

2024

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA VALLS QUÍMICA E IBERTREDI SAU

MODELO DE COMPLIANCE Y RSC

PRESENTACIÓN DE CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE VALLS QUÍMICA
E IBERTREDI SAU

ÓRGANO DE COMPLIANCE

ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN.....	4
1.1	OBJETO.....	6
1.2	VALORES.....	8
1.3	CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO.....	8
1.4	RESPONSABILIDAD.....	9
2	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.....	9
2.1	ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.....	9
2.2	ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.....	10
2.3	RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....	11
3	COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE.....	12
3.1	ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.....	13
3.1.1	RESPECTO POR LA LEY.....	13
3.1.2	HONESTIDAD Y CONFIANZA.....	13
3.1.3	DERECHOS HUMANOS.....	14
3.1.4	INTEGRIDAD y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.....	15
3.1.5	LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL.....	16
3.1.6	COMPETENCIA LEAL.....	17
3.2	COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS Y COMPROMISO SOCIAL.....	18
3.2.1	DERECHOS HUMANOS DE LOS EMPLEADOS Y PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.....	18
3.2.2	COMPROMISO ANTE EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.....	18
3.2.3	IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN.....	18
3.2.4	COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS.....	19
3.2.5	CONDICIONES Y BIENESTAR. DERECHOS.....	19



COLECTIVOS.....	19
3.2.6 FORMACIÓN Y DESARROLLO CONTINUO.	20
3.2.7 PROHIBICIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.....	20
3.3 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.	20
3.3.1 CAMBIO CLIMÁTICO.	20
3.3.2 ENERGÍA.	21
3.3.3 LUCHA CONTRA LA CONTAMINACIÓN.	21
3.3.4 BIODIVERSIDAD.	22
3.3.5 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.....	22
3.4 NEGOCIO SOSTENIBLE.	23
3.4.1 INNOVACIÓN E I+D.	23
3.4.2 CIBERSEGURIDAD.	23
3.4.3 HUELLA TERRITORIAL.	24
3.4.4 COMPRAS RESPONSABLES.....	25
3.5 COMPROMISO CON LOS CLIENTES.	25
3.5.1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE.	25
3.5.2 POLÍTICA COMERCIAL O DE VENTAS.....	25
3.5.3 COMUNICACIONES.	26
3.6 COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES.	26
3.6.1 POLÍTICA DE COMPRAS.....	26
3.6.2 RESPONSABILIDAD CON LA CADENA DE SUMINISTRO.	27
3.7 COMPROMISO CON LOS ACTIVOS, LOS CONOCIMIENTOS Y LOS RECURSOS DE LA ENTIDAD.....	28
3.7.1 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.	28
3.7.2 PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.	28
3.7.3 USO ADECUADO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.....	29
3.7.4 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.	30



3.7.5	ROBOS O APROPIACIONES INDEBIDAS DE LOS ACTIVOS.....	31
3.8	OBLIGACIONES RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS	31
3.8.1	MANIPULACIÓN DE LA INFORMACIÓN.	31
3.8.2	SOBORNOS, CORRUPCIÓN, COMISIONES ILEGALES Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS.	32
4	PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA.....	33
5	VIGENCIA.....	34



1 INTRODUCCIÓN.

VALLS QUÍMICA, 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, constituyen 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 compromiso voluntario de **SÉCHÉ ENVIRONNEMENT** y, por tanto, de **VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU**, se basa en el cumplimiento de diez principios inspirados en los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción. El cumplimiento de los principios del Pacto Mundial también permite alinear la estrategia del Grupo empresarial con la agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)¹, que incluyen 169 metas a alcanzar.

El Grupo es plenamente consciente de la importancia de los ODS y el rol que las empresas están llamadas a cumplir. Para ello, el Grupo ha identificado los objetivos y metas a las que contribuye directa o indirectamente en relación con su actividad. Al realizar este análisis, el Grupo garantiza el seguimiento y la legibilidad interna y externa de sus acciones y sus impactos. Valls Química e Ibertredi SAU, se encuentran mediante la aprobación del presente Código Ético y de Conducta alineados con su matriz.²

¹ Constan explicadas en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

² La transferencia de responsabilidad de la persona jurídica de filial a matriz.

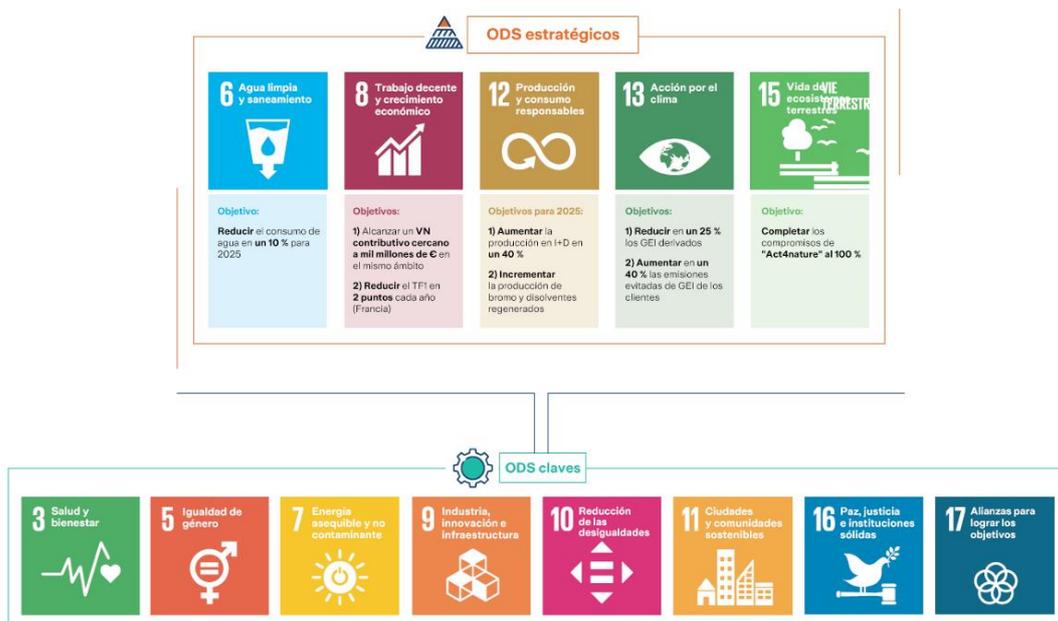
Como parte del Pacto Mundial, cada miembro debe certificar anualmente la implementación efectiva de los diez principios y su contribución a los ODS en una “comunicación de progreso” (CoP), un informe que se publica en línea en el sitio web del Pacto Mundial. En 2023, se estableció un nuevo mecanismo estandarizado que nos permitirá reforzar aún más la solidez de estos compromisos voluntarios.

La participación del Grupo en este tipo de cooperación no solo permite fortalecer la transparencia, sino también compartir buenas prácticas, metodologías y experiencias.

El modelo de negocios del Grupo se basa en la reducción de los impactos medioambientales de sus clientes, apoyándose en la cooperación, el acompañamiento y el intercambio con el fin de contribuir a la construcción de un mundo sostenible.

La meta de Valls Química e Ibertredi SAU es la de continuar creciendo económicamente a la vez que reduce tanto sus impactos medioambientales como los de sus clientes, de forma alineada a la del Grupo Seche en el que forma parte.

Así mismo, el Código de Conducta de Séché Environnement³ establece ocho compromisos, que conforman su cultura corporativa y que deben ser incorporados a las filiales del grupo. Estos compromisos se relacionan a continuación:



³ Código de Conducta de Séché Environnement . Folios 29-34.



- 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, así como actualizar el Código Ético vigente hasta el momento, con la finalidad de alinearlos con el Código Ético y de Conducta de SÉCHÉ ENVIRONNEMENT, las mercantiles VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU, han aprobado 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 QUÍMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU, así como de su Órgano de Administración.



Este Código será aplicable a nuestra cadena de valor -clientes, proveedores, contratistas y cualesquiera terceros que se relacionen con las organizaciones- y 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 constituye el pilar básico del programa de cumplimiento de ambas mercantiles y establecerá las principales orientaciones del enfoque de desarrollo sostenible, siendo un claro reflejo de su cultura y Responsabilidad Social corporativa.

La finalidad de este Código es fijar las normas, principios y valores que deben presidir la actuación de todo el personal de las organizaciones con el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño de su actividad en atención a los roles y responsabilidades que asume cada miembro en la organización.

Y recoger el compromiso de las empresas 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 información y denuncia en el marco de la normativa europea con las especificidades de cada país.

Contiene con la finalidad de hacerlo efectivo y vinculante la atribución de responsabilidades en caso de incumplimiento, mediante su correspondiente desarrollo en las diferentes políticas implementadas. El incumplimiento del mismo podrá conllevar consecuencias laborales, administrativas o en su caso, 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 alineada con las exigencias de la matriz del Grupo; fortalece en los empleados el sentido de pertenencia a la empresa y refleja frente a terceros la cultura corporativa de las empresas.

En el desarrollo del mismo, de forma coherente y siempre en el más estricto respeto de la ley, determinadas materias contempladas en este Código se complementarán con la normativa interna -documentación sobre procedimientos, procesos, instrucciones- y las



normas que puedan estar contenidos de forma más detallada en los distintos protocolos sectoriales, en atención al riesgo/probabilidad analizados y que le sean de aplicación.

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

1.2 VALORES.

Los valores que guían el trabajo de VALLS QUÍMICA, 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, la no discriminación y la diversidad.⁴
- **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, integridad 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.

Las mercantiles VALLS QUÍMICA, SAU y IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU han asumido como vector esencial en la conformación de la cultura ética de la organización

⁴ Protocolo contra el acoso laboral; Protocolo contra el acoso sexual; Protocolo LGTBIQ+; Protocolo de Derechos humanos. Revisión de Matriz de Riesgos de 2022. Además, otros instrumentos como el Plan de Igualdad. Todos ellos conforman la protección de la dignidad y la igualdad en el ámbito de la organización.



la promoción del 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.

Asimismo, asumen el compromiso en su extensión respecto de terceros con los cuales se relacione la organización, de tal modo que exista la posibilidad de compartir los principios y valores que se establecen en el mismo. Esta alineación conforma seguridad negocial y jurídica en la interacción económica, minimiza el riesgo de incumplimiento y genera sostenibilidad

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.

El Director General en el ejercicio de liderazgo de la organización es el máximo responsable de la correcta implementación del presente Código Ético.

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 Información y/o denuncias que se tiene ya implementado.

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, atendiendo a cualquier posición o funciones que se tenga asignadas.

Ambas empresas promoverán entre sus cadenas de valor – clientes, proveedores, contratistas...- las pautas de comportamiento que se establecen en este Código Ético



y, en su caso, podrán solicitar que formalicen su compromiso con el cumplimiento de este.

2.2 ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

2.2.1. VALLS QUÍMICA, SAU e 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.

En cuanto a los medios implementados, recursos, dispositivos, herramientas y planes de acción, serán descritos anualmente de modo exhaustivo a través de los informes de sostenibilidad.

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 COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE.

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.
- Consciencia y formación respecto del cambio climático, reducción del consumo de energía y aumento de producción de la energía verde, protección del medio ambiente y salud humana, protección y conservación de la biodiversidad, uso responsable y eficiente de los recursos disponibles y reducir el consumo de agua y aumentado el uso de agua reciclada.
- Respeto a las personas, evitando el trabajo infantil así como 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 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.



**ÉTICA
Y CUMPLIMIENTO**

3.1.1 RESPETO 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 de aplicación en todos los países donde el Grupo lleve a cabo sus actividades, 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.

Con independencia de las consecuencias penales que sean de aplicación, cualquier empleado culpable de una conducta no conforme que constituya una violación de sus obligaciones profesionales estará sujeto a consecuencias disciplinarias.

3.1.2 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.



3.1.3 DERECHOS HUMANOS⁵.

VALLS QUÍMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU formalizaron su compromiso con los derechos humanos reconocidos tanto en la legislación nacional como internacional mediante su Política de Derechos Humanos.

Del mismo modo, se alinearon con los Principios y directrices de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, teniendo como referencia la Carta Internacional de Derechos Humanos (compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

El respeto por los derechos humanos por parte de VALLS QUÍMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU es un vector nuclear para crear un valor sostenible compartido en los miembros de las sociedades, así como en la sociedad.

VALLS QUÍMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU (en adelante, “VALLS QUÍMICA E IBERTREDI”) asumieron el compromiso de respetar y promover todos los derechos humanos reconocidos a nivel internacional y que son relevantes para su actividad y grupos de interés, así como prevenir, o minimizar, cualquier vulneración que pueda producirse en su actividad. Estos compromisos son asumidos además por nuestros proveedores y prestadores de servicios, creando así una cadena de valor aplicable tanto a nosotros como a los terceros con los que nos relacionamos.

Los compromisos adoptados por las mercantiles, en relación con los principios del Pacto Mundial relativo a Derechos Humanos, son los siguientes:

1. Se comprometen a apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asumen el compromiso de asegurar que ninguna de ellas es cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyan la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

⁵ Política de Derechos Humanos de VALLS QUÍMICA SAU E IBERTREDI.



4. Se comprometen en la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Se comprometen en la erradicación del trabajo infantil.
6. Tienen un decidido apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Incorporan en su cultura corporativa un enfoque preventivo que favorezca el respeto al medioambiente. Y de ese modo, fomentaran las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. Ambas empresas asumen el compromiso de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.
8. Trabajan activamente en la lucha contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

A través de estos compromisos, VALLS QUÍMICA E IBERTREDI aspiran a un progreso sostenible, para hacer que tanto ambas mercantiles como las comunidades en las que operan sean más ricas, inclusivas y resilientes, sin dejar a nadie atrás.

3.1.4 INTEGRIDAD y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.



3.1.4.1. En ningún caso los destinatarios solicitarán, 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.

Se toleran regalos o invitaciones dentro de límites aceptables según las políticas de las mercantiles y del Grupo, las prácticas habituales y las leyes anticorrupción.

3.1.4.2. Los destinatarios no podrán prometer, ofrecer o conceder a competidores, clientes, proveedores, 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.

3.1.4.3. Los destinatarios evitarán, o declararán al órgano directivo que corresponda, cualquier posible conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades e intereses personales o de sus familiares 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.

Queda terminantemente prohibido trabajar con un competidor, un cliente o un proveedor existente o potencial sin el consentimiento de su superior jerárquico o Director General.

3.1.4.4. 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.

3.1.5 LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL.



En cumplimiento de la normativa contable y financiera, la información económico-financiera de las mercantiles reflejará fielmente su 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.

A su vez, en aras de evitar el fraude fiscal, asegurar la seguridad jurídica de sus operaciones y buscar una gestión fiscal proactiva, equilibrada y eficiente, ambas empresas 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.

En consecuencia, VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU se comprometen a no recurrir a la evasión fiscal, a no crear estructuras carentes de sustancia económica o comercial, especialmente en países considerados paraísos fiscales, sino a adoptar prácticas fiscales éticas guiadas por el objetivo de satisfacer las necesidades de la economía real.

3.1.6 COMPETENCIA LEAL.



Reconociendo la importancia del derecho de la competencia, fomentando de este modo un entorno económico dinámico mediante la innovación y la presión en los precios entre los actores que actúan de modo independiente, evitando a su vez que cualquier infracción a dicho derecho de la competencia pueda generar un daño en la imagen y en la reputación de las mercantiles, VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU se comprometen a realizar sus actividades cumpliendo con los principios de competencia leal, mediante el estricto cumplimiento de las leyes y normativas en materia de comportamiento anticompetitivo.

Por medio del programa voluntario de cumplimiento en materia de competencia, implementado por SÉCHÉ ENVIRONNEMENT, que impone una especial atención a los acuerdos, el abuso de posición dominante, el comportamiento en asociaciones profesionales y las operaciones de concentración, VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU se comprometen a impartir formación en esta materia a todos los destinatarios del presente Código que se hallen expuestos a riesgos vinculados al derecho de la competencia.

3.2 COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS Y COMPROMISO SOCIAL.



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 el trabajo infantil y ante cualquier forma de acoso laboral, sexual y de cualquier naturaleza.

3.2.1 DERECHOS HUMANOS DE LOS EMPLEADOS Y PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.



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.

3.2.2 COMPROMISO ANTE EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.⁶

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.

3.2.3 IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN.



⁶ Protocolo contra el acoso laboral. Protocolo contra el acoso sexual implantado en Valls Química e Ibertredi SAU. Plan de Igualdad. Protocolo de inclusión LGTBIQ+. Formación en compliance Penal de Protocolos de acoso laboral y acoso sexual.

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.

3.2.4 COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS.



Las empresas velarán por 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.

3.2.5 CONDICIONES Y BIENESTAR. DERECHOS COLECTIVOS.



Velando por que todos los empleados alcancen sus metas profesionales y personales, las mercantiles se comprometen a crear un entorno de trabajo colaborativo, estable y seguro.

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.

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.

3.2.6 FORMACIÓN Y DESARROLLO CONTINUO.



Creemos en que el aprendizaje continuo, la mejora constante del rendimiento y el desarrollo profesional son fundamentales para los empleados y para VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU.

Por ello, ambas mercantiles se comprometen a formar a sus empleados, desarrollando así su talento y brindándoles oportunidades de progreso profesional para aprovechar al máximo el crecimiento y el potencial individual.

3.2.7 PROHIBICIÓN DE 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 QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU.

3.3 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.



3.3.1 CAMBIO CLIMÁTICO.



VALLS QUÍMICA e IBERTREDI SAU, afirman su compromiso con la transición ecológica. De modo que existe la adhesión en cuantas actividades realicen en un eventual proceso de cambios en los sistemas de producción y consumo, con proyección social conforme a los valores de la población, de tal modo que fluya de comportamientos de negocio, con un componente demasiado costoso ambientalmente y llena en consecuencia de riesgos excesivos, a una situación futura ambientalmente sostenible, compatible con la capacidad del planeta para mantener las actividades humanas.



El cambio climático es una realidad que marca la realidad social en la que operan VALLS QUÍMICA e IBERTREDI SAU, el compromiso que asumen la reducción de las emisiones de efecto invernadero (GEI) relacionadas con su actividad, mejorando la eficiencia energética y su consumo. Las organizaciones realizarán formaciones de concienciación en los empleados de la problemática con la finalidad de poder mejorar los procesos productivos que desarrollan.

Como vector se asume en el presente Código, la acomodación de las actividades de VALLS QUÍMICA e IBERTREDI la reducción de la huella de carbono. Dicho compromiso se extenderá a los terceros con los que se relacionan las organizaciones.

3.3.2 ENERGÍA.



VALLS QUÍMICA e IBERTREDI SAU, siendo conscientes del agotamiento de recursos naturales y las consecuencias medioambientales, reafirmando nuevamente su compromiso con la transición energética, ha reconsiderado los patrones de consumo de energía. Por ello, ambas mercantiles se comprometen a reducir su dependencia de las energías fósiles y su consumo de energía, con la finalidad de disminuir la emisión de gases de efecto invernadero. En el mismo sentido, VALLS QUÍMICA e IBERTREDI SAU proporcionarán energía verde generada a partir de la valorización de residuos a sus clientes – industriales o entidades locales -, disminuyendo a su vez la dependencia de energías fósiles de los clientes.

3.3.3 LUCHA CONTRA LA CONTAMINACIÓN.



En cuanto los residuos industriales y peligrosos, estos requieren experiencia e instalaciones específicas adaptadas a sus características técnicas. Por ello, su gestión se supervisa continuamente y está sujeta a controles por parte de las autoridades.

Ambas mercantiles se comprometen, además de cumplir con la normativa aplicable, a minimizar y limitar las emisiones atmosféricas, acuáticas y terrestres mediante la aplicación de las mejores técnicas disponibles (MTD).

Además, estamos comprometidos a proteger el medio ambiente y la salud de humana en nuestras instalaciones y en las de los clientes, ofreciendo soluciones de descontaminación y respuesta a emergencias.

3.3.4 BIODIVERSIDAD.



Siendo conscientes de que la biodiversidad es esencial para la humanidad, por cuanto aporta estabilidad ecológica mediante la diversidad de las especies que conviven dentro de un ecosistema, suministra recursos naturales y, en definitiva, mitiga las consecuencias del cambio climático, VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU están comprometidas en asegurar el equilibrio entre el desarrollo industrial y la protección de la biodiversidad.

En consecuencia, nuestro plan de acción para proteger la biodiversidad se basa en el conocimiento, la educación y concienciación, el compromiso y la actuación, llevando a cabo el proyecto ADN al cual estamos inscritos a través del grupo.

3.3.5 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.



Con la finalidad de evitar el agotamiento de recursos naturales y que los territorios sean más resilientes, ambas mercantiles se comprometen a fomentar la economía circular, minimizando la producción de residuos relacionada con su actividad y brindando a estos residuos una segunda vida como materia o energía, dentro de lo posible.

3.3.6 RECURSO HÍDRICO.



Tomando consciencia de la relevancia del recurso hídrico para la humanidad y el planeta, nos comprometemos a conservar dicho recurso en nuestras instalaciones, reduciendo las extracciones de agua y aumentando, a su vez, las cantidades de agua reutilizada y reciclada.

En cuanto a la preservación del recurso hídrico de nuestros clientes, ofrecemos soluciones de tratamiento de aguas industriales y saneamiento.



**MODELO DE NEGOCIO
SOSTENIBLE**

3.4 NEGOCIO SOSTENIBLE.

3.4.1 INNOVACIÓN E I+D.



La innovación nos permite mantener la competitividad, adaptándonos a las demandas del mercado, a los cambios normativos y a las exigentes expectativas sociales.

Por ello, mediante la anticipación y la innovación tecnológica, conseguimos reducir los impactos de las actividades llevadas a cabo y a ofrecer a nuestros clientes soluciones más responsables con el medio ambiente.

Se asume que la inteligencia artificial puede generar beneficios en la generación del negocio siendo que su uso se ajustará a la normativa de Unión Europea.

3.4.2 CIBERSEGURIDAD.



El panorama digital y la interconectividad del mundo es una realidad. Sin embargo, los riesgos de un posible ciberataque es una amenaza importante – ya sea mediante fraude de phishing⁷, ataques de malware⁸, ransomware⁹ o ingeniería social¹⁰ –, teniendo graves consecuencias para las mercantiles y sus cadenas de valor.

Por ello, con la finalidad de poder detectar, prevenir y minimizar dichos riesgos cibernéticos, VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU se comprometen a implementar las siguientes medidas:

1. Concienciar a todos los destinatarios de este Código, mediante campañas de sensibilización, para que utilicen herramientas digitales y pruebas periódicas de phishing.

⁷ Conjunto de técnicas que persiguen el engaño, ganándose la confianza de la víctima haciéndose pasar por una persona, empresa o servicio de confianza, con la finalidad de manipularla y para que realice acciones contrarias a sus intereses.

⁸ Diversos tipos de software o códigos informáticos diseñados para infectar, dañar o acceder a sistemas informáticos, poniendo en peligro la seguridad y privacidad de los sistemas informáticos comprometidos. De modo general, un dispositivo se “infecta” de malware después de descargar o instalar un software malicioso de modo involuntario, al haber clicado un enlace o visitar un sitio web infectado.

⁹ Traducido al español como “secuestro de datos”, es un tipo de programa dañino que restringe el acceso a determinadas partes o archivos del sistema operativo infectado, pidiendo un rescate económico a cambio de quitar esta restricción.

¹⁰ Práctica ilegítima realizada con la finalidad de obtener información confidencial a través de la manipulación de usuarios legítimos. En este tipo de prácticas, los ciberdelincuentes se ganan la confianza del usuario y, bajo manipulación y/o engaño, consiguen que el usuario ejecute un programa malicioso, facilitar datos y contraseñas privadas o realizar compras en sitios web fraudulentos.

2. Implementar soluciones EDR¹¹ (Detección y respuesta de Endpoints¹²) para monitorear los dispositivos (ordenadores de sobremesa, portátiles, móviles...) y detectar ataques desconocidos para mitigarlos.
3. Fortalecer la autenticación, mediante la implementación de autenticación multifactorial.
4. Supervisar y registrar continuamente los eventos de ciberseguridad, para detectar señales débiles de ataques. Para ello, se coordinará con la matriz en la implementación de un SOC (Centro de Operaciones de Seguridad). Dicho SOC permitirá el análisis de estos eventos y facilitará la toma de decisiones rápidas.
5. Utilización de cuentas de Servicios Limitados, con la finalidad de reducir la propagación de un ataque de ciberseguridad.
6. Activación de la célula de crisis en caso de ataque cibernético. Dicha activación se realizará en el tiempo más breve posible.
7. Se realizarán copias de seguridad inalterables que permitan restaurar y recrear sin atrasos las aplicaciones y servicios comprometidos.

3.4.3 HUELLA TERRITORIAL.



VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU desean dejar una huella territorial positiva y, por ello, están comprometidas con el desarrollo económico, el respeto y el apoyo a las comunidades locales en las que desempeñan sus actividades.

Para ello, se comprometen a:

- Integrarse en el entorno, estableciendo canales de comunicación y relaciones basadas en la transparencia y la honestidad, comprendiendo y teniendo en consideración las preocupaciones y expectativas realistas de los miembros locales.
- Concienciar sobre sus actividades, las practicas sostenibles, los desafíos medioambientales y la promoción de la economía a través de la política de puertas abiertas.

¹¹ Solución de seguridad para endpoints que supervisa y recopila activamente los datos de los endpoints que tengan que ver con amenazas, analiza la información, alerta a los equipos de seguridad de actividades sospechosas y ofrece soluciones para resolver brechas de seguridad. Es un sistema eficaz para detectar amenazas avanzadas, basándose en el comportamiento y no en los archivos.

¹² Dispositivo informático remoto que mantiene comunicación a través de una red a la que está conectado. Hace referencia a los dispositivos (ordenadores, portátiles, teléfonos...).



- Apoyar proyectos o iniciativas locales con impacto positivo en la comunidad, alineadas con sus valores, objetivos y expectativas.
- Promover el crecimiento económico, la creación de empleo y la mejora en la calidad de vida de los miembros de las comunidades locales donde estén presentes.

3.4.4 COMPRAS RESPONSABLES.



VALLS QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL SAU desean involucrar a sus proveedores hacia la transición ecológica.

Para ello, siendo conscientes de que las decisiones relativas a las compras tienen consecuencias socioeconómicas y medioambientales, se favorece a los proveedores más responsables ética, social y medioambientalmente, además de impartir formación al equipo de compras en lo relativo a las compras responsables.

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 tomarán las acciones oportunas para resolverlos.

3.5.2 POLÍTICA COMERCIAL O DE VENTAS.

CLÁUSULAS ANTIBRIBERY O ANTICORRUPCIÓN: 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 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.

3.5.3 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.



CLÁUSULAS ANTIBRIBERY O ANTICORRUPCIÓN: 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.

Las mercantiles velarán 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 CAPITAL Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

VALLS QUIMICA, SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL, SAU cumplirán con las disposiciones nacionales e internacionales 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 procedimiento 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 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.

3.7.4 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.
- ✓ Se deberá tener en cuenta la prohibición de realización y publicación o compartición de cualquier fotografía o video en la que puedan aparecer el interior de las instalaciones de la empresa y, especialmente elementos protegidos por el secreto empresarial (ley 1/2019 de 20 de febrero de secretos empresariales).

3.7.5 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.

De igual modo, 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 está 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 QUÍMICA SAU e IBERTREDI MEDIOAMBIENTAL 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 o su condición de anónimo.
- 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 será investigada 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 con los más elevados estándares de integridad.

5 VIGENCIA.

El presente Código de Conducta entra en vigor el día 26 de junio de 2024, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración.