CÓDIGO ÉTICO O DE CONDUCTA

Versión 23/11/2023

ÍNDICE CÓDIGO ÉTICO O DE CONDUCTA DE SALVADOR ESCODA

Introducción

1. Objeto. Plan de prevención de delitos

2. Ámbito de aplicación

3. Aceptación y cumplimiento

4. Comunicación y difusión

5. Normas de conducta

6. Órgano Responsable de Cumplimiento Normativo: composición y competencias

7. Comunicación de conductas irregulares. Canal de denuncias

8. Sistema disciplinario

9. Vigencia del Código ético

INTRODUCCIÓN

SALVADOR ESCODA, S.A.U. ("SALVADOR ESCODA" o la empresa) es una sociedad comprometida con el cumplimiento de las normas y principios éticos, así como de toda la legislación y regulaciones vigentes. Sin embargo, no se limita únicamente a lo que establecen las normas. SALVADOR ESCODA espera que los destinatarios de este Código ético (también en adelante, Código de Conducta) no solo entiendan su redactado, sino que apliquen sus principios y valores para fomentar acciones responsables y justas en el seno de la empresa.

Este Código ético presenta una descripción general de las políticas, principios, objetivos y valores de SALVADOR ESCODA, que se consideran necesarios y determinantes para su éxito empresarial.

El Código de Conducta se concibe como una parte del conjunto de normas propias que definen -de forma pública y estructurada- la cultura corporativa de la Sociedad, que debe servir para hacer explícitos y visibles estos valores, así como para unificar y reforzar la identidad, la visibilidad y sus pautas de conducta.

El órgano de administración impulsa, tutela y supervisa el compromiso de respetar y hacer respetar este Código de Conducta, aplicándolo siempre a todas sus actividades y sectores de actividad, a las relaciones internas y con terceros, como complemento adicional al cumplimiento estricto de las leyes que sean aplicables en cada momento.

Desde el punto de vista metodológico este Código de Conducta da una respuesta única y sistematizada a las principales eventualidades y circunstancias a las que podría enfrentarse cualquiera de sus empleados. Aunque el Código no pretende anticipar todas las hipótesis posibles que pueden presentarse en la realidad sí aspira a constituirse en una herramienta accesible de referencia, que sirva para orientar y guiar las actuaciones de los empleados en aquellas cuestiones de orden social, de responsabilidad empresarial, de materia ambiental o de impulso ético, que por su transcendencia, contenido e implicaciones tengan una particular importancia para la empresa.

El respeto compartido y la libre adhesión personal de todos los afectados debe hacer posible aplicar de forma constante las disposiciones de este Código, ayudando así a la consolidación, la mejora, el progreso y la expansión de la empresa.

La reputación de SALVADOR ESCODA, su credibilidad y consolidación como uno de los líderes de la distribución del mercado español de su sector, y su éxito sostenido dependen en buena medida de que todos los integrantes de esta organización desarrollen su trabajo de un modo honesto, cívico, íntegro, recto y transparente, con objetivos comunes, dedicación y espíritu de colaboración.

El Código de Conducta forma parte de las políticas de buen gobierno y de responsabilidad corporativa, cuya determinación y tutela final corresponden, a su órgano de administración. Por tanto, tiene la responsabilidad de dirigir y supervisar todas las cuestiones relacionadas con su efectivo cumplimiento, debiendo ocuparse también de promover las medidas que en cada momento sean necesarias para asegurar el constante perfeccionamiento y actualización del Código de Conducta, en caso de ser necesario.

1. OBJETO. PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS

El Código de Conducta tiene como objetivo establecer las políticas, principios, objetivos y valores que deben guiar el comportamiento en el seno de SALVADOR ESCODA y en sus relaciones con terceros y con la sociedad, consolidando una cultura ética empresarial y unas pautas de actuación responsable que sean compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus empleados, colaboradores, directivos y administradores, a los que de modo general se denomina en este texto "los empleados".

El presente Código de Conducta debe constituir una referencia inexcusable para todas las actividades de la Sociedad y para orientar la conducta de sus empleados. SALVADOR ESCODA promoverá el conocimiento del Código entre

sus clientes, proveedores, empresas colaboradoras y resto de grupos de interés concurrentes.

La normativa que rige la actividad de las personas y en particular de empresas evoluciona de forma constante y es cada día más compleja. El entorno de la empresa, como el resto de los ámbitos de la sociedad, es un entorno en el que pueden producirse, ya sea de manera intencional o accidental, conductas tipificadas en el ordenamiento jurídico como infracciones normativas e incluso como delitos. Es necesario saber, además, que algunos de los delitos tipificados en el Código Penal, conllevan responsabilidad penal no solo para la persona física autora, sino también para la empresa en cuyo seno se han cometido.

En el presente Código se recogen y se especifican los principios corporativos empresariales que regirán la actividad de la empresa y de sus miembros1. Estos principios incluyen el respeto a la ley y, de forma más amplia, el respeto a los derechos humanos −particularmente en cuanto a la lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzado y la esclavitud− según las directrices de ética internacionales, incluidas aquellas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Las disposiciones y principios de este Código son considerados estándares mínimos. La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar en el seno de la empresa, sino que su objeto es ofrecer un marco de referencia que sirva a todos los miembros de SALVADOR ESCODA como guía para el correcto desarrollo de sus tareas en la empresa, consolidando una cultura ética empresarial y pautas de actuar compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus miembros.

En este sentido, se debe tener en cuenta que uno de los mejores recursos para resolver dilemas éticos es la conciencia de cada uno. Es por ello por lo que, antes de actuar sin estar seguro, uno se debe preguntar: ¿Es legal?, ¿Parece correcto?,

[1] A los efectos del presente Código, las referencias a los términos “miembros” o “empleados” incluyen a los trabajadores, colaboradores, directivos y administradores de SALVADOR ESCODA, S.A.U.

¿Cómo quedaría en la portada de un periódico? o incluso ¿Podría justificárselo a mi familia?

El Código proporciona pautas generales de conducta, pero las personas a las que se aplica pueden buscar orientación o compartir sus inquietudes a su supervisor o superior jerárquico, o al responsable de Recursos Humanos o al responsable de cumplimiento normativo, si tienen dudas sobre cómo actuar en situaciones específicas.

Este Código se incardina además dentro de un conjunto de medidas implantadas por SALVADOR ESCODA para intentar evitar, en la medida de lo posible, la comisión de delitos en el seno de la empresa. El mismo, junto con las políticas o protocolos internos de actuación en la empresa, la designación de un Responsable de Cumplimiento Normativo, la implantación de un canal de denuncias, la configuración de un sistema disciplinario que sancione adecuadamente las infracciones de este Código y de las políticas internas, y la formación a los miembros de la empresa para la efectiva implantación de todo lo anterior, forma parte del Plan de prevención de delitos de SALVADOR ESCODA para prevenir y en la medida de lo posible, evitar la comisión de conductas delictivas en el seno de la empresa, a la par que constituyen el firme compromiso asumido por la empresa para dotarse y promover una verdadera cultura corporativa ética y transparente, de cumplimiento normativo y de respeto a la ley, compromiso que se hace extensivo a todos aquellos proveedores que de forma voluntaria se adhieran al mismo.

2. ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

Este Código de Conducta va dirigido y es aplicable a todos los administradores, directivos, empleados y colaboradores (en adelante, los “empleados”) de la empresa, con independencia de cuál sea la modalidad jurídica que determine su relación laboral o de servicios, de la posición que ocupen en la estructura organizativa de la empresa o del lugar geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Todos los empleados son responsables de conocer y cumplir las normas legales que sean aplicables a su actividad, responsabilidad y lugar de trabajo, y respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidos por la Sociedad en sus relaciones contractuales con terceros.

En caso de duda, los empleados podrán obtener ayuda a través de su superior jerárquico y del resto de medios establecidos para la difusión, conocimiento y cumplimiento del presente Código de Conducta, que se detallan más adelante. La empresa promoverá el conocimiento del mismo entre sus clientes, proveedores, empresas colaboradoras y resto de grupos de interés.

3. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

Este Código de Conducta resulta de aplicación a todos los empleados de SALVADOR ESCODA quienes deberán tenerlo presente en el desarrollo de sus funciones y en sus relaciones con terceros. La empresa espera de sus empleados y de las terceras personas relacionadas con él un comportamiento honesto, recto, transparente y alineado con los principios del Código de Conducta.

Nadie, independientemente de su posición en la empresa, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código de Conducta. Ningún empleado podrá justificar una mala práctica amparándose en una orden superior contraria al Código o en su desconocimiento.

Los profesionales que, en el futuro, se incorporen o pasen a formar parte de SALVADOR ESCODA aceptarán expresamente el contenido íntegro del Código de Conducta y, en especial, los objetivos, los valores y las normas de actuación que están establecidas en el mismo. El Código de Conducta se anexará a los respectivos contratos laborales o bien se obtendrá la aceptación/adhesión por algún medio escrito.

Cualquier duda sobre la interpretación o aplicación de este Código de Conducta deberá ser puesta en conocimiento del superior jerárquico correspondiente o, en

su caso, de cualesquiera otras personas o instancias que la empresa designe para velar por el conocimiento y salvaguarda de su Código de Conducta.

4. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

SALVADOR ESCODA se compromete a comunicar y difundir su Código ético para que sea conocido, asumido y respetado por todos los miembros de la empresa. Asimismo, pondrá a disposición de todos ellos los medios necesarios para que conozcan y comprendan la legislación que les sea de aplicación según su ámbito de responsabilidad para el adecuado desempeño de sus funciones profesionales y para cumplir, difundir y hacer respetar los principios de actuación contenidos en el presente Código de Conducta. Asimismo, promoverá su conocimiento entre sus colaboradores habituales, clientes, proveedores, empresas de servicios y resto de grupos de interés.

5. NORMAS DE CONDUCTA

La actividad en el seno de la empresa se regirá por los siguientes principios generales o normas de conducta:

5.1 RESPETO A LA LEGALIDAD. CUMPLIMIENTO DE LAS LEYES, NORMAS Y PROTOCOLOS INTERNOS DE ACTUACIÓN

SALVADOR ESCODA y sus empleados asumen el compromiso de actuar siempre de acuerdo con la legislación vigente, que incluye, entre otras y sin perjuicio de otras aplicables, leyes referentes al trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores, la protección del medio ambiente, contra la corrupción y la seguridad de los consumidores.

Los miembros de la empresa actuarán siempre de forma honesta y conforme a las exigencias de la buena fe, tanto a nivel interno como frente a terceros ajenos

a la empresa. Asimismo, deberán adherirse y respetar también todas las políticas internas de la empresa y las normas internas específicas (protocolos internos de actuación), que se aplican en áreas de actividad específicas de la empresa.

Las actividades de la empresa se desarrollan bajo un absoluto respeto hacia los Derechos Humanos y las Libertades Públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas, poniéndose los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT, garantizándose en todo caso condiciones de trabajo dignas.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni colaborará con ellos en acciones que comprometan el principio de legalidad o que pudieran, de ser conocidas, dañar la reputación de la empresa o perjudicar la percepción de los mercados, los clientes, los proveedores, o los reguladores, entre otros.

5.2 RESPETO A LA INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.

En SALVADOR ESCODA la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los miembros de la empresa parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y a su intimidad y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos. La empresa se compromete a que todas sus relaciones laborales se realicen en un marco equitativo y de respeto a los derechos y principios fundamentales de las personas.

5.3 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO. NO DISCRIMINACIÓN.

SALVADOR ESCODA:

a) Manifiesta de forma expresa su oposición al trabajo forzado y al tráfico de personas en la forma que sea, en particular, cualquier trabajo o servicio realizado

por una persona de manera involuntaria bajo amenaza de castigo y/o sin retribución.

b) Fomenta la diversidad y respeta la dignidad personal de sus empleados. Por tanto, rechaza cualquier manifestación de odio, violencia, acoso físico o sexual, psicológico, o moral, de discriminación o de abuso de autoridad de cualquier tipo, en especial por razón de género, raza, origen étnico o nacional, edad, religión, afiliación o no afiliación política y/o sindical, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica personal, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo en relación con los derechos de las personas. Está terminantemente prohibido cualquier acto, comunicación o gesto que pueda interpretarse como una provocación o incitación a tales comportamientos, tanto dentro de la empresa como en cualquier relación comercial o profesional vinculada con la empresa.

c) Fomenta la creación de un entorno de trabajo saludable y seguro, garantizando el cumplimiento de la normativa laboral y de prevención de riesgos laborales. Los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades, y deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo, y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y las prácticas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos. Por su parte, la empresa se compromete a dotar a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable, y de ofrecerles formación en el uso de los equipos de protección que correspondan. La empresa se compromete a consolidar una cultura de seguridad, desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todos los colaboradores. Todos los empleados deben contribuir a un entorno de trabajo seguro y saludable, así como mantenerse libres de la influencia de alcohol o drogas.

d) Se compromete a promover el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades. Se prohíbe la discriminación en todos los aspectos del empleo, incluidos la contratación, el

pago, los beneficios, los ascensos, el acceso a la formación y capacitación, el despido y la jubilación, en base a la raza, casta, origen étnico y nacional, edad, religión, afiliación o no afiliación política y/o sindical, género, estado civil, orientación sexual o cualquier otra característica personal del individuo.

e) Reconoce y valora la diversidad cultural como un aspecto fundamental de su identidad corporativa. Por tanto, se compromete a respetar y garantizar los derechos de los ciudadanos extranjeros y la normativa aplicable, creando un entorno laboral acogedor y respetuoso para todos, independientemente de su nacionalidad u origen, y a fomentar una cultura empresarial que aproveche las riquezas de la diversidad cultural. Este compromiso ético y social se extiende a todas las áreas de la actividad de la empresa, desde la contratación y la gestión del talento hasta las interacciones comerciales y sociales.

5.4 PROHIBICIÓN DE LAS CONDUCTAS QUE MENOSCABEN LA INTEGRIDAD MORAL O CONSTITUYAN ACOSO SEXUAL

SALVADOR ESCODA prohíbe de manera categórica el abuso de autoridad y cualquier conducta o tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, que menoscabe la integridad moral de las personas o que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. Queda por ello estrictamente prohibido llevar a cabo actos degradantes, hostiles o humillantes dirigidos hacia cualquier miembro de SALVADOR ESCODA. Se prohíbe expresamente cualquier conducta que constituya un acoso sexual, prohibiéndose de forma expresa la solicitud de favores de índole sexual en el contexto laboral, especialmente cuando ello resulte en intimidación o humillación, o en situaciones en las que exista una relación de superioridad o cuando la víctima se encuentre en una posición especialmente vulnerable. Cualquier persona que sea víctima de tales conductas o testigo de ellas dispone de un cauce para cursar la pertinente denuncia a través del canal de denuncias habilitado por la empresa y cuyo uso y funcionamiento se regula en el Protocolo de uso del canal de denuncias.

En cumplimiento de estas disposiciones, SALVADOR ESCODA se compromete a tomar las medidas disciplinarias adecuadas en caso darse alguna de estas

conductas, y a colaborar plenamente con las autoridades judiciales en la persecución de delitos relacionados con estas conductas, con el objetivo de asegurar un entorno laboral seguro y respetuoso para todos sus miembros.

5.5 COMPROMISO CONTRA LAS CONDUCTAS DE CORRUPCIÓN Y DE SOBORNO

Soborno es ofrecer, proporcionar o recibir algo de valor, incluido efectivo, regalos, muestras de hospitalidad o entretenimiento, como compensación por algo fraudulento. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directo o indirecto, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias. Normalmente, pero no siempre, es para conseguir o mantener un negocio o para obtener un beneficio ilegítimo. Corrupción implica cualquiera de estas actividades: soborno, extorsión, fraude, estafa, connivencia, cártel, abuso de poder, malversación y blanqueo de dinero.

SALVADOR ESCODA puede ser responsable penalmente si se paga un soborno en su nombre, incluso si no ha sido autorizado. Por ello, no tolerará en ningún caso los intentos para influir sobre la voluntad de personas ajenas a la sociedad para obtener algún beneficio mediante el uso de las citadas prácticas no éticas. Así, los empleados de la Sociedad no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, clientes, proveedores, suministradores y accionistas.

Queda terminantemente prohibido ofrecer o prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor, ni de forma directa ni de forma indirecta, a fin de obtener o conseguir un negocio, una ventaja o un trato preferencial por parte de un tercero. Quedan también expresamente prohibidos la realización de pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, a los mismos efectos.

Tampoco se aceptarán en ningún caso, regalos, favores u ofrecimientos de ventajas de cualquier tipo por parte de terceros para favorecer a los mismos en detrimento de los intereses de SALVADOR ESCODA, de un tercero o de las condiciones de libre mercado.

5.6 PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y DEL FRAUDE.

El compromiso de la empresa de respeto a la legalidad y comportamiento ético y responsable afecta también a aquellos aspectos de la organización relativos a los asuntos contables y financieros. En esta esfera, se ha intensificado en los últimos años la lucha contra el blanqueo de capitales procedentes de actividades ilícitas o delictivas. La empresa manifiesta el firme compromiso de adoptar las medidas pertinentes a fin de prevenir cualquier tipo de blanqueo de capital, prestando especial atención a los pagos que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, los efectuados en metálico y a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada, comunicando a través de los cauces y procedimientos establecidos en este Código de Conducta los que entiendan que pueden ser irregulares. También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros distintos a los mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

Asimismo, prestarán atención a los pagos procedentes de o realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

Por último, se revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Por otra parte, SALVADOR ESCODA se adhiere al principio de transparencia informativa, según el cual cualquier falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude. Como parte de este

compromiso, los miembros de la empresa siempre deben reflejar con precisión la situación financiera de la empresa en la contabilidad, proporcionando a terceros contratantes información real.

5.7 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES FISCALES, DE SEGURIDAD SOCIAL Y LAS RELATIVAS A LA OBTENCIÓN Y APLICACIÓN DE AYUDAS O SUBVENCIONES PÚBLICAS

El cumplimiento de las obligaciones fiscales y frente a la seguridad social constituye uno de los pilares del estado del bienestar. Consciente de esta realidad, la empresa reafirma su compromiso de continuar dando en todo momento puntual cumplimiento a sus obligaciones fiscales, así como a sus obligaciones frente a la Tesorería General de la Seguridad Social.

Por otra parte, SALVADOR ESCODA es consciente también de que los recursos públicos son unos recursos limitados, respecto de los que, por su especial naturaleza, hay que extremar las medidas de precaución para garantizar su correcta utilización y evitar su despilfarro. En el ámbito de la empresa esto se puede producir en caso de obtención o aplicación indebida de ayudas o subvenciones públicas. Por este motivo, y como muestra del compromiso de la empresa para evitar su derroche, la misma dispone de los mecanismos internos pertinentes para garantizar que reúne los requisitos exigidos en cada caso para la obtención de la subvención/ayuda, y que una vez obtenida, la misma se aplica a los fines para los que había sido concedida.

5.8 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

SALVADOR ESCODA protege la información confidencial de la sociedad y respeta la información personal de los empleados, colaboradores, clientes, proveedores y otros terceros. Los datos personales y la información confidencial contenida en cualquier documento, archivo físico o digital a los que tengan acceso los trabajadores en el transcurso de su trabajo son estrictamente

confidenciales y está totalmente prohibida su difusión, manipulación, eliminación, copia o uso para cualquier otro fin que no sea el desarrollo de la actividad profesional encomendada al empleado. Por ello, se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus profesionales, salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos

Cualquier información sobre SALVADOR ESCOSA que no sea pública se debe considerar confidencial. El uso o la divulgación de información confidencial para negociar acciones u otros valores constituye un acto ilegal. Los datos de referencia no saldrán de la empresa, a menos que sea estrictamente necesario para llevar a cabo las actividades laborales y cuente con la aprobación del responsable del área correspondiente.

Los empleados de SALVADOR ESCODA no deberán utilizar información reservada para fines no vinculados al ejercicio de su propia actividad, y en ningún caso harán difusión de la información de referencia a terceros. Tampoco harán difusión a otros miembros de la empresa que no lo requieran para el desarrollo de las tareas que tengan encomendadas.

5.9 RESPETO POR LOS DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

En el transcurso de su actuación, los miembros de SALVADOR ESCODA respetarán siempre los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros. A tal efecto, se abstendrán de descargar archivos o programas informáticos de cualquier tipo sin contar con la previa autorización o licencia de su titular. Tampoco podrán utilizar los equipos de la empresa para la descarga, almacenamiento o visualización de contenidos que puedan resultar ofensivos o ilegales.

El respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial se tendrá especialmente en cuenta en el desarrollo de tareas de diseño y fabricación de maquinaria y/o productos, en las que se velará por no infringir derechos de terceros protegidos por patentes o modelos de utilidad, así como por no utilizar información de terceros protegida por compromisos de confidencialidad.

5.10 MEDIO AMBIENTE

SALVADOR ESCODA está comprometido con el desarrollo sostenible y afronta su compromiso ambiental desde el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación, en especial las normas de protección medioambientales locales e internacionales aplicables, incluidas las leyes referidas a la eliminación, el transporte, el almacenamiento de residuos, sustancias tóxicas y residuos peligrosos; la reducción de emisiones a la atmósfera, y de gases de efecto invernadero; el control y reducción de vertidos; la reducción de consumos de agua y energía; la contaminación acústica y la contaminación de suelos.

Por ello, asume el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Del mismo modo, contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente, y en sus relaciones proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios e impulsará el cumplimiento de requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso

SALVADOR ESCODA fomenta el uso eficiente de los recursos disponibles y la reducción de la huella ambiental mediante el reciclaje, el uso de material reciclado, la limitación del uso de recursos naturales y la reducción o la eliminación de componentes que sean nocivos para al medio ambiente.

5.11 RELACIÓN CON CLIENTES Y PROVEEDORES

SALVADOR ESCODA y sus miembros se obligan a facilitar a sus clientes información veraz y ajustada sobre características y prestaciones de los productos y/o instalaciones, teniendo en cuenta, en particular, la utilización de aquellos que tiene previsto hacer el cliente, evitando en todos los casos las conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas susceptibles de perjudicarles.

Se salvaguardará siempre la independencia, evitando que la actuación profesional se vea influenciada por vinculaciones económicas, familiares y de amistad, con los clientes. En particular, deberá quedar garantizada la independencia en la concesión y fijación de condiciones especiales de operaciones crediticias, financieras, de compraventa o contratación de bienes o servicios en general, o cualquier otra que suponga un riesgo para el Grupo. No se aceptará el apoderamiento, representación o mandato de los clientes. En aquellos en que sea imprescindible tal circunstancia, se pondrá previamente en conocimiento de la dirección general. Se evitarán los comportamientos tales como tratos de favor o el endeudamiento personal con los clientes

Las relaciones con los proveedores se desarrollarán en un marco de colaboración transparente que permita y facilite la consecución de los objetivos mutuos y el cumplimiento de la responsabilidad social de la empresa. Por ello, la empresa se compromete a evaluar y seleccionar a sus proveedores y colaboradores comerciales basándose en su alineación con sus principios éticos y normativos. La selección y contratación de proveedores debe ajustarse a la normativa interna existente en cada momento, garantizándose la transparencia, la igualdad de trato, y la aplicación de criterios objetivos y ponderados, debiendo evitarse por ello tratar con aquellos proveedores o posibles proveedores cuyos intereses personales, actividades externas, intereses económicos o relaciones sean contrarios o potencialmente conflictivos con los intereses del Grupo, directa o indirectamente.

La compra de bienes o la contratación de servicios deben hacerse con total independencia de decisión y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, que pueda poner en duda los criterios seguidos en la selección.

En ningún caso puede interferirse en el proceso de toma de decisiones sobre proveedores haciendo recomendaciones basadas en intereses personales o en trato de favor.

No se establecerán ni se mantendrán relaciones comerciales con aquellas entidades que evidencien prácticas que contravengan la ética, integridad, respeto a los derechos humanos y cumplimiento de la legislación vigente. Este compromiso se extiende a todas las operaciones y transacciones comerciales de SALVADOR ESCODA.

SALVADOR ESCODA se compromete a llevar a cabo un monitoreo y evaluación periódicos de sus socios y proveedores, con el fin de asegurar que sus acciones estén en concordancia con los principios éticos de SALVADOR ESCODA, reservándose el derecho de revisar o finalizar cualquier relación comercial que no cumpla con estos criterios.

SALVADOR ESCODA promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus proveedores, en particular, aquellos de sus contenidos que se refieren explícitamente a su relación con dichos proveedores.

5.12 PROHIBICIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES

La relación entre la empresa y sus miembros debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

Los conflictos de intereses aparecen cuando los intereses personales, familiares, económicos, políticos o de otro carácter de los empleados o los de un tercero con el que aquellos estén vinculados de forma directa o indirecta, son contrarios o chocan con los intereses de la sociedad. Las relaciones internas o externas que se entablen en razón del puesto de trabajo, no se utilizarán en beneficio propio ni en el de familiares o empresas vinculadas. Por ello, siempre que sea posible, los empleados deberán evitar situaciones de conflicto de intereses.

En caso de producirse una situación de conflicto de intereses, o existiendo una sospecha al respecto, el empleado deberá comunicarlo a su superior por escrito,

con copia al responsable de Recursos Humanos para que este pueda adoptar las medidas que en cada caso sean pertinentes.

5.13 REGALOS Y ENTRETENIMIENTO

En SALVADOR ESCODA se valora la transparencia y la integridad en las relaciones comerciales al abordar el tema de regalos y entretenimiento, una práctica común en el ámbito empresarial, generalmente motivada por buenas intenciones.

Se define un regalo como cualquier obsequio valioso, que puede ser un objeto físico, un descuento u otros beneficios no accesibles al público en general, como comidas o entradas a eventos deportivos o culturales. No se permite dar ni aceptar regalos u obsequios de efectivo o equivalente a efectivo, sin importar la cantidad. Cualquier regalo con un valor superior a 50 € debe ser rechazado, excepto en situaciones excepcionales en las que rechazarlo sea considerado una falta de educación y siempre que concurran simultáneamente las siguientes circunstancias: (i) sean de valor económico irrelevante o simbólico; (ii) respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales; y (iii) no estén prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas.

Tampoco se podrá recibir, a título personal, dinero de clientes o proveedores, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, todo ello con independencia de los préstamos o créditos concedidos a los profesionales de la empresa por entidades financieras que sean clientes o proveedores y que no estén incursas en las actividades anteriormente expresadas.

Los empleados no podrán aceptar hospitalidades que influyan, o puedan influir, o se puedan interpretar como influencia, en la toma de decisiones.

Antes de aceptar un regalo, cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, consultada antes con el superior

jerárquico inmediato o con la Dirección responsable, según proceda, para obtener la correspondiente aprobación. SALVADOR ESCODA solo proporcionará regalos y entretenimiento a terceros cuando estén alineados con las prácticas empresariales aceptadas.

6 ÓRGANO RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO: COMPOSICIÓN Y COMPETENCIAS.

La máxima responsabilidad en la interpretación y la aplicación de este Código de Conducta corresponde al órgano responsable de cumplimiento normativo ("Compliance Officer"), que será un órgano unipersonal. Dicho cargo recaerá en la persona que ostente la dirección de recursos humanos en la empresa, coincidiendo por tanto la figura de responsable de recursos humanos con la de responsable de cumplimiento normativo. Su misión es la de promover el comportamiento ético de toda la empresa, asesorando sobre posibles conflictos de valores que se puedan poner de manifiesto en el desarrollo de las actividades de la compañía. En el ejercicio de su cargo y desempeño de sus funciones deberá disponer de poderes autónomos de iniciativa y control, respecto del órgano de administración de la empresa.

Dicho responsable tiene las siguientes responsabilidades esenciales, que ejercerá directamente o bien con el apoyo de los otros profesionales que en cada momento considere necesarios:

a) Seguimiento y vigilancia del cumplimiento del Código ético en la empresa, así como fomentar y difundir su conocimiento entre todos los empleados.

b) Aclarar las dudas que puedan plantearse los empleados, clientes y proveedores, sobre la adecuación de ciertas conductas a los principios y pautas de cumplimiento fijados en el Código ético y Plan de Prevención de Delitos (“PPD”).

c) Evaluación del riesgo de comisión de delitos en los diferentes ámbitos de actividad de la empresa.

d) Diseño de planes de formación en materia penal orientados a los empleados en el ejercicio de sus funciones e impartir formación para la efectiva implantación del Plan de Prevención de Delitos.

e) Establecer y gestionar el canal o canales de comunicación pertinentes -canal de denuncias- para la recepción y resolución de comunicaciones sobre cumplimiento y notificación de posibles incumplimientos.

f) Conocimiento, investigación y tramitación de las comunicaciones realizadas en el canal de denuncias y aplicación de las medidas correctoras/sancionadoras pertinentes, procediendo a la debida notificación al órgano de dirección y gestión.

g) Iniciar los cambios organizativos necesarios que se determinen en el transcurso de investigaciones en materia de cumplimiento normativo penal.

h) Establecer en coordinación con los responsables concretos de área o departamento de empresa, controles o políticas internas que se estimen necesarias para reforzar el cumplimiento de obligaciones legales.

i) Vigilancia del funcionamiento de dichos controles mediante revisiones periódicas y emisión de informes de cumplimiento con las propuestas de mejora detectadas, todo ello en colaboración con los responsables de área o departamento afectados.

j) Elaboración y emisión de informes periódicos (semestrales o anuales según necesidad) a la dirección de la empresa sobre el nivel de cumplimiento del Código ético y resto de políticas internas aprobadas y en relación con la implantación e incidencias respecto del Plan de Prevención de Delitos, efectuando las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión, asegurar su aplicación y velar por su salvaguarda.

k) Revisión periódica de los documentos que integran el Plan de Prevención de Delitos con el fin de irlos adaptando a los cambios que se vayan produciendo y garantizar en todo momento su vigencia.

l) Velar por la efectiva implantación y cumplimiento del PPD.

m) Revisar el PPD para verificar si es adecuado en todo momento a las circunstancias y actividades de la organización.

7. COMUNICACIÓN DE CONDUCTAS IRREGULARES. CANAL DE DENUNCIAS.

El presente Código de Conducta recoge las pautas generales que deben guiar el comportamiento de todos los empleados de SALVADOR ESCODA y es de cumplimiento obligatorio para todos ellos, y para aquellos terceros que se hayan comprometido a cumplirlo de forma voluntaria. Por lo tanto, es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y en caso de duda, buscar ayuda en su superior jerárquico o en el responsable de cumplimiento normativo, que es la persona que en la empresa tenga asignada la responsabilidad de velar por el cumplimiento del Código. Además, si precisan asesoramiento específico sobre los temas incluidos en este Código, los empleados pueden recurrir también a las unidades y direcciones de la empresa que sean especialistas en dichos asuntos.

Las infracciones del Código ético podrían poner en riesgo la solidez de la empresa y comprometer su reputación. Por esta razón, todos los empleados tienen la obligación de informar de forma inmediata de cualquier incumplimiento o vulneración que pudieran, eventualmente, conocer o sospechar, especialmente de posibles incumplimientos del presente Código de Conducta, que serán analizados de acuerdo con la normativa interna, los convenios aplicables y, en su caso, la normativa legal en vigor.

SALVADOR ESCODA ha diseñado e implantado un sistema interno de información o canal de denuncias que pone a disposición de sus empleados, a través del cual, con las debidas garantías de confidencialidad, puedan comunicar de un modo sencillo y seguro, aquellas actuaciones que, a su leal saber y entender, constituyan actuaciones inapropiadas a la luz del Código de Conducta o denunciar infracciones que conozcan o sospechen se han

cometido en la empresa, sobre este Código, políticas internas, o normativa aplicable, incluyendo y especialmente, sobre acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. Dicho canal de denuncias también podrá ser utilizado por proveedores y clientes. Ello al margen de las posibles denuncias que quisieran formular todos los anteriores ante las autoridades u órganos correspondientes, ya sea directamente o previa comunicación a través del correspondiente canal interno.

SALVADOR ESCODA establece formalmente que no tolerará represalias de ningún tipo sobre aquellas personas que hagan uso del canal de denuncias y los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

Las comunicaciones o denuncias sobre posibles incumplimientos normativos, del Código ético u otras políticas o procedimientos internos de actuación o consultas relativas a su interpretación o aplicación, se pueden hacer llegar a SALVADOR ESCODA a través de cualquiera de los siguientes medios escritos:

- Correo ordinario a la dirección: c/ Nápoles, número 249, planta 1ª, 08025 Barcelona, (a la atención del responsable de Cumplimiento Normativo).

- Correo electrónico a la dirección: compliance@salvadorescoda.com

También se permitirá la presentación de denuncias verbalmente, o de ambos modos, por escrito y verbalmente. Las comunicaciones denuncias verbales deberán dirigirse al inmediato superior jerárquico, al responsable de recursos humanos o al responsable de cumplimiento normativo. Se garantiza además expresamente la posibilidad de denuncias anónimas.

SALVADOR ESCODA garantizará que las comunicaciones recibidas sean tratadas de forma confidencial, y al efecto se implantarán las medidas tecnológicas, procedimentales y organizativas imprescindibles para garantizar en todo momento esa confidencialidad. Así, se darán las garantías adecuadas de respeto a la confidencialidad de la denuncia, la protección de datos y el secreto de las comunicaciones y manteniendo en todo momento la

preservación de la identidad del informante y también su anonimato, si así se ha solicitado.

Los datos de los intervinientes sólo podrán ser objeto de comunicación en el caso de que el hecho denunciado dé lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales y en la medida en que fueran requeridos por dichas autoridades, así como, en cumplimiento de la LOPD, y, en su caso, a las personas implicadas en cualquier investigación o procedimiento judicial posterior incoado como consecuencia de la investigación.

El procedimiento de actuación seguido en la empresa, desde la recepción de una denuncia, su gestión, tratamiento y posterior resolución se encuentra regulado en el protocolo o política de uso del canal de denuncias, adoptado de conformidad a lo dispuesto por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

SALVADOR ESCODA, cuenta con un régimen disciplinario instaurado como medio a través del cual se sancionará la violación de las políticas, los procedimientos y normativas internas implantadas en su seno para, entre otros, la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende coadyuvar a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por la Sociedad, actuando así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

El régimen disciplinario no sustituye al que está actualmente regulado en los Convenios Colectivos que en su caso resulten de aplicación, sino que lo completa a los efectos de contribuir a la prevención y detección de delitos por parte de los empleados de SALVADOR ESCODA.

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los empleados de SALVADOR ESCODA, sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la empresa, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

9. VIGENCIA DEL CÓDIGO ÉTICO.

El presente Código entra en vigor el día de su aprobación por el órgano de administración (en sesión de 28 de noviembre de 2023 a las 12.00 p.m.) y permanecerá en vigor mientras aquel no apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el órgano de administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atendrán a los compromisos adquiridos por la empresa en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno, y de conformidad, en su caso, con las modificaciones legislativas que lo hagan necesario.

Dpto. Recursos Humanos
Salvador Escoda, S.A.U.
rrhh@salvadorescoda.com