



CÓDIGO ÉTICO

24 de Julio 2014

1. INTRODUCCIÓN

El presente Código Ético nace como fruto del compromiso de Torrapapel, S.A. (en adelante TP) y sus Sociedades dependientes (que forman parte del Grupo LECTA) y de sus administradores o administradoras con los valores que deben inspirar el recto comportamiento de todos aquellos que trabajan y desarrollan su actividad en el ámbito de dichas compañías, y tiene como objetivo regular las pautas de conducta que deben seguirse tanto en las relaciones internas como en las relaciones externas con terceros.

Son valores y principios esenciales, la inequívoca voluntad de cumplimiento de la legalidad vigente, la profesionalidad, la calidad, la responsabilidad social, la transparencia, la honestidad, la lealtad y la buena fe.

En este sentido, desde el año 2004 y consciente de su compromiso con la sociedad y las buenas prácticas empresariales, TP forma parte del Pacto Mundial de las Naciones Unidas asumiendo el compromiso ético de incorporar como parte integral de su estrategia, su cultura y su funcionamiento cotidiano, los diez principios de conducta y acción en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción, que establece dicho Pacto. Anualmente TP presenta al Pacto Mundial su informe de progreso, en el que se detallan los avances realizados en todas estas materias.

Por su parte, las actividades de la Sociedad Sarriopapel y Celulosa, S.A. también forman parte del antedicho Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, Lecta Group forma parte del Pacto desde el año 2011.

Asimismo, TP y sus Sociedades dependientes definieron los siguientes valores como esenciales en su actividad:

- orientación a resultados: generación de beneficios, eficiencia.
- orientación al cliente: conocer, valorar y satisfacer las necesidades del cliente.
- responsabilidad social: compromiso medioambiental, sensibilización y formación interna en materia medioambiental y responsabilidad social.
- innovación: anticiparse a las necesidades del cliente, favorecer iniciativas e ideas.
- comunicación: transmitir la información necesaria a todos, establecer mecanismo que faciliten la comunicación.

- identificación con la compañía: crear un entorno de trabajo emocionante e integrador que valore la diversidad y reconozca las contribuciones individuales y colectivas.

La complejidad y la diversidad de las relaciones en las que operan TP y sus Sociedades dependientes, imponen la necesidad de establecer una definición de los estándares profesionales y valorativos en el presente Código Ético. Pese a ello y atendida la dificultad de prever todas las situaciones que se puedan plantear, nadie queda liberado de la responsabilidad de efectuar una valoración independiente y cabal de las situaciones con las que se pueda enfrentar en cada momento. En caso de duda y de que se produzca algún caso no previsto específicamente en el Código Ético, todos los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes, deberán consultarlo a sus superiores inmediatos o al Servicio de Denuncias, para obtener una respuesta directa o bien para que la canalicen a través del Órgano de Supervisión y Vigilancia (ver apartado 4).

Este Código Ético ha sido elaborado para dar cumplimiento a la expresada voluntad de compromiso con unos valores y con unas pautas de comportamiento y, por ello, debe ser respetado por los administradores o administradoras, directivos y directivas/empleados y empleadas (en adelante, trabajadores y trabajadoras) que trabajan en TP y sus Sociedades dependientes, pero también por los colaboradores externos (agentes comerciales, subcontratistas, proveedores, auditores, asesores, etc.) que prestan sus servicios en el ámbito de las citadas sociedades.

En consecuencia, a todos ellos se les exige una observancia rigurosa de las disposiciones del Código, por lo que deberán respetar las políticas y disposiciones del presente Código, abstenerse de realizar conductas contrarias a dicho Código y que puedan perjudicar la reputación y los intereses de la Sociedad y/o de sus Sociedades dependientes, informar de las posibles infracciones de que tengan conocimiento y colaborar, con lealtad y con la debida discreción, con las auditorías de cumplimiento e investigaciones sobre eventuales infracciones.

TP y sus Sociedades dependientes, consideran que es una parte esencial de la relación de confianza con los propios trabajadores y trabajadoras, colaboradores y colaboradoras, conocer y aplicar las disciplinas que regulan la actividad propia, el respeto de las normas legales vigentes y también las prescripciones contenidas en el Código Ético y en las Normas Internas y Protocolos adoptados.

La infracción del Código por parte de los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras constituirá una violación de las obligaciones primarias de su relación mercantil o laboral, según se trate, y una infracción disciplinaria, con todas las consecuencias que resulten de lo estipulado en la legislación mercantil y laboral. Lo anterior es también aplicable a todos aquellos que, sin haber participado en la comisión de una infracción, tengan conocimiento de su existencia real o potencial y no lo comuniquen oportunamente.

2. LAS CONDICIONES DE TRABAJO EN TP y sus Sociedades dependientes

Dentro del marco que ha sido definido en el anterior apartado introductorio, existen una serie de cuestiones que guardan relación con las condiciones de trabajo, con las relaciones internas entre los trabajadores y trabajadoras, con la seguridad y salud en el trabajo y con la política ambiental.

TP y sus Sociedades dependientes, desarrollan su actividad industrial mediante el uso de diversos sistemas de gestión destinados a ofrecer productos y servicios de la máxima calidad, a obtener la mayor eficiencia energética, a tutelar el medio ambiente y a proteger la seguridad y salud de los trabajadores, disponiendo de las certificaciones internacionales ISO 9001:2008, ISO 50001:2011, ISO 14001:2004, EMAS, PEFC, FSC y OHSAS 18001.

La gestión de alguna de las políticas de calidad, medio ambiente y energía se engloba en un sistema integrado de gestión multi-site (multi-centro), denominado LIMS (Lecta Integrated Management System), sistema que se aplica a todas las plantas productivas de las sociedades del Grupo LECTA.

El respeto y la estricta observancia de los estándares internacionales de calidad, energía, medio ambiente y seguridad y salud laboral y el cumplimiento de las certificaciones integradas en el sistema de gestión LIMS y sus procedimientos constituyen una parte esencial del compromiso asumido por TP y sus Sociedades dependientes en el presente Código Ético y, como tal, deben ser considerados un complemento del mismo.

2.1. La protección de la salud y la seguridad de los trabajadores

TP y sus Sociedades dependientes están comprometidas en la promoción, difusión y consolidación de la cultura de la seguridad en el trabajo, que pasa por potenciar la toma de conciencia acerca de los riesgos laborales existentes y por hacer cumplir en todos los niveles de la compañía la normativa en materia de prevención de seguridad y salud.

En el desarrollo de su propia actividad, cada uno de los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras es responsable de garantizar un puesto de trabajo seguro, y tiene que actuar según los principios de una gestión correcta y prudente, aplicando y respetando las normas legales y las prácticas y los procedimientos establecidos en materia de salud y seguridad laboral.

2.2. Las relaciones con los trabajadores y trabajadoras y las relaciones entre colegas: prohibición de la discriminación y de cualquier tipo de acoso

TP y sus Sociedades dependientes asumen como uno de los valores fundamentales del entorno de trabajo el derecho de cada trabajador a que se respete su personalidad y dignidad.

Desde esta perspectiva, cada uno de los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras deberá tener un comportamiento correcto y abstenerse de llevar a cabo cualquier acto que pueda ser perjudicial para la dignidad, la integridad física o moral, la libertad y la personalidad individual de los demás trabajadores y trabajadoras con los que se relacione en el ámbito de su actividad profesional.

En este sentido, TP y sus Sociedades dependientes han elaborado un Plan de Igualdad de Oportunidades de Género, con el fin de articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión. Ello se obtendrá mediante la definición y aplicación de un conjunto ordenado de medidas, basadas en los resultados de diagnóstico previo, tendentes a alcanzar la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.

Prohibición de discriminación

De acuerdo con lo anterior, TP y sus Sociedades dependientes se obligan a crear un entorno de trabajo libre de discriminación por raza, religión, nacionalidad, sexo, edad, discapacidad, preferencias u orientaciones sexuales, situación matrimonial o cualquier otro criterio ilegal, lo que será aplicable a la selección, contratación, remuneración, promoción o terminación del contrato de trabajo.

Prohibición de la violencia y del acoso laboral

Está totalmente prohibida cualquier conducta que implique una violencia física o moral, al igual que lo están las conductas que supongan la exclusión o aislamiento injustificados de un trabajador o una trabajadora. La compañía también fomenta las condiciones de trabajo que permiten desarrollar la personalidad y la profesionalidad de los trabajadores y trabajadoras.

TP y sus Sociedades dependientes no permitirán, bajo ningún concepto, actitudes y prácticas que puedan originar un entorno de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo, tanto dentro de las compañías como durante las actividades relacionadas con la misma.

Está totalmente prohibido el acoso laboral o *mobbing*, cualquier tipo de actos hostiles o humillantes y cualquier forma de trato degradante que pueda menoscabar la integridad moral de los trabajadores o trabajadoras afectados.

También se prohíben actos como los siguientes:

- la creación de un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil y aislante, o en cualquier caso discriminatorio respecto de trabajadores o trabajadoras individuales o de grupos de trabajadores o trabajadoras;
- la creación de interferencias injustificadas con la ejecución del trabajo realizado por otros u otras;
- la obstrucción de las perspectivas laborales individuales de los otros u otras, simplemente por la competencia individual o de la del resto de trabajadores o trabajadoras.

Cualquier persona que mantenga una relación profesional con TP o sus Sociedades dependientes, y que haya sido víctima de cualquier forma de acoso laboral o mobbing o que, sin haberlo sido, haya presenciado o sido testigo de tales conductas en relación con un o una colega, está obligado a denunciarlo a su superior inmediato o al Servicio de Denuncias.

Prohibición del acoso sexual

En el marco de Plan de Igualdad de Oportunidades de Género, que TP y sus Sociedades dependientes tienen establecido, se ha desarrollado un protocolo para la prevención del acoso sexual o por razón de sexo.

Está terminantemente prohibido todo acto de violencia y de acoso sexual y cualquier conducta con motivación sexual, directa o indirecta, susceptible de provocar situaciones intimidatorias, hostiles u humillantes para la víctima.

Cualquier persona que mantenga una relación profesional con TP o sus Sociedades dependientes, y que haya sido víctima de cualquier forma de discriminación o acoso sexual

o que, sin haberlo sido, haya presenciado o sido testigo de tales conductas en relación con un o una colega, está obligado a informar de ello por medio de los canales establecidos en el protocolo del Plan de Igualdad de Oportunidades de Género, debiendo comunicarse dicha actuación por parte del informante al Órgano de Supervisión y Vigilancia.

2.3. La política ambiental

TP y sus Sociedades dependientes desarrollan su actividad velando por la protección del medio ambiente y utilizan procedimientos de gestión y tecnología para evitar impactos ambientales nocivos o peligrosos derivados de dichas actividades.

La tutela del medio ambiente es, por tanto, una prioridad empresarial que se traduce:

- en la previsión de sistemas de gestión específicos certificados a través del estándar internacional ISO 14001 y del Registro EMAS, integrados en un sistema de gestión global que integra la calidad, la eficiencia energética y el control del impacto ambiental y el desarrollo sostenible;
- en el uso de medios y de tecnologías que no dañan el medioambiente, no sólo dentro del respeto de la normativa vigente, sino teniendo también en cuenta el desarrollo de las investigaciones científicas y de las mejores experiencias en la materia;
- en la planificación y realización de inversiones destinadas a alcanzar los mejores resultados posibles, por lo que se refiere al respeto por el medio ambiente y el ahorro energético.

Todos y cada uno de los administradores o administradoras, trabajadores y trabajadoras y colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes, en el desarrollo de sus respectivas actividades, deben comprometerse a aplicar la máxima eficiencia y diligencia para no dañar el medio ambiente y la biodiversidad.

3. LA CONDUCTA EN LOS NEGOCIOS Y LAS RELACIONES CON TERCEROS

3.1. Principios orientadores: evitación de conflicto de intereses y prohibición de conductas y prácticas corruptas en los negocios.

Otra problemática en la que incide el presente Código es la derivada de las relaciones entre administradores o administradoras y trabajadores o trabajadoras de TP y de sus Sociedades dependientes, con terceras personas, ya sean particulares o Administraciones públicas, lo que abarca aspectos tan dispares como los conflictos de interés, la corrupción en los negocios, el soborno de funcionarios públicos, la transparencia fiscal y contable, etc.

3.2. Evitación de conflictos de interés

Se produce un conflicto de intereses cuando un administrador o administradora, trabajador o trabajadora, colaborador o colaboradora está en condiciones de ejercer la autoridad derivada de su propia posición para: a) influenciar las decisiones comerciales de TP o sus Sociedades dependientes, de forma tal que procure una ventaja impropia o un beneficio financiero para sí mismo, para un familiar o para un conocido; (b) obtener para él mismo, para un familiar o para un conocido una ventaja financiera además de la compensación que el trabajador o trabajadora recibe de TP o sus Sociedades dependientes.

Entre TP o sus Sociedades dependientes y sus propios administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras y colaboradores o colaboradoras subsiste una relación de plena confianza, en el ámbito de la cual existe el deber inexcusable de utilizar los bienes de la empresa y su cargo y capacidades laborales para la realización del interés societario, de conformidad con los principios establecidos en este Código Ético.

Ante tal perspectiva, los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras y colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes, deben evitar cualquier situación y abstenerse de cualquier acción que pueda anteponer un interés personal a los intereses de la empresa o que pueda interferir u obstaculizar la capacidad de asumir, de forma imparcial y objetiva, decisiones que sean en interés de la sociedad. La tolerancia de situaciones de conflicto de intereses, además de chocar con las normas legales y con los principios establecidos en el Código Ético, resulta perjudicial para la imagen y la integridad de la empresa.

Administradores y administradoras, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras tienen que excluir cualquier posibilidad de sobreponer o de alguna forma

entrecruzar, instrumentalizando las propias funciones empresariales, las actividades económicas que respondan a una lógica de intereses personales y/o familiares y las competencias que desarrollan en el seno de la Sociedad.

3.3. Prohibición de corrupción y pagos ilegales entre particulares

Los regalos hechos con la intención de corrupción comercial infringen la ley, y los administradores o administradoras y trabajadores o trabajadoras responsables de tales prácticas pueden estar expuestos a responsabilidad penal. De la misma forma, la aceptación de regalos con un propósito de corrupción, pago inadecuado u otros beneficios también está prohibido y puede conllevar responsabilidad penal individual y corporativa.

En concreto, está totalmente prohibido prometer, ofrecer o conceder a administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras o colaboradores o colaboradoras de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, como contraprestación para obtener un trato de favor indebido en la adquisición o venta de mercancías, en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales. Igualmente, está prohibido recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en las adquisiciones y contrataciones en que se intervenga en el ejercicio del cargo en TP o sus Sociedades dependientes.

Las citadas conductas, como se ha anticipado, pueden ser constitutivas de delito y su prohibición y persecución alcanza a los actos cometidos tanto dentro como fuera del territorio español.

En consecuencia, la conducta consistente en ofrecer o aceptar dinero, ventajas de cualquier tipo no justificadas, regalos u otro tipo de obsequios (como pueden ser entradas a espectáculos y actividades de ocio) está prohibida con carácter general, salvo que las leyes o los procedimientos internos de la Compañía lo autoricen, con las limitaciones y en las circunstancias que se determinen.

Para esta materia TP y sus Sociedades dependientes han adoptado la Norma Interna denominada Relaciones con Clientes, Proveedores y Colaboradores externos.

3.4. Relaciones con clientes

TP y sus Sociedades dependientes buscan tener éxito comercial en los mercados ofreciendo productos y servicios de alta calidad, en condiciones competitivas y cumpliendo con las normas establecidas para salvaguardar la libre y leal competencia.

Nuestro compromiso con la calidad y con la confianza de nuestros clientes se traduce en una serie de obligaciones que se concretan en la Norma Interna denominada Relaciones con Clientes, Proveedores y Colaboradores externos.

El anterior compromiso con la calidad y con el cliente, unido a la prohibición de incurrir en prácticas corruptas, obliga a incidir de nuevo en que los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras o colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes no podrán, bajo ningún concepto, hacer promesas ni ofrecer pagos ni bienes para promover o favorecer los intereses de la compañía, salvo en los casos en que expresamente y de forma excepcional se permitan regalos o actos de hospitalidad que, por su naturaleza o valor, no pueda interpretarse que van destinados a obtener un trato favorable.

3.5. Relaciones con proveedores y colaboradores externos

La política de TP y sus Sociedades dependientes consiste en seleccionar proveedores en base al mérito, teniendo en cuenta, entre otros factores, el precio, la calidad, la capacidad de entrega, el nivel general de servicio, la reputación y la integridad.

TP y sus Sociedades dependientes están constantemente comprometidas en asegurar que los proveedores y el personal externo poseen un nivel adecuado de profesionalidad y demuestran su compromiso para compartir los principios contenidos en el Código Ético, promoviendo la creación de relaciones de larga duración para obtener mejoras progresivas en su rendimiento.

Por lo que respecta a las relaciones con licitaciones, adquisiciones y, en general, con el suministro de bienes y/o servicios y con el personal externo (incluyendo asesores, agentes, etc.), los trabajadores o trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes buscarán la cooperación de los proveedores y personal externo primando la calidad del servicio y los intereses de la Compañía.

En consonancia con lo anterior, ningún administrador o administradora, trabajador o trabajadora de TP o sus Sociedades dependientes podrá aceptar obsequios, regalos ni similares, a menos que puedan atribuirse directamente a unas relaciones normales de cortesía. Si un proveedor hiciese una propuesta de beneficio, el trabajador o trabajadora a la que se le hubiera hecho dicha proposición deberá comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato o al Servicio de Denuncias.

Para esta materia TP y sus Sociedades dependientes han adoptado la Norma Interna denominada Relaciones con Clientes, Proveedores y Colaboradores externos.

3.6. Relaciones con agentes y representantes

TP y sus Sociedades dependientes exigirán que todos los agentes, asesores y terceros que representen a la compañía actúen cumpliendo las leyes y los estándares éticos establecidos en el presente Código Ético.

En cumplimiento con lo que permiten la ley y las condiciones contractuales por las que se rige la renuncia, TP y sus Sociedades dependientes se reservan el derecho a renunciar a la relación con terceros que dirijan sus negocios contraviniendo lo establecido en este Código Ético.

3.7. Relaciones con las Administraciones públicas

TP y sus Sociedades dependientes no toleran ningún tipo de corrupción ni tráfico de influencias con respecto a autoridades o funcionarios públicos o con cualquier persona física o jurídica relacionada, directa o indirectamente, con autoridades o funcionarios públicos.

Los compromisos con las administraciones públicas y con las instituciones públicas sólo podrán asumirlos los trabajadores o trabajadoras debidamente designados y autorizados para hacerlo. No podrán prometer ni ofrecer a autoridades o funcionarios públicos, ni a los empleados de una administración pública ni a personas que participen del ejercicio de funciones públicas, ningún pago ni bienes ni promesas para favorecer los intereses de TP o sus Sociedades dependientes. El pago de dinero o la concesión de otras ventajas de contenido económico o regalos está totalmente prohibido, al igual que lo están el suministro de objetos de valor, las comidas o las diversiones suntuosas o el pago de viajes y/o gastos de alojamiento con fines no adecuados.

La anterior prohibición se establece respecto de las autoridades y funcionarios públicos de cualquier país u organismo internacional y vincula a los agentes, asesores y representantes que actúen en nombre o interés de TP o sus Sociedades dependientes, lo cuales deben cumplir el presente Código Ético y no están autorizados a realizar comportamientos que los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes tienen prohibidos.

Todo administrador o administradora, trabajador o trabajadora, colaborador o colaboradora de TP o sus Sociedades dependientes, que reciba solicitudes o propuestas de ventajas de funcionarios públicos deberá comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato o al Servicio de Denuncias, o si la persona es un tercero a su contacto interno, quien a su vez comunicará el incidente utilizando los canales antes mencionados.

Los trabajadores o trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes que, en el ámbito de sus tareas, mantengan relaciones con las administraciones públicas u organismos públicos serán responsables de comprobar, por adelantado y con la debida diligencia, que todo lo que se declare y/o documente en interés de la compañía es cierto y correcto.

También se prohíbe a los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras, colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes, que influyan o traten de influir en un funcionario público o autoridad, aprovechándose de su relación personal con aquél o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución que pueda generar, directa o indirectamente, un beneficio económico personal o para un tercero. El ámbito de la prohibición se extiende también a las autoridades y funcionarios públicos de cualquier país u organismo internacional y vincula a los agentes, asesores y representantes que actúen en nombre o interés de TP y sus Sociedades dependientes.

3.8. Relaciones con organizaciones políticas y sindicatos

TP y sus Sociedades dependientes establecen como principio no pagar ninguna aportación a partidos políticos ni a sindicatos, comités y/o organizaciones. En el caso excepcional e hipotético que se considerase que una aportación es apropiada en términos de interés público, la compañía determinará si cumple con las leyes vigentes y, si efectúa la aportación, registrará dicha contribución en la forma adecuada.

Los trabajadores o trabajadoras de TP o sus Sociedades dependientes implicados en actividades políticas lo harán a título personal, en su propio tiempo libre, a sus costas y

cumpliendo las leyes vigentes. Los trabajadores o trabajadoras involucrados en actividades políticas se les prohíbe en cualquier caso utilizar su posición dentro de la compañía para intentar influenciar las decisiones personales de otros, efectuar prestaciones a partidos políticos o candidatos o darles soporte de cualquier otra forma.

3.9. Respeto a la libre competencia

TP y sus Sociedades dependientes consideran como principio fundamental el respeto a la legislación en materia de protección de la libre competencia y exigen su integral cumplimiento en todos los países en los que desarrolla su actividad.

En este sentido, los trabajadores y trabajadoras y los agentes:

- Deben estar familiarizados con las leyes de competencia aplicables.
- No deben llegar a ningún acuerdo (formal o informal) con competidores que pueda tener como objeto o efecto reducir o eliminar la competencia en el mercado; lo que incluye acuerdos en relación con precios, costes, clientes, reparto del mercado, participación en licitaciones públicas o privadas o cualquier otro aspecto de la estrategia competitiva de la compañía/ del grupo.
- No deben intercambiar información con empresas competidoras respecto de ninguna de las materias mencionadas en el punto anterior. Queda terminantemente prohibido el intercambio de cualquier tipo de información sobre la estrategia de la compañía/ del grupo en materia de precios.

Debe tenerse en cuenta que en relación a conductas que pueden ser contrarias a la defensa de la libre competencia, no sólo son aplicables las leyes del país donde tiene lugar el hecho (por ejemplo, donde tienen lugar las conversaciones o acuerdos entre competidores), sino también la legislación del país donde los acuerdos alcanzados pueden producir efectos.

En ningún caso, el hecho de pretender favorecer los intereses de TP y sus Sociedades dependientes puede justificar una conducta contraria a los principios y leyes vigentes en materia de protección de la libre competencia.

Los trabajadores y trabajadoras y los agentes son invitados a consultar con Servicios Jurídicos para resolver cualquier duda que puedan tener respecto de esta materia.

Para esta materia TP y sus Sociedades dependientes han adoptado la Norma Interna denominada sobre Competencia.

3.10. Competencia Desleal

Si TP o sus Sociedades dependientes, deciden emplear personal y/o utilizar contratistas o asesores con experiencia en la línea de negocio de dichas sociedades, se deberá valorar si los posibles candidatos tienen contratos de trabajo con sus empleadores actuales o pasados que les prohíban trabajar para la competencia, incluyendo a TP y sus Sociedades dependientes. Dicha precaución también tiene que aplicarse en el caso de servicios de consultoría con disposiciones similares (es decir, cláusulas de no competencia), o con funcionarios estatales. En todo caso y en función de la valoración que se realice, se deberá evitar que alguna de dichas personas pueda utilizar en el desempeño de su trabajo en TP o sus Sociedades dependientes, información o documentación confidencial obtenida de manera ilegal.

3.11. Respeto a la propiedad intelectual e industrial

Dentro del ámbito de sus funciones comerciales, los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes tienen acceso a información que es confidencial o que es propiedad de otros, incluyendo clientes y proveedores: esta información tiene que utilizarse para el propósito para el que se obtuvo y, si está amparada por un contrato de confidencialidad, tiene que salvaguardarse y utilizarse de acuerdo con los términos de dicho contrato.

TP y sus Sociedades dependientes se obligan a respetar los derechos de propiedad intelectual. No está permitido utilizar la propiedad intelectual de otros sin su autorización y, cuando se utilice dicha propiedad intelectual, los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes deben asegurarse de que se cumplen todas las obligaciones contenidas en los contratos.

Los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras y colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes, están obligados a proteger la propiedad industrial de dichas sociedades y también a respetar la propiedad industrial de terceros en materia de patentes, marcas registradas y, en general, las diversas expresiones de propiedad industrial, tanto de las empresas como la de terceros y, en general a cumplir con la legislación vigente sobre propiedad industrial e intelectual.

3.12. Transparencia contable

La información contenida en informes periódicos y/o cuentas, tanto generales como analíticas, tiene que cumplir con los principios de transparencia, corrección, integridad y exactitud, compromiso y deber que alcanza a todos los administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras y colaboradores o colaboradoras de TP y sus Sociedades dependientes.

Para todas las actuaciones u operaciones, se utilizarán los medios informáticos que TP y sus Sociedades dependientes ponen al alcance de los trabajadores y trabajadoras.

Para lograr la máxima transparencia y trazabilidad de los estados financieros, respecto de cada operación se llevarán registros de la documentación de respaldo. Todos los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes son responsables de asegurar que la documentación pueda localizarse fácilmente y ordenarse según criterios lógicos, en cualquier centro de trabajo o, en su caso, en las empresas externas que los custodian.

No puede haber ningún contrato accesorio entre vendedores, clientes, socios comerciales o terceros que no esté documentado o no haya sido debidamente aprobado: por ejemplo, si la obligación de un cliente de pagar está sujeta a términos o condiciones, dichos términos y condiciones tienen que constar por escrito. Para esta materia TP y sus Sociedades dependientes han adoptado la Norma Interna denominada Relaciones con Clientes, Proveedores y Colaboradores externos.

Cualquier trabajador o trabajadora de TP o sus Sociedades dependientes o colaborador o colaboradora que tenga conocimiento de omisiones, falsificaciones o negligencias en los registros contables, declaraciones o documentos de respaldo tiene la obligación de informar de tales hechos a su superior o al Servicio de Denuncias o, en el caso de terceros, a la persona de contacto interna correspondiente, quien a su vez informará de ello a través de uno de los canales antes mencionados.

3.13. Cumplimiento de las normas fiscales

La política de TP y sus Sociedades dependientes implica un estricto cumplimiento de la normativa tributaria comunitaria y española, desde un punto de vista sustancial y formal. En cualquier caso, la dirección de la compañía prestará particular atención en comprobar que:

- sus políticas fiscales no pueden considerarse excesivamente agresivas;
- la posición asumida por las compañías en general y en particular respecto de operaciones específicas, puede defenderse siempre razonablemente;
- la reputación de las compañías nunca se verá dañada a consecuencia de las políticas fiscales adoptadas;
- las compañías están siempre en posición de defender la buena fe de sus elecciones respecto a su política fiscal con las autoridades.

Además, las sociedades y todos sus trabajadores y trabajadoras estarán alerta y adoptarán todas las medidas que sean necesarias para evitar que clientes y proveedores hagan un uso inadecuado de las operaciones con TP y sus Sociedades dependientes, y para evitar conductas incorrectas desde el punto de vista fiscal o incluso para el fraude fiscal u otros actos ilegales. Si esto sucediese o si se sospechase que está sucediendo o que puede ocurrir, el trabajador o trabajadora dentro de la compañía que tenga conocimiento o sospecha de ello tiene la obligación de comunicarlo inmediatamente a su superior inmediato o al Servicio de Denuncias, para que puedan tomarse las medidas apropiadas.

En particular, las operaciones comerciales entre TP o sus Sociedades dependientes y otras compañías pertenecientes al Grupo LECTA se efectuarán en condiciones normales de mercado, con una asignación transparente y de valor de mercado de los costes de los bienes, del transporte, administrativos y financieros, todo ello según el documento que contiene la política general de TP y sus Sociedades dependientes "Master File de precios de transferencia".

3.14. Cumplimiento de las obligaciones relativas al sistema de Seguridad Social.

Por lo que se refiere a la presentación de documentos y pago de cuotas y conceptos recaudatorios de la Seguridad Social, a la solicitud de devoluciones de las mismas y al disfrute de deducciones, se deberá cumplir con la legislación vigente, evitando incurrir en cualquier tipo de conducta que pueda ser considerada como defraudatoria para la Seguridad Social o perjudicial para los derechos de los trabajadores.

3.15. Prevención del blanqueo

TP y sus Sociedades dependientes, sus administradores o administradoras, trabajadores y trabajadoras y colaboradores y colaboradoras no podrán en ningún caso ni bajo ningún concepto realizar ni estar implicados en actividades que impliquen un blanqueo (es decir la aceptación o el tratamiento) de ingresos procedentes de actividades criminales de cualquier clase.

A tal fin, tendrá que comprobarse de forma preventiva la información disponible (incluida la información financiera) de las partes comerciales contrarias y de los proveedores, para asegurarse razonablemente de su respetabilidad y de la legitimidad de sus actividades antes de instaurar relaciones comerciales con ellos.

3.16. Uso y protección de los medios telemáticos y seguridad IT

Los instrumentos puestos por TP y sus Sociedades dependientes a disposición de los trabajadores y trabajadoras para facilitar su trabajo, tales como los ordenadores, tienen que utilizarse con fines y en actividades empresariales legítimas.

Por este motivo, TP y sus Sociedades dependientes se reservan el derecho de controlar el uso que cada trabajador o trabajadora hace de los instrumentos puestos a su disposición, para comprobar que los mismos son utilizados conforme la legalidad y de forma responsable.

Todos los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes y, concretamente, el departamento IT para cuestiones que sean competencia de su área, tienen que cumplir estrictamente las políticas de la compañía, definidas en procedimientos de la compañía específicos y determinados diseñados para maximizar la Seguridad IT del *software* y *hardware* de la compañía.

Para esta materia TP y sus Sociedades dependientes han adoptado la Norma Interna denominada Utilización de recursos informáticos.

4. LA APLICACIÓN DEL PRESENTE CÓDIGO Y SUS INFRACCIONES

4.1. La aplicación del código ético

Todos los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes deberán conocer los principios y contenidos del Código Ético, así como los procedimientos de referencia por los que se rigen las funciones y responsabilidades para el cargo que tengan.

Todos los trabajadores y trabajadoras de la compañía deberán:

- abstenerse de conductas contrarias a dichos principios, contenidos y procedimientos y actuar ejemplarmente, utilizando su propia conducta como modelo para el resto de trabajadores y trabajadoras;
- seleccionar cuidadosamente a sus colaboradores y colaboradoras, guiándoles para que cumplan totalmente con el Código Ético y asegurarse de que conocen el mismo, no sólo formalmente sino de forma sustancial;
- facilitar que los terceros con los que TP o sus Sociedades dependientes mantengan relaciones comerciales, puedan conocer el Código Ético. Concretamente, se informará de la existencia del Código Ético y de la necesidad de respetarlo, a todos los proveedores y clientes de TP y sus Sociedades dependientes;
- comunicar inmediatamente cualquier información que tengan en relación a posibles casos de infracción o de exigencia de infracción del Código Ético, a su superior inmediato o al Servicio de Denuncias. Si los trabajadores o trabajadoras de TP o sus Sociedades dependientes tuviesen conocimiento de una conducta que difiera de la establecida en el Código Ético por parte de otro trabajador o trabajadoras de TP o sus Sociedades dependientes, o por terceros que hacen negocios con la compañía, deberá comunicar inmediatamente dicha conducta a través de uno de los dos canales antes mencionados. Si no lo hace, se considerará igualmente una falta grave y conducirá a sanciones similares a las infracciones del Código Ético;
- cooperar en las funciones designadas para procedimientos específicos en la investigación de posibles infracciones;
- adoptar inmediatamente medidas correctivas cuando sean necesarias por la situación y, en cualquier caso, prevenir cualquier forma de represalia.

TP y sus Sociedades dependientes no tolerarán en ningún caso represalias por parte de sus administradores o administradoras, trabajadores o trabajadoras, colaboradores o colaboradoras, contratistas, subcontratistas o agentes contra aquellos que denuncien, de buena fe, posibles infracciones del Código Ético o de cualquier política corporativa relacionada. Por ejemplo, no se tolerará la represalia consistente en despedir, degradar, suspender o acosar, o amenazar con cualquier otra forma de discriminación al trabajador o trabajadora que hace la denuncia de buena fe. Además la identidad del trabajador o trabajadora que hace la denuncia de buena fe se mantendrá confidencial, dentro de las limitaciones que imponga la legislación vigente y la política corporativa de la sociedad.

4.2. Consultas

Pueden realizarse consultas sobre el contenido y la interpretación del Código Ético al Órgano de Supervisión y Vigilancia.

4.3. Denuncia de las infracciones

Las infracciones e incumplimientos del Código Ético tienen que comunicarse, a discreción del trabajador o trabajadora que se encuentre en situación de hacerlo, a:

- su superior inmediato; o
- al Servicio de Denuncias (ver párrafo siguiente)

En el caso de que el trabajador o trabajadora que informe de una infracción del Código Ético considere que su denuncia no puede ser tratada de forma idónea por su superior inmediato o en el caso de que, después de informar de la infracción, el trabajador o trabajadora que haya denunciado constate que el problema no ha sido tratado de la forma adecuada, puede contactar con el Servicio de Denuncias, por el que el trabajador o trabajadora que denuncia el problema puede informar, confidencialmente si así lo desea, de cualquier infracción o sospecha de infracción del Código Ético.

El Servicio de Denuncias y Consultas está disponible por teléfono, e-mail, fax o en la intranet.

Las denuncias de infracciones del Código Ético son gestionadas por el Órgano de Supervisión y Vigilancia, que decide qué investigaciones o acciones correctivas son necesarias.

4.4. Deberes del Órgano de Supervisión y Vigilancia

TP y sus Sociedades dependientes asignan los siguientes deberes al Órgano de Supervisión y Vigilancia:

- seguimiento continuado de la coherencia del Código Ético con la normativa vigente y, en el caso de que haya alguna incoherencia debido a la evolución continuada de las normas, deberá proponer los cambios que se consideren adecuados en el Código Ético al Comité de Dirección y al Consejo de Administración, quien tomará la decisión correspondiente;
- promoción de los procedimientos para la circulación e implementación concreta del Código Ético y de remisión;
- promoción de la comunicación y de los programas específicos de formación para los trabajadores y trabajadoras de TP y sus Sociedades dependientes;
- presentación semestral de un informe relativo a la implementación y, si es el caso, actualización del Código al Comité de Dirección y al Consejo de Administración.

4.5. Consecuencias de la infracción del presente Código

La infracción de los principios y contenidos del Código Ético puede constituir una violación de las obligaciones primarias del contrato de trabajo o un incumplimiento sancionable con acciones disciplinarias, con todas las consecuencias legales aplicables, y puede comportar una compensación por daños y perjuicios.

4.6. Revisión del Código Ético

El CEO, basándose en el informe semestral presentado por el Órgano de Supervisión y Vigilancia y en sus propias valoraciones, en las del Comité de Dirección y en las de sus asesores, podrá presentar una solicitud para efectuar modificaciones/hacer adiciones al Código Ético, que después tendrán que ser valoradas y aceptadas en lo posible por el Consejo de Administración de la sociedad.



www.lecta.com