



**Código Ético y de
Buena Conducta
Compliance Penal**

Índice

	Pág
1.Introducción	4
Objeto	4
Ámbito de aplicación	4
Obligaciones cumplimiento	4
2. Principios rectores	5
Cumplimiento legislación y normativa aplicable	5
Compromiso con nuestros grupos de interés	5
Lucha contra la corrupción	6
Prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	7
Cumplimiento de la normativa contable y financiera	7
Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal	8
Uso responsable de activos y recursos	9
Protección de datos personales e información confidencial	9
Proteger y cuidar a los consumidores	10
Propiedad intelectual e industrial	10
Defensa de la competencia	10
Situaciones de conflicto de interés	11
Respeto al medio ambiente	12
Sobornos, comisiones, agasajos, regalos	12
Gastos de representación y otros	13
El valor de los trabajadores	14
Imagen y reputación corporativa	15
Seguridad y salud en el trabajo	15
3. Relaciones contractuales	15

	Pág
Relación con terceros	15
Relación con Admnistraciones Públicas	16
4. Control de Cumplimiento	16
5. Comunicación y difusión	17
6. Control interno y revisión	18

1. INTRODUCCIÓN

1.1 Objeto.

El Código de conducta es la expresión formal de los valores éticos y principios que debe regir la conducta de los empleados, directivos y administradores de AHEMBO en el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus funciones, y en sus relaciones laborales, comerciales y profesionales.

Este Código no pretende abarcar la totalidad de situaciones que pudieran tener lugar, sino establecer un marco de referencia por el que deberá regirse toda actividad.

Este Código no sustituye, sino que integra y complementa las políticas y compromisos de la compañía recogidos en su misión, visión y valores, y que pretende seguir siendo referente en su sector, preocupados por la salud y la calidad de vida de las personas, en un entorno sostenible y en nuestra vocación de servicio a la sociedad a través de la Cooperación, un valor que implica voluntad de mejorar, de apoyo y ayuda entre todos para conseguir nuestro Propósito.

1.2 Ámbito de aplicación.

Este Código de conducta se aplica a todos los empleados, directivos y administradores de AHEMBO, cualquiera que sea su modalidad contractual, posición jerárquica, o lugar en el que desempeñen sus funciones.

1.3 Obligado cumplimiento.

Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Código (en adelante, “Personas Afectadas”) están obligadas al cumplimiento de los valores y principios en el mismo contenido. El incumplimiento de las previsiones de este Código y de las Políticas en el mismo mencionadas podrá dar lugar a las acciones correctivas y disciplinarias oportunas, conforme a la normativa de aplicación.

El Código Ético tiene validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, sociales y económicas de los diversos países en los que opera o pudiera operar en AHEMBO.

Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los enunciados en este Código.

Por otra parte, AHEMBO promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coincidentes con las que se definen en este Código Ético

2. PRINCIPIOS RECTORES

2.1 Cumplimiento legislación y normativa aplicable.

Todas las Personas Afectadas deben:

- Cumplir con las leyes vigentes.
- Conocer la normativa interna de AHEMBO que pueda afectar a su trabajo, no pudiendo, en ningún caso participar en actos que puedan comprometer el respeto de la legalidad. El desconocimiento de la legislación y la normativa aplicable a la compañía no justifican su incumplimiento.
- No deben obedecer las órdenes de un superior jerárquico cuando éstas contravengan la legislación y/o la normativa aplicable.

2.2 Compromiso con nuestros grupos de interés.

Para AHEMBO la mejora continua es un principio rector fundamental, por ello considera a sus proveedores, clientes y demás grupos de interés como aliados para la consecución de un objetivo común, fomentando acuerdos basados en la confianza, la transparencia, las buenas prácticas y el respeto mutuo, con colaboradores comprometidos con el cumplimiento de la legislación y que compartan los valores expresados en este Código Ético y de Buena Conducta.

Asimismo, en AHEMBO buscamos colaboradores que sean capaces de asumir los esfuerzos necesarios para cumplir con nuestro compromiso ético. Para ello, establecemos métodos adecuados, transparentes, objetivos e imparciales en la selección de proveedores acreedores y terceras partes.

Con ello, AHEMBO tiene como objetivo que todas las personas y entidades a las que les es de aplicación el presente Código cumplan los principios éticos que se indican a continuación, en sus relaciones con sus empleados, con el mercado y la sociedad en general:

- ✓ Contribuir al desarrollo social y económico manteniendo un comportamiento responsable e íntegro.

- ✓ Brindar unas buenas condiciones de trabajo.
- ✓ Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.
- ✓ Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, contribuir a la preservación del entorno natural y colaborar con el desarrollo y bienestar de las comunidades. Contribuir al desarrollo social y económico, mediante la tecnología e innovación, la utilización eficaz y responsable de recursos, y la competencia.
- ✓ Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.

2.3 Lucha contra la corrupción.

AHEMBO no tolera ningún acto de corrupción, en ninguna de sus modalidades. La empresa prohíbe a las Personas Afectadas, a sus proveedores y/o socios:

- ✓ Realizar cualquier acto que pueda generar la apariencia de comisión de un delito de corrupción, en atención a la legislación aplicable.
- ✓ Ofrecer, recibir cualquier clase de ventaja a toda persona física o jurídica, perteneciente al sector público o privado, nacional o internacional, y/o realizar cualquier acto que tenga por objeto comprometer la objetividad y transparencia de cualquier toma de decisiones, que pueda beneficiar directa o indirectamente a AHEMBO y/o cualquiera de las Personas Afectadas.
- ✓ Bajo ninguna circunstancia las personas AheMBO recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de terceros con el objetivo de obtener algún beneficio para la organización o para sí mismos. Del mismo el personal de AHEMBO deberá permanecer alerta para evitar que terceros hagan uso de estas prácticas en su relación con la empresa.
- ✓ AHEMBO prohíbe expresamente pagos, obsequios, atenciones indebidas a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas. Los empleados de AHEMBO no podrán realizar, ofrecer, ni recibir de forma directa o indirecta, y en ningún caso, beneficios, atenciones, obsequiosos regalos en metálico. Tampoco podrán ofrecer ni recibir, directa o indirectamente, atenciones, obsequios o regalos que por su valor, sus

características o circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las realciones comerciales, administrativas o profesionales en las que participen, todo ello, conforme viene desarrollado en la “Política tde regalos de Ahembo”.

Todos los que formamos parte de AHEMBO debemos actuar con lealtad, profesionalidad y transparencia en el mercado, y aspiramos a que los demás operadores económicos con los que tenemos vinculación, se comporten de igual manera, con el fin de erradicar la corrupción en nuestra sociedad.

2.4 Prevención de blanqueo de capitales y financiación al terrorismo.

AHEMBO cumplirá con las disposiciones, nacionales o internacionales dictadas para prevenir el blanqueo de capitales. En este sentido, no se establecerán relaciones de negocios con personas o entidades que no cumplan con la citada normativa o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de esta.

Las Personas Afectadas de AHEMBO prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas, comunicando a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código de Conducta aquéllos que entienda que son irregulares.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona. Asimismo, prestarán atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

Las personas que trabajen en AHEMBO o se relacionen con ella, pondrán todos sus esfuerzos en prevenir el Blanqueo de Capitales. Además, aplicarán el criterio de diligencia debida para evitar colaborar con terceros que pudiesen servir de cobertura a actividades terroristas o delictivas, estando en todo caso prohibido realizar cualquier acto de disposición a favor de éstos

2.5 Cumplimiento de la normativa contable y financiera.

La falsificación, manipulación, o utilización deliberada de información falsa constituye

un fraude. AHEMBO asume como principio de comportamiento la transparencia y fiabilidad de la información financiera y contable, así como el cumplimiento de la normativa aplicable.

Los empleados deberán transmitirla de forma veraz, completa, comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta, o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe. La legislación vigente y la política de la compañía exigen que esta mantenga libros y registros de contabilidad que reflejen fielmente las transacciones realizadas y la disposición de sus activos. Asimismo, AHEMBO debe contar con un sistema de control interno de la contabilidad que aportará fiabilidad a los libros y registros. El incumplimiento de este punto supondrá el incumplimiento de la ley.

Todas las transacciones realizadas deben quedar registradas adecuadamente en los libros de cuentas y en los registros de la compañía, así como figurar en los informes financieros de la manera más fiel posible. Todos los documentos presentados deben ser completos, actualizados y precisos. Así mismo la situación financiera de AHEMBO debe quedar reflejada de manera completa y precisa en tales documentos. Las Personas Afectadas con responsabilidad en esta materia deben estar familiarizados con las políticas de la compañía, sus controles, procedimientos y registros contables, así como con todas las normas aplicables.

Así mismo, el órgano de administración de AHEMBO y el conjunto de personas de la organización se comprometen a garantizar la supervisión periódica de la eficacia del sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera y contable.

Si los empleados de la organización observan circunstancias que, de acuerdo con su leal saber y entender, supongan un quebranto de los principios de conducta anteriores en materia de control interno sobre la elaboración de la información financiera deberán ponerlo en conocimiento

2.6 Cumplimiento de la normativa tributaria y fiscal.

AHEMBO cumplirá con las normas nacionales e internacionales de carácter tributario y fiscal. Asimismo, fomentará la ejecución de todas las acciones que sean necesarias para la reducción de todos los riesgos fiscales significativos y a la prevención de aquellas conductas susceptibles de generarlos.

2.7 Uso responsable de activos y recursos.

En AHEMBO se proporcionan cuantos recursos sean necesarios para el adecuado desempeño del trabajo de nuestros profesionales. Los trabajadores de AHEMBO nos comprometemos a realizar un uso adecuado del patrimonio de la empresa, así como a procurar su debida conservación. Asimismo, limitaremos el uso de los recursos de nuestra entidad al desempeño de nuestras funciones profesionales.

Entendemos como patrimonio, no solamente cualquier bien tangible, sino también los llamados activos intangibles o bienes incorporeales: Registros electrónicos, Secretos empresariales, know-how, Información confidencial, patentes, marcas, diseños industriales, etc. La exactitud de los registros financieros y no financieros son fundamentales para la conservación del patrimonio empresarial, para conseguir una administración eficiente y para cumplir con las obligaciones asumidas frente a sus socios, aliados, Administraciones Públicas y demás terceras partes.

Por ello, en AHEMBO somos conscientes de la necesidad de:

- Garantizar que todas las operaciones u transacciones estén debidamente autorizadas, sean verificables y legítimas; se registren con precisión y se contabilicen y documenten adecuadamente, conforme a los principios contables aplicables.
- Establecer un Sistema de Control Interno de Información que garantice el control del intercambio interno y externo de la información financiera y no financiera.
- Facilitar el apoyo necesario a las labores auditoras, tanto externas como internas.
- Identificar, analizar y gestionar con diligencia profesional los riesgos empresariales relacionados con cualquier aspecto de nuestra actividad.

2.8 Protección de datos personales e información confidencial.

AHEMBO se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos de las Personas Afectadas que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable. Asimismo, AHEMBO garantiza el derecho a la intimidad y privacidad de las Personas Afectadas en los términos previstos en las leyes, protegiendo los datos personales de los mismos y comprometiéndose a no divulgarlos salvo previa autorización expresa de los interesados o salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales.

AHEMBO cumplirá, igualmente, con la legislación vigente en materia de protección de datos confiados por sus clientes, proveedores, accionistas u otras personas, estando los mismos registrados en distintos ficheros, todos ellos titularidad de la compañía, los cuales se han comunicado a la Agencia Española de Protección de Datos. Las Personas Afectadas que, en el desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otras, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y diligente de la misma, cumpliendo con la legislación aplicable, así como con las normas y directrices internas.

Las Personas Afectadas que tienen conexión a internet en el ejercicio de su actividad laboral; no podrán llevar a cabo un uso abusivo del acceso a internet para fines personales. De igual forma, quedan prohibidas las descargas que no tengan relación con su puesto de trabajo.

2.9 Proteger y cuidar a los consumidores.

AHEMBO pone todo su esmero en proteger a sus consumidores ofreciendo productos que cumplen con todos los requisitos y referencias de calidad y seguridad aplicables. Estamos comprometidos con la promoción de una alimentación saludable y con el fomento de la práctica del deporte. Además, publicitamos nuestros productos de manera veraz, honesta, leal y responsable.

2.10 Propiedad intelectual e industrial.

La propiedad intelectual e industrial creada por las Personas Afectadas de AHEMBO será propiedad de la empresa. Todas las Personas Afectadas deben proteger las patentes, las marcas comerciales, los secretos comerciales y el resto de la información sujeta a un derecho de propiedad intelectual e industrial de AHEMBO. Igualmente, es fundamental que todas las Personas Afectadas respeten los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros.

Los activos de AHEMBO (información, materiales, suministros, software, instalaciones, etc.) son recursos propiedad de la compañía y deben usarse con propósitos de negocio legítimos.

2.11 Defensa de la competencia.

AHEMBO proscribe cualquier actuación que suponga el ejercicio de prácticas ilegales de competencia desleal y se compromete a velar por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia aplicables y evitarán la actuación conjunta y colusión con competidores.

AHEMBO competirá en el mercado de manera leal. En el desarrollo de su actividad comercial promocionaran los servicios de la organización en base a estándares objetivos, sin desacreditar en ningún caso a la competencia o falsear las condiciones o características de sus servicios. Asimismo, evitarán toda forma de conducta engañosa o fraudulenta que lleve a la obtención de ventajas inapropiadas sobre clientes, proveedores o competidores. En particular, podrán especial cuidado en asegurar que se cumplen las condiciones establecidas en los contratos.

La búsqueda en el mercado en el mercado acerca de compañías del sector por parte de los empleados de AHEMBO se desarrollará siempre de forma ética y de acuerdo a las normas que protegen este tipo de información. Las personas de AHEMBO rechazarán los datos de competidores obtenidos de forma impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantiene sus legítimos propietarios. En particular, pondrán especial cuidado en no vulnerar secreto de empresa en los casos de nuevas incorporaciones provenientes de otras organizaciones

2.12 Situaciones de conflicto de interés.

Las personas que forman parte de AHEMBO deben conducirse con lealtad a la organización. Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de las Personas Afectadas o los intereses de un tercero compiten con los intereses de AHEMBO. La relación entre AHEMBO y sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, la organización respeta la participación de sus empleados en otras actividades sociales, financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que las actividades sean legales y que no entren en competencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades en la empresa.

En esta situación, podría resultar difícil para el empleado o directivo actuar plenamente en función de los mejores intereses de AHEMBO. Siempre que sea posible, las Personas Afectadas deberán evitar los Conflictos de Interés. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo a Recursos Humanos a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

Los conflictos entre intereses personales e intereses de AHEMBO se resolverán siempre en beneficio del segundo. De la misma forma, no deben desarrollarse actividades fuera de AHEMBO si las mismas interfieren con las responsabilidades de las Personas Afectadas hacia AHEMBO, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de la compañía, o si de alguna

otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de AHEMBO.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, las Personas Afectadas llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre. En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, las Personas Afectadas deberán consultar a su superior jerárquico, o bien al responsable de Recursos Humanos o al Órgano Responsable de Cumplimiento Penal.

La política de AHEMBO en materia de conflicto de intereses se extiende también a los familiares de las personas de la organización. Todas las personas de AHEMBO tienen la obligación de comunicar a la organización aquellas circunstancias de las que razonablemente pudiera derivarse un conflicto de interés propio o de su familia.

2.13 Respeto al medio ambiente.

La preservación del medio ambiente es una preocupación para AHEMBO, que se esfuerza por minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos. Es nuestro firme propósito integrar mejoras ambientales en toda la cadena de valor de nuestra compañía, contribuyendo plenamente a hacer realidad que las nuevas generaciones puedan disfrutar el medioambiente de mañana.

AHEMBO se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.

AHEMBO y todos sus empleados deben conocer y asumir dicha política y esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición. En sus relaciones con contratistas, proveedores o empresas colaboradoras externas, AHEMBO transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso

2.14 Sobornos, comisiones, agasajos, regalos

AHEMBO es contraria a que se influya sobre la voluntad de personas ajenas al mismo para

obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Asimismo, tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con las Personas Afectadas. Las Personas Afectadas deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación, y en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de terceros hacia la Compañía, sus empleados/as o viceversa. No podrán recibir, ofrecer, ni entregar de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato/a para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

AHEMBO exige el cumplimiento de todas las leyes aplicables que prohíben el soborno, en especial el soborno de funcionarios, incluido en el Código Penal español, u otras legislaciones de lucha contra la corrupción que pueda resultar de aplicación en, exigiendo el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables, incluyendo las relativas a grupos de presión y anticorrupción.

AHEMBO dispone de una “Política de Regalos y Hospitalidades” de aplicación en cumplimiento de prácticas antisoborno.

2.15 Gastos de representación y otros

Los gastos en que incurran las personas que trabajan para AHEMBO (viajes, comidas, hoteles, comunicaciones, etc.) deberán estar estrictamente relacionados con la actividad laboral y deberán estar justificados documentalmente. Los regalos y las atenciones con funcionarios públicos están terminantemente prohibidos.

La recepción de regalos, en su caso, así como las invitaciones a actos, eventos, etc., estarán dentro de las normas generales de austeridad y razonabilidad que emanan de estas directrices y de Política de regalos, sin que, en ningún caso, pueda interpretarse de forma distinta a lo que debe ser una muestra de atención a la persona que recibe el regalo o es invitada.

En cuanto a invitación a comidas o cenas, pueden existir de forma ocasional mientras sean razonables y adecuadas, siempre relacionadas con actividades profesionales. No deben producirse invitaciones que puedan comprometer a ninguna de las partes.

Cualquier actividad que pudiera ser considerada como un derroche o exorbitante no será ni deberá ser permitida.

2.16 El valor de los trabajadores.

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias. AHEMBO se compromete a mantener una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.

Fomentamos el mantenimiento de empleos estables y de calidad. Asimismo, AHEMBO se compromete a mantener una política para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados. Implantamos medidas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre estas y las responsabilidades laborales de mujeres y hombres. Impulsamos una comunicación transparente, alentando la innovación y concediendo la autonomía necesaria al profesional en el ejercicio de sus funciones.

Los empleados de la compañía respetarán la política de igualdad de oportunidades en su ámbito profesional y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de sus compañeros. De la misma forma, AHEMBO fomenta y fomentará la diversidad y respeto de la dignidad personal de sus empleados, respetando la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso de cualquier tipo, independientemente de la relación jerárquica que pueda existir.

Para la seguir mejorando el valor humano de nuestra compañía, contamos con un proceso de selección de personal objetivo que busca captar y mantener a los mejores profesionales. Nunca impondremos condiciones laborales que perjudiquen, supriman o restrinjan derechos de los trabajadores reconocidos por la legislación vigente. No discriminaremos a una persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, su orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía. Contribuiremos al ejercicio de los derechos y obligaciones laborales.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran AHEMBO los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

AHEMBO fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Con

el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, AHEMBO pone a disposición de sus empleados canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

2.17 Imagen y reputación corporativa

AHEMBO considera su imagen y reputación corporativa como un activo muy valioso para preservar la confianza de las Personas Afectadas, clientes, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Las Personas Afectadas deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Sociedad en todas sus actuaciones profesionales.

AHEMBO, vigilará el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados de AHEMBO.

2.18 Seguridad y salud en el trabajo

AHEMBO impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta, proveerá a sus Personas Afectadas de un entorno seguro y estable, mantendrá actualizadas las medias de prevención de riesgos laborales y respetará escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle su actividad empresarial. Asimismo, promueve la aplicación de las referidas normas por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Las Personas Afectadas deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de las actividades de AHEMBO.

3. RELACIONES CONTRACTUALES

3.1. Relación con terceros

AHEMBO tiene como objetivo mantener con sus proveedores, contratistas y colaboradores relaciones basadas en la confianza, eficacia y corrección en la prestación del servicio.

AHEMBO seleccionará únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten los principios de equidad, objetividad y transparencia, no incumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa. Todo proveedor deberá estar operando, cumpliendo escrupulosamente con la normativa vigente. Los proveedores se responsabilizarán de que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

Todos los empleados de AHEMBO que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Compañía.

Los contenidos del presente Código de Conducta que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos se incluirán en los contratos de colaboración o prestación de servicios que se formalicen en cada caso.

3.2 Relación con Administraciones Públicas

Las relaciones con organismos públicos estarán guiadas por el respeto institucional y el cumplimiento de la legalidad y de las normas de régimen interno.

En lo referente a actividades ilícitas, se procurará siempre poner la máxima diligencia en su detección. Se colaborará con las autoridades judiciales, administrativas y supervisoras, llevando a cabo en todo momento un escrupuloso cumplimiento de sus resoluciones.

Las informaciones remitidas en nombre de AHEMBO en ningún caso contendrán datos engañosos, ficticios o no contrastados suficientemente.

4. CONTROL DE CUMPLIMIENTO

El cumplimiento de los compromisos asumidos en este Código será controlado por el Órgano de Cumplimiento, Departamento de Auditoría Interna.

Cualquier miembro de nuestra organización, empleado, socio, accionista, directivo, representante y/o persona que actúe de forma autorizada en nombre o por cuenta de AHEMBO tiene la obligación de informar y/o reportar cualquier actuación, conducta,

información o evidencia que sea susceptible o sospechosa de vulnerar nuestro CODIGO ÉTICO Y DE BUENA CONDUCTA y que pueda suponer un acto o conducta delictiva.

En AHEMBO hemos dispuesto los siguientes mecanismos seguros para proteger, mantener la confidencialidad e incentivar que cualquier persona pueda denunciar cualquier tipo de hecho o conducta sospechosa o pueda plantear cualquier tipo de duda o consulta al respecto. Por ello, aseguramos que no se emprenderá represalia o acción perjudicial alguna contra aquellas personas que contribuyan al cumplimiento de nuestros compromisos mediante la formulación de las correspondientes denuncias.

Todos los empleados deben aceptar los principios contenidos en este Código Ético, con el fin de asumir su cumplimiento y darles difusión a todos los grupos de interés para su conocimiento y efectos.

5. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

AHEMBO comunicará y difundirá el Código de Conducta entre los destinatarios de este.

Todas las personas de AHEMBO son responsables de conocer, comprender y cumplir con las normas relevantes a sus funciones y la empresa pondrá a su disposición los medios necesarios para que conozcan la normativa y legislación más relevante, así como de los principios de este Código.

Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de AHEMBO deberán aceptar los Valores y Principios y las normas de actuación establecidas en este Código. Además, se realizarán acciones y esfuerzos para que cualquier miembro de nuestra organización, empleado, socio, accionista, directivo, y/o representante sean conocedores de los riesgos a los que está expuesto su puesto de trabajo y actividades, así como la conducta correcta esperada por parte de nuestra organización.

AHEMBO espera de todas las personas que la componen un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código de Conducta. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

AHEMBO no tolerará las represalias contra aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

Todo el personal encargado de gestionar materias relacionadas con el presente Código pondrá la mayor atención en velar por el derecho al honor de las personas.

Aquellos trabajadores que tienen encomendadas funciones directivas, de gestión de equipos o administración tienen responsabilidades adicionales respecto del presente Código:

- i. Colaborar, en su ámbito de responsabilidad, en el conocimiento, comprensión, y cumplimiento del Código de Conducta y las normas y procedimiento del Código y las normas y procedimientos en los que éste se asienta.
- ii. Contribuir a generar el tono ético deseado en la organización, ayudando a que la organización conozca los comportamientos esperados.
- iii. Prestar su apoyo a aquellas personas que, de buena fe, notifiquen conductas irregulares en las materias contempladas en el presente Código manteniendo la confidencialidad y protegiéndolas de posibles represalias.
- iv. Observar una conducta profesional que sirva de ejemplo y referente para el conjunto de trabajadores de AHEMBO. Su comportamiento debe ser un ejemplo a seguir.

Cualquier cuestión relacionada con consultas o dudas relativas al cumplimiento, la ética o riesgos de incumplimiento, pueden dirigirse personalmente o mediante correo electrónico a la dirección **canaletico@ahembo.es** dirigido a la Coordinación del órgano de Cumplimiento de AHEMBO.

Antes de enfrentarse a una situación en la que tenga que realizar una acción o recibir una instrucción de un superior que pueda considerar cuestionable, ilegal o poco ética no dude en consultar a la el Comité de Cumplimiento, en el correo **canaletico@ahembo.es**, o valorar la situación conforme a las siguientes preguntas:

- ✓ ¿Esto infringe las normas del Código Ético de AHEMBO?
- ✓ ¿Podría estar infringiendo la ley?

6. CONTROL INTERNO Y REVISIÓN

El presente documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración de AHEMBO, entrando en vigor el día siguiente de su aprobación y estando plenamente vigente en tanto no

se produzca ninguna modificación en el mismo.

Las modificaciones que se realicen en el Código de Conducta serán aprobadas por el Consejo de Administración, previa propuesta e informe del Órgano Responsable de Cumplimiento Penal.