



fagorederlandgroup

CÓDIGO DE **CONDUCTA**

Septiembre 2017



Nº Revisión	Fecha	Revisión
01	22.09.2017	Primera propuesta

1.	INTRODUCCIÓN	4
2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEBER DE CUMPLIMIENTO	5
3.	NORMAS GENERALES DE CONDUCTA	6
3.1	Desempeño de una conducta profesional íntegra	6
3.2	Respeto a la legalidad así como a las normas internas y contratos que vinculan a Grupo Fagor Ederlan	6
3.3	Fomento de la imagen y reputación de Grupo Fagor Ederlan	7
4.	PERSONAS	8
4.1	Respeto a los Derechos Humanos y a las Personas	8
4.2	Prohibición de trabajos forzosos y penosos	8
4.3	Prohibición de tráfico de seres humanos y protección de los ciudadanos extranjeros	8
4.4	Prohibición de trabajo infantil y protección de los menores	9
4.5	Condiciones Laborales	9
4.6	Salarios y beneficios	9
4.7	Igualdad de oportunidades y no discriminación	10
4.8	Libertad de Asociación, Negociación Colectiva y Actividades externas	10
4.9	Formación continua	10
5.	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO	11
6.	POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN	12
6.1	Prevención de la corrupción privada y pública	12
6.2	Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	12
6.3	Protección de la libre competencia, del mercado y de los consumidores	13
6.4	Conflictos de Interés	13
7.	MEDIO AMBIENTE	14
8.	TRATO CON LOS SOCIOS COMERCIALES Y CON TERCEROS	15
8.1	Cumplimiento de los deberes con las Administraciones Públicas	15
8.2	Relaciones con Proveedores, Personas Asociadas y Clientes	15
9.	GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN	16
9.1	Protección de la intimidad. Uso de datos de carácter personal	16
9.2	Tratamiento y protección de la Información Confidencial. El secreto profesional	16
9.3	Veracidad y exactitud en la realidad patrimonial de Grupo Fagor Ederlan	16
10.	PROTECCIÓN Y USO DE LA PROPIEDAD DE GRUPO FAGOR EDERLAN	17
10.1	Uso responsable de activos y recursos de Grupo Fagor Ederlan	17
10.2	Protección de la seguridad informática y de la propiedad intelectual e industrial	17
11.	APLICACIÓN DEL CÓDIGO. COMUNICACIONES Y SEGUIMIENTO	18
11.1	Entrada en vigor	18
11.2	Interpretación del Código de Conducta	18
11.3	Comité de Cumplimiento	19
11.4	Incumplimiento y comunicación al Canal Ético	19
11.5	Confidencialidad de las comunicaciones y prohibición de represalias	19
11.6	Tramitación de las comunicaciones	20

# 1. INTRODUCCIÓN

Grupo Fagor Ederlan tiene por objeto que su conducta y la de las Personas que la integran responda a la legislación vigente así como a los Principios Éticos establecidos en el presente Código de Conducta.

Este Código de Conducta se enmarca dentro del Compliance Program de Grupo Fagor Ederlan y tiene como fin:

- > Servir de guía para la actuación de las Personas dentro de su actividad profesional en Grupo Fagor Ederlan y en sus relaciones con el resto de Personas de Grupo Fagor Ederlan, así como con Proveedores, Personas Asociadas, Clientes, Administraciones Públicas y la sociedad en general.
- > Prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito de las Personas en el desempeño de su actividad profesional.

El Código de Conducta también pretende consolidar una cultura empresarial que ya existe en Grupo Fagor Ederlan.

Grupo Fagor Ederlan no tolera ningún acto contrario al presente Código de Conducta. Se velará por la aplicación real y efectiva de los Principios Éticos establecidos en el presente Código de Conducta, y los Incumplimientos serán gestionados por el Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético.





## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DEBER DE CUMPLIMIENTO

Los Principios Éticos y las Normas de Conducta contenidos en el Código de Conducta y en el Compliance Program en su conjunto son de obligado cumplimiento para todas las Personas que integran Grupo Fagor Ederlan.

Las Personas que integran Grupo Fagor Ederlan tienen la obligación de conocer y cumplir el contenido del presente Código de Conducta y los Principios Éticos contenidos en el mismo.

El Código de Conducta es aplicable a las Sociedades Controladas y, en la medida de lo posible, al resto de las sociedades participadas por Grupo Fagor Ederlan.

El Código de Conducta se extenderá, en la medida que sea posible, a los Proveedores, Personas Asociadas y Clientes de Grupo Fagor Ederlan.

El Código de Conducta se aplicará, en todo lo que sea posible, a las actividades que desarrolle Grupo Fagor Ederlan en cualquier ámbito geográfico, tanto local como internacional.





## 3. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

### 3.1 Desempeño de una conducta profesional íntegra

La conducta de las Personas de Grupo Fagor Ederlan deberá basarse en la profesionalidad y en la integridad.

- > La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, prudente y eficiente.
- > La integridad es la actuación leal, honesta y de buena fe, con respeto hacia uno mismo y hacia los demás en el ejercicio de la actividad profesional, correspondiendo a la confianza depositada en la Persona.

Las Personas aplicarán, para sí mismos y para los demás, los Principios Éticos establecidos en el presente Código de Conducta y no ejercerán su actividad profesional con fines distintos a aquéllos que se les ha encomendado.

### 3.2 Respeto a la legalidad así como a las normas internas y contratos que vinculan a Grupo Fagor Ederlan

Todas las Personas desarrollarán sus actividades profesionales con respeto a la legalidad vigente en todos los territorios donde Grupo Fagor Ederlan actúa.

Las Personas deberán cumplir el presente Código de Conducta así como los Controles que integran el Compliance Program de Grupo Fagor Ederlan.

Las Personas deberán respetar las obligaciones asumidas por Grupo Fagor Ederlan en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad profesional.

El desconocimiento de la legislación, el Código de Conducta, los Controles o los contratos que vinculan a Grupo Fagor Ederlan, así como el argumento de que se trata de una infracción generalizada dentro de Grupo Fagor Ederlan, no justificarán su incumplimiento.

Las indicaciones u órdenes contrarias a la legalidad, el Código de Conducta, los Controles o los contratos que vinculan a Grupo Fagor Ederlan que puedan recibirse en el desempeño de la actividad profesional no descargan de responsabilidad a las Personas que actúan siguiendo tales indicaciones u órdenes.

Los Directivos y aquéllos que gestionen o dirijan equipos de Personas deberán:

- > Ser los conocedores principales de la legislación, el Código de Conducta, los Controles y los contratos que afecten a sus respectivas áreas de actividad.
- > Ser referentes de conducta de Grupo Fagor Ederlan.
- > Velar y asegurarse de que las Personas que dependan de ellos reciban la adecuada información y formación que les permita conocer y cumplir la legislación, el Código de Conducta, los Controles y los contratos vinculados a Grupo Fagor Ederlan que les afecten.

En caso de duda sobre la aplicación e interpretación de una norma o contrato, las Personas deberán consultarlo con su superior jerárquico directo y, en última instancia, con el Comité de Cumplimiento.

### 3.3 Fomento de la imagen y reputación de Grupo Fagor Ederlan

Grupo Fagor Ederlan cuenta con una sólida reputación gracias a su dilatada experiencia y a un equipo humano solvente y leal, comprometido con los Principios Éticos y el saber hacer que conforman la cultura de Grupo Fagor Ederlan.

Todas las Personas deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de Grupo Fagor Ederlan en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los Proveedores, Personas Asociadas y Clientes.





## 4. PERSONAS

### 4.1 Respeto a los Derechos Humanos y a las Personas

Grupo Fagor Ederlan reconoce los principios fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos, de acuerdo con la definición de las Naciones Unidas de 1948.

Todas las Personas promoverán, en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto mutuo, la integridad, la cordialidad, la confianza, la colaboración y el esfuerzo en el trabajo en equipo, propiciando un ambiente laboral respetuoso, a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

### 4.2 Prohibición de trabajos forzosos y penosos

Grupo Fagor Ederlan:

- > No hará uso de la fuerza (\*).
- > No obligará a sus empleados a que realicen trabajos forzosos o de esclavitud.

\* Se considera trabajo forzoso toda aquella tarea que se realiza bajo amenaza de castigo o confiscación de pertenencias (tales como DNI, pasaporte, etc.) y para la cual la persona no se ha prestado voluntaria.

### 4.3 Prohibición de tráfico de seres humanos y protección de los ciudadanos extranjeros

Grupo Fagor Ederlan asume la protección de los ciudadanos extranjeros a través del cumplimiento de la normativa de extranjería correspondiente.

Las Personas que integran Grupo Fagor Ederlan no colaborarán en que una persona que no sea nacional de un Estado entre, permanezca o transite en el Estado de un modo que vulnere la legislación aplicable sobre entrada o tránsito de extranjeros.



## 4.4 Prohibición de trabajo infantil y protección de los menores

Grupo Fagor Ederlan no contratará niños (\*) y contará con un registro en el que conste la fecha de nacimiento de todos los trabajadores.

En el caso de que se detecte la presencia de algún menor en nuestras plantas, se pondrá en conocimiento del Departamento de Gestión Social para la rescisión del correspondiente contrato y, asimismo, se analizarán las causas y se definirán las acciones correctoras y preventivas pertinentes.

\* De acuerdo a la Convención sobre la edad mínima de trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT - ILO) de 1973, se considera niño a toda persona con una edad inferior a 15 años, excepto en los casos en los que las leyes locales consideren una edad superior o escolarización obligatoria, en cuyo caso se aplicará la mayor edad.

Las legislaciones locales pueden permitir el empleo de personas entre 13 y 15 o 12 y 14 años de edad en tareas que:

- > No dañen la salud o el desarrollo del menor; y
- > No perjudiquen la asistencia a la escuela o programas de formación.

## 4.5 Condiciones Laborales

Contratos laborales: cumplimiento de la legislación vigente

- > Los empleados de Grupo Fagor Ederlan deberán ser contratados de acuerdo a la legislación vigente de cada país, debiendo constar un contrato (o documento válido) por escrito.

Jornada laboral y horas extras

- > La jornada o el calendario laboral de los trabajadores de Grupo Fagor Ederlan no deberá exceder del límite legal en ningún caso.

Permisos

- > Los empleados de Grupo Fagor Ederlan deberán contar con permisos de acuerdo a la legislación vigente de cada país (permisos por enfermedad, vacaciones, maternidad, fiestas oficiales y equivalentes).
- > Se deberá de asegurar que los empleados están suficientemente formados para desempeñar su trabajo de forma segura.

## 4.6 Salarios y beneficios

Salarios

- > Grupo Fagor Ederlan deberá abonar a sus empleados, como mínimo, el salario mínimo interprofesional, de acuerdo a la legislación aplicable de cada país (basado en las horas que la Ley establece que deben ser trabajadas).
- > Los salarios deberán pagarse de forma regular de acuerdo a la tarea realizada y la legislación aplicable de cada país.

Pago de horas extras

- > Los empleados de Grupo Fagor Ederlan deberán ser compensados por las horas extras de acuerdo a los requerimientos legales.

Beneficios

- > Grupo Fagor Ederlan deberá proveer a sus empleados de los beneficios a los que tienen derecho por Ley (seguro médico, seguridad social, pensiones y equivalentes).

#### 4.7 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Grupo Fagor Ederlan reconoce las diferencias culturales existentes y los diferentes estándares aplicables en cada país.

Constituye un Principio Ético de actuación de Grupo Fagor Ederlan proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando, en todo momento, la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, orientación sexual, raza, discapacidad, enfermedad, religión o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

#### 4.8 Libertad de Asociación, Negociación Colectiva y Actividades externas

Grupo Fagor Ederlan respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de las Personas que la integran, siempre que no interfieran en su actividad profesional.

Grupo Fagor Ederlan respeta el derecho de sindicación, la libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral.

La vinculación de las Personas con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitando así cualquier relación con Grupo Fagor Ederlan.

#### 4.9 Formación continua

Grupo Fagor Ederlan pondrá los medios para la formación de conocimientos y competencias de las Personas, con el fin de facilitar su progreso profesional. En particular, se realizará la formación continua en asuntos relativos a Responsabilidad Social Corporativa, Asuntos Sociales y Política Anticorrupción.

Todas las Personas deben realizar los cursos de formación que Grupo Fagor Ederlan pone a su disposición en atención a las funciones y actividades profesionales que desempeñan dentro de Grupo Fagor Ederlan y se esforzarán para obtener el máximo aprovechamiento de los mismos.





## 5. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Grupo Fagor Ederlan realiza las actuaciones pertinentes en materia de riesgos laborales con un enfoque preventivo y de mejora continua.

Grupo Fagor Ederlan proveerá a sus socios y empleados de lugares y procesos de trabajo seguro, limpio y saludable, en cumplimiento con la legislación aplicable de cada país.

Se facilitarán a las Personas los medios necesarios para que desempeñen su actividad profesional con las medidas de seguridad, ergonomía e higiene adecuadas, de forma que no se pongan en peligro la vida, salud o integridad física de las Personas.

Las Personas respetarán en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por Grupo Fagor Ederlan y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.





## 6. POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

### 6.1 Prevención de la corrupción privada y pública

Grupo Fagor Ederlan es contraria a influir de forma ilícita sobre la voluntad de personas ajenas a Grupo Fagor Ederlan para obtener algún beneficio o ventaja. Los actos de corrupción, soborno o extorsión están expresamente prohibidos, incluyendo el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja ilícita.

No podrá realizarse ninguna actuación que pueda ser constitutiva de tráfico de Influencias, y en particular, las actividades que se resumen a continuación:

- > Influir directamente en un funcionario público o autoridad.
- > Influir indirectamente aceptando el ofrecimiento de un tercero.
- > Influir a través de los servicios de un tercero.

En consecuencia, las Personas, en sus relaciones con los Proveedores, Personas Asociadas, Clientes así como con las Administraciones Públicas, tanto nacionales como de países terceros y organizaciones internacionales, deberán comportarse de tal modo que no induzcan a un particular, autoridad o funcionario público a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal.

Los regalos u obsequios están destinados a promover la imagen de la marca de Grupo Fagor Ederlan. No podrán darse ni aceptar, directa o indirectamente, regalos u obsequios en el desarrollo de la actividad profesional para influir ilícitamente en las relaciones de Grupo Fagor Ederlan.

La entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando sean de un valor económico limitado o simbólico y respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales usuales.

No se aceptarán las invitaciones de terceros a sufragar los gastos de manutención, estancia o viaje salvo que se justifique y se obtenga la previa autorización del Director de Cumplimiento.

Estas prohibiciones se extienden también a personas estrechamente vinculadas por lazos familiares o de amistad al particular, autoridad o funcionario público correspondiente.

### 6.2 Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

Grupo Fagor Ederlan cumplirá en todo momento con las leyes nacionales e internacionales sobre blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que le son aplicables.

Se aplicarán medidas de identificación de Clientes, información y control interno establecidos al efecto y cooperará plenamente con las autoridades responsables de la lucha contra el blanqueo de capitales o la financiación de cualesquiera actividades ilícitas.

### 6.3 Protección de la libre competencia, del mercado y de los consumidores

Las Personas evitarán todo tipo de conducta que pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia. En relación con la participación de Grupo Fagor Ederlan en cualesquiera organizaciones se observarán los principios de actuación necesarios para garantizar el respeto a la libre formación de precios que resulten de la práctica de dichos actos y, en general, el cumplimiento de la legalidad vigente.

No se realizarán actuaciones desleales ni publicidad engañosa ni denigratoria de la Actividad de Grupo Fagor Ederlan ni la de sus competidores o terceros.

### 6.4 Conflictos de Interés

Las Personas de Grupo Fagor Ederlan deben evitar cualquier situación de Conflicto de Interés.

Se considerará que existe Conflicto de Interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, o quede influido o distorsionado, el interés personal de alguna Persona de Grupo Fagor Ederlan y el interés de la propia Empresa. Existirá interés personal cuando el asunto le afecte directamente a la Persona o a otra vinculada a la Persona.

Tendrán la consideración de personas vinculadas a la Persona el cónyuge de la Persona o la persona con análoga relación de afectividad; los ascendientes, descendientes y hermanos de la Persona o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) de la Persona; así como las sociedades o empresas en las que la Persona o personas a ella vinculadas estén en situación de control o ejerzan un cargo de administración o dirección, o, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o empresas.

La Persona afectada por el Conflicto de Interés se abstendrá de intervenir o influir en la toma de decisiones afectadas por el Conflicto de Interés, de participar en las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a la información que afecte a dicho Conflicto de Interés.





## 7. MEDIO AMBIENTE

Grupo Fagor Ederlan plantea un modelo de desarrollo sostenible que compatibilice el desarrollo de su Actividad con la protección del medio ambiente, cumpliendo la legislación establecida y con un enfoque preventivo y de mejora continua, poniendo a disposición de las Personas los medios y capacitación necesarios.

Las Personas, en el ámbito de sus competencias, se comprometen activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, y siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos por Grupo Fagor Ederlan para reducir el impacto medioambiental de su Actividad. En particular, las Personas deberán esforzarse para minimizar el impacto ambiental derivado de la utilización de las instalaciones, activos y recursos puestos a su disposición por Grupo Fagor Ederlan.

Las actuaciones desarrolladas por Grupo Fagor Ederlan relativas a la urbanización, construcción o edificación se realizarán con el máximo respeto a la legislación urbanística y administrativa de aplicación en cada caso.





## 8. TRATO CON LOS SOCIOS COMERCIALES Y CON TERCEROS

### 8.1 Cumplimiento de los deberes con las Administraciones Públicas

Las relaciones con las autoridades, organismos reguladores y Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Grupo Fagor Ederlan cumplirá con sus deberes ante las diversas Administraciones Públicas, en particular, los relacionados con la Hacienda Pública y la Seguridad Social así como con aquéllas respecto de las cuales se perciban subvenciones o Grupo Fagor Ederlan sea adjudicataria de contratos públicos.

Quedan expresamente prohibidas aquellas conductas tendentes a la elusión de obligaciones tributarias u obtención de beneficios en detrimento de la Hacienda Pública, Seguridad Social y organismos equivalentes.

Se asegurará de que las ayudas solicitadas o recibidas de las Administraciones Públicas reciben un uso adecuado, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas. Asimismo, está estrictamente prohibido acceder a fondos y créditos de origen público sin la previa autorización del Departamento Financiero de Grupo Fagor Ederlan.

Grupo Fagor Ederlan se abstendrá de realizar, por sí o a través de personas interpuestas, cualquier donativo, aportación, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, que implique la financiación ilegal de partidos o candidatos políticos.

### 8.2 Relaciones con Proveedores, Personas Asociadas y Clientes

Todas las Personas deberán aplicar en los procesos de selección de Proveedores, Personas Asociadas y Clientes criterios de calidad, oportunidad, coste y sostenibilidad, actuando siempre en defensa de los intereses de Grupo Fagor Ederlan.

Se promoverá entre los Proveedores, Personas Asociadas y Clientes el conocimiento y, en la medida de lo posible, el cumplimiento, de este Código de Conducta a efectos de la mejor aplicación de los Principios Éticos contenidos en el mismo.



## 9. GESTIÓN DE LA INFORMACIÓN

### 9.1 Protección de la intimidad. Uso de datos de carácter personal

Grupo Fagor Ederlan respeta el derecho a la intimidad de las Personas, en todas sus manifestaciones, así como las comunicaciones personales de las Personas a través de Internet y demás medios de comunicación. En particular, se respetará la privacidad y los derechos referidos a datos de carácter personal.

En consecuencia Grupo Fagor Ederlan se compromete a no divulgar datos de carácter personal salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal. Los datos de carácter personal en ningún caso podrán ser tratados para fines distintos de los legales o contractualmente previstos.

### 9.2 Tratamiento y protección de la Información Confidencial. El secreto profesional

Grupo Fagor Ederlan considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que son objeto de una especial protección.

La información de carácter no público que posea Grupo Fagor Ederlan tendrá, con carácter general, la consideración de Información Confidencial.

Las Personas utilizarán la Información Confidencial con la máxima cautela y pondrán los medios suficientes para protegerla, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa de la Persona o del órgano de Grupo Fagor Ederlan que sea competente en cada caso o exista un requerimiento legal o judicial.

La obtención de información de terceros se realizará de forma legal. Las Personas rechazarán la información obtenida de manera improcedente o infringiendo la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios.

Cuando la Información Confidencial pertenezca a terceros ajenos a Grupo Fagor Ederlan, las Personas deberán cumplir con los acuerdos de confidencialidad que tenga suscritos Grupo Fagor Ederlan con tales terceros.

En caso de cese de la relación laboral, común o especial, con Grupo Fagor Ederlan, se mantendrá el deber de confidencialidad de las Personas y éstas deberán devolver los medios o dispositivos de almacenamiento de la Información Confidencial.

### 9.3 Veracidad y exactitud en la realidad patrimonial de Grupo Fagor Ederlan

- > La información económico-financiera de Grupo Fagor Ederlan reflejará fielmente su realidad patrimonial, de conformidad con los principios de contabilidad generalmente aceptados y de las normas internacionales de información financiera que sean aplicables.
- > Ninguna Persona ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables de Grupo Fagor Ederlan, que será veraz y exacta.
- > Grupo Fagor Ederlan asume el compromiso de transmitir información fiable que permita formarse una imagen fiel de Grupo Fagor Ederlan.





## 10. PROTECCIÓN Y USO DE LA PROPIEDAD DE GRUPO FAGOR EDERLAN

### 10.1 Uso responsable de activos y recursos de Grupo Fagor Ederlan

Grupo Fagor Ederlan pone a disposición de las Personas los activos y recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, entre los que se incluyen los sistemas y equipos informáticos, instalaciones y recursos financieros de Grupo Fagor Ederlan.

Las Personas deberán proteger y preservar los activos y recursos de Grupo Fagor Ederlan de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de Grupo Fagor Ederlan.

Las Personas harán un uso responsable de dichos activos y recursos de Grupo Fagor Ederlan, siendo dicha utilización conforme a las pautas establecidas en los Controles o cualesquiera normas e instrucciones de Grupo Fagor Ederlan, de forma que puedan desempeñar su actividad profesional de manera eficiente, rentabilizando el tiempo así como los activos y recursos que Grupo Fagor Ederlan pone a su disposición.

### 10.2 Protección de la seguridad informática y de la propiedad intelectual e industrial

La errónea o imprudente utilización de los activos y recursos entraña un grave riesgo para Grupo Fagor Ederlan y las Personas que la integran. En consecuencia, Grupo Fagor Ederlan procura la protección de la seguridad informática y prohíbe la utilización de software no autorizado y la descarga, instalación y utilización en los equipos informáticos de programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o entrañen el riesgo de introducir cualquier elemento peligroso para la seguridad de los sistemas informáticos.

Grupo Fagor Ederlan está comprometida con la protección de la propiedad intelectual, la propiedad industrial y secretos empresariales, tanto propia como de terceros.

Todas las Personas deben respetar a los legítimos titulares de los derechos de propiedad intelectual y propiedad industrial así como de los secretos empresariales, sean de la propia Empresa, de las Personas que la integran o de terceros. En consecuencia, todas las Personas deben proteger la información sujeta a tales derechos, recabando, en cada caso, las licencias o autorizaciones de los legítimos titulares de tales derechos.



## 11. APLICACIÓN DEL CÓDIGO. COMUNICACIONES Y SEGUIMIENTO

### 11.1 Entrada en vigor

El presente Código de Conducta se encuentra en vigor desde la aprobación del Consejo Rector de Grupo Fagor Ederlan, es decir, desde el 22 de Septiembre de 2017 y se mantendrá vigente salvo acuerdo expreso de derogación, revisión, actualización o entrada en vigor de uno nuevo que lo sustituya.

Cualquier Incumplimiento debe ser puesto en conocimiento del Comité de Cumplimiento, que es el órgano competente para velar por el cumplimiento de este Código de Conducta y su correcta aplicación.

Por Incumplimiento se entiende la infracción del Código de Conducta o de cualquier Control que integra el Compliance Program a través de un comportamiento irregular o ilícito que puede conllevar la imputación de un delito a Fagor Ederlan, S.Coop. o a alguna de sus Sociedades Controladas.

Grupo Fagor Ederlan pondrá a disposición de todas las Personas los medios necesarios para facilitarles el conocimiento y la comprensión de la normativa y legislación más relevante para el desempeño de sus funciones profesionales así como de los principios de conducta recogidos en este Código.

### 11.2 Interpretación del Código de Conducta

En caso de discrepancia entre el presente Código de Conducta y cualquier Control integrante del Compliance Program, prevalecerá el Código de Conducta. Asimismo, la interpretación de los Controles se realizará en atención al espíritu y la finalidad del presente Código de Conducta.

Corresponde al Comité de Cumplimiento la interpretación del contenido del Código de Conducta. Sus criterios interpretativos son obligatorios para todos sus destinatarios.

Cualquier duda que surja sobre la interpretación del Código de Conducta será resuelto por el Comité de Cumplimiento, a través de la comunicación con el Director de Cumplimiento.

### 11.3 Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento, presidido por el Director de Cumplimiento de Grupo Fagor Ederlan, tiene competencia en todas las materias propias de la Función de Cumplimiento. La composición, el funcionamiento, las funciones y el resto de aspectos relativos al Comité de Cumplimiento se regulan en el Reglamento de dicho Comité.

El Comité de Cumplimiento elabora y propone el conjunto de Controles que integran el Compliance Program de Grupo Fagor Ederlan, que son de obligado cumplimiento para las Personas.

### 11.4 Incumplimiento y comunicación al Canal Ético

El Incumplimiento del presente Código de Conducta puede dar lugar a sanciones laborales o societarias, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar del Incumplimiento.

Toda Persona que tenga conocimiento de un Incumplimiento deberá comunicarlo directamente a través del Canal Ético. No comunicar el Incumplimiento del que se tenga conocimiento será considerado como una infracción del presente Código de Conducta.

La ocultación de un hecho o incidente sobre la vulneración del Código de Conducta o los Controles que lo desarrollan no se entenderá como una actuación en interés de Grupo Fagor Ederlan.

La comunicación al Canal Ético podrá realizarse a través de las Direcciones que figuran al final de este documento.

El Comunicante será informado sobre los avances relacionados con la comunicación realizada al Canal Ético.

### 11.5 Confidencialidad de las comunicaciones y prohibición de represalias

Grupo Fagor Ederlan garantiza la confidencialidad sobre la identidad de las Personas que realicen comunicaciones al Canal Ético.

Todas las comunicaciones y procedimientos relacionados con el Canal Ético se gestionarán respetando las exigencias de la normativa de protección de datos personales. No obstante, los datos de las personas que efectúen las comunicaciones al Canal Ético podrán ser facilitados a las autoridades administrativas o judiciales en la medida en que sean requeridos por los mismos como consecuencia de cualquier procedimiento derivado de la comunicación.

Queda prohibido adoptar medida alguna contra una Persona integrante de Grupo Fagor Ederlan que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una comunicación. La represalia contra quien ha realizado dicha comunicación será considerada como una infracción del presente Código de Conducta.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que, en su caso, procedan cuando la investigación interna determine que la comunicación es falsa y ha sido formulada de mala fe.

## 11.6 Tramitación de las comunicaciones

Se mantendrá un registro de todas las comunicaciones que reciba a través del Canal Ético. Tras recibirse una comunicación se iniciará una investigación interna, salvo que la comunicación carezca manifiestamente de fundamento o se refiera a cuestiones ajenas al Código de Conducta y a los Controles. En estos supuestos se dejará constancia en el correspondiente Registro de Comunicaciones de la recepción de la Comunicación y de la decisión adoptada de no iniciar investigación. Esta decisión no impedirá la iniciación posterior de una investigación si se recibiera información adicional.

En la investigación interna que se realice, el Comité de Cumplimiento podrá recabar toda la información y documentación que considere oportuna de cualesquiera áreas o negocios de Grupo Fagor Ederlan.

En el caso de que la comunicación afecte a un miembro del Comité de Cumplimiento, éste no podrá participar en la tramitación y serán aplicables las normas sobre Conflicto de Interés previstas en el Apartado 6.4 anterior.

Dicho procedimiento finalizará con una resolución por parte del Comité de Cumplimiento que contendrá una Acción Correctiva o Propuesta que, en su caso, aprobará el Consejo Rector o el órgano de administración correspondiente. La Propuesta establecerá, en su caso, las medidas disciplinarias correspondientes en aplicación de la legislación laboral aplicable y, en especial, del Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación y/o el Reglamento de Régimen Interno y cualesquiera otras normas socio-laborables aplicables a las Personas que integran Grupo Fagor Ederlan, todo ello sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar.

