



(<https://grupoadl.es/>).



(<https://grupoadl.es/>).

CÓDIGO ÉTICO

Introducción

El código de conducta ética es nuestra guía de conducta adecuada, junto con las normas y procedimientos de trabajo establecidos, para garantizar lo correcto y que en su consecuencia lógica no se produzca ningún delito en la empresa.

El Código constituye una guía para todos los empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**, en su desempeño profesional en relación con su trabajo cotidiano, los recursos utilizados y el entorno empresarial en el que se desarrolla. En este se ofrecen las directrices que clarifican los principios básicos de toda gestión y las relaciones interpersonales con compañeros, colaboradores, jefes, proveedores, clientes, accionistas y en general cualquier persona con interés directo o indirecto en la actividad que desarrolla la compañía. Nuestras actuaciones se basan en el respeto de nuestros valores corporativos, y los empleados acomodaremos la actuación a principios de comportamiento respetuosos con la ética empresarial y con la profesionalidad, con el objetivo de que sea un referente en estos términos y sea así reconocida.

Ámbito de aplicación

El presente Código va dirigido a todos los empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Hay obligación de los relacionados con la empresa de dar a conocer a sus principales proveedores la existencia del presente Código, que estará disponible para su consulta en la página web de la compañía [<https://grupoadl.es> (<https://grupoadl.es>)].

Valores

Nuestros valores representan nuestra identidad como colectivo. Somos diferentes porque las personas que trabajamos en **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**, hacemos de esta empresa un proyecto único y diferenciador. Somos rápidos, sabemos escuchar, buscamos la innovación, somos serviciales y trabajamos en equipo de forma rigurosa y transparente.

- Tomamos decisiones rápidas y actuamos con celeridad y dinamismo.
- Focalizamos de manera ágil la solución a un problema proponiendo alternativas realistas, de calidad y viables.
- Nos adaptamos rápidamente a los cambios y demandas del entorno profesional.
- Escuchamos con atención a nuestro cliente interno y externo para conocer con exactitud sus necesidades y proponerle soluciones adecuadas.
- Tenemos los ojos y los oídos del cliente en cualquier operación que desarrollemos, preguntándonos continuamente por su satisfacción.
- Escuchamos activamente, con actitud abierta y respeto a la opinión de todas las partes implicadas en una situación.
- Buscamos activamente las ocasiones para mejorar los productos y servicios y crear nuevas oportunidades de negocio.
- Aprovechamos las oportunidades y problemas para dar soluciones novedosas.
- Actualizamos constantemente nuestros conocimientos tecnológicos para conseguir ser pioneros en innovación.
- Conocemos las necesidades y expectativas de nuestros clientes para desarrollar y aplicar soluciones que aumenten su satisfacción.
- Atendemos a nuestros clientes de manera eficiente manteniendo en todo momento un comportamiento ágil y resolutivo que potencie la credibilidad y reputación de la compañía y sus profesionales.
- Atendemos a los clientes con el máximo interés y nos esforzamos por interpretar sus demandas, siendo esta la característica prioritaria de la actitud de todos nuestros profesionales.
- Sabemos trabajar en equipos multidisciplinares, de distintas unidades, empresas y países generando un clima de confianza y respeto mutuo.
- Cooperamos con el resto de la organización asumiendo compromisos encaminados a la consecución de objetivos comunes.
- Orientamos nuestros esfuerzos hacia un mismo resultado, teniendo en cuenta el aporte de cada uno de los miembros por pequeño que parezca.
 - Respetamos las diferencias, las opiniones y la diversidad.
 - Somos respetuosos con el medio ambiente y las políticas de sostenibilidad.

Principios de comportamiento ético

El comportamiento ético que rige esta sociedad se basa principalmente en:

Buena fe

Ajustamos en todo momento nuestra actuación a los principios de lealtad y buena fe con la empresa, con superiores, compañeros y colaboradores con los que nos relacionamos. Enfatizamos el afán de logro y el espíritu de superación. La preocupación por alcanzar los objetivos marcados debe ser constante y continuada. Potenciamos actitudes optimistas versus pesimistas. Supeditamos los objetivos personales a los generales de la Compañía. Velamos para que no exista conflicto entre ambos, y actuamos dando prioridad a los intereses de la compañía respecto de intereses personales o de terceros..

Todos los empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. nos comprometemos a declarar cualquier relación personal o profesional que pudiera condicionar nuestro comportamiento como empleados de la Compañía. Además, como empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**., no aceptamos compensaciones

o ventajas indebidas. Inculcamos la honestidad y ética profesional en las relaciones comerciales y profesionales habituales en el desempeño de nuestro trabajo, tanto en el sector privado como en nuestras relaciones con las Administraciones Públicas. No ofrecemos regalos, ni prometemos un trato de favor indebido a terceros, ya sean de carácter público o privado, con el fin de obtener una ventaja. Promovemos la confianza para declarar los regalos o ventajas que podamos obtener de terceros y los ponemos a disposición de la compañía. Cualquier relación personal o profesional que afecte a los intereses de la Compañía es comunicada al jefe inmediato. No permitimos relaciones personales ni familiares en dependencia directa ni dentro de la misma unidad organizativa.

Evitamos conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal. En campañas publicitarias ofrecemos la información de forma clara y veraz.

Respeto

Todos y cada uno de nosotros somos responsables de generar un ambiente de cordialidad y amabilidad en nuestro entorno. Potenciamos el respeto y confianza entre las personas. Apreciamos la diversidad en opiniones, formación y cultura como fuente de conocimiento y ventaja competitiva. Cuidamos el lenguaje que utilizamos al hablar de terceros y propiciamos la no existencia de pautas y comentarios difamatorios dentro y fuera de la organización. Promovemos el respeto a la igualdad real de oportunidades entre hombres y mujeres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta. Ninguna persona empleada en **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. es discriminada en el ámbito profesional por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad, orientación sexual, sexo, opinión política u origen social. Mantenemos un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal, no admitiendo ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal. Respetamos el medio ambiente y colaboramos con el desarrollo sostenible de la sociedad.

Confidencialidad

Nos abstenemos de proporcionar, interna o externamente, datos confidenciales sobre las personas y/o las actividades desarrolladas en la Compañía. Facilitamos, sin embargo, los datos que sean necesarios para que otros empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. realicen correctamente su función, con estricto respeto a este deber de confidencialidad. Evitamos conductas contrarias a la libre competencia, o que supongan un acto de competencia desleal. En campañas publicitarias ofrecemos la información de forma clara y veraz. Principios de comportamiento ético, respeto, confidencialidad y uso de la información. Cumplimos con la normativa de protección de datos de carácter personal en relación a los que tengamos acceso debido a nuestro puesto de trabajo. Los empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. nos caracterizamos por una marcada actitud proactiva en el trato de la información confidencial. La información es propiedad de la Compañía y deberá compartirse siempre que sea beneficioso y necesario para esta. En nuestra conducta:

Facilitamos a los responsables información veraz, necesaria, completa y puntual acerca de la marcha de las actividades de nuestra área; y a nuestros compañeros, aquella que sea necesaria para el adecuado desempeño de sus funciones.

Mantenemos el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de la compañía. No facilitaremos información de estos, salvo cuando nos hallemos expresamente autorizados para ello.

Obtenemos la información de terceros de forma ética y legítima, rechazando toda aquella información obtenida de forma impropia o que suponga una violación del secreto de empresa o de la confidencialidad de esta.

En el supuesto de tener dudas acerca del tratamiento adecuado de la información, solicitamos la valoración de nuestro responsable acerca de la correcta catalogación de esta.

No podremos usar para fines propios, de terceros, ni para obtener beneficio o lucro, los programas, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc., creados, desarrollados o perfeccionados en **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. dado que la empresa conserva en todo momento la propiedad intelectual de estos.

En general mantenemos la más estricta confidencialidad en la utilización del conocimiento interno fuera del ámbito de la empresa, preservando nuestro saber hacer.

Únicamente utilizaremos los sistemas informáticos, software, material, informes, etc. de los cuales **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. haya adquirido la licencia correspondiente, respetando en todo momento la propiedad intelectual e industrial de estos.

La utilización de equipos informáticos está sometido a la política de seguridad de la información de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. con el objetivo de evitar daños a terceros y/o a la propia empresa.

No utilizaremos los accesos a los sistemas para actuar de forma fraudulenta o en beneficio propio.

Decálogo de preguntas antes de tomar una decisión

Plantearse estas preguntas ayudará a decidir sobre el comportamiento que debe seguirse.

- ¿Va contra las normas de trabajo?
- ¿Parece ser lo correcto?
- ¿Es legal?
- ¿Tendrá un efecto negativo sobre mi reputación o sobre la de la empresa?
- ¿Quién más puede verse afectado por esto (otras personas de la entidad, clientes, proveedores)?
- ¿Me sentiría avergonzado si los demás supieran que he resuelto actuar de esta manera?
- ¿Existe una solución alternativa que no plantee un conflicto ético?
- ¿Cómo me vería si fuese publicado en los periódicos?
- ¿Qué pensaría una persona razonable?
- ¿Podré dormir tranquilo?

Principios del sistema

- **Garantía de seguridad:** asegurar la información compartida por el denunciante
- **Protección al empleado:** garantizar la seguridad de los datos confidenciales, así como el anonimato del empleado denunciante.
- Tener total **transparencia** durante todo el proceso.
- Garantizar los **derechos de los denunciantes**, el cumplimiento en materia de **Reglamento General de Protección de Datos** y el cumplimiento normativo que deriva de la transposición de la **Directiva Whistleblowing**.

Principios de comportamiento profesional

Pasión por el cliente

Gestión eficiente

Los empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. trabajamos de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y recursos que la empresa pone a nuestra disposición de manera rigurosa y racional. Todos prestamos la dedicación que exija el desempeño de nuestras funciones, aspirando a la consecución de los resultados de la forma óptima y productiva posible. La Compañía pone a nuestra disposición todos los recursos necesarios para realizar el trabajo y mejorar el rendimiento a través de una optimización del tiempo y alcance a la información necesaria para cumplir con nuestras responsabilidades. Por ello deberemos hacer un uso adecuado y razonable según las necesidades profesionales de cada uno. No participamos en actividades personales durante el horario laboral que interfieran o le impidan cumplir con las responsabilidades laborales.

Actitud de equipo

Los empleados de la compañía favoreceremos el trabajo en equipo y reconocemos la aportación de otros en la obtención de resultados comunes. Como miembros de un equipo contribuimos con igual compromiso tanto dentro como fuera de nuestra área. La actitud de trabajo en equipo predomina y destaca sobre cualquier actuación en el nivel individual. Un individuo sobresaliente lo es también por su capacidad de trabajo en equipo, y por tanto no existe conflicto entre esta conducta y la de ser excelente individualmente. No prima el interés individual sobre el interés del equipo. Evitamos las actitudes pasivas: no nos dejamos llevar y no nos quedamos al margen. Fomentamos el entusiasmo y compromiso con el grupo y por tanto con la organización. Actuamos con espíritu de cooperación poniendo a disposición de las demás áreas y departamentos de la entidad los conocimientos y recursos que faciliten la consecución de los objetivos de la empresa.

Cuidar la reputación

Consideramos la imagen y la reputación de la compañía como uno de sus activos más valiosos para mantener la confianza de sus clientes. Vigilamos el respeto y uso correcto de la imagen y reputación corporativa, por parte de todas las personas en el entorno de la compañía. La imagen de marca se plasma visualmente con nuestro logo de compañía, del cual existen unas normas de utilización que protegen su uso y que debemos respetar. Somos especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas o seminarios profesionales y en cualquier medio de difusión pública, siempre que aparezcan como empleados de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**. Todos somos parte de la imagen corporativa y por tanto asumimos una conducta ética y responsable que permite preservar la imagen y la reputación de la compañía. En ningún momento actuaremos poniendo de manifiesto comportamientos que puedan dañar la imagen. Nuestra forma de comunicarnos, conducirnos y nuestra propia imagen personal estará en consonancia con el contexto profesional en el que nos desenvolvemos.

Desarrollo profesional

Nuestro crecimiento profesional y el de nuestros equipos es nuestra clave para ser competitivos. Los empleados somos responsables de nuestro crecimiento profesional, y en consecuencia es nuestro deber estar permanentemente actualizados con los conocimientos y técnicas precisas para el eficiente desempeño de nuestro trabajo. Las personas con equipos a cargo han de prestar atención a la motivación y desarrollo profesional de sus colaboradores, comprometiéndose a propiciarles

oportunidades de desarrollo con base en el mérito y en su aportación profesional. Para ello, fomentarán su aprendizaje continuo, reconocerán sus esfuerzos de forma específica y valorarán objetivamente sus logros, trazando los planes de acción y acompañamiento precisos para su desarrollo.

Nuestro programa de cumplimiento

Grupo ADL, se encuentra en un proceso de implantación de un Sistema de Gestión de Compliance (en adelante GRUPO ADL). Esto supone, que la entidad asume un gran compromiso con la publicación de este Código Ético. Su puesta en marcha implica toda una serie de obligaciones que requieren e involucran no sólo a todos los empleados, sino también a la propia Compañía, que ha de crear y mantener los mecanismos necesarios para garantizar que este Código se comprende, se respeta y se aplica.

Son compromisos globales de la Compañía:

- Cumplir con toda la legislación y obligaciones regulatorias nacionales e internacionales.
- Asegurar que la normativa interna y las actuaciones de sus directivos y mandos se fundamenten en criterios éticos alineados con los principios y valores de la compañía.
- Actuar de forma contundente contra cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología o religión.
- Establecer los mecanismos para la vigilancia y control de los principios, valores y compromisos de la Compañía, garantizando en todo momento la reprobación de conductas irregulares, muy especialmente se actuará contra cualquier práctica de corrupción, fraude o soborno.
- Habilitar los canales adecuados para el tratamiento de cualquier queja o denuncia garantizando siempre su confidencialidad.

Los compromisos de GRUPO ADL con sus empleados

GRUPO ADL se compromete a:

- Proteger al empleado en el ejercicio de su trabajo.
- Ofrecer formación y poner a disposición de los empleados las herramientas necesarias para la difusión, comprensión y aplicación práctica de este Código, e incluirlo en la formación para nuevos empleados.
- Fomentar la igualdad de oportunidades y no permitir acciones que supongan discriminación directa o indirecta asociadas a la raza, color, orientación sexual, estado civil, cargas familiares, edad, religión, género, discapacidad, jerarquía u otros.
- No tolerar ninguna forma de amenaza, acoso, abuso de poder o coacción en el entorno laboral.
- Proteger la información personal sobre nuestros empleados que nos ha sido confiada y respetar su privacidad.
- Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad e higiene en el trabajo, evitando poner en riesgo la salud y la integridad física de las personas.
- No permitir la explotación laboral, la esclavitud, ni el trabajo forzoso.
- Asegurar que los procesos de selección, promoción interna, formación y retribución, están basados en criterios de competencia, valía y mérito profesional.
- Facilitar la integración de colectivos con especiales dificultades en el acceso al mercado laboral.
- Facilitar la conciliación personal y profesional al mismo tiempo que se garantiza la debida cobertura de las necesidades de la Compañía.

Como empleados de GRUPO ADL, en nuestro trabajo diario representamos a la Compañía frente a terceros, y tenemos el deber de actuar con integridad aplicando nuestros valores. Nuestro comportamiento diario, con cualquier grupo de interés y muy especialmente con otros empleados, tiene un impacto directo en el buen nombre de nuestra Compañía y de todos nosotros. Así, nuestros compromisos con nuestros empleados son:

- Defender y proteger la reputación de la Compañía, siendo conscientes de nuestra responsabilidad como empleados y como embajadores de la marca y sus valores.
- Observar el deber de lealtad profesional en nuestro comportamiento diario, prestando especial atención al uso correcto de la información interna.
- Aprovechar las oportunidades de desarrollo y formación que la compañía nos ofrece.
- Asegurar un uso adecuado y cuidadoso de los bienes y activos de la empresa, sean físicos, financieros, tecnológicos o relacionados con el capital intelectual, procurando que no se malgasten, derrochen, dañen o extravíen.
- Manejar de manera adecuada y cuidadosa la información interna que nos es proporcionada para el desempeño de nuestro trabajo, especialmente cuando sea de carácter sensible, estratégico o confidencial.
- Ser respetuosos con nuestros colaboradores, evitando cualquier tipo de abuso de poder en nuestra relación, trato o lenguaje.
- Evitar el trato de favor en base a relaciones familiares o personales.
- No tolerar ni fomentar las acciones de discriminación por razón de color, raza, orientación sexual, estado civil, cargas familiares, edad, religión, género, discapacidad, jerarquía u otros.
- Rechazar cualquier actividad profesional paralela que pueda inferir en el cumplimiento de nuestras obligaciones con la Compañía.
- Abstenerse de participar en la toma de decisiones en las que tengamos una situación de conflicto por interés personal que pudiera afectar el actuar de forma imparcial.
- No hacer uso de la información que manejamos en la empresa para favorecer nuestros propios intereses.
- No acudir a nuestro puesto de trabajo bajo los efectos de sustancias tóxicas y/o alcohol ni consumirlo durante nuestra jornada laboral.
- Rechazar regalos y tentaciones por parte de terceros si estos exceden el valor razonable de la mera cortesía.
- Garantizar la veracidad de las informaciones facilitadas por el empleado a la Compañía a lo largo de todo su ciclo profesional.

Compromisos de los directivos

Todas las personas que forman GRUPO ADL deben ser responsables y comportarse de manera honesta, pero esta responsabilidad aumenta de forma proporcional con relación al puesto que

se ocupa en la organización. Por eso, los directivos han de tomar conciencia del efecto que sus comportamientos pueden tener sobre sus colaboradores y ser ejemplo de dichos principios y valores.

Existen, por tanto, unas implicaciones añadidas para los directivos. Esas responsabilidades y compromisos son:

- Ser un referente personal y profesional para su equipo y colaboradores, promoviendo con la conducta diaria una cultura de integridad y cumplimiento.
- Ser ejemplo constante de los principios y valores adoptados por la Compañía, así como de todos los compromisos asumidos a través de este Código Ético.
- Comprobar que todos los colaboradores han completado la formación obligatoria sobre el Código Ético y han comprendido e interiorizado dicha formación.
- Servir de apoyo ante cualquier duda o inquietud de sus colaboradores en relación con este Código, evitando demorar o posponer el momento de abordarlo. Si no se conoce la respuesta, buscar apoyo o información adicional en otros miembros del equipo directivo o en la Oficina del Código Ético.
- Ayudar a encontrar y, en su caso, proponer opciones éticas a los dilemas que sus colaboradores pudieran plantearles.
- Nunca dar instrucciones contrarias a la ley, ni a los contenidos de este Código ni al resto de la normativa interna.

El directivo ha de ser ejemplo para el equipo y su manera de reaccionar ante los conflictos y situaciones complicadas ha de ser ejemplar. Todo ello implica una gran responsabilidad.

Compromisos con nuestros clientes son:

- Ser responsables en la prestación del servicio, buscando la máxima calidad.
- Proteger la información y los datos que los clientes nos confían.
- Respetar la diversidad de raza, color, orientación sexual, estado civil, religión, género, discapacidad, o cualquier otro factor, siendo respetuosos en el trato y ofreciendo servicios que atiendan a sus necesidades y eviten la discriminación.
- Poner a disposición de nuestros clientes canales transparentes, conocidos y accesibles para poder informarse adecuadamente y para poder hacer llegar sus reclamaciones, quejas o sugerencias a quien corresponda.
- Evitar las relaciones comerciales con organizaciones contrarias a nuestros valores o ilegales que pongan en riesgo la reputación de nuestra empresa.

Aportaremos nuestra profesionalidad y dimensión para construir relaciones duraderas basadas en la confianza, respeto y el beneficio mutuo.

Compromisos con nuestros proveedores son:

- Basar las relaciones con los proveedores en el beneficio mutuo y la confianza.
- Seleccionar a nuestros proveedores de manera equitativa y bajo criterios objetivos de negocio, evitando tratos de favor que distorsionen la competencia.
- No aceptar de nuestros proveedores ningún tipo de contraprestación económica, regalo o invitación que por su valor pueda exceder lo simbólico y la mera cortesía.
- Cumplir nuestros compromisos comerciales, en tiempo, en forma y en contenido.
- Priorizar aquellas empresas que muestren una actitud responsable frente al medioambiente y fomentar la contratación de productos, maquinaria, servicios y tecnologías limpias.
- Seleccionar preferentemente proveedores que respeten los derechos fundamentales en el trabajo y garanticen la dignidad de sus trabajadores, con especial atención a la prohibición absoluta del trabajo infantil, la explotación y el trabajo forzoso.
- Habilitar mecanismos para asegurar la extensión de nuestros criterios de responsabilidad social a nuestra cadena de suministro y comprobar su cumplimiento.

Compromiso con el medioambiente

Contribuiremos a preservar el entorno medioambiental velando por el impacto de nuestras actividades y fomentando la conciencia de sostenibilidad en todos nuestros grupos de interés.

Así, nuestros compromisos con el medioambiente son:

- Evaluar y minimizar el impacto medioambiental de nuestra actividad, aplicando en nuestras decisiones el principio de prudencia.
- Contribuir a la preservación de la biodiversidad, y a la protección de la fauna y la flora autóctona.
- Aplicar prioritariamente sistemas y políticas que reduzcan al máximo la contaminación y la emisión de gases de efecto invernadero.
- Gestionar limpiamente los residuos que generan nuestras operaciones.

Compromiso con las Administraciones Públicas

Respetaremos las leyes y normas de los lugares donde estemos presentes, manteniendo con todas las administraciones públicas una relación de transparencias y máxima colaboración.

Así, nuestros compromisos con las Administraciones Públicas son:

- Ser transparentes y honestos en la relación que mantengamos con los poderes públicos para la defensa de nuestros intereses legítimos.
- No aceptar, ni ofrecer sobornos en metálico o en especie.
- Evitar la toma de posiciones políticas en nombre de la empresa.
- Dirigir los asuntos públicos a la persona y nivel de responsabilidad que corresponda dentro de la Compañía.
- Limitar las posibles contribuciones de la Compañía a partidos políticos solamente a casos excepcionales y en estricto cumplimiento de las leyes, debiendo reportarse al Consejo de Administración y registrarse debidamente. En ningún caso se utilizarán estas contribuciones como elemento de presión hacia quienes sean responsables en los partidos políticos de adoptar decisiones por las que podamos obtener o mantener negocio.

Compromiso con los medios de comunicación

Ofreceremos toda la información que pueda ser relevante para nuestros grupos de interés con criterios de transparencia, veracidad y oportunidad.

Así, nuestros compromisos con los medios de comunicación son:

- Responder con prontitud y diligencia adecuadas a las peticiones de información pertinente.
- Proteger la imagen y reputación de la Compañía
- Evitar exponer posiciones o planteamientos personales que puedan ser tomados como realizados en nombre de la Compañía.
- Evitar hacer declaraciones en materias que no conocemos o no son de nuestra responsabilidad, debiendo en ese caso dirigir la consulta a los responsables adecuados dentro de la Compañía.
- Habilitar canales conocidos, suficientes y accesibles para las relaciones con los medios de comunicación.
- No publicitar ni comunicar características o especificaciones de servicios que no puedan cumplir.
- Buscar la máxima neutralidad e imparcialidad en la información que ofrecemos a los medios.

Sistema de funcionamiento del uso del Código

En estas páginas están detalladas las pautas de comportamiento que han de guiarnos en nuestras relaciones con los grupos de interés, como embajadores de nuestra compañía, y desde el ejercicio de nuestra responsabilidad GRUPO ADL pone en marcha, junto con este Código Ético, los mecanismos para su difusión, comprensión y conocimiento. Pero todos somos responsables de cumplir y hacer cumplir su espíritu y su letra.

Resulta imposible recoger todas y cada una de las posibles situaciones en las que tú, como empleado, te puedes encontrar. Lo que estas páginas recogen son una serie de pautas que deben servir para orientar tu comportamiento y tus decisiones en momentos complejos o delicados. En situaciones no recogidas directamente, existen otros documentos internos y una normativa interna que debes conocer y consultar. Tanto el propio Código como el resto de políticas y normativas, están protegidos por una serie de mecanismos de actualización, control y auditoría interna que permiten garantizar su cumplimiento y les otorgan credibilidad.

Todos los empleados han de realizar la formación obligatoria para conocer y entender este Código Ético, para poder apoyarse de manera adecuada en él y en sus mecanismos de funcionamiento. Aprovecha al máximo la formación que se te ofrezca sobre este Código Ético y sobre la normativa y regulación interna de la Compañía, te ayudará a entender tu función y a gestionar las relaciones con los demás.

De todos modos, siempre que te encuentres en una situación difícil o tengas dudas, consulta, comprueba y, sobre todo, pregunta a tu superior directo acerca de la mejor manera de actuar.

Sistema interno de información (canal de denuncias)

En cumplimiento de lo previsto en el artículo 25 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, ponemos en su conocimiento que, conforme a los principios esenciales del presente canal, todas las

informaciones recibidas se analizarán de forma independiente y confidencial. Se garantizará, en todos los casos, la máxima confidencialidad y, en su caso, anonimato, en los procesos de investigación de las informaciones recibidas, a los efectos de proteger la identidad del informante y de las personas afectadas y de su reputación. Se informará solo a las personas estrictamente necesarias en el proceso. Cuando proceda, se notificará a la autoridad competente de aquellos hechos que puedan ser constitutivos de ilícito penal, administrativo o laboral.

Se garantiza, igualmente, la ausencia de represalias de cualquier tipo contra el informante. Si se confirmase que las ha sufrido, los autores de las mismas serán objeto de investigación y, en su caso, de sanción.

Cualquier información dolosamente falsa, maliciosa o abusiva podrá dar lugar a acciones proporcionadas en contra del informante.

Informamos asimismo de que, para la gestión del sistema interno de información (canal de denuncias) de **GRUPO ADL S.C. ANDALUZA**, se utiliza la solución COMPLYLAW CANAL ÉTICO, que cumple con los requisitos de privacidad y protección de datos previstos en la citada norma. Esta herramienta de gestión cumple asimismo con los requisitos legales de acuse de recibo de la comunicación al informante, en el plazo de 7 días; y plazo máximo de 3 meses para dar respuesta a las actuaciones de investigación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

Entrada en vigor del código de conducta, interpretación y seguimiento

El Código de Conducta Ética entró en vigor tras su aprobación el día 12 de junio de 2023. Se ha implantado y se ha procedido a la aprobación del Código de Ética presente, siendo este ratificado y aprobado por el Consejo Recto el día 12 de junio de 2023.

El Código se comunicará a todos los miembros de la Compañía. Estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o anulación, que será debidamente comunicada.

Cada uno de nosotros asumimos la tarea de revisar y seguir este Código, y cumplimos todas las leyes aplicables, políticas y directrices. Este Código intenta contemplar muchas de las situaciones a las que nos enfrentamos en el día a día, pero no puede considerar todas las circunstancias.

Procura obtener ayuda de:

- El Gerente de la SCoop.
- Tu responsable de RR. HH.
- Tu coordinador/a de servicio.

Todos los profesionales debemos informar a nuestro responsable sobre cualquier conducta que creamos, de buena fe, que es una vulneración del Código de Conducta Ética.

Si cualquiera de los tres anteriores está implicado en la situación que deseamos informar o no puede o no ha resuelto adecuadamente nuestras preocupaciones, informaremos a un director de más alto rango o al responsable de RR. HH. del área o al encargado de cumplimiento penal de la empresa, y se informa que todo el personal tiene a su disposición un Canal Ético mediante el cual es posible notificar, de forma totalmente confidencial, comportamientos o hechos contrarios a la ética, a la legalidad vigente, al presente Código de Conducta Ética o a las prácticas de buen gobierno corporativo que rigen nuestra Compañía, con especial énfasis en aquellas que pudieran tener trascendencia penal.

No realizamos discriminación alguna ni tomamos represalias contra empleados por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales y probadas. La Comisión de Nombramientos y Retribuciones velará por el cumplimiento del presente Código, resolverá incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptará las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento.

El incumplimiento de este código puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo la posibilidad de despido y, en su caso, el ejercicio de las acciones legales oportunas.

Declaración de derechos y garantías para informantes y afectados. Canal de denuncias Grupo Adl

Grupo Adl

DERECHOS Y GARANTÍAS PARA INFORMANTES Y AFECTADOS

La prevención de las conductas irregulares en el seno de las organizaciones constituye una herramienta esencial para ser más íntegros y eficaces. En ese ámbito, los trabajadores al servicio de las organizaciones y quienes de algún modo se encuentran en contacto con ellas en el marco de su relación laboral o profesional, ocupan una posición privilegiada, puesto que en muchas ocasiones son los primeros en conocer dichas irregularidades, incluso antes de que se hayan consumado en todos sus extremos. Su papel, por lo tanto, es esencial para llegar a conocer esas infracciones.

La protección de quienes comunican las irregularidades de que han tenido conocimiento en el contexto de su relación laboral es, en este contexto, esencial para prevenir y disuadir de la comisión de infracciones.

DERECHO A LA CONFIDENCIALIDAD, SEGURIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Todas las comunicaciones recibidas en el Sistema Interno de Información, así como las informaciones generadas durante la fase de investigación y seguimiento serán tratadas con la máxima confidencialidad, adaptándose todas las medidas técnicas y organizativas adecuadas para salvaguardar la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento, de la identidad del informante y de la persona afectada y de las comunicaciones efectuadas en relación a las mismas, impidiendo el acceso a personal no autorizado

Los informantes y afectados deberán ser informados acerca del tratamiento de datos personales en el marco de los Sistemas de información.

El acceso a los datos personales contenidos en el Sistema interno de información quedará limitado, dentro del ámbito de sus competencias y funciones, exclusivamente al Responsable del Sistema y resto de personas a que se refiere el artículo 32 de la Ley 2/2023, de 23 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

En ningún caso serán objeto de tratamiento los datos personales que no sean necesarios para el conocimiento e investigación de las acciones u omisiones a las que se refiere el artículo 2 de la Ley, procediéndose, en su caso, a su inmediata supresión. Asimismo, se suprimirán todos aquellos datos personales que se puedan haber comunicado y que se refieran a conductas que no estén incluidas en el ámbito de aplicación de la misma.

Si la comunicación recibida contuviera datos personales incluidos dentro de las categorías especiales de datos, se procederá a su inmediata supresión, sin que se proceda al registro y tratamiento de los mismos.

Los datos que sean objeto de tratamiento podrán conservarse en el Sistema interno de información únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos comunicados.

Si se acreditara que la información facilitada o parte de ella no es veraz, deberá procederse a su inmediata supresión desde el momento en que se tenga constancia de dicha circunstancia, salvo que dicha falta de veracidad pueda constituir un ilícito penal, en cuyo caso se guardará la información por el tiempo necesario durante el que se tramite el procedimiento judicial.

En todo caso, transcurridos tres meses desde la recepción de la comunicación sin que se hubiesen iniciado actuaciones de investigación, deberá procederse a su supresión, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del sistema. Las comunicaciones a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre.

Derechos y garantías de los Informantes

DERECHOS Y GARANTIAS DE LOS INFORMANTES

El artículo 5.2.j) de la Ley 2/2023, dispone que el Sistema interno de información deben incluir el catálogo de garantías para la protección de los informantes. A estos efectos, y sin perjuicio de lo señalado en el apartado anterior, los informantes tienen derecho:

Derecho a disponer de un sistema de información confidencial y seguro

El Grupo Adl cuenta con un Sistema interno de información, que permite a todos los trabajadores y personas vinculadas a la misma por su relación profesional o laboral, comunicar internamente cualquiera de las infracciones previstas en el artículo 2 Ley 2/2023 con plenas garantías de confidencialidad y seguridad.

2. Derecho a presentar informaciones por escrito.

Los informantes pueden comunicar las irregularidades a través de las distintas vías que el Sistema interno de información contempla y que aparecen publicitadas en la página web de la entidad, www.grupoadl.es . En particular pueden hacerlo de forma escrita o incluso presencialmente, si así lo desean.

3. Derecho a la confidencialidad y al anonimato

Los informantes tienen derecho a la presentación de comunicaciones sin necesidad de facilitar su nombre, apellidos, cargo, responsabilidad, código de puesto, o cualquier otro dato que permita identificarlo, en aquellos casos que opten por permanecer en el anonimato. El Sistema interno de información dispone de mecanismos que permiten garantizar que, en estos casos, su identidad no pueda ser rastreada por ningún medio.

Los informantes tienen derecho a que no se revele su identidad sin su consentimiento expreso, ni tampoco cualquier otra información de la que se pueda deducir su identidad. La identidad del informante solo podrá ser comunicada a la Autoridad judicial, al Ministerio Fiscal o a la autoridad administrativa competente en el marco de una investigación penal, disciplinaria o sancionadora.

4. Derecho a la información

Los informantes tienen derecho a que se les facilite información pertinente y exacta de manera clara y fácilmente accesible al público en general, sobre la posibilidad de presentar comunicaciones internas, la forma de hacerlo, sobre los procedimientos alternativos disponibles y en particular sobre la posibilidad de acudir a canales externos ante las Autoridades Independientes y, en su caso, ante las instituciones, órganos u organismos de la Unión.

Los informantes tienen derecho a estar informados sobre el tratamiento y seguimiento de las comunicaciones que ellos han presentado, sin perjuicio de la posibilidad de renunciar expresamente a ello. De forma específica tienen derecho a recibir acuse de recibo de la misma, en el plazo de siete días naturales siguientes a su recepción y a obtener respuesta sobre las actuaciones de investigación llevadas a cabo, en un plazo no superior a tres meses a contar desde la recepción de la comunicación o, si no se remitió un acuse de recibo al informante, a tres meses a partir del vencimiento del plazo de siete días después de efectuarse la comunicación, salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

5. Derecho a que una persona o departamento imparcial se ocupe del seguimiento de las comunicaciones.

Los informantes tienen derecho a que se nombre a una persona que se responsabilice de la gestión del sistema y del seguimiento diligente de las comunicaciones, el cual debe desarrollar sus funciones de forma independiente y autónoma respecto del resto de los órganos de la entidad.

6. Protección frente a represalias

Los informantes tienen derecho a no sufrir, directa o indirectamente, ningún trato desfavorable o perjudicial como consecuencia de la comunicación de las infracciones de que hayan tenido conocimiento en el contexto de su relación laboral, efectuada en los términos previstos en la Ley 2/2023.

DERECHOS Y GARANTIAS DEL AFECTADO

Derecho a la presunción de inocencia y a la defensa

Los afectados tienen derecho a la confidencialidad de su identidad, al honor y a la presunción de inocencia, para evitar que puedan sufrir injustamente daños a la reputación u otras consecuencias negativas.

Los afectados tienen derecho a que se les informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, así como las circunstancias necesarias para facilitar su derecho a la defensa, preservando en todo caso la identidad del informante, siempre condicionado a que con ello no se afecte al buen fin de la investigación.

Los afectados tienen derecho a ser oídos en cualquier momento y a presentar alegaciones.

© LA LEY Soluciones Legales, S.A.