

Código de Conducta

Para entidades no sujetas a la legislación contra el blanqueo de capitales

2023

**Eurofund
Group.**

ÍNDICE

1	Objetivo	4
2	Ámbito de aplicación	4
PRINCIPIOS Y VALORES DEL GRUPO.....		5
3	Cumplimiento de la normativa y conducta ética	5
4	No discriminación e igualdad de oportunidades	5
5	Objetividad en la contratación, el trabajo y la promoción	6
6	Respeto a las personas	6
7	Seguridad y Salud en el lugar de trabajo	7
8	Protección del medio ambiente	7
9	Responsabilidad	7
10	Compromiso con el Grupo y no competencia con este.....	7
11	Conflictos de intereses	8
12	Colaboración con la Justicia.....	8
DIRECTRICES GENERALES DE CONDUCTA PARA PREVENIR RIESGOS DE RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA.....		9
13	Transparencia de la información	9
14	Prevención de la corrupción	10
15	Lucha contra el blanqueo de capitales y prevención de la financiación del terrorismo	10
16	Confidencialidad y protección de datos	11
17	Riesgos de ordenación urbanística	12
18	Prevención del fraude y/o de la publicidad engañosa	12
19	Propiedad intelectual e industrial.	13
20	Coordinación de riesgos con terceros: Salud pública	13
CANAL DE CUMPLIMIENTO Y DENUNCIAS		14
21	Deber de informar.....	14
22	Protección para los denunciantes.....	15
23	Tramitación de denuncias	15
PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS.....		15
24	Procedimientos disciplinarios	15
REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN		15
25	Revisión y actualización del Código de Conducta	15
FECHA DE ENTRADA EN VIGOR		16

26 Fecha de entrada en vigor 16

1 OBJETIVO

El presente Código de Conducta establece las bases éticas y las normas de conducta que rigen el desempeño de las actividades empresariales dentro de Eurofund Group (en adelante, la Sociedad o el Grupo, utilizados indistintamente), según se definen en el Marco para la Prevención de la Responsabilidad Penal. La adhesión al código aportará solidez y coherencia a la creación de un contexto eficaz de cumplimiento de la normativa. Por consiguiente, la implantación, comunicación y aplicación del código están directamente relacionadas con el compromiso de la Sociedad de fomentar la concienciación sobre nuestras obligaciones y responsabilidades en materia de *cumplimiento*.

El objetivo del Código de Conducta es dotar de una serie de directrices que regirán el comportamiento de todos los empleados, socios comerciales, proveedores, clientes y, en general, cualquier organización o persona que mantenga una relación profesional o financiera con nosotros. Las directrices obedecen no solo a la legislación vigente, sino también a los principios éticos y de Responsabilidad Social Corporativa de la Sociedad.

2 ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta se aplicará a los Administradores de la Sociedad y a todos los empleados, socios comerciales y proveedores de la Sociedad, independientemente de su rango jerárquico o ubicación geográfica o su función.

Los empleados pertenecientes a la Sociedad que, en el ejercicio de sus funciones, dirijan o supervisen equipos de otros empleados, velarán asimismo por que los empleados de los que sean directamente responsables conozcan y cumplan el Código de Conducta, predicando con el ejemplo y actuando como modelos de conducta en el seno de la Sociedad. Asimismo, y en la medida en que puedan entrar dentro de su ámbito de aplicación, este Código de Conducta también será de aplicación a los proveedores y clientes con los que la Sociedad mantenga una relación profesional y/o económica.

PRINCIPIOS Y VALORES DEL GRUPO

Los principios éticos del Grupo constituirán los pilares sobre los que se asiente la actividad de la Sociedad, por lo que todos los empleados y personas vinculadas a nosotros deberán conocerlos y tenerlos en cuenta en el desempeño de sus funciones. Estos principios son los siguientes:

3 CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA Y CONDUCTA ÉTICA

Las personas vinculadas al Grupo deben conocer y cumplir la legislación vigente (entre las que se encuentran leyes, reglamentos y circulares de entidades reguladoras, supervisoras y autorreguladoras), así como la normativa interna de la Sociedad que sea de aplicación a sus actividades y/o relaciones profesionales/comerciales.

Cualquier duda, sospecha o suceso que pueda suponer un incumplimiento ético o de la normativa deberá ser comunicado al Comité de Cumplimiento a través del mecanismo de Denuncias de irregularidades definido en el presente Código de Conducta.

Asimismo, en caso de que alguna persona sea investigada, imputada o acusada en un proceso judicial penal, deberá comunicarlo al Comité de Cumplimiento tan pronto como tenga conocimiento formal de esta circunstancia.

4 NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La Sociedad promueve una cultura de tolerancia cero con la discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otro atributo personal, físico o social de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades entre su plantilla.

No está permitido discriminar a otra persona por ninguna de las razones anteriores. Ante cualquier indicio, sospecha o conocimiento de trato desigual o discriminatorio, deberá informarse inmediatamente al Comité de Cumplimiento a través del Canal de Cumplimiento y Denuncias, según se indica al final de este Código de Conducta.

5 OBJETIVIDAD EN LA CONTRATACIÓN, EL TRABAJO V LA PROMOCIÓN

El Grupo promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que respecta al acceso al trabajo, la promoción de los empleados y las condiciones laborales. Los empleados que participen en procesos de selección, contratación y/o promoción deben ser objetivos en su comportamiento y decisiones, sin tener en cuenta ningún factor que pueda alterar la objetividad de la decisión.

Los candidatos deberán ser evaluados únicamente por sus méritos académicos y profesionales, en la medida en que sus cualidades se adecuen a las necesidades de la Sociedad.

6 RESPETO A LAS PERSONAS

El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier otro tipo de agresión física o verbal son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el seno de la Sociedad. Todas las personas, deben promover el respeto a los demás, especialmente los cargos directivos, ya que deben ser un ejemplo a seguir por los demás, fomentando en todos los niveles de la Sociedad interacciones basadas en el respeto a la dignidad de los demás, la participación, el trato equitativo y la colaboración recíproca, facilitando un ambiente de trabajo respetuoso en aras de conseguir un clima laboral positivo y unas buenas relaciones profesionales.

No se permite ninguna forma de acoso (ya sea sexual, profesional o personal) ni ningún tipo de conducta que genere un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, humillante u ofensivo. Ante cualquier indicio, sospecha o conocimiento de que se pueda estar produciendo este tipo de situaciones, se deberá informar al Comité de Cumplimiento a través del Canal de Cumplimiento y Denuncias.

7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La Seguridad y Salud en el lugar de trabajo es una de las prioridades clave del Grupo, persiguiendo la mejora continua de las condiciones laborales y adoptando todas las medidas preventivas exigidas por la legislación en la materia que esté vigente o que pueda promulgarse en el futuro. Además, el Grupo imparte a los empleados formación sobre los riesgos laborales y las medidas que deben adoptarse para prevenirlos.

Por tanto, los empleados deben fomentar, respetar y cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo, velando por su seguridad y la de sus colegas e informando al Comité de Cumplimiento de cualquier situación de riesgo que pueda surgir, según lo previsto en el presente Código de Conducta.

8 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Todas las personas a las que resulte de aplicación el presente Código de Conducta deberán, en el desempeño de sus funciones, comprometerse activa y responsablemente con la protección del medio ambiente, respetando las disposiciones legales en la materia y siguiendo las recomendaciones y procedimientos previstos para reducir el impacto ambiental de las actividades desarrolladas por la Sociedad.

9 RESPONSABILIDAD

Los empleados del Grupo deben desempeñar sus funciones de forma diligente, eficiente y bien orientada, con el fin de ofrecer un servicio de alta calidad.

Cada profesional debe actuar con conciencia y prudencia, tomando decisiones en el ámbito de sus responsabilidades y respetando las normas, los procedimientos y los principios éticos del Grupo.

10 COMPROMISO CON EL GRUPO Y NO COMPETENCIA CON ESTE

Cada uno de los empleados del Grupo tiene el deber de actuar de forma leal, objetiva, honorable y alineada con los intereses del Grupo, utilizando todos los

medios a su alcance y evitando conductas que puedan perjudicar al Grupo de cualquier forma, ya sea desde el punto de vista financiero o reputacional.

Debe darse prioridad al desempeño de las actividades propias de su cargo y abstenerse de prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, ya sean remunerados o no, sin autorización expresa.

Del mismo modo, los empleados deben abstenerse de aprovechar en su beneficio personal oportunidades de negocio que puedan ser de interés para la Sociedad, así como de revelar información que pueda ser clasificada como secreto industrial e información confidencial y/o restringida.

11 CONFLICTOS DE INTERESES

El Grupo promueve un entorno de trabajo libre de conflictos de intereses. En consecuencia, usted debe abstenerse de participar en situaciones en las que pueda existir una circunstancia personal, o relativa a familiares, amigos, o cualquier otra circunstancia que pueda afectar a su objetividad y a los intereses de la Sociedad. Tampoco debe influir en otras personas encargadas de la toma de decisiones sobre asuntos que puedan ser objeto de conflicto de intereses. Si usted se encuentra o cree que puede encontrarse en una situación de conflicto, debe informar a su superior inmediato y al Comité de Cumplimiento.

12 COLABORACIÓN CON LA JUSTICIA

La Sociedad tiene una cultura claramente definida de cumplimiento legal y normativo que incluye, en todo momento, colaborar con las autoridades como y cuando sea necesario.

DIRECTRICES GENERALES DE CONDUCTA PARA PREVENIR RIESGOS DE RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA

El presente Código de Conducta marca unas **pautas de comportamiento** con el fin de evitar o mitigar los riesgos penales recogidos en el Plan de Prevención de Delitos. Este Código de Conducta no contempla todas las posibles situaciones que se pueden dar en la práctica, sino que establece una serie de pautas generales con el objetivo de orientar la conducta de los empleados y, llegado el caso, resolver las dudas que puedan surgir en el desempeño de sus actividades profesionales.

Además de estas directrices generales, el presente Código de Conducta establece normas de conducta para comportarse en relación con la Sociedad y con terceros de forma consciente e íntegra.

La Sociedad espera que todas las personas con las que se relaciona sigan atentamente estas directrices. En caso de cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación del presente Código de Conducta, se lo deberá consultar al Comité de Cumplimiento.

13 TRANSPARENCIA DE LA INFORMACIÓN

El Grupo informará de sus resultados de forma veraz, adecuada y coherente, ya que la transparencia informativa es uno de sus principios básicos.

La información facilitada reflejará todas las operaciones, actuaciones y demás supuestos en los que participe la Sociedad. La información sobre la rentabilidad y la situación financiera del Grupo, en especial las Cuentas Anuales, reflejarán con exactitud su verdadera situación en cuanto a beneficios, posición financiera y balance de situación.

Ningún profesional asociado al Grupo ocultará o distorsionará la información contenida en los registros e informes contables del Grupo. En el ejercicio de su actividad profesional, todo empleado debe llevar la contabilidad y la documentación de todas las operaciones, ingresos y gastos, sin omitir, ocultar o modificar ningún dato o información. Asimismo, deberán desempeñar sus funciones de forma que el Grupo cumpla adecuadamente con sus obligaciones

fiscales, evitando cualquier práctica que pueda suponer una evasión ilícita del pago de impuestos. Todos los empleados deben respetar siempre las disposiciones del Manual de Procedimiento para la Prevención de Delitos Fiscales.

14 PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

La Sociedad está **totalmente en contra de cualquier acto de corrupción**, soborno o tráfico de influencias.

En consecuencia, no está permitido aceptar, ofrecer, prometer o entregar, directa o indirectamente, ningún obsequio, pago o beneficio de ningún tipo a una autoridad o funcionario público con el objetivo de obtener un beneficio ilícito o injustificado. En el mismo orden de cosas, ningún empleado debe recibir, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, ningún beneficio o ventaja injustificados como compensación por favorecer indebidamente a otra persona en cualquier operación que esté relacionada con el Grupo.

Cualquier solicitud por parte de un tercero de pagos, comisiones, obsequios o remuneraciones deberá ser rechazada y comunicada al Comité de Cumplimiento y, asimismo, si usted tiene conocimiento de que otro empleado de la Sociedad ha solicitado, recibido, aceptado, entregado o prometido cualquier ventaja injustificada o ilícita también deberá ser comunicado al Comité de Cumplimiento. Sus acciones deben ser conformes a las instrucciones establecidas en el Manual de Procedimiento para la Prevención de la Corrupción. Cualquier duda que surja en relación con el Manual de Procedimiento para la Prevención de la Corrupción debe tratarse con el Comité de Cumplimiento.

15 LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITAL Y PREVENCIÓN DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

Debe comprobarse la identidad del cliente, su actividad profesional o financiera y el origen de los fondos, así como seguir y supervisar el cumplimiento de la legislación relativa a la lucha contra el blanqueo de capitales y la prevención de la financiación del terrorismo, además de la Política de Prevención del Blanqueo de Capitales, en el caso de la primera.

Cualquier operación sospechosa o que parezca ilegal o cualquier duda en relación con la aplicación del referido Manual de Procedimientos deberá ser comunicada inmediatamente al Comité de Cumplimiento a través del citado Canal de Cumplimiento y Denuncias.

16 CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Con carácter general, los empleados de la Sociedad deben mantener la confidencialidad respecto de los datos e información que no sean de dominio público y de los que tengan conocimiento en el curso de su trabajo, ya se refieran a clientes, al Grupo, a otros empleados, a directivos o a cualquier otro tercero.

Estos datos o información se tratarán como confidenciales y, en consecuencia, solo deben utilizarse con fines profesionales; dicho de otro modo, si usted tiene acceso a información confidencial también debe respetar el deber de confidencialidad en relación con otros miembros del personal que no necesiten dicha información para su trabajo.

La Sociedad pone a disposición de todos sus empleados las medidas de seguridad suficientes para garantizar el tratamiento confidencial de los datos, por lo que deberá adoptar las medidas necesarias para obtener, archivar y acceder a dichos datos sin riesgo interno o externo de acceso no autorizado, manipulación o destrucción de los mismos, ya sea de forma intencionada o accidental.

Todas las comunicaciones (vía correo, fax, correo electrónico, etc.) originadas por cualquier empleado del Grupo solo podrán ser enviadas a su destinatario final, y no podrán ser enviadas a terceros salvo autorización expresa del destinatario.

En caso de que usted tenga indicios o sospechas de que se está facilitando a terceros cualquier dato o información confidencial o de que se está utilizando para fines privados, deberá comunicarlo inmediatamente al Comité de Cumplimiento.

En caso de que finalice su relación laboral con el Grupo, deberá devolver toda la información confidencial, incluidos los documentos y soportes o elementos de almacenamiento, incluido el terminal informático. Su deber de

confidencialidad continúa después de la terminación de nuestra relación profesional.

17 RIESGOS DE ORDENACIÓN URBANÍSTICA

No deben iniciarse ni realizarse obras de construcción sin disponer de la correspondiente autorización legal o administrativa. Cualquier duda que pueda surgir sobre la realización o no de dichas actividades deberá ser comunicada al Comité de Cumplimiento a través del canal de Cumplimiento y Denuncias.

18 PREVENCIÓN DEL FRAUDE V/O DE LA PUBLICIDAD ENGAÑOSA

La Sociedad se compromete a ofrecer un servicio de alta calidad a nuestros clientes, en el que les proporcionamos información clara y comprensible, en consonancia con el principio de transparencia del Grupo. Los contratos con nuestros clientes se registrarán por el mismo principio, garantizando que se redacten de forma que sean fáciles de entender.

Debe conocer a sus clientes, proporcionándoles información clara sobre los servicios que contratan, evitando cualquier conducta en relación con la publicidad, el marketing y las ventas que pueda parecer engañosa u ocultar información relevante.

La Sociedad se compromete a garantizar la confidencialidad de nuestros clientes, limitando el uso de los datos a fines estrictamente profesionales y comprometiéndose a no comunicarlos a terceros.

Del mismo modo, se debe tener especial cuidado para evitar revelar los datos de los clientes a terceros, incluidos sus colegas de trabajo dentro del Grupo.

No debe llegar a ningún acuerdo comercial con un cliente que pueda dar lugar a un conflicto de intereses, ya sea directa o indirectamente. Asimismo, no debe aceptar ninguna remuneración de los clientes por los servicios prestados en calidad de empleado de la Sociedad.

19 PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Todos los empleados de la Sociedad deben **respetar los derechos de esta en materia de propiedad intelectual e industrial** sobre sus proyectos, programas, sistemas informáticos, cursos y know-how, etc., así como la información sobre los clientes, el negocio y sus operaciones, que únicamente deben utilizarse en beneficio del Grupo.

Asimismo, todo el fruto de su trabajo profesional pertenece a la Sociedad y, en consecuencia, todos los trabajos, ideas y productos, etc., son propiedad de la Sociedad.

No debe utilizar el nombre, la imagen, el logotipo o la marca comercial del Grupo para ninguna actividad que no esté relacionada con su actividad profesional en nombre del Grupo.

También debe respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros ajenos al Grupo.

20 COORDINACIÓN DE RIESGOS CON TERCEROS: SALUD PÚBLICA

Todos los empleados del Grupo, así como los terceros subcontratistas, deben actuar de conformidad con la legislación vigente relativa a la protección de la salud pública. En este sentido, cualquier incumplimiento o duda sobre dicha legislación o directrices, procedimientos internos o seguimiento de actividades prestadas por terceros, como servicios de limpieza, mantenimiento de equipos de climatización y otros servicios, deberá ser comunicado al Comité de Cumplimiento a través del Canal de Cumplimiento y Denuncias.

CANAL DE CUMPLIMIENTO Y DENUNCIAS

21 DEBER DE INFORMAR

Toda persona vinculada a la Sociedad (incluyendo empleados, directivos, gerentes, clientes, terceros socios comerciales o proveedores, etc.) que tenga cualquier indicio, sospecha y/o conocimiento de una conducta que pueda ser considerada ilícita o de cualquier incumplimiento del presente Código de Conducta o de cualquier otro código o manual de procedimientos, deberá comunicarlo inmediatamente al Comité de Cumplimiento.

Además, como hemos dicho anteriormente, este Código de Conducta no contempla todas las situaciones que pueden darse en la práctica, sino que ofrece unas pautas generales de comportamiento, por lo que, en caso de duda, deberá consultar al Comité de Cumplimiento sobre cómo proceder.

A estos efectos, el Grupo ha puesto en marcha un **Canal de Cumplimiento y Denuncias** como herramienta de seguimiento y prevención, que se encuentra gestionado por una empresa externa especializada en *cumplimiento* del Derecho penal, y que está respaldado por garantías de independencia, confidencialidad, protección de datos y ausencia de represalias contra el denunciante.

El uso adecuado del Canal de Cumplimiento y Denuncias por parte de los administradores y empleados de la Sociedad es fundamental para la detección de incumplimientos de las directrices de la sociedad y/o la comisión de actividades potencialmente ilícitas, así como para adaptar los Manuales Marco en respuesta a las recomendaciones de los usuarios. Los empleados tienen el deber de utilizar el canal cuando proceda y, al hacerlo, pueden evitar que se adopten medidas disciplinarias contra ellos, ya sea mediante el sistema disciplinario de la Sociedad o mediante acciones conforme al derecho civil o incluso penal.

22 PROTECCIÓN PARA LOS DENUNCIANTES

La Sociedad protegerá la confidencialidad de los denunciantes de actividades irregulares y se compromete a protegerlos frente a represalias, siempre que quede patente que el canal se ha utilizado de buena fe.

23 TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS

Todas las comunicaciones recibidas a través de este canal se tramitarán de acuerdo con las instrucciones establecidas en el manual de procedimientos del Canal de Cumplimiento y Denuncias, de forma que se garantice su correcta gestión.

PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

24 PROCEDIMIENTOS DISCIPLINARIOS

La Sociedad ha publicado un manual de procedimientos del Canal de Cumplimiento y Denuncias, con el fin de garantizar la correcta tramitación de las denuncias.

El Código de Conducta es un manual interno que forma parte del Plan de Prevención de Delitos de la Sociedad. Por lo tanto, el incumplimiento de este Código será objeto de las medidas disciplinarias oportunas de acuerdo con la legislación laboral, sin perjuicio del derecho de la Sociedad a emprender acciones legales si se considera oportuno para proteger a la Sociedad.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

25 REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

El Comité de Cumplimiento deberá revisar y, en su caso, actualizar anualmente este Código de Conducta para mantenerlo al día y adaptarlo a las circunstancias que eventualmente puedan surgir.

Entre los factores que se tendrán en **cuenta se encuentran los siguientes:**

- Identificación de nuevas actividades de riesgo;
- El tipo de denuncias recibidas a través del Canal de Cumplimiento y Denuncias;
- Cambios en la legislación;
- Recomendaciones/sugerencias formuladas por los auditores/asesores externos a raíz de sus informes o su asesoramiento;
- Recomendaciones por parte del Consejo de Administración.

A tal efecto, el Informe Anual incluirá un apartado específico en el que se hará constar si ha sido o no necesario actualizar el Código de Conducta, incluyendo la justificación.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

26 FECHA DE ENTRADA EN VIGOR

Es obligatorio que todos los empleados, socios comerciales, proveedores, clientes y, en general, cualquier organización o persona que mantenga una relación profesional con el Grupo, cumplan con el contenido de este Código de Conducta, con efecto desde el momento en que les haya sido entregado.

Permanecerá vigente hasta que sea modificado o sustituido, y debidamente aprobado y ratificado por el Consejo de Administración de la Sociedad.

Entendido y aceptado,
