



Código Ético

EUROFRED
being efficient

Finalidad

El presente Código Ético es una pieza fundamental para cumplir con la Misión, Visión y Valores del Grupo Eurofred. La finalidad principal del presente Código, es comunicar y transmitir a todos los stakeholders del Grupo Eurofred los principios y valores asumidos por la compañía para que sean considerados y tenidos en cuenta para gestionar todas y cada una de las relaciones que se produzcan con todos ellos (Clientes, Proveedores, Trabajadores, Administración, Competidores...).

EUROFRED
being efficient



Misión

Nuestra misión es ser la mejor empresa de soluciones al instalador de climatización y refrigeración, con la mirada puesta en el usuario final, siendo al mismo tiempo el cliente más relevante para nuestras marcas representadas.



Visión

Nuestra visión es mantener el liderazgo en climatización y Horeca a través de un crecimiento rentable, orgánico y sostenible en los países en donde estamos presentes y con la expansión a aquellos otros en donde nuestro modelo de negocio suponga una ventaja competitiva.

Principios de conducta

EUROFRED
being efficient

Tratamos a todos nuestros compañeros y a nuestros socios de negocio con dignidad y respeto, la colaboración y el trabajo en equipo son uno de nuestros pilares fundamentales.

Todos los sujetos obligados de la Compañía se comprometen a cumplir con las normas que se establecen en el presente Código ético.

Además, todos velaremos por la seguridad de los valores de la Organización y de los terceros interesados. Nos comprometemos a colaborar activamente en la protección de las personas, activos, actividades, informaciones, “know-how” y reputación ante las amenazas que los pongan en peligro.

Todos los miembros de Eurofred realizarán su trabajo con profesionalidad, diligencia y poniendo la necesaria atención para evitar errores que puedan perjudicar a la compañía o a sus miembros. Deberán respetar los procedimientos y protocolos establecidos para su puesto de trabajo y funciones en base a los siguientes principios:

- a.** No exralimitación en las funciones, tomando decisiones o realizando actividades que no son propias del cargo o puesto de trabajo.
- b.** Harán un uso correcto de los medios, dispositivos y activos que la Organización ponga a su disposición para el desarrollo de su trabajo.
- c.** Se someterán a la supervisión y los controles establecidos por Eurofred para los pertinentes procedimientos.
- d.** Se llevará a cabo un compromiso de todos para la creación de un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con respeto y dignidad.
- e.** Deberán mantenerse en secreto todos los datos e informaciones que reciban debido al desarrollo de su cargo, no pudiendo utilizarlos en beneficio propio, ni facilitarlos a terceros.

El incumplimiento del presente Código por cualquiera de los actores puede ser sancionado en la forma descrita por el Sistema Disciplinario de Eurofred y la legislación laboral que proceda.

Introducción

El Administrador único de Eurofred S.A. por medio del presente Código pretende poner de manifiesto los valores y los principios éticos que inspiran su actuación y que deben regir la actividad de todos los empleados, directivos y miembros de su órgano de administración.

Eurofred aspira a que su actuación se rija por principios y valores éticos, que sean los pilares básicos de su actividad. Eurofred está comprometida en realizar su actividad de acuerdo con las más altas exigencias jurídicas y éticas con óptimos estándares de conducta profesional, tanto en interés de sus clientes como en el de la comunidad y en el de todos los que en diversas formas se relacionan directamente con la Entidad.

Dichos principios y valores éticos básicos de Eurofred son: el respeto, la integridad, la transparencia, la excelencia, la profesionalidad y la confidencialidad.

Eurofred promoverá que las empresas filiales y participadas por la Entidad así como sus proveedores y clientes se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en este Código.

Alcance subjetivo

El presente Código es de aplicación a todos los empleados/as, propios o externos que trabajen para el Grupo Eurofred, estudiantes en prácticas, directivos/as y miembros del Órgano de Administración de Eurofred. Todos ellos deben conocer y cumplir el presente Código.

Alcance objetivo

El presente Código Ético se aplica a todas las entidades nacionales e internacionales que forman parte de Grupo Eurofred. Todas las Personas sujetas a este Código en su actividad profesional deberán respetar los valores, principios y normas contenidas en el mismo, en sus relaciones profesionales internas con la Entidad y en las externas con los clientes, proveedores y la sociedad en general.

Las comunicaciones sobre posibles incumplimientos del Código o las dudas que pueda suscitar la interpretación o aplicación del mismo se remitirán al Departamento de Compliance a través de canales internos de denuncia confidenciales. Este departamento las recibirá, estudiará y resolverá salvaguardando la confidencialidad del remitente. Si son suscitadas por clientes se tramitarán por los canales de atención al cliente establecidos a tal efecto.



Valores del Grupo Eurofred



01 Eficiencia

Tenemos un denominador común y transversal: es la eficiencia, un valor que nos mueve y nos diferencia. Eficiencia para reducir el consumo de los recursos y para ser respetuosos con el entorno. Eficiencia como el resultado más tangible de la tecnología avanzada que incorporan nuestros productos. Y también, aplicada a los procesos de gestión, eficiencia para mejorar continuamente, orientados a la satisfacción del cliente.



02 Bienestar

Nos preocupa el bienestar de las personas. Aquellas que forman nuestro equipo, pero también las que colaboran con la compañía y las que disfrutan de nuestros productos y servicios. Por eso, no solo aportamos confort a los hogares y negocios, sino que acompañamos a los profesionales para ayudarles a crecer. Siempre vamos de la mano de quienes confían en Eurofred. Porque estamos convencidos de que sentirse bien es una aspiración que debe formar parte de nuestro día a día.



03 Responsabilidad

Nuestro trabajo diario se basa en la conciencia, la honestidad y en el respeto a las personas, a sus realidades y a sus necesidades. Creemos que todos somos únicos y apoyándonos mutuamente lograremos avanzar. Sabemos que nuestro deber es respetar el entorno en el que desarrollamos nuestra vida, protegerlo y conservarlo, por ello minimizamos y compensamos al 100% nuestro impacto medioambiental.



04 Implicación

Eurofred es una suma de esfuerzos. Los de todo el equipo humano que, día tras día, se involucra y participa en la compañía de forma activa, positiva, transparente y comprometida. Construimos relaciones duraderas con nuestro equipo, nuestros partners y clientes, porque son la base de un futuro sólido, esperanzador y de logros compartidos.



05 Cercanía

Queremos estar muy cerca de las necesidades de nuestros clientes. Estar a su lado, en todo momento y en cualquier situación. Y para ello, ponemos a su disposición nuestro equipo de más de 600 personas, presentes en 8 países. Personalizando al máximo nuestras soluciones para que se sientan acompañados en la experiencia Eurofred.



EUROFRED
being efficient

01

General Framework

01.1.

Cumplimiento de la ley y las normas

Cumplimos con todas las leyes vigentes de carácter local, nacional e internacional, dondequiera que desarrollamos nuestras actividades, así como cualquier normativa interna de Eurofred.

El cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales dondequiera que desarrollamos nuestras actividades empresariales es de vital importancia para el éxito de nuestras compañías. Por este motivo, nuestras compañías se comprometen a que todos sus integrantes desarrollen su actividad con el máximo respeto a los Reglamentos y Directivas, Leyes y Normativas que les sean de aplicación. La violación de las leyes y las normas puede acarrear graves consecuencias: penas de cárcel, multas y merma de reputación.

Todos los directivos y mandos del Grupo Eurofred tienen la obligación de familiarizarse con las principales leyes, directivas y políticas empresariales que tengan relevancia para su ámbito de responsabilidad. Un conocimiento exhaustivo de las leyes y políticas empresariales vigentes es especialmente importante para los cargos directivos que, debido a sus

funciones específicas o al cargo para el que han sido designados, son los responsables de que nuestras empresas se atengan a tales leyes y directivas (p. ej. directores de Unidad o departamento: finanzas, recursos humanos, Compliance,...).

Es posible que en algunos países, espacios empresariales o sectores, así como en el trato con asociados concretos, rijan reglas más estrictas que las descritas en el Código Ético. En tales casos, los empleados deben asumir que es necesario atenerse a la normativa más estricta.

En caso de existir alguna duda sobre la legalidad de una decisión, es preciso contactar con una de las personas indicadas en el anexo («contactos en materia del Código Ético») para obtener asistencia y aclarar la cuestión.



01.2.

Libertad de expresión

Consideramos la libertad de expresión un derecho fundamental, por este motivo, se prohíbe cualquier tipo de represalia contra los empleados que revelan de buena fe su preocupación sobre conductas impropias dentro de la empresa.

Disponer de la capacidad de hablar libremente ayuda a prevenir conductas impropias, y a detectarlas y corregirlas cuando se producen. Por ese motivo consideramos importante disponer de un espacio de trabajo franco en el que los empleados pueden dirigirse a sus managers o a la dirección para exponer sin miedo sus dudas y críticas.

Para hacerlo efectivo, la Compañía cuenta con un Canal de Alerta Ética para la comunicación de incumplimientos y posibles hechos constitutivos de delitos, que cumple con las exigencias de la Directiva 2019/1937 relativa a la protección frente a represalias de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, conocida como Directiva Whistleblowing.

Corresponde a los directivos fomentar el diálogo abierto, así como apoyar a los

empleados a su cargo y tratar sus preocupaciones de manera justa e imparcial. No pueden tolerarse ni la intimidación ni las represalias contra aquellos empleados que comuniquen de buena fe sus sospechas o certezas de conductas inapropiadas. Informar «de buena fe» sobre una posible violación significa que la persona cree que cuanto dice en su informe es cierto, independientemente de si una investigación posterior corrobora o desmiente su veracidad.

Si el empleado no se siente cómodo presentando sus dudas a su superior directo o a alguna otra instancia de la empresa, o si tales medidas no resultan efectivas, le aconsejamos que haga uso de los recursos que se mencionan en el anexo («contactos en materia del Código Ético»).



01.3.

Confianza y respeto mutuos

Las relaciones en el trabajo se caracterizan por un respeto y una confianza mutuos. Velamos para crear un espacio laboral que no deja lugar a la discriminación.

Eurofred asume como valor fundamental de su actuación el respeto a la persona y su dignidad. Todas las personas sujetas a este Código deben respetar la dignidad de accionistas, clientes, potenciales clientes, competidores, demás empleados y cualquier persona que interactúe con la sociedad.

La confianza de los accionistas, de los clientes y en general del entorno en el que opera Eurofred se halla en la base de su actividad empresarial. Siendo íntegros y transparentes generamos confianza, valor fundamental para Eurofred.

Eurofred vela para promover un buen clima de trabajo, sano y basado con el respeto mutuo en todas las relaciones internas que se produzcan. En ningún caso, se permitirán las faltas de respeto, vejaciones o las ofensas a la dignidad personal. Asimismo, no se tolerará ninguna práctica que constituya algún tipo de daño mental o físico, quedando prohibidas todas las formas de acoso y tratos humillantes.

Toda decisión referida a la contratación, adopción de medidas disciplinarias o promoción laboral de los empleados debe llevarse a cabo desde el rechazo expreso de toda práctica discriminatoria ilegal. No toleramos la discriminación hacia empleados o solicitantes de empleo por motivos de raza, etnia o nacionalidad; género; embarazo, estado civil o familiar; edad; discapacidad; religión o fe; orientación sexual; o cualquier otra característica especificada por las directivas de la empresa o la legislación vigente contra la discriminación.

Eurofred respeta las culturas locales de las comunidades y países donde opera, y adopta una actitud activa y comprometida con las mismas, contribuyendo al progreso y desarrollo socioeconómico de los mismos.



01.4.

Conflictos de interés

Informamos sobre conflictos de intereses en el puesto de trabajo (tanto potenciales como ya existentes) en un plazo suficiente para su correcta evaluación y resolución.

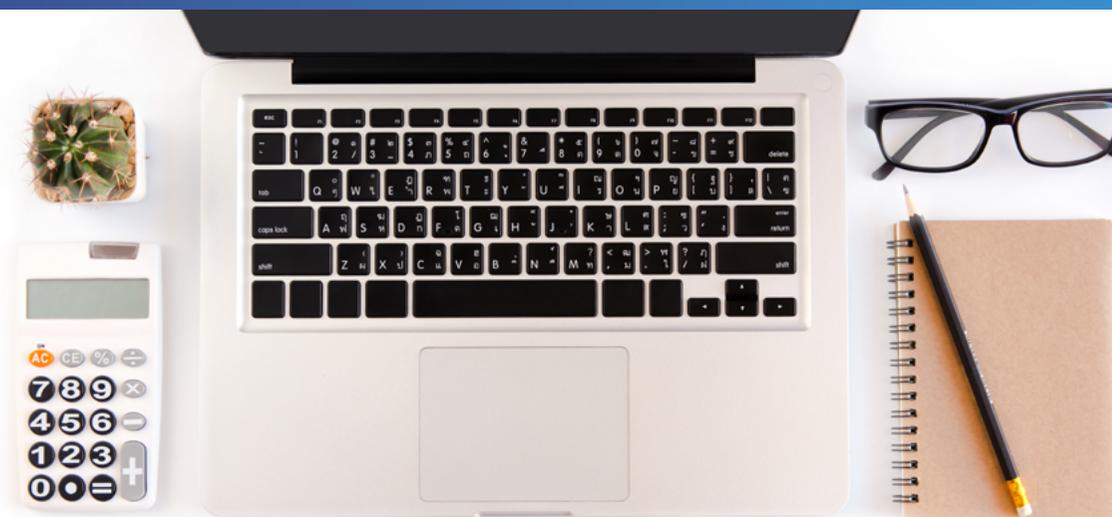
Es posible que en el ejercicio de nuestra labor para la empresa nos encontremos ante situaciones en las que la decisión que más beneficia a la compañía interfiere con nuestros propios intereses personales. Un conflicto de intereses puede conducir a que una persona no sea capaz de cumplir con su deber para con la empresa de manera imparcial.

Un «conflicto de intereses» surge cuando nuestros intereses personales no están en consonancia con los de nuestra Organización. Algunas de las situaciones que pueden plantear un posible conflicto de interés son las siguientes:

- Tener un interés en una empresa proveedora, cliente, competidora o contratista.
- El uso indebido del cargo que se ostenta en Eurofred para obtener beneficios personales.

- Realizar una competencia desarrollando cualquier actividad de negocio de Eurofred.
- Entregar o recibir obsequios que favorezcan las relaciones comerciales de Eurofred con terceros.
- Establecer relaciones de carácter privado y/o afectivo con empleados, subordinados o no, dentro de la entidad.
- Los empleados susceptibles de incurrir en un posible conflicto de intereses deben comunicarlo a su superior o a la dirección de la empresa para que pueda resolverse cuanto antes.





01.5.

Uso de los activos de la empresa

Hacemos un uso responsable, eficiente y apropiado de los bienes, productos y recursos de la empresa.

Apreciamos el uso y manejo responsable de los activos tangibles e intangibles de la empresa, como productos, materiales de empresa, equipamiento informático o propiedades intelectuales.

Solo debe hacerse uso de los activos de la empresa con fines empresariales legítimos y no con la intención de destinarlos a propósitos personales, ilegales o no autorizados.

Está prohibida toda forma de fraude, independientemente de si afecta a los activos de la compañía o

a los de terceros. Deben establecerse las medidas de control adecuadas para impedir toda forma de actividad fraudulenta (como fraude, malversación, robo, apropiación indebida, evasión fiscal o lavado de dinero).

En caso de pérdida de cualquier dispositivo, el usuario deberá notificar en la mayor brevedad al Departamento de Sistemas para poder activar el servicio de Geolocalización a través del sistema MDM para poder rastrear su localización.

01.6.

Relaciones personales y profesionales

Fomentamos el establecimiento de vínculos profesionales y personales entre nuestros empleados basados en las relaciones de confianza.

Deseamos un entorno de trabajo que permita que las personas se realicen desde la perspectiva profesional y la personal. Por ello fomentamos el establecimiento de relaciones formales e informales basadas en la confianza, el compañerismo, el respeto y el reconocimiento mutuo.

Los managers establecerán los cauces adecuados para que la relación entre los miembros de sus equipos, y para con el resto de empleados de la compañía, se vehicule siempre desde la confianza y el respeto mutuo.

Cualquier tipo de relación afectiva formal que se establezca entre empleados/as de la organización, estén o no dentro de un mismo equipo (especialmente cuando se produzca entre empleados/as de diferente ámbito jerárquico) debe ser comunicada a la dirección de la compañía y a los contactos en materia de Código ético. Estos, establecerán las medidas que pudieran ser necesarias para evitar, en su caso, conflictos de intereses garantizando el respeto a la profesionalidad de los empleados, a su carrera profesional y evitando cualquier forma de discriminación.





EUROFRED
being efficient

02

Relaciones con terceros

02.1.

Relación con partners y clientes

Nuestro trato con terceras partes se realiza con integridad y cumplimiento, y esperamos de nuestros Partners que cumplan con la legislación vigente.

Nuestros Partners (p. ej. clientes, proveedores, agentes y asesores) depositan su confianza en Eurofred para que cumpla con la ley. Esto requiere de nosotros que conozcamos nuestras obligaciones contractuales con nuestros asociados. Eurofred asume el compromiso de facilitar a sus clientes información precisa, veraz y comprensible de sus operaciones. Eurofred debe realizar la contratación de proveedores en un marco de libre competencia y al margen de cualquier vinculación o interferencia ajena a los intereses de Eurofred. Las relaciones de colaboración con los proveedores deberán generar valor para ambas partes y por ello la compra de bienes o la contratación de servicios debe realizarse con objetividad y transparencia.

A su vez, nosotros nos aseguramos de que las actividades de nuestros asociados se desarrollan en cumplimiento de la ley.

Las leyes nacionales e internacionales rigen la importación, exportación y comercio doméstico de bienes, tecnologías y servicios, así como el manejo de productos específicos, los pagos y los movimientos de capitales. Es necesario seguir procedimientos adecuados con los que asegurarse de que las transacciones con terceros no vulneran embargos económicos vigentes, ni controles comerciales, de importación o exportación, ni las leyes para la prevención de delitos internacionales.



02.2.

Relación con las administraciones públicas

La corrección y la legalidad caracterizan las relaciones que mantenemos con las diversas entidades gubernamentales y reguladoras

Todo trato con entidades gubernamentales y reguladoras y con sus representantes debe ser honesto y transparente y atenerse a la legislación vigente. La interacción con agencias gubernamentales puede producirse en el día a día de la empresa (p. ej. solicitud de licencias o de permisos, o firma de contratos) o en respuesta a solicitudes o demandas oficiales de todo tipo (citaciones, investigaciones, procedimientos legales, etc.).

Las relaciones con las diversas Administraciones públicas deben estar basados en el máximo respeto institucional y la adecuada colaboración con las mismas.

Cualquier persona sujeta a este código que deba comparecer ante un órgano judicial u organismo administrativo en calidad de denunciado, demandado, testigo, perito o en cualquier otra condición, que derive de su prestación de servicios para Eurofred deberá informar al Departamento de Compliance y a sus superiores.

Asimismo, cuando un empleado reciba un requerimiento oficial por parte de una administración pública de cualquier tipo relacionado con el ámbito profesional de la compañía, debe ponerlo de inmediato en conocimiento de la dirección de la empresa antes de tomar cualquier otra medida, para asegurarse del correcto cumplimiento de las disposiciones legales.



02.3.

Rechazo del soborno y la corrupción

Condenamos toda forma de corrupción y de soborno

En Eurofred está prohibida la entrega o aceptación de sobornos de cualquier tipo, tanto en el sector público como en el privado. En ningún caso, los integrantes de la compañía recibirán o solicitarán en el ejercicio de su desempeño profesional un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza para sí o para la empresa como contraprestación para favorecer las relaciones comerciales.

La decisión de la elección de los partners y proveedores con los que trabajamos, debe basarse en criterios empresariales objetivos que persigan la máxima eficiencia en nuestros costes y la calidad del servicio/producto/solución. En ningún caso debemos guiarnos por criterios de preferencia personal o por la existencia de relaciones personales generadas previamente o en el desempeño de nuestro puesto de trabajo. Eurofred elegirá sus partners y proveedores a partir de un proceso de selección con tres propuestas como mínimo.

Regalos, atenciones y cortesías

Al llevar a cabo los negocios de la compañía, es posible que se intercambien obsequios y se participe en eventos sociales para fomentar las buenas relaciones de negocio con otras organizaciones, clientes y/o proveedores. Estas atenciones, solo pueden ofrecerse

o aceptarse si sirven a un propósito comercial legítimo, y no cuando pretenden obtener o conceder una ventaja inadecuada. Las cortesías no pueden ser de un valor desproporcionadamente alto, ni exceder los límites establecidos por la empresa. En ningún caso se podrán otorgar a personas que ostenten cargos públicos salvo justificado motivo y autorización de la dirección general.

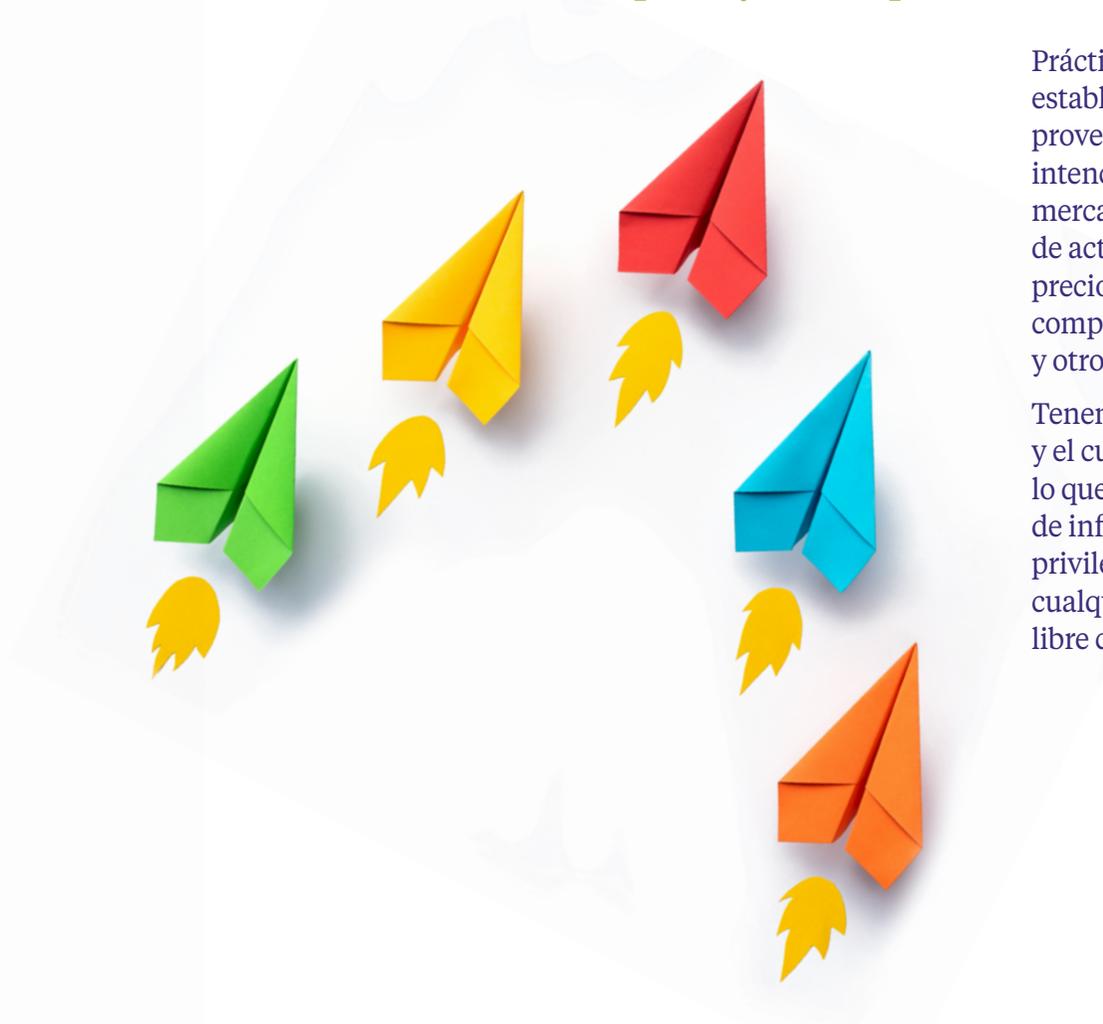
Cualquier invitación de carácter personal o regalo recibido por parte de un proveedor o tercero por un importe estimado superior a 20€, deberá ser comunicado a través de los mecanismos que la empresa establezca al Departamento de Compliance, pudiendo este dar autorización a su recepción, denegarla o demandar que sean depositados a un fondo común a sortear entre empleados/as.



02.4.

Libre competencia

Cumplimos con la legislación vigente en materia de monopolio y libre competencia y consultamos a los expertos de la compañía las cuestiones referidas al monopolio y la competencia.



Prácticamente en todos los países está prohibido establecer relaciones o acuerdos con competidores, proveedores, distribuidores o vendedores con la intención de interferir en la libre competencia del mercado. Esta prohibición abarca un gran número de actividades como, por ejemplo, la fijación de precios, el repartimiento de clientes o territorios entre competidores, boicots contrarios a la libre competencia y otros métodos de competencia desleal.

Tenemos un compromiso con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes que la protegen, por lo que se prohíbe la manipulación, la ocultación de información, el uso inadecuado de información privilegiada, la tergiversación de hechos reales o cualquier otra práctica desleal que pongan en peligro el libre comercio.

02.5.

Seguridad de nuestros productos

Comercializamos y desarrollamos servicios y productos seguros para nuestros clientes.

Consideramos que nuestros clientes son nuestros socios. El éxito de nuestra actividad empresarial se basa en la larga relación que mantenemos con nuestros clientes. Nos comprometemos, por tanto, a proporcionarles productos y servicios seguros y de excelente calidad.

Estos no pueden ser defectuosos ni tener características que puedan suponer un peligro para la salud u ocasionar daños a la propiedad.





EUROFRED
being efficient

03

Uso de la información

03.1.

Privacidad y protección de datos

La compilación, almacenamiento, uso y transmisión de datos e informaciones confidenciales o personales se lleva siempre a cabo en cumplimiento de las leyes y directivas vigentes.

La compilación, conservación, uso y transmisión de información personal y privada (nombres, direcciones, números de teléfono, fechas de nacimiento, datos sobre la salud, etc.) de empleados o clientes u otras personas debe llevarse siempre a cabo con gran cuidado y atendiendo a lo dispuesto por la legislación y las directivas vigentes.



Los empleados dedicados a la obtención, conservación, uso o transmisión de datos personales reciben asesoramiento y apoyo de los expertos de la compañía.

Los datos de carácter personal serán tratados de manera especialmente restrictiva, de forma que:

- Únicamente se recaudarán aquellos datos que sean necesarios para la finalidad para la cual fueron recabados.
- Se obtendrá el consentimiento explícito, tácito e inequívoco para el tratamiento de todos los datos personales que se almacenen de los empleados.
- Se fijará el tiempo de almacenamiento y el procedimiento de destrucción que se seguirá de todos los datos personales que se encuentran en las bases de datos de la compañía.
- La captación, tratamiento informático y utilización de los datos se realizará de manera que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones de la empresa que resulte de la normativa aplicable.

03.2.

Publicidad engañosa

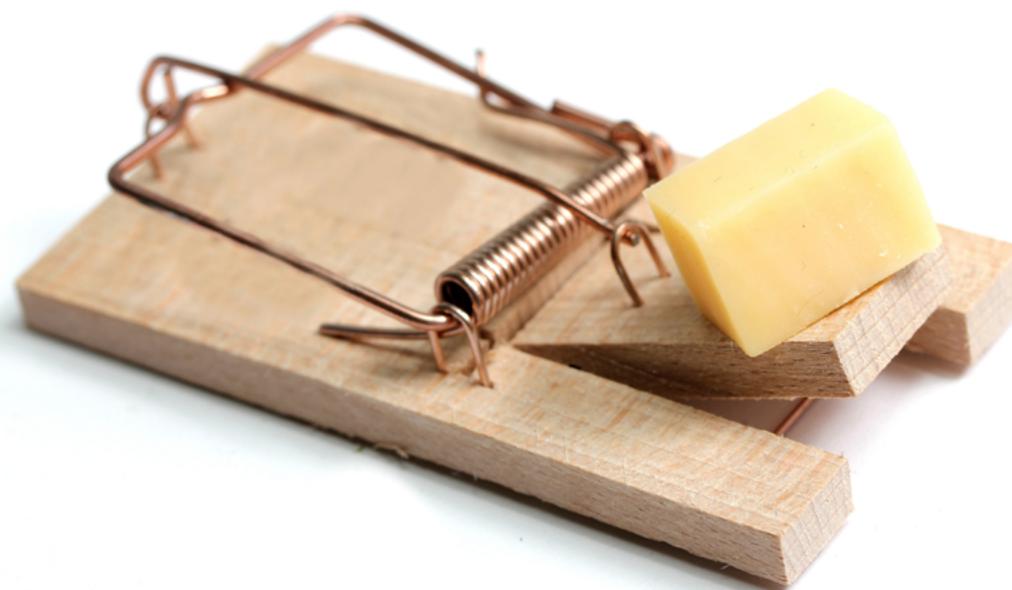
Nos oponemos al uso consciente de medios publicitarios engañosos o fraudulentos en la promoción de nuestros productos y servicios.

La honestidad implica que las afirmaciones que realizamos a propósito de nuestros productos y servicios se ajustan a la verdad.

La información falsa o engañosa relativa a nuestros productos y servicios puede resultar perjudicial tanto para nuestros clientes como para nuestra reputación.

Tal circunstancia atenta contra nuestros principios y está prohibida.

Resulta de especial importancia que el personal de marketing, publicidad y ventas se atenga a estas directivas.



03.3.

Uso de tecnologías de la información

Hacemos un uso apropiado de las tecnologías de la información en el trabajo para contribuir a la protección de los sistemas y el equipamiento de amenazas internas o externas

En el transcurso de nuestras labores cotidianas empleamos tecnología de la información y procesamos datos con regularidad. Para ello es necesario el uso de medidas de seguridad apropiadas (protección de contraseñas, uso de tecnología aprobada y programas con licencia) que protegen la propiedad intelectual y la información personal. El desprecio de las medidas de seguridad puede tener graves consecuencias: pérdida de datos, robo de identidad o infracciones en materia de derechos de autor.

Es preciso demostrar una enorme precaución en las comunicaciones digitales (correo electrónico corporativo, correo de voz, archivos adjuntos y descargas) debido a la velocidad de diseminación, fácil copia y práctica indestructibilidad de dicha información.

Nos comprometemos a utilizar los sistemas informáticos y tecnológicos de trabajo para fines legítimos y de negocio, evitando usos de carácter personal que puedan ser considerados como irrazonables o impropios, o para la realización de actividades ilegales o contrarias a la ética.

Como consecuencia de todo lo anterior, ningún mensaje de correo electrónico corporativo será considerado como privado, y Eurofred se reserva el derecho de monitorizar, revisar o comprobar, de forma aleatoria y sin previo aviso, los mensajes de correo electrónico corporativo o cualquier sesión de acceso a Internet iniciada por un usuario de la red corporativa, así como los registros que queden graba-

dos en archivos específicos de los servidores, con el fin de verificar el correcto uso de los equipamientos informáticos que se ponen a disposición de los empleados y prevenir actividades que pudieran afectar a Eurofred en su propio interés o como responsable civil subsidiario.

El uso de los códigos de usuario y claves de acceso de cada usuario implica la aceptación, como documento probatorio de las operaciones efectuadas, en relación con los registros generados en los servidores, los propios correos o las obtenidas por la monitorización de los sistemas. Salvo prueba en contrario, todos los actos realizados con el identificador de usuario y la clave de acceso asignados le serán atribuidos al titular de los mismos.

Los empleados deben ser plenamente conscientes de que todos los sistemas informáticos del espacio laboral son propiedad de la compañía.

Es nuestra obligación adoptar las medidas necesarias para proteger los sistemas informáticos contra un uso indebido externo e interno y contra posibles amenazas (por ejemplo, dando un uso inapropiado a las contraseñas asignadas o descargando materiales indebidos de Internet). Debemos ponernos en contacto con el departamento de informática siempre que tengamos dudas o sospechas.



03.4.

Confidencialidad y relaciones públicas

Impedimos la divulgación y el uso no autorizados de la información confidencial. Protegemos la reputación de la empresa en nuestros comunicados públicos

La información confidencial es información dirigida exclusivamente a destinatarios específicos y no destinada a difusión interna ni publicación externa. Puede estar relacionada con archivos, informes, contratos, datos personales y económicos, investigaciones, pleitos o nuevos productos y planes de negocio, y puede presentarse en muy distintos formatos (físico, digital, etc.). Será considerada información confidencial, todos aquellos datos que confieren a nuestra compañía una ventaja competitiva, y que a modo de ejemplo se enumeran los siguientes:

- Listas o datos de clientes, Información financiera, Escandalo de costes, Planes de márketing, Términos y condiciones, etc.

La discusión de información confidencial en espacios públicos, así como la transmisión no autorizada a terceras partes de información sobre la empresa o los clientes (medios de comunicación o competidores, por ejemplo), constituyen violaciones de la confidencialidad y pueden vulnerar las leyes antimonopolio.

Los empleados con acceso a información especialmente sensible (referente a finanzas, recursos humanos,

cuestiones legales, desarrollo de nuevos productos, etc.) deben mantener la más estricta confidencialidad incluso frente a sus compañeros de trabajo y deben buscar asesoramiento legal antes de desvelar cualquier información a terceros. En tales casos, es importante considerar la posibilidad de cerrar acuerdos de confidencialidad.

Quando usamos medios sociales, somos conscientes de nuestra responsabilidad para con la reputación de la empresa. No debe compartirse información confidencial o sensible de la empresa, y debe respetarse la privacidad de nuestros compañeros de trabajo y partners.

Toda pregunta de los medios a propósito de nuestras empresas debe ser remitida inmediatamente al departamento de comunicación de la empresa, a la Dirección General o a las instancias designadas por esta.





EUROFRED
being efficient

04

Personas y medio ambiente

04.1.

Derechos humanos y salud

El respeto de los derechos humanos y la protección de la salud son parte integrante de nuestra responsabilidad como empresa

Respetamos la dignidad y los derechos individuales de los empleados y de las terceras partes con las que mantenemos relaciones comerciales.

Defendemos tanto el derecho de libre asociación como el de negociación colectiva, en observancia de la legislación vigente. Rechazamos el trabajo forzado e infantil, así como toda forma de explotación o discriminación, y cumplimos siempre con la legislación vigente.

La empresa proporcionará a sus empleados un espacio de trabajo saludable y seguro, cumpliendo para ello con todas las leyes y disposiciones relativas a salud y seguridad. En particular, los directivos deben asegurarse del correcto funcionamiento de los distintos mecanismos y medidas de seguridad y protección de la salud para cumplir con la legislación y los estándares empresariales vigentes.

Cumplimos con las disposiciones legales que salvaguardan unas condiciones de trabajo justas, incluidas aquellas que regulan las retribuciones, las horas de trabajo y la privacidad.

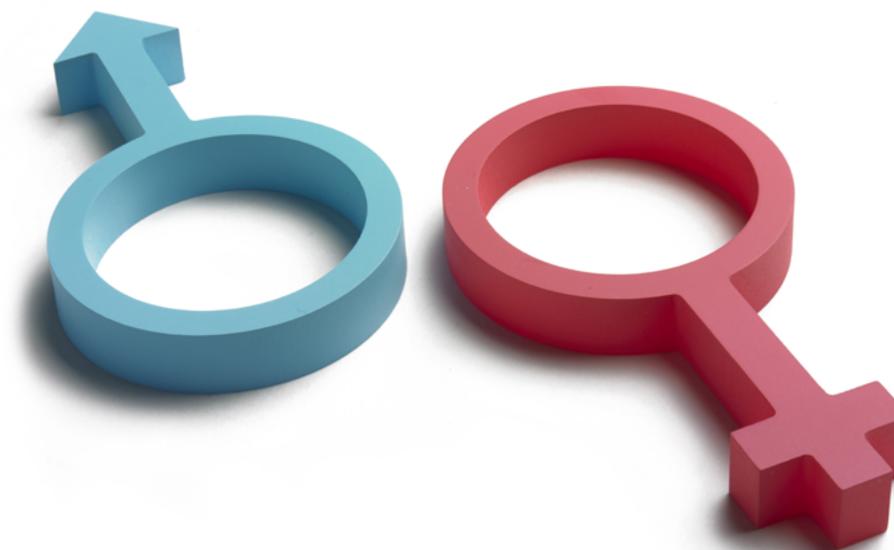


04.2.

Igualdad de género y no discriminación

Eurofred velará por la igualdad de oportunidades en los procedimientos de contratación, promoción y carrera de sus miembros, sin que exista ninguna discriminación por razón de sexo, orientación o identidad sexual, raza, ideología, religión o creencias y situación familiar.

La Organización no tolerará ninguna conducta que pueda interferir con la integridad física y sexual de sus integrantes, sus clientes o cualquier otra persona de los grupos de interés de la compañía. Los actos que atenten contra la integridad física y sexual, y/o que pretendan causar un daño físico o trauma emocional a una persona, están expresamente prohibidos.



04.3.

Conciliación de vida familiar y laboral

Queremos conseguir un entorno de trabajo eficiente, productivo, seguro y respetuoso para todas las personas

El tiempo es un bien único e insustituible, al que debemos dar el máximo valor, por lo que debemos respetar el tiempo de los demás porque vale tanto como el nuestro. La puntualidad ha de ser un principio ético que guíe nuestra conducta.

A las personas se les ha de valorar por sus resultados, ya que las horas de presencia no garantizan una mayor eficiencia. Las jornadas laborales prolongadas perjudican la calidad de vida de los empleados/as y no son rentables para las empresas. Por ello, la relación entre la dirección y el personal colaborador ha de estar sustentada en conseguir resultados y basarse en la confianza y el compromiso, y no sólo en el cumplimiento estricto del horario.

Asumimos el compromiso de aplicar medidas de flexibilización horaria que mejoren las condiciones en las que nuestros empleados/as pueden conciliar su vida personal y profesional allí donde sea posible.

La evaluación del personal se realizará basándose en sus resultados, competencias, esfuerzo y compromiso, teniendo en cuenta el cumplimiento de los criterios comunes de puntualidad horaria, no en el número de horas de presencia o trabajo en el centro.



04.4.

Respeto al medio ambiente

El respeto al medio ambiente es parte fundamental de nuestra cultura como empresa y un esfuerzo compartido por el conjunto de empleados/as

Propugnamos una adquisición y un uso responsables desde el punto de vista ecológico de los recursos naturales (energía, agua, materiales y suelo), tanto en la producción y distribución de nuestros productos como en la prestación de nuestros servicios.

Trabajaremos para paliar las externalidades negativas que sobre el medio ambiente y nuestro entorno produzca nuestra actividad a través de políticas activas y de un uso responsable de los recursos.

Los empleados/as deben dirigir su actividad bajo criterios de sostenibilidad medioambiental y deben aplicarlos en el conjunto de ámbitos de actividad, desde la gestión del material de oficina hasta las decisiones más trascendentales de la compañía.

Cumpliremos con las máximas exigencias legales en materia de respeto medioambiental y trabajaremos con productos que garanticen y se encuentren certificados con los más altos estándares al respecto.

Trasladaremos nuestra responsabilidad para con el medio ambiente a nuestros proveedores, empleados y clientes para que en el ámbito de su actividad se responsabilicen de este objetivo compartido.





EUROFRED
being efficient

05

Buen gobierno económico

05.1.

Normas generales de buen gobierno económico

Tenemos la obligación de garantizar la precisión de nuestras declaraciones e informes financieros según exige la legislación aplicable y los principios contables de acuerdo a nuestras políticas internas.

En Eurofred disponemos de diversos controles en los procesos de gestión sobre recursos financieros, que contribuyen a prevenir, detectar o gestionar los riesgos económicos que pueden producirse en la Organización.

Todas las transacciones y registros de nuestras actividades empresariales deben ser llevados a cabo con exactitud y propiedad. El conjunto de transacciones, activos y pasivos debe documentarse y registrarse según las directivas de presentación de informes financieros y requisitos legales establecidos por la legalidad vigente y la normativa de Eurofred.

La integridad de la documentación archivada supone mantener un alto grado de precisión, completación

y responsabilidad en todas las actividades de la organización.

Las cuentas, los documentos, los contratos y cualquier otra información de la empresa no pueden incluir de forma consciente asientos incorrectos o fraudulentos.

Está prohibida la manipulación de cuentas y Balances.



05.2.

Sistema de comercialización internacional

Eurofred se compromete a cumplir con la regulación aplicable a importaciones y exportaciones

Eurofred actúa como Operador Económico Autorizado (OEA), y por tanto, desarrolla su actividad económica y profesional con los requisitos marcados por la legislación europea (Reglamento 648/2005, Reglamento 1875/2006 y el Reglamento EC 1192/2008), esto nos permite aumentar la seguridad de la cadena logística internacional.

Asimismo Eurofred está comprometido con toda la normativa aplicable a las importaciones, exportaciones y la legislación que hace referencia comercio y las sanciones aplicables. Por otro lado, existen restricciones de acuerdos comerciales con algunos países declaradas por Naciones Unidas, la Unión Europea, Estados Unidos y otras jurisdicciones, por ello la compañía tendrá un deber de diligencia y control respecto de aquellos países en los cuales está prohibido realizar exportaciones e importaciones, para prevenir la imposición de sanciones importantes.

En Eurofred velamos para que no se produzca ninguna actividad ilegal de contrabando. Se

entiende como contrabando las conductas establecidas en la ley consistentes en importar, exportar o comerciar con determinados productos sin declararlos en la aduana, sin pagar los impuestos correspondientes, en especial impuestos aduaneros, o comerciar con productos prohibidos a los particulares por las leyes.

Queda por tanto totalmente prohibido exportar o importar mercancía declarada ilegal por la legislación, ante cualquier duda al respecto debe trasladarse siempre al Departamento de Compliance para poder estudiarla.



05.3.

Prevención de blanqueo de capitales

Nos aseguramos de poner medios de prevención de blanqueo de capitales

La compañía está comprometida en detectar e impedir el Blanqueo de Capitales. El «blanqueo de capitales» consiste en participar en transacciones financieras que ocultan la identidad, el origen o destino del dinero obtenido a través de métodos declarados ilegales.

Eurofred vela por el cumplimiento de la legislación vigente en todo el mundo contra el blanqueo de capitales, y más concretamente con la Ley 10/2010, de 28 de abril de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo española.

Cualquier operación en la que sea necesario el movimiento de capital, deberá ser estudiado para

conocer el país de recepción y el titular de la cuenta en la cual se recibirán para evitar así ser parte de actividades de blanqueo de capitales. Además, debemos asegurarnos de que únicamente hacemos negocios y participamos en transacciones financieras con personas que realizan actividades lícitas y legítimas.

Es fundamental para Eurofred confirmar las identidades reales de las personas titulares de las empresas con las que hacemos negocios y sentirnos seguros de que los fondos que recibimos o transmitimos son legales.



CANALES DE AVISO Y DENUNCIA



Se establece un sistema de aviso y denuncia de los incumplimientos del código ético que garantiza la objetividad y confidencialidad del tratamiento de dichas denuncias

Las denuncias o avisos por presunto incumplimiento del código ético se formularán a través de los siguientes canales.

1. Buzón físico y/o virtual de denuncia.

En el mismo se podrán formular denuncias anónimas o nominales ante presuntos incumplimientos del presente código ético. el Canal permitirá el envío de información de forma anónima y que cumple con las exigencias de la Directiva 2019/1937 relativa a la protección frente a represalias de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, conocida como Directiva Whistleblowing.

- Canal interno únicamente para empleados:
- Canal externo para partners y stakeholders:

2. Nominalmente ante una “persona de referencia”, designada por la compañía, directamente por la persona afectada o por cualquier persona que tenga conocimiento de la situación.

La función de las personas de referencia será:

- Recepcionar el aviso o denuncia.
- Prestar apoyo y asesoramiento a la persona que realiza la denuncia en caso de que esta sea nominal.
- Determinar, siempre de manera colegiada con al menos otra de las personas de referencia, si el aviso o denuncia presenta suficiente credibilidad y supone un incumplimiento del código ético de la suficiente entidad como para abrir el procedimiento de actuación.



Activación del procedimiento de actuación por incumplimiento del Código Ético

La determinación de la necesidad o no de activar el protocolo de actuación la realizarán de manera colegiada como mínimo dos personas de referencia y se realizará en base a los siguientes principios:

Se debe basar en la información aportada por el denunciante y en la información previamente denunciada si existiera.

Esa información debe dar indicios claros y concretos de un incumplimiento relevante del presente código ético. Si la información es anónima, parcial y difusa no provocará la apertura del proceso pero debe ser registrada y catalogada para posibles futuras actuaciones o denuncias.

La decisión de archivar la denuncia debe ser tomada por unanimidad de las dos personas de referencia que, como mínimo, deben evaluar la denuncia o aviso. Una persona de

referencia no podrá tomar la decisión de manera unilateral, y si no existe unanimidad el proceso debe ser activado.

En la decisión colegiada no podrán participar ni responsables, compañeros directos o subordinados de la persona denunciada por incumplimiento del código ético. En caso que las personas de referencia lo sean deberán elegirse otras.

El Director de Personas y Compliance del Grupo debe ser informado del conjunto de avisos y denuncias presentadas de manera periódica y puntual. En el caso de que se haya descartado la apertura del proceso deberá informarse por escrito de los motivos.

Mensualmente se informará al Director General del Grupo Eurofred de las denuncias y avisos presentados en el conjunto del Grupo siempre que estas hayan generado apertura del proceso.



Personas de referencia designadas

Las personas de referencia designadas son:

- Director general
- Director Compliance
- Compliance Specialist

Cualquier empleado/a, mando o directivo que quiera realizar un aviso o denuncia, o que reciba o tenga conocimiento de algún aviso o denuncia sobre incumplimientos del código ético, debe dirigirse a alguna de estas personas de referencia o utilizar el canal de

denuncias establecido.

En función de las necesidades organizativas, y en cumplimiento de los objetivos de este código, podrán ser designadas más personas de referencia que serán debidamente comunicadas al conjunto de colaboradores de la compañía.

El conocimiento de incumplimientos del código ético y no informar de los mismos a alguna de las persona de referencia se considerará incumplimiento muy grave del presente código.