedores, personal externo y en general, a todos los agentes implicados en la operativa de la empresa.

La mercantil no admite prácticas ilícitas o poco éticas de sus propios profesionales, tanto empleados como directivos, ni tampoco acepta conductas ilícitas de terceros que puedan incidir en la organización.

2.3.- Aceptación y cumplimiento

GOT adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de los valores, principios y normas que componen el presente Código, dando difusión entre sus destinatarios y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

El Código Ético **será dado a conocer a todos los integrantes de la empresa**, que estarán obligados a acudir a las sesiones formativas que al efecto programen la organización.

El personal directivo de las empresas participará en los programas de formación, compartiendo jornadas con los empleados o interviniendo activamente en ellas como forma de mostrar la importancia del cumplimiento normativo. Asimismo, pondrán todos los medios necesarios para difundir los valores y principios de la empresa y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en el Código y serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

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 forma que los principios y valores que lo integran rijan las conductas de sus destinatarios.

Cada uno confirmará que ha tenido acceso y conocimiento de dicho código, que lo acepta y que se 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 al siguiente abel.ortiz@textilortiz.com, Alberto.garcia@textilortiz.com, felix.masip@got4.es

Ninguna persona de la empresa, independientemente de su nivel o posición, está autorizada para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en este Código

Ético, y nadie podrá justificar una conducta contraria a los principios y normas de este Código o una mala práctica amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento del presente Código.

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.

El Código ético no modifica la relación laboral existente entre la entidad y sus empleados, por lo tanto, además de las obligaciones que expresamente se contienen en el contrato de trabajo, el empleado deberá cumplir también tales reglas de actuación que integran el modo en que se debe prestar la relación laboral.

3.- PILARES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Los valores fundamentales que aplica la mercantil representan su identidad como organización.

Los principios y valores corporativos de la compañía sobre los cuales están contruidos los pilares fundamentales del presente Código Ético son los siguientes:

- Los PRINCIPIOS ESTRUCTURALES ÉTICOS, que deberán regir cualquier comportamiento o actuación empresarial de GOT, con carácter general, tanto de forma intrínseca como extrínseca.
- Los CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE GOT, con carácter particular, respecto a cada uno de los tipos de agentes económicos y sociales con los que se interactúa en el marco de la actividad empresarial, esto es, administradores, clientes, mercados organizados, proveedores, trabajadores, agentes sociales, Administración pública y empresas competidoras.

Para el desarrollo del Código de Conducta, las políticas, y procedimientos, que conforman el modelo de *compliance* penal de la organización se establecerán obligatorios sistemas de control y mitigación del riesgo.

4.- PRINCIPIOS ESTRUCTURALES ÉTICOS

Por lo que respecta a los principios rectores y valores éticos de la organización:

4.1.- RESPETO POR LA LEY

Todos los profesionales de GOT mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente nacional e internacional, incluyendo cualquier normativa que resulte aplicable en los correspondientes estados, países, naciones, provincias, regiones, municipios y organismos internacionales.

Del mismo modo, en el ámbito de su actividad profesional, cualquier entidad o persona que colabore o se relacione con GOT deberá respetar diligentemente el ordenamiento jurídico vigente, el Código de Conducta y los reglamentos internos de GOT.

Ningún destinatario de este Código tolerará conscientemente la violación de los ordenamientos jurídicos anteriormente mencionados, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad, responsabilizándose así a informar de cualquier incumplimiento que hayan detectado.

Los empleados deben evitar realizar conductas que puedan perjudicar la reputación de la empresa o afectar negativamente a sus intereses.

Los empleados deben conocer las leyes que conciernan su trabajo, solicitando, en su caso, información precisa a su superior.

La organización pondrá los medios necesarios para que todos los integrantes conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones a desempeñar.

4.1.1.- ESPECIAL MENCIÓN AL RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS

Toda actuación de GOT, de las personas que la integran o terceros que guarden relación con la misma, deberán respetar de manera precisa las leyes, los derechos

humanos y libertades públicas, adoptando todas las medidas que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil y cualesquiera otros principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

4.2.- Lealtad y buena fe.

La organización se ajustará a los principios de lealtad y buena fe con la empresa, con superiores, compañeros y colaboradores con los que la mercantil se vincula.

4.3 Honestidad e integridad

Los destinatarios del presente Código de Conducta deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las relaciones personales y profesionales, así como negociaciones en las que haya intereses de la entidad en juego 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.

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 que pueda servir para ganar una ventaja desleal.

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 justificados, para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, 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 **Comité de Cumplimiento**.

Los destinatarios evitarán, o declararán al órgano directivo que corresponda, cualquier posible conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades e intereses personales a los de la empresa, y se comportarán con rectitud, sin buscar en ningún caso, beneficio

o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezcan a ellos o un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales. Ante la duda sobre si una actividad a desarrollar puede comportar un conflicto de intereses se consultará con el órgano encargado del cumplimiento de este Código.

Las empresas que conforman GOT 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 que integran GOT no efectuarán donaciones en metálico, o en especie, de ninguna índole, a partidos políticos, organizaciones, movimientos, entidades, públicas o privadas, cuya actividad esté claramente vinculada con la actividad política.

Es valor estructural de la organización la honestidad y ética profesional en las relaciones comerciales y profesionales habituales en el desempeño del trabajo, tanto en el sector privado como en las relaciones con las Administraciones Públicas.

Se evitará todo comportamiento que sea contrario a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal.

En campañas publicitarias se ofrecerá información de forma clara y veraz.

4.4 Respeto

La organización y sus integrantes generarán un ambiente de respeto por la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales entre ellos mismos, igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier discriminación en el ámbito profesional por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social, así como evitando que se realicen conductas que impliquen acoso personal, abuso físico, sexual, psicológico o verbal.

GOT y sus integrantes están comprometidos a mantener un espacio libre de discriminación o acoso, debiendo informar de cualquier situación que detecten.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados pueden informar de dicha circunstancia al Comité de Cumplimiento.

4.5.- Confidencialidad y transparencia

Todos los profesionales de GOT utilizarán la información de la cual disponen con la máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso, tanto interna como externamente.

GOT se compromete a transmitir **información** sobre la compañía de forma **completa y veraz**, que permita a los administradores, analistas y a los restantes grupos de interés, formarse un juicio objetivo sobre la organización.

5.- CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO DE LOS PROFESIONALES DE LA ORGANIZACIÓN

Los criterios de comportamiento específicos respecto a cada uno de los colectivos y personas con los que GOT se relaciona y que han sido recogidos en este Código de Conducta, son inspirados y de aplicación de acuerdo con el más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, que informará en todo caso su aplicación.

Están orientados principalmente a:

- I.- La implicación de nuestros administradores.
- II.- Fomento y protección de nuestros trabajadores.
- III.- Cumplimiento de la más estricta legalidad frente a los organismos públicos.
- IV.- Respeto y compromiso con la comunidad y el entorno.

5.1.- Relación con los administradores

5.1.1.- Implicación de los administradores

La organización crea y fomenta las condiciones necesarias para garantizar la participación de los administradores en las decisiones de su competencia, garantizando así la igualdad de información y salvaguardando el interés de los administradores y de la empresa frente a iniciativas que no se ajustan a los principios de transparencia y corrección.

5.1.2.- Creación de valor para los administradores.

La obtención de un rendimiento superior para las inversiones de los administradores y la maximización continua de valor para los mismos es un objetivo fundamental de la organización y, para ello, se determinan, revisan y adoptan las estrategias empresariales y financieras oportunas, manteniendo la necesaria ponderación y equilibrio con los objetivos del conjunto de las personas que forman parte de la compañía.

En cualquier caso, la maximización del valor de la compañía, en interés de los administradores, necesariamente habrá de desarrollarse respetando las exigencias impuestas por la Ley, cumpliendo con buena fe los contratos concertados con los trabajadores, proveedores, financiadores y clientes y, en general, observando aquellos principios éticos y criterios de comportamiento previstos en el presente Código.

5.1.3.- Información veraz

La información que se transmita a los administradores será veraz, completa, actual y transparente, reflejando adecuadamente la situación de la compañía. Esta máxima se cumplirá de forma especialmente escrupulosa en relación con la información financiera.

Se ofrecerá toda la información y documentación necesaria para que la toma de decisiones de los inversores se pueda basar en el conocimiento y comprensión de las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión, accediendo de esta forma a la consecución de la rentabilidad esperada del capital invertido.

Internet se potencia como vehículo de comunicación de la mercantil con los administradores y otros grupos de interés, estableciendo así la página institucional como canal fundamental de acceso a la información corporativa, todo ello garantizando la homogeneidad en la documentación informativa.

5.2.- Relaciones con clientes

5.2.1.- Honestidad y responsabilidad profesional.

Cualquier relación mantenida por la organización con los clientes debe cumplir con un elevado compromiso de honestidad, responsabilidad profesional y transparencia, además de respetar la normativa que resulte de aplicación a la relación con nuestros clientes.

Por ello, se deberán respetar los compromisos adquiridos con los clientes, anunciando con la debida antelación cualquier cambio, modificación, alteración o variación en los acuerdos verbales y escritos, fomentando la transparencia de las relaciones de la organización y manteniendo una postura irreprochable en todas las actuaciones profesionales con los clientes.

La organización comprobará que sus productos y servicios cumplen todas las especificaciones requeridas.

5.2.2.- Contratos y actividad promocional con clientes.

Los contratos y la actividad promocional con los clientes deben ser:

I.- **Clara, directa y en plazo;**

II.- **Conforme** con la normativa vigente, sin recurrir a prácticas elusivas o de cualquier otro modo incorrectas;

III.- **Completa y veraz**, permitiendo así que los clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de sus decisiones.

17

La empresa garantiza el asesoramiento personalizado cuando el cliente lo requiera, así como tratamiento profesional y resolución ágil de incidencias.

Se dedicarán todos los medios para impedir la utilización de instrumentos publicitarios engañosos o falsos.

5.2.3.- Confidencialidad y privacidad.

La información de carácter sensible de los clientes deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad, imposibilitándose así su facilitación a terceros personas, pudiendo ser proveída exclusivamente a sus legítimos titulares o bien bajo requerimiento oficial, siempre con las debidas garantías jurídicas.

Las gestiones comerciales con clientes deben realizarse en un entorno que pueda garantizar la privacidad y confidencialidad de las conversaciones, negociaciones y documentación utilizada.

5.2.4.- Conflictos de interés.

Cualquier vinculación económica, familiar, de amistad o de cualquier otra naturaleza de los profesionales de la compañía con clientes, puede llegar a alterar la independencia en la toma de decisiones y podría suponer un riesgo potencial de actuación desleal.

En particular, se entenderá que existe un conflicto de intereses cuando entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la compañía y el interés personal de cualquier profesional de GOT, según se ha definido anteriormente, o de cualquier persona a él vinculada.

En consecuencia, cuando estas circunstancias se produzcan, se deberá poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento de GOT.

5.2.5.- Gestión de reclamaciones.

Si se produjera alguna disconformidad con el producto o servicio ofrecido, se pondrá a su disposición los canales necesarios para exponer las reclamaciones pertinentes y solventarlas en el plazo más breve posible.

5.3.- Relaciones con proveedores y otros colaboradores

La ética y el respeto presidirán las relaciones con los proveedores. Así, el compromiso con los mismos se basa principalmente en:

- Basar las relaciones con los proveedores en el beneficio mutuo y la confianza.
- Seleccionar los proveedores de manera equitativa y bajo criterios objetivos de negocio, evitando tratos de favor que distorsionen la competencia.
- No aceptar de los proveedores ningún tipo de contraprestación económica, regalo o invitación que por su valor pueda exceder lo simbólico y la mera cortesía.
- Cumplir con los compromisos comerciales, en tiempo, en forma y en contenido.
- Considerar especialmente a los proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, cumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

- Priorizar aquellas empresas que muestren una actitud responsable frente al medio ambiente, que adopten métodos que beneficien la sostenibilidad, desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- Seleccionar preferentemente proveedores que respeten los derechos fundamentales en el trabajo y garanticen la dignidad de sus trabajadores, con especial atención a la prohibición absoluta del trabajo infantil, la explotación y el trabajo forzoso.
- Habilitar mecanismos para asegurar la extensión de los criterios de responsabilidad social a nuestra cadena de suministro y comprobar su cumplimiento.

5.3.1.- Elección de proveedores y otros colaboradores.

Los procesos de elección de colaboradores deben caracterizarse por la búsqueda de competitividad y calidad, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores y colaboradores de la organización.

En particular, los profesionales de GOT no negarán a nadie que, cumpliendo con las exigencias determinadas y requeridas, pueda competir en la contratación de productos y servicios, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes.

5.3.2.- Relación con proveedores.

El objetivo de las relaciones con los proveedores está regulado por principios comunes y están sometidas a un riguroso control de calidad y cumplimiento por parte de la empresa.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse en relaciones claras y evitando formas de dependencia.

Se exige a todo proveedor y colaborador el conocimiento y estricto cumplimiento de este Código de Conducta, actuando con contundencia ante el incumplimiento del mismo, reservándose así la organización el derecho a proceder conforme el apartado 5.3.5 sobre responsabilidad de los proveedores, colaboradores y agentes comerciales.

5.3.3.- Relación con agentes comerciales.

Se exige a todo agente o colaborador comercial que represente a la compañía en transacciones comerciales, nacionales o internacionales, el conocimiento y estricto cumplimiento de este Código de Conducta, actuando con contundencia ante el incumplimiento del mismo, reservándose así la organización el derecho a proceder conforme el apartado 5.3.5 sobre responsabilidad de los proveedores, colaboradores y agentes comerciales.

5.3.4.- Independencia.

La compra de bienes o servicios se realizará, a cualquier nivel, con total independencia de decisión. Cualquier vinculación económica, familiar o de cualquier naturaleza deberá tener en cuenta lo previsto en el apartado anterior.

5.3.5.- Responsabilidad de los proveedores, colaboradores y agentes comerciales.

Todo proveedor, colaborador o agente comercial evitará ser participe en cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en altercados de carácter público que pudieran afectar a la organización.

En caso de que el proveedor, colaborador o agente comercial, en el desarrollo de su propia actividad para GOT, adopte comportamientos no conformes con los principios generales del presente Código de Conducta, la organización está legitimada para tomar las medidas oportunas, pudiendo rechazar la colaboración en un futuro con dicho proveedor.

Dependiendo de la gravedad y participación en los hechos contrarios al presente documento, GOT podrá resolver de manera inmediata el contrato, sin que el proveedor, colaborador o agente comercial en cuestión pueda reclamar indemnización alguna como consecuencia de dicha resolución.

La organización se reserva el derecho a resolver relaciones contractuales que pueda tener con proveedores, colaboradores o agentes comerciales que incurran en incumplimientos reiterados y graves de este Código, así como la posibilidad de reclamar daños y perjuicios, incluyéndose los daños morales, en caso de ser procedentes.

5.4.- Recursos humanos

5.4.1.- Requisitos laborales fundamentales

1 - Al aplicar los requisitos laborales fundamentales, la organización deberá prestar la debida atención a los derechos y obligaciones establecidos por las leyes nacionales, acatando simultáneamente los objetivos de los requisitos.

2 - La organización no deberá utilizar mano de obra infantil.

2.1 - La organización no deberá emplear a trabajadores menores de 15 años o por debajo de la edad mínima estipulada en las leyes o reglamentos nacionales o locales, cualquiera de las edades que resulte más elevada, con excepción de lo señalado en el apartado 2.2.

2.2 - En países donde la ley o los reglamentos nacionales permiten el empleo de personas de edades entre 13 y 15 años en trabajo ligero, dicho empleo no deberá interferir con la asistencia a la escuela, ni resultar dañino para su salud o desarrollo. En particular, cuando los niños están sujetos a leyes educativas obligatorias, el trabajo que realicen deberá ser fuera del horario escolar y durante un horario laboral normal diurno.

2.3 - Ninguna persona menor de 18 años está empleada en trabajo peligroso o pesado, con excepción de aquel cuyo objetivo es la capacitación dentro de las leyes o reglamentos nacionales aprobados.

2.4 - La organización deberá prohibir las peores formas de trabajo infantil.

3 - La organización deberá eliminar toda forma de trabajo forzoso u obligatorio.

3.1 - Las relaciones de empleo son voluntarias y se basan en el consentimiento mutuo, sin la amenaza de castigo.

3.2 - No hay evidencia de prácticas que indiquen trabajo forzoso u obligatorio, incluyendo, entre otros:

- violencia física o sexual;

- trabajo en condiciones de servidumbre;
- retención de salarios / incluyendo el pago de honorarios por concepto del empleo y/o el pago de un depósito para comenzar a trabajar;
- restricción de movilidad/movimiento;
- retención del pasaporte y de los documentos de identidad;
- amenazas de denuncia a las autoridades.

4 - La organización deberá asegurar que no haya discriminación en el empleo y la ocupación.

4.1 - Las prácticas de empleo y ocupación son no discriminatorias.

5 - La organización deberá respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva.

5.1 - Los trabajadores pueden crear o unirse a organizaciones de trabajadores de su elección. 7.5.2 La organización respeta la plena libertad de las organizaciones de trabajadores para redactar sus propias constituciones y normas.

22

5.3 - La organización respeta los derechos de los trabajadores de dedicarse a actividades legales relacionadas con la creación, afiliación o asistencia a la organización de trabajadores, o abstenerse de hacerlo y no discriminará ni castigará a los trabajadores por ejercer estos derechos.

5.4 - La organización negociará con las organizaciones de trabajadores legalmente establecidas y/o sus representantes elegidos de buena fe y haciendo el mayor esfuerzo por alcanzar dicho convenio sobre la negociación colectiva.

5.5 - Los convenios sobre la negociación colectiva se implementan, siempre que existan.

5.4.2.- Contratación del personal y promoción profesional.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles profesionales y en consideraciones vinculadas a los méritos.

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, se favorece una organización laboral flexible que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.

5.4.3.- Formación.

Todos los trabajadores disponen de herramientas informativas y formativas con el objetivo de valorar sus competencias específicas y desarrollar su valor profesional.

La formación responde a las necesidades objetivamente fijadas de la organización y tiene en cuenta el desarrollo profesional.

5.5.- Relaciones con la Administración

5.5.1.- Legalidad e integridad en las interacciones con la Administración pública.

El principio que guiará en todo momento las relaciones entre la empresa y la Administración pública, autoridades y funcionarios con los que se interactúe, será el del más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

En particular, por lo que respecta a las obligaciones que tanto en territorio nacional como en el extranjero adquiera GOT con las administraciones públicas, se prestará especial atención al estricto cumplimiento de las distintas normativas fiscales, de seguridad social y de prevención del blanqueo de capitales que resulten de aplicación.

5.5.2.- Partidos políticos.

En cumplimiento de la legislación internacional, así como de cada país en el que opere, la organización se abstendrá de realizar cualquier actividad prohibida en relación con la financiación de partidos políticos o de patrocinio de eventos que tengan como único fin la actividad política.

Se prescindirá de llevar a cabo cualquier tipo de presión directa o indirecta de naturaleza política por parte de la organización.

5.5.3.- Derecho de la competencia y organismos reguladores.

La empresa cumple con cualquier normativa de ámbito local, nacional o internacional en materia de derecho de la competencia y colaborará con las autoridades que regulan el mercado.

5.6.- Responsabilidad social corporativa

5.6.1.- Política medioambiental.

La mercantil dispone de políticas ambientales y de un desarrollo industrial sostenible, de conformidad con la legislación medioambiental vigente en los países donde opera.

Está firmemente comprometida con la protección y el respeto al medio ambiente y, por ello, se realiza la actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación, promoviendo la investigación, desarrollo e innovación que mejore los procesos y procurando la formación de sus empleados y profesionales.

5.6.2.- Comunidad local, nacional e internacional.

La empresa está responsabilizada con la comunidad local, nacional e internacional a través del desarrollo y promoción de iniciativas, enfocadas a mejorar la calidad de vida de las personas.

Se proclama la voluntad de la mercantil de contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza tanto a través de la propia prestación de servicios como a través de nuevas actividades empresariales o incluso, en determinados supuestos, mediante la promoción del desarrollo económico, social o cultural de las comunidades donde opera por cauces no empresariales.

5.7.- Relación con los empleados

Los destinatarios de este Código son el mayor y más importante activo y colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y el desarrollo de empleo de

calidad. Por ello, la organización promueve el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potencian un clima laboral positivo, la igualdad de oportunidades, condiciones y derechos y el rechazo expreso ante cualquier forma de acoso laboral.

La Compañía pone a disposición de los trabajadores todos los recursos necesarios para realizar el trabajo y mejorar el rendimiento a través de una optimización del tiempo y alcance a la información necesaria.

5.7.1.- Igualdad de género.

Los profesionales de la organización respetan el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres. Se promueve activamente la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, avanzando en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

GOT adoptará las medidas y decisiones necesarias ante cualquier actuación que constituya o cause discriminación por razón de sexo.

5.7.2.- Seguridad y salud laboral.

La organización se responsabiliza de mantener y desarrollar el sistema de Prevención de Riesgos implantado, asumiendo la protección de los trabajadores como principal objetivo en esta materia e impulsando la integración de la Prevención a todos los niveles de la Empresa. Se adoptarán las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

Los empleados serán responsables de mantener su lugar de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

5.7.3.- Integridad moral.

Se tutela la integridad moral de los profesionales garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, se protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias.

Se adoptarán las medidas necesarias para impedir y, en su caso, corregir el acoso sexual, el *mobbing* y cualquier otra forma de violencia o discriminación, evitándose en todos los profesionales comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal.

6.- CANAL DE DENUNCIAS

Todos los empleados de GOT tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del presente Código.

Gráficamente, el esquema general de funcionamiento del canal de denuncias será el siguiente:



El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos que detecte del Código Ético será administrado por el *Compliance Officer*. Este actuará de forma independiente dando cuenta de su actividad al Órgano de Administración (en adelante, el Gestor de Denuncias).

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

Las denuncias se cursarán preferentemente por vía electrónica en un canal habilitado expresamente al efecto en la intranet o en la web, en el apartado Código de Conducta, a través del cual se transmitirán las denuncias al Gestor de Denuncias, todo ello sin perjuicio de que las mismas podrán ser presentadas mediante correo postal a la atención del Gestor de Denuncias.

Para poder tramitar una denuncia, será necesario que consten los siguientes elementos:

- Argumentos que soporten la denuncia, incluyendo, en su caso, la remisión de evidencias (documentos, correos...).
- Identificación de persona o colectivo denunciado.

El procedimiento de gestión de las denuncias asegurará el anonimato, la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia.

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente serán tratados con respeto y dignidad, de acuerdo con 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 será investigada detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación denunciada.
- c. **Respeto frente a las personas involucradas:** en todo momento se tendrán en consideración 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 razones y explicaciones que juzguen necesarias.

- 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 de ningún tipo 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 persona en cuestión que realiza la denuncia haya participado en el incumplimiento.

A tal efecto y en desarrollo de este punto, se conformará una política y sistema de gestión de denuncias como parte integrante del sistema de cumplimiento del Código Ético y protocolos que se desprendan del mismo.

7.- VIGENCIA

El presente Código de Conducta entrará en vigor el día 11/07/2023, fecha de su aprobación por el órgano de Administración.

28

Deberá revisarse anualmente o, bien, en situaciones excepcionales que así lo requieran.