

# CODIGO DE CONDUCTA

## INDICE:

<b>1. INTRODUCCION</b>	
1.1. Objeto	Pág. 3
1.2. Valores	Pág. 5
1.3. Conocimiento	Pág. 5
1.4. Responsabilidad	Pág. 6
<b>2. AMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO</b>	
2.1. Ámbito subjetivo de aplicación	Pág. 6
2.2. Aceptación y cumplimiento	Pág. 6
2.3. Responsabilidad del cumplimiento	Pág. 8
<b>3. NORMAS DE CONDUCTA</b>	
3.1. Respeto por la ley	Pág. 9
3.2. Honestidad y confianza	Pág. 10
3.3. Integridad	Pág. 10
3.4. <b>Compromiso con los empleados</b>	
3.4.1 Derechos humanos	Pag. 11
3.4.2 Compromiso con la seguridad y salud	Pág. 12
3.4.3 Compromiso ante el acoso laboral	Pág. 12
3.4.4 Consumo de alcohol y drogas	Pág. 12
3.5. <b>Compromiso con los clientes y usuarios</b>	
3.5.1 Orientación al cliente	Pág. 13
3.5.2 Comunicaciones	Pág. 13
3.6. <b>Compromiso con los proveedores</b>	
3.6.1 Política de compras	Pág. 13
3.6.2 Responsabilidad en cadena suministro	Pág. 15
3.7. <b>Compromiso con los activos, conocimientos y recursos</b>	
3.7.1 Protección de datos personales	Pág. 16

3.7.2	Prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.	Pág. 16
3.7.3	Cumplimiento de la normativa contable y financiera	Pág. 17
3.7.4	Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal	
3.7.5	Uso adecuado de las herramientas informáticas	Pág. 18
3.7.6	Protección de la información confidencial	Pág. 19
3.7.7	Robo o apropiación indebidas de los activos	Pág. 20
3.8.	<b>Obligación respecto de prácticas fraudulentas o poco éticas.</b>	
3.8.1	Manipulación de la información	Pág. 20
3.8.2	Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias.	Pág. 20
4.	<b>PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA</b>	Pág. 22
5.	<b>VIGENCIA</b>	Pág. 23

## 1.- INTRODUCCIÓN

VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU forman parte del Grupo Empresarial **SÉCHÉ ENVIRONNEMENT**, organización empresarial que en 2003 se adhirió al **Global Compact** (Pacto Mundial de Naciones Unidas que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para promover la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos y Empresa, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas).

En el marco de estos principios, **Séché Environnement** ha desarrollado sus propios compromisos en la Carta de Desarrollo Sostenible **-Charte Développement Durable-** y el **Código de Conducta**. Dichas reglas no sustituyen a las normas establecidas en la legislación nacional o internacional, ni tienen carácter contractual, pero constituirán un marco de referencia en la actuación de todas las personas que forman parte del grupo, muy en especial, de quienes ocupan puestos de responsabilidad.

El Código Ético de SÉCHE ENVIRONNEMENT -de Enero de 2016- establece **8 compromisos** que se relacionan a continuación:

- 1) Hacer de la protección del medio ambiente, la salud, y la responsabilidad personal, la base de la perennidad de la empresa.
- 2) Promover dentro de la organización, una verdadera actitud de Responsabilidad Social, que implique la primacía del diálogo social, la sensibilización y capacitación del personal en el desarrollo sostenible, así como la organización interna para la consecución de este fin.
- 3) Expresar claramente la Responsabilidad Social Corporativa a los clientes y proveedores, a fin de promover el desarrollo sostenible tanto en los procesos de producción como en los patrones de consumo.
- 4) Promover el comportamiento responsable de los ciudadanos, mediante una política de transparencia, de consulta y mejora continua, que integre las expectativas legítimas de los grupos de interés.
- 5) Contribuir a la investigación y privilegiar el desarrollo de sistemas de tratamiento de residuos ecoeficientes y cada vez más seguros en términos de impacto en la salud y en el medio ambiente.
- 6) Respetar las reglamentaciones en materia de higiene y salud, seguridad y desarrollo del medio ambiente mediante la aplicación de las mejoras técnicas disponibles a un coste económicamente aceptable.
- 7) Hacer del comportamiento ético y respetuoso con la legislación nacional y convenciones internacionales vigentes, la norma fundamental de actuación.
- 8) Implantar las normas de conducta, detectar las posibles mejoras y poner en marcha mecanismos que permitan la puesta en conocimiento de posibles incumplimientos.

En el marco y a fin de dar cumplimiento a dichos principios y demás que puedan resultar de aplicación, **VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU, han elaborado el presente Código Ético.**

**1.1.- Objeto.** - El Código ético, código de conducta o código de buenas prácticas recoge en un solo documento los valores, principios y normas de conducta que deben regir el comportamiento y actuación de todos y cada uno de los empleados y directivos de VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU, así como de su Órgano de

Administración. También será aplicable dicho Código a los grupos de interés -clientes, proveedores, colaboradores, ...- en la medida en que puedan serles de aplicación y VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU dispongan de facultades para hacerlos efectivos. Dicho Código constituirá el pilar básico del programa de cumplimiento de ambas mercantiles 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 ambas mercantiles, 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 las empresas.

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.

1.2.- Los **valores** que guían el trabajo de VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU son los siguientes:

- ***Orientación y respeto a las personas:*** el principal activo de la compañía son las personas que tienen relación con ambas organizaciones -empleados, clientes, proveedores,..-. Por ello, protegemos y respetamos los derechos humanos universalmente reconocidos dentro de nuestro ámbito de influencia, así como la igualdad de las personas y la no discriminación.
- ***Respeto al medio ambiente:*** promover una mayor responsabilidad ambiental, favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente, es un compromiso de todos porque todos tenemos una responsabilidad en la sostenibilidad y desarrollo de las generaciones presentes y futuras.
- ***Servicio e integridad:*** con el objetivo de realizar un impacto significativo para nuestros clientes y mantener los máximos valores de honestidad y confiabilidad en las prácticas empresariales.

El presente Código constituye un compendio de normas que se sustentan en los indicados valores, si bien recogen además unos principios fundamentales específicos para nuestra actuación que se basan en una conducta leal y ética de cada una de las personas a las que va destinado dicho Código.

**1.3 Conocimiento del Código Ético:** VALLS QUIMICA, SAU y IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU, promoverán el conocimiento de este Código entre todo el personal y empleados, para que su actuación se rija por los principios sobre los que se asiente el mismo.

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

Para la resolución de cualquier duda sobre su aplicación o contenido, o sobre la forma de resolver alguna situación no descrita específicamente en el mismo, el empleado podrá dirigirse al correspondiente superior

jerárquico, al Director General, o al Órgano de Cumplimiento a través del Canal de Denuncias que se creará a tal efecto.

#### **1.4.- Responsabilidad**

Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pueda dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidas en este Código, **dará lugar** a la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral. Estas podrán consistir en amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo o, en el caso de incumplimientos graves, pueden suponer incluso el despido. Dichas sanciones se impondrán a todos los empleados y directivos, sea cual sea su posición.

### **2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO**

#### **2.1.- Ámbito subjetivo de aplicación.**

El presente Código Ético tiene varios círculos de destinatarios, siendo de aplicación obligada y vinculante a todo el personal de ambas compañías, al margen de la posición o funciones que puedan realizar.

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

#### **2.2.- Aceptación y cumplimiento**

2.2.1. VALLS QUIMICA, SAU y IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU adoptarán 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. Cualquier duda sobre la interpretación del presente Código de Conducta, el interesado podrá dirigirse al correspondiente superior jerárquico, al Director General, o al Órgano de Cumplimiento a través del Canal de Denuncias que se creará a tal efecto.

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 ambas mercantiles.

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.

2.2.2. El Código deberá ser aceptado de **forma expresa** por cada uno de los destinatarios, que deberán comprometerse a su cumplimiento también de forma expresa, de 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.

2.2.3. 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.

2.2.4. La aplicación del contenido de este Código no podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse siempre a lo previsto en la normativa y disposiciones legales.

2.2.5. El Código ético no modifica la relación laboral existente entre la entidad y sus empleados, pero dado que forma parte del poder de dirección del empresario establecer las normas de actuación que considere adecuadas al cumplimiento de la finalidad de la organización, su contenido se integra dentro de las obligaciones que ha de cumplir el empleado. De este modo, 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.

### 2.3. Responsabilidad de cumplimiento del Código de Conducta.

2.3.1. Todos los directivos tienen las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar el Código de Conducta a todos los empleados.
- b) Liderar su cumplimiento a través del ejemplo
- c) Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
- d) Establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad.
- e) Informar de los procesos y actuaciones contrarios a dicho Código.

2.3.2. Todos los empleados están sujetos al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- a) Conocer el Código de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo con los principios y normas contenidos en el mismo.
- b) Comunicar de forma responsable, cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta.
- c) La inobservancia por parte de Directivos y Empleados del Código y de las normas derivadas del desarrollo del mismo, podrán dar lugar a la apertura e iniciación de procedimientos de investigación interna corporativa que se fijen por el Consejo de Administración, pudiendo dar lugar incluso al despido disciplinario.

### 3. COMPORTEAMIENTO ETICO Y RESPONSABLE (NORMAS DE CONDUCTA).

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

- Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y valores éticos.
- Respeto a las personas, evitando cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso o falta de respeto, siendo intolerables cualquier tipo de agresión física o verbal. La empresa tomará las medidas oportunas y apropiadas en el caso de que se produzca alguna situación de este tipo, incluidas medidas disciplinarias. Toda notificación de acoso o discriminación será objeto de una



investigación rápida y en profundidad, manteniendo en todo caso la máxima confidencialidad.

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

### **3.1. RESPECTO POR LA LEY.**

En el desarrollo de su trabajo profesional, ningún destinatario del presente Código tolerará conscientemente la violación de ninguna ley ni nacional ni internacional, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad. Los destinatarios se comprometen a cumplir con todas las leyes vigentes, los procedimientos internos de la compañía y los valores y principios recogidos en este Código de Conducta

y se comprometen a informar de cualquier incumplimiento que detecten a su alrededor.

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

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

La empresa pondrá los medios necesarios para que todos los integrantes de esta conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones que se desempeñen.

### **3.2 HONESTIDAD Y CONFIANZA**

Los destinatarios deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las 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.

### **3.3. INTEGRIDAD y LUCHA CONTRA LA CORRUPCION.**

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

3.3.2. Los destinatarios no podrán prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización cualquier beneficio o ventaja de cualquier naturaleza, no justificados, para influir sobre ésta o 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 Órgano de Cumplimiento.

3.3.3. 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.

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

En particular, ningún directivo o empleado, cualquiera que sea su función, cargo o nivel en la empresa, efectuará 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.

#### **3.4. COMPROMISO 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, ambas empresas promoverán el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potenciarán un clima laboral positivo, la igualdad de oportunidades, condiciones y derechos y el rechazo expreso ante cualquier forma de acoso laboral.

##### **3.4.1. Derechos humanos**

El respeto presidirá las relaciones entre los empleados que deberán permanecer vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase. La relación entre los destinatarios estará presidida por el respeto mutuo, la transparencia y la confianza, y tratarán siempre de forma justa y respetuosa a sus compañeros, subordinados y superiores. No se tolerará ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

El principio de igualdad de trato y oportunidades para los empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico,

religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, constituye un principio inspirador de la política de recursos humanos y se aplicará tanto a la contratación de empleados como a la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales y demás aspectos de la relación laboral de los empleados.

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

Se ofrecerá a los empleados una compensación justa y adecuada al mercado laboral, y se procurará la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de los empleados.

#### 3.4.2. Compromiso con la seguridad y salud de las personas.

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

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

#### 3.4.3. Compromiso ante el acoso laboral

Se rechaza cualquier tipo de acoso en el trabajo, considerándolo inaceptable e intolerable y no se permitirán comportamientos ni factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

#### 3.4.4. Consumo de alcohol y drogas

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

El consumo de drogas está totalmente prohibido en las instalaciones u oficinas de VALLS QUIMICA, SAU y IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU.

### 3.5. COMPROMISO CON LOS CLIENTES.

#### 3.5.1. Orientación al cliente

La satisfacción del cliente será el objetivo prioritario de los destinatarios de este Código. Por ello, la eficiencia en los procesos y la transparencia en la actuación, así como el trato que garantice la máxima calidad del servicio al cliente, serán fines en sí mismos para todos los empleados de VALLS QUIMICA, SAU y IBERTREDI MEDIO AMBIENTAL, SAU

Para ello, se facilitará información clara, veraz, y en plazo, transparencia en las operaciones, asesoramiento personalizado cuando el cliente lo requiera y el tratamiento profesional y la resolución ágil de incidencias.

Se pondrán todos los medios para garantizar que los servicios ofrecidos no conlleven riesgos para la salud y se tomaran las acciones oportunas para resolverlos.

#### 3.5.2. Política comercial o de ventas.

**CLAUSULAS ANTIBRIBERY O ANTICORRUPCION:** En las relaciones comerciales con clientes se exigirá el absoluto respeto del principio de integridad y las reglas de cumplimiento. Por ello, con carácter previo a la formalización de todo contrato con un cliente, *se le exigirá la firma de la cláusula antibribery o anticorrupción*, en la que declararan que, hasta la fecha en que se vaya a firmar el contrato, sus gerentes, directores y empleados, no han ofrecido, prometido, dado, autorizado, solicitado o aceptado ninguna ventaja pecuniaria, ni de ningún otro tipo -ni directa, ni indirecta- ni lo harán hasta su entrada en vigor, y asimismo se les pedirá la aceptación y compromiso a los valores, principios y normas establecidos en este Código Ético.

#### 3.5.2. Comunicaciones

Cualquier empleado de la empresa -sea directivo o empleado, y con independencia de su función, cargo, o nivel, asume el compromiso de ser honesto con los clientes, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar sus productos y servicios. Adicionalmente comprobará que sus productos y servicios cumplen todas las especificaciones requeridas.

En el caso de que se produjera alguna disconformidad con el producto o servicio ofrecido, se pondrán a su disposición los canales necesarios para exponer las reclamaciones necesarias y solventarlas en el plazo más breve posible.

### **3.6. COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES**

#### **3.6.1. Política de compras.**

La ética y el respeto presidirán las relaciones con los proveedores, que serán seleccionados conforme a criterios de objetividad y transparencia. La selección se basará principalmente en criterios de calidad, coste, cumplimiento de plazos, y se tendrá especialmente en consideración a aquellos cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, cumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

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

Se respetarán de forma escrupulosa los procedimientos internos en materia de compras, conservándose la documentación relacionada para su posible fiscalización interna y externa.

**CLAUSULAS ANTIBRIBERY O ANTICORRUPCION:** En las relaciones comerciales con proveedores se exigirá el absoluto respeto del principio de integridad y las reglas de cumplimiento. Por ello, con carácter previo a la formalización de todo contrato con un proveedor, *se le exigirá la firma de la cláusula antibribery o anticorrupción*, en la que declararan que, hasta la fecha en que se vaya a firmar el contrato, sus gerentes, directores y empleados, no han ofrecido, prometido, dado, autorizado, solicitado o aceptado ninguna ventaja pecuniaria, ni de ningún otro tipo -ni directa, ni indirecta- ni lo harán hasta su entrada en vigor, y asimismo se les pedirá la aceptación y compromiso a los valores, principios y normas establecidos en este Código Ético.

### 3.6.2. Responsabilidad con la cadena de suministro

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

Todo proveedor promoverá y respetará los siguientes principios: a) Eliminar toda forma de trabajo infantil, b) Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, c) Evitar la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo, d) Respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos, e) Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene, f) Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción. G) Obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en caso de ser requeridos. Caso de que su operativa genere algún tipo de residuo o desperdicio, éstos deberán ser tratados y controlados según establezca la legislación correspondiente.

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

Todo proveedor evitará ser partícipe en cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que la entidad pudiera verse afectada. Todo proveedor acepta que su participación en cualquiera de los hechos indicados es causa de resolución inmediata del contrato con VALLS QUIMICA, SAU y IBERTREDI MEDIO AMBIENTAL, SAU, sin que pueda reclamar indemnización alguna como consecuencia de dicha resolución.

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

VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU se reservan el derecho a resolver las relaciones contractuales que pueda tener con proveedores que incurran en incumplimiento reiterados y graves de este Código, pudiéndoles reclamar daños y perjuicios (incluidos daños morales, en su caso).

### **3.7.- COMPROMISO CON LOS ACTIVOS, LOS CONOCIMIENTOS Y LOS RECURSOS DE LA ENTIDAD**

#### **3.7.1. Protección de datos personales**

La mercantil velará por la protección de los datos personales que se posean e intercambien durante la actividad cotidiana y en el desarrollo de los negocios sociales, en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar la máxima calidad en el desarrollo del objeto social.

Por este motivo todos los empleados velarán para que en el tratamiento de datos se garantice su privacidad y se cumpla con la legislación vigente y aplicable.

A fin de cumplir con lo anterior, se adoptarán políticas formativas, distribuyendo permanentemente material didáctico para facilitar su comprensión y evitar así posibles incumplimientos en su aplicación.

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

VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU cumplirán con las disposiciones nacionales e internaciones dictadas para prevenir el blanqueo de capitales.

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

Así, prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas, comunicando a través de los cauces y



procedimientos establecidos en este Código de Conducta aquellos que entienda que son irregulares.

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

### 3.7.3 Cumplimiento de la normativa contable y financiera

La información económico-financiera de VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU reflejará fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial. Siempre de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que le sean aplicables. Ningún empleado o directivo distorsionará la información de los registros e informes contables, debiendo reflejar siempre tal información de forma completa, precisa y veraz.

Por este motivo, los empleados están obligados, en todo momento, a:

- a) Llevar un registro de transacciones y operaciones acordes con la realidad y debidamente registrados en libros oficiales, de acuerdo con la política de la compañía.
- b) Registrar todos los gastos, ingresos, activos, o pasivos, de acuerdo con la realidad y con exactitud.
- c) Llevar los libros de contabilidad de acuerdo con la normativa vigente, cumpliendo con los más altos estándares, y siempre con el más estricto respeto a la verdad.
- d) Conservar la documentación contable durante el plazo legalmente previsto.

### 3.7.4 Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal

VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU cumplirán con cuanta normativa de carácter tributario y fiscal le sea aplicable y fomentará la ejecución de todas las acciones que sean necesarias para reducir los riesgos fiscales significativos y prevenir aquellas conductas susceptibles de generarlos.

### 3.7.5. Uso adecuado de las herramientas informáticas

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

Los empleados únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que estén autorizados y para los que dispongan de las licencias oportunas. No se descargará, instalará, utilizará o distribuirá ningún tipo de software que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas propios o ajenos, ni podrán hacerse copias no autorizadas o efectuar acciones que permitan la entrada de virus informáticos.

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

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

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

El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de la entidad no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica, o de cualquier otro tipo que sea ofensiva o no autorizada por las Leyes, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas. Tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar otros posibles componentes dañinos para la integridad de los sistemas informáticos o que puedan infringir derechos de propiedad intelectual; del mismo modo, tampoco podrán publicar o facilitar materiales o acceso a recursos sobre hacking, craking o cualquier otra información que sea susceptible, aunque sea

potencialmente, de comprometer la seguridad o integridad de los sistemas informáticos.

### 3.7.6. Protección de la información confidencial

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

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

Se tendrán siempre en cuenta las reglas que se indican a continuación respecto al manejo de Información Confidencial:

- ✓ Toda la información será protegida y mantenida de forma estrictamente confidencial.
- ✓ La Información Confidencial solamente será desvelada y utilizada por el empleado para los fines que tuviera asignados conforme a su contrato laboral o relación que le vincule con la mercantil. Si en algún caso, se requiriera la asistencia de un tercero y fuera necesario revelarle algún tipo de información confidencial, el Empleado tomará las medidas necesarias para que esta sea debidamente protegida, suscribiendo a tal efecto un contrato escrito y vinculante de confidencialidad con todas las garantías que ofrece la Ley.
- ✓ La información no será utilizada, ni total ni parcialmente, para fines distintos de los que tuviera asignados el empleado.
- ✓ La información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita de la mercantil.
- ✓ El empleado notificará, a la mayor brevedad posible, cualquier tratamiento o uso incorrecto de información confidencial, a fin de proceder a la protección de dicha información.
- ✓ Ningún empleado guardará información confidencial sobre la entidad, en ordenadores privados u otros medios no proporcionados por la propia sociedad.

- ✓ En el caso de que un empleado tuviera que llevarse información fuera de las instalaciones o del lugar habitual de trabajo, para el desempeño de algún trabajo determinado, deberá devolver dicha información una vez se hubieran terminado dichas tareas.

### 3.7.7. Robos o apropiaciones indebidas de los activos

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

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

## **3.8. OBLIGACIONES RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS**

### 3.8.1. Manipulación de la información

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

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

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

La normativa internacional para la prevención de la corrupción y el soborno presidirán las relaciones de los integrantes de la empresa con las autoridades, instituciones y funcionarios públicos.

Está TERMINANTEMENTE PROHIBIDA toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones, o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para la mercantil.

En ningún caso, los Sujetos Obligados ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, servicios de hospitalidad u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir indebidamente en una decisión empresarial, o que pueda servir para ganar una ventaja desleal, salvo aquellos de poco valor que no superen los *usos habituales, sociales* o de *cortesía*, y cuyo importe no excederá, en ningún caso, de los 60 € (SESENTA EUROS). En caso de duda, y siempre que se trate de un gasto de cortesía, se solicitará siempre el oportuno consejo y aprobación del responsable del correspondiente departamento.

Se PROHIBE EXPRESAMENTE aceptar, solicitar, u ofrecer ningún tipo de pago - en efectivo o en especie- ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza y no justificados, para influir u obtener un trato de favor -para él o para un tercero- frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercaderías o en la contratación de proveedores o servicios.

Cualquier duda sobre lo que se incluye en este concepto se consultará al órgano encargado del cumplimiento de este Código. En todo caso, quedan también expresamente prohibidos los obsequios en metálico.

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

También está prohibida para todo empleado, ejercer cualquier tipo de influencia sobre funcionario o autoridad derivada de la relación personal que tenga dicho empleado con aquel.

También esta prohibido el soborno y tráfico de influencias en el ámbito privado. Cualquier conducta que pueda suponer soborno o tráfico de influencias en dicho ámbito, será debidamente sancionada.

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

#### 4.- PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA

Todos los Empleados de VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIO AMBIENTAL, SAU tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del presente Código.

En este sentido, ambas mercantiles han establecido un procedimiento que permita a los Empleados notificar cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código de forma confidencial y sin temor a represalias.

El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos que detecte del Código Ético será administrado por un **Gestor de Denuncias**, que actuará de forma independiente y dará cuenta de su actividad al Consejo de Administración.

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

Las denuncias se cursarán preferentemente por vía electrónica al Gestor de Denuncias. Asimismo, podrán remitirse también por correo postal al Grupo Séché.

Para poder tramitar una denuncia, esta deberá incluir los siguientes elementos:

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

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

Todo Empleado tiene la posibilidad de realizar preguntas, buscar consejo y plantear cuestiones asociadas al cumplimiento del Código de Conducta y políticas asociadas a través del canal de denuncias.

Los proveedores, clientes, y los ciudadanos en general también podrán comunicar supuestas irregularidades del Código de Conducta, a través del Canal de Denuncias.

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 serán investigadas detallada y completamente para determinar la veracidad de la situación declarada.
- 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.

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

## 5.-VIGENCIA

El presente Código de Conducta entra en vigor el día 11 de abril de 2018, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración.