
CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA

EXTE

Octubre 2025

ÍNDICE

1	Introducción. Nuestro Código Ético.....	3
2	Ámbito de aplicación	5
3	Pautas de conducta.....	5
3.1	Cumplimiento de la legislación aplicable	5
3.2	Respeto a las personas empleadas. Relaciones con y entre personas empleadas	7
3.3	Presupuestos de contratación	8
3.4	Políticas de mantenimiento de la seguridad y la salud en el ambiente laboral	8
3.5	Pagos irregulares y blanqueo de capitales	9
3.6	Buenas prácticas tributarias.....	10
3.7	Imagen y reputación corporativa.....	10
3.8	Lealtad a la empresa y conflictos de interés.....	10
3.9	Tratamiento de la información y el conocimiento empresarial	12
4	Aceptación y cumplimiento del Código	13
5	Entrada en vigor y vigencia del contenido del Código	14

1. Introducción. Nuestro Código Ético.

El presente Código Ético (en adelante el “**Código**”) se erige como la norma base de conducta que contiene los valores y principios esenciales de integridad, honestidad, responsabilidad profesional, confianza, trato justo y pleno cumplimiento de la normativa aplicable que las personas empleadas de las empresas pertenecientes al grupo EXTE Technologies, S.L. (en adelante “**EXTE**” o la “**Compañía**” indistintamente) pretenden y aceptan alcanzar y cumplir participando del compromiso de la Compañía.

Este Código se dirige a todas las personas administradoras, directivas y, en general, a todo el personal de la Compañía (en adelante, se definirán conjuntamente como “**personas empleadas**”), con independencia del cargo que ocupen dentro del Grupo o del ámbito territorial en el que desempeñen sus actividades.

Es el fin último de este Código anticipar, establecer e implementar premisas y criterios basados en ciertos valores y principios, que han de presidir el comportamiento ético de todas las personas empleadas en su desempeño diario; y que tanto la Compañía como sus personas empleadas aceptan cumplir a nivel mundial. El presente Código concreta y detalla dichos preceptos, y contribuye a implementarlos de manera dinámica y continuada mediante el establecimiento de ciertos principios básicos de comportamiento no negociables aplicables a áreas clave, así como a todas las personas empleadas de la Compañía.

Este Código complementa y se constituye como una guía de actuación con el propósito de intentar asegurar y preservar una conducta apropiada y, en la medida de lo necesario, preservar el desempeño profesional de sus personas empleadas, para que éste esté en línea tanto con la legislación de cada uno de los países en los que la Compañía lleva a cabo su actividad, como con el sistema normativo propio establecido, respetando en todo caso y en la medida de lo posible, los valores de las respectivas culturas.

En consecuencia, lo vertido en este Código evidencia el compromiso adquirido por parte de la Compañía de satisfacción y calidad de los servicios prestados como principio que ha de prevalecer e imperar en la actuación de todas las personas empleadas, ya sea en su actuación con clientes o con terceros ajenos a la Compañía.

Las pautas de comportamiento contenidas a lo largo de este texto son de obligado cumplimiento y afectan a todas las subordinadas o filiales en las que la Compañía tenga el control o gestione, independientemente del territorio en el que éstas se encuentren, así como a todas las personas empleadas que desarrollen su actividad profesional en ellas. Así, esta obligación habrá de constar por escrito y habrá de comunicarse en el momento de formalizarse la relación contractual con las nuevas personas empleadas e incorporarse a los contratos de las personas empleadas ya existentes.

Igualmente, la aplicación de lo contenido en este Código podrá hacerse extensiva a cualquier tercera persona u organización vinculada con la Compañía cuando esta lo estime apropiado, conveniente y necesario, y siempre que la naturaleza de la relación lo haga posible.

Sin embargo, y en la medida que lo dispuesto en este Código no este alineado con las leyes locales de alguno de los territorios en los que opera la Compañía, en todo caso la actuación de las personas empleadas, así como las políticas internas, procedimientos o protocolos habrán de regirse por las leyes locales.

Paralelamente al cumplimiento con la legislación aplicable en cada territorio, la Compañía también incide en su Compromiso con los derechos humanos y laborales y, en virtud de ello, manifiesta su adhesión y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

En particular, EXTE está firmemente comprometida con la erradicación de todas las formas de trabajo forzoso y esclavitud moderna, garantizando prácticas éticas en todas nuestras operaciones y cadena de suministro. Se supervisan activamente los proveedores para asegurar el cumplimiento, se mantienen canales internos de denuncia confidenciales y se ofrecen programas continuos de formación y concienciación para personas empleadas.

Por todo esto, el Código refleja el principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con los incumplimientos del mismo y del resto de normas y políticas internas. Su objeto es diseñar e implementar modelos de control que analicen regular y periódicamente los riesgos contemplados, estableciendo mecanismos que permitan asegurar el conocimiento de las normas dentro de la organización, que definan responsabilidades y establezcan procedimientos para la notificación confidencial de irregularidades, así como de para su resolución.

Los criterios de conducta recogidos no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias a las que pueden enfrentarse las personas empleadas de la Compañía, sino establecer unas pautas generales destinadas a brindar y otorgar un marco de referencia a propósito del cual, se pretenda valorar y orientar la forma de actuar de las personas empleadas durante el desempeño de su actividad profesional. Estos criterios básicos han de servir como referencia para todas las personas empleadas, a fin de marcar su actuación en base al respeto mutuo y el compromiso con su trabajo, que habrá de llevarse a cabo con profesionalidad, solidaridad, integridad y cooperación entre personas empleadas, así como para con la Compañía y terceros que contraten con ésta.

Así, el texto busca esclarecer y ofrecer orientación en cuanto a la conducta exigida y deseada, mediante premisas de índole general.

En el caso de que cualquier persona empleada necesite asesoramiento adicional en relación con una conducta específica, ésta deberá remitirse a las políticas y procedimientos aplicables en ámbitos concretos y podrá asimismo someter dicha consulta ante un superior o ante el Comité de Compliance. La responsabilidad final y absoluta de todas las personas empleadas de la Compañía es “hacer lo correcto”.

Así, toda actuación de las personas empleadas debe estar guiada por tres criterios básicos:

- Evitar cualquier conducta que, directa o indirectamente, pueda dañar los negocios o la reputación de la Compañía;
- Actuar legal y honestamente;
- Priorizar los intereses de la Compañía por encima de los intereses propios.

2. Ámbito de aplicación

Este Código es de aplicación a todas aquellas personas físicas o jurídicas que formen parte del Grupo EXTE, incluyendo, sin limitación, a todas las personas empleadas (tal y como este término se define arriba) de cada una de sus filiales.

El respeto de los principios, valores y conductas éticos contenidos en el presente Código se tratará de hacer extensivo, en la medida de lo posible, a todos los terceros que operen con EXTE.

A efectos del presente Código, se entenderá por “**tercero**” cualquier persona física o jurídica con la que EXTE lleva a cabo sus actividades: proveedores, clientes, vendedores, distribuidores, socios, asesores, consultores, contratistas, subcontratistas, agentes, etc.

El término “**EXTE**” incluirá a las diferentes sociedades mercantiles que integran el Grupo, cuya sociedad cabecera es Exte Technologies, S.L., quien ha aprobado la presente normativa. Asimismo, todas las sociedades mercantiles que integran el Grupo se han adherido a la misma y la implementan en su actividad diaria.

Estas filiales, como miembros de la Compañía, adaptarán sus normas y procedimientos atendiendo a los requerimientos legales específicos que les son de aplicación en cada jurisdicción.

3. Pautas de conducta

3.1 Cumplimiento de la legislación aplicable

EXTE adquiere el compromiso de someter y alinear toda actuación o actividad con la normativa vigente que le es de aplicación en todos los territorios en los que opera la Compañía, así como con la normativa

interna referida a las prácticas éticas en el seno del Grupo EXTE. De esta forma, y, por consiguiente, todas las personas empleadas de la Compañía deben cumplir la legislación vigente en aquellos países donde desarrollan su actividad, así como toda la normativa interna del Grupo.

A estos efectos, se toma como referencia, en cuanto a la conducta ética las Líneas Directivas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE¹) vigentes en cada momento, que se facilitarán en caso de que sean solicitadas para su consulta.

Paralelamente, es deber de todas las personas empleadas de la Compañía evitar cualquier actuación, que aun sin infringir ninguna norma, pueda perjudicar la reputación de la Compañía frente a la opinión pública del país, el gobierno u otros organismos y afectar negativamente a sus intereses, o incurrir en un ilícito penal.

A fin de poder llevar a cabo su actividad profesional con la diligencia debida y cumplir esta premisa, es obligación de todas las personas empleadas conocer aquellas normas que afecten directa o indirectamente a su trabajo, solicitando cuando sea necesario la información pertinente para llevar a cabo dicha actuación dentro del marco de la legalidad. Para ello pueden y deben contactar con las instancias que correspondan. Así, en la actuación laboral de todas las personas empleadas debe actuar como principio rector la honradez y la integridad en todas sus actuaciones asegurando la veracidad y transparencia de las mismas.

Ninguna persona empleada colaborará conscientemente, de forma directa o indirecta, con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad. Adicionalmente a este deber, las personas empleadas se comprometen a cumplir todas aquellas normas y regulaciones internas que resulten de aplicación en una situación determinada y que afecten a la actividad de la Compañía.

La Compañía ha desarrollado políticas específicas y pone a disposición de las personas empleadas todos los medios necesarios a estos efectos, así como los mecanismos de control interno requeridos para asegurar el cumplimiento de la legalidad en todos aquellos territorios en los que opera.

Por último, si bien el Código establece la adhesión de la Compañía a las políticas y normativa aplicables en cada caso, EXTE se reserva el derecho a revisar, adecuar o enmendar cualquiera de las disposiciones aquí contenidas, o en cualquiera de sus políticas, procedimientos, protocolos o

¹ las Líneas Directivas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) se pueden consultar a través del siguiente enlace: https://www.oecd.org/es/publications/lineas-directrices-de-la-ocde-para-empresas-multinacionales-sobre-conducta-empresarial-responsable_7abea681-es.html?utm_source=chatgpt.com

normativas, en cualquier momento, para que las disposiciones aquí vertidas se encuentren alineadas con lo establecido en la legislación aplicable.

3.2 Respeto a las personas empleadas. Relaciones con y entre personas empleadas.

La Compañía se compromete a crear y fomentar un entorno laboral seguro, respetuoso, saludable y óptimo, a fin de propiciar el mejor ambiente laboral para todas sus personas empleadas. En el entorno laboral se habrá de respetar la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada persona empleada. En este sentido, se espera de las personas empleadas su colaboración y participación en el cumplimiento de estas obligaciones, así como en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia, proyectándose el respeto hacia los derechos personales en sus actuaciones profesionales.

Así, se rechaza completamente cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral, sexual o de abuso de autoridad, y cualquier conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de cualquiera de las personas empleadas. Esto abarca manifestaciones en cualquier formato (verbal o no, visual, electrónico, físico, etc.) inapropiadas, inoportunas u ofensivas.

Estas manifestaciones se materializan en conductas que pueden incluir, aunque no de forma limitativa, bromas e insinuaciones, solicitudes de favores sexuales no deseados, abuso verbal de contenido sexual; comentarios acerca del cuerpo, miradas impúdicas, silbidos, gestos o comentarios insultantes u obscenos; exhibición o puesta en circulación en el trabajo de objetos o imágenes sexualmente sugestivas; y cualquier otra conducta física, verbal o no verbal, visual o electrónica.

Las relaciones entre las personas empleadas de la Compañía habrán de estar basadas en el respeto personal, profesional y la colaboración mutua, tratándose de una manera justa y respetuosa. Asimismo, en ningún momento será aceptable que las personas empleadas se comporten de forma discriminatoria respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado.

Aquella persona que sienta que su ambiente de trabajo no cumple con las características descritas anteriormente, deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Compliance a fin de que éste pueda analizar y, en caso necesario, poner solución a dicha situación. El Comité de Compliance nombrado por el órgano de administración de la Compañía está integrado por Antonio Figueroa, Álvaro Pastor y Marta Martínez.

Por último, la Compañía se compromete a sustentar sus políticas en el respeto a la conciliación de la vida laboral y familiar, así como sobre el principio de igualdad.

3.3 Presupuestos de contratación

La Compañía se compromete a cumplir con un principio de no discriminación a la hora de la contratación laboral. Todas las decisiones de contratación habrán de estar objetivamente basadas en las capacidades y calificaciones personales y mantener un ambiente de trabajo que promueva la igualdad de oportunidades sin discriminación alguna. La misma política se aplicará a los ascensos o traslados, que deberán estar fundamentados en decisiones basadas en las competencias y en el desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Así, y a fin de proporcionar un terreno igualitario en esta materia, es obligación de todas las personas empleadas participar de forma activa en aquellos planes de formación dispuestos por la Compañía en cualquier ámbito que se entienda como necesario para el correcto desarrollo de su actividad profesional, implicándose de esta forma la Compañía en el desarrollo y compromiso de formar y ayudar al progreso profesional y personal de sus personas empleadas.

En esta misma línea, la Compañía propicia un entorno de trabajo en el que las personas empleadas participen de los objetivos estratégicos del Grupo EXTE y puedan desarrollarse personal y profesionalmente. En consecuencia, para conseguir el compromiso y la implicación de todas las personas empleadas en el proyecto, éstos deben ser informados y conocer los objetivos generales del Grupo EXTE, y, en su caso, los particulares que les atañan.

Todas las personas empleadas deben actuar con dedicación y de forma eficiente, racionalizando su tiempo de trabajo, lo que contribuirá a su crecimiento profesional y personal. Igualmente, deben implicarse personalmente en su desarrollo profesional, incrementando sus competencias y actualizando permanentemente sus conocimientos que deben compartir con sus compañeros.

Por último, la Compañía se compromete a mantener también en la contratación unos requisitos mínimos y objetivos cuando se trate de una contratación de un familiar o pariente de unas personas empleadas de la Compañía, siempre que no exista relación de independencia laboral directa o indirecta. Estos principios de contratación justa serán también de aplicación a todos los aspectos de la relación laboral antes mencionados.

3.4 Políticas de mantenimiento de la seguridad y la salud en el ambiente laboral

La Compañía se compromete de manera activa a impulsar y promover la adopción de todas aquellas políticas de seguridad y salud en el trabajo necesarias para el buen mantenimiento del ambiente laboral, así como la adopción de cualquier medida preventiva establecida en la legislación vigente de cada país de manera específica, velando de forma constante por el cumplimiento normativo en esta materia.

EXTE parte de la premisa de que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá ni aceptará ningún comportamiento inseguro que pueda provocar daños graves a las personas y/o a las instalaciones.

Para el correcto cumplimiento de esta premisa es obligación de todas las personas empleadas conocer las normas de protección, seguridad y salud en el ámbito laboral, así como observar su riguroso cumplimiento, velando de esta forma por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por su actividad.

A este fin, la Compañía se compromete a dotar a sus personas empleadas de los recursos y conocimientos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable, así como a mantener sus instalaciones en las condiciones óptimas para el correcto desempeño de dicha actividad laboral.

Por otro lado, la Compañía pone a disposición de sus personas empleadas las instalaciones, los medios y las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido profesional, que no deben utilizarse para otros fines. En consecuencia, todas las personas empleadas deben utilizar los medios y herramientas de trabajo que la Compañía pone a su disposición exclusivamente para la realización de las actividades laborales que cada uno tiene encomendadas, y no destinarlos a ningún otro fin o usos particulares o de otro tipo. Todas las personas empleadas deben hacer un uso adecuado de los bienes de la Compañía.

3.5 Pagos irregulares y blanqueo de capitales

La Compañía se compromete a establecer y mantener políticas de prevención y evitación que estén alineadas con la legislación aplicable y vigente de cada territorio, asegurando la transparencia en la realización de cualquiera de sus transacciones, para evitar la posibilidad de llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con orígenes ilícitos o derivados de actividades delictivas. Para lograr este objetivo, la Compañía ha implementado políticas que regulan controles específicos sobre dichas transacciones económicas.

Las personas empleadas se comprometen a permanecer alerta frente a aquellos casos susceptibles de ser considerados como no transparentes o cuando puedan existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Compañía mantiene relaciones.

En el caso de que las personas empleadas tengan dudas sobre la transparencia o licitud de una transacción o actuación, se comprometen a ponerlo en conocimiento de su responsable, así como solicitar información o asistencia si fuese necesario. Las personas empleadas se comprometen a utilizar el canal ético o de denuncias para reportar todas aquellas conductas que contravengan con las disposiciones sobre esta materia.

Para más información, las personas empleadas pueden consultar la Política de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo del Grupo EXTE.

3.6 Buenas prácticas tributarias

La actividad empresarial y comercial de la Compañía conlleva la adopción de un conjunto de decisiones que tienen repercusión e incidencia en el ámbito tributario. En consecuencia, la Compañía se compromete a cumplir con sus obligaciones fiscales en todos los territorios y jurisdicciones en los que desarrolle su actividad, optando siempre por una política tributaria prudente.

3.7 Imagen y reputación corporativa

Es deber de las personas empleadas poner el máximo cuidado, en la medida de lo posible, en proteger la imagen y buena reputación de la Compañía en todas sus actuaciones profesionales. Bajo ningún concepto podrá ninguna persona empleada, independientemente de su cargo, hacer uso de la imagen o marca de la Compañía para fines diferentes de los permitidos por la misma.

Por otro lado, la Compañía establece y recalca su absoluta falta de vinculación con la financiación de cualquier partido político, así como de sus representantes o posibles candidatos en todos aquellos países en los que desarrolla su actividad.

La vinculación o colaboración de las personas empleadas con este tipo de organizaciones o individuos deberá ser siempre totalmente ajena a la Compañía y a las actividades e intereses de EXTE. Cualquier vinculación o colaboración de este tipo se realizará siempre a título individual, a costa y riesgo de la persona empleada.

3.8 Lealtad a la empresa y conflictos de interés

EXTE considera la lealtad mutua entre sus personas empleadas y la Compañía como la piedra angular de su actividad comercial. Por ello, se compromete en todo momento a respetar la participación de éstas en otras actividades financieras o empresariales, bajo la premisa de legalidad de las mismas, así como de la no concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como personas empleadas de la Compañía, o con los intereses de ésta.

Por su parte, las personas empleadas se comprometen a respetar las limitaciones y exclusividades que la Compañía le imponga, así como las previstas en la legislación aplicable. EXTE ha comunicado y recuerda periódicamente estas limitaciones, de forma que las personas empleadas puedan aplicarlas a su actividad, en caso necesario.

Las personas empleadas, con el fin de evitar entrar en un conflicto de intereses con la Compañía, deben abstenerse de representar a la misma e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, tengan o muestren un interés personal.

En el caso de que se hubiera producido un conflicto de interés o que la persona empleada se encontrase en una situación de la que pudiese derivar tal conflicto, es obligación de la persona empleada comunicarlo a la Compañía, a fin de que dicha situación se pueda resolver de forma justa y transparente.

En caso de tener alguna duda sobre la legalidad de una actuación o conducta, las personas empleadas deberán consultarlo con el Comité de Compliance. En todo caso, una vez descartado cualquier posible conflicto de interés, las personas empleadas llevarán a cabo aquellas actividades y ejercerán sus eventuales cargos externos a su propia costa y riesgo, y fuera de su jornada laboral.

En ningún caso podrán las personas empleadas competir con la Compañía, y bajo ninguna circunstancia podrán utilizar su relación laboral con la misma con el fin de obtener una ventaja personal.

Por otro lado, las personas empleadas, ya sea de manera directa o indirecta (a través de intermediarios) nunca deben prometer u ofrecer favores -de índole personal o monetario impropio o cualquier otro tipo de favor-, buscando obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, público o privado.

Las personas empleadas no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores o regalos ni intentarán influenciar a terceros de forma inadecuada mediante la entrega de favores o regalos. Así, toda entrega de presentes habrá de ser simbólica y apropiada en virtud de las circunstancias propias y de conformidad con el Código de Anticorrupción de la Compañía. En caso de que no existan directrices propias y claras, las personas empleadas atenderán a la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de prácticas inadecuadas. En caso de tener algún tipo de duda, la persona empleada deberá comunicarlo al Comité de Compliance.

La Compañía manifiesta su compromiso de competir en el mercado de forma activa pero leal, respetando las normas de libre mercado y defensa de la competencia establecidas al efecto. En este sentido, todas las personas empleadas deben tener como prioridad conseguir la excelencia en la calidad del servicio y en la atención al cliente, gestionando con rapidez y rigor el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos y esforzándose por atender y entender al cliente, anticiparse a sus necesidades y satisfacerlas eficientemente, para lo cual deben facilitar información clara y veraz sobre sus productos y servicios.

En consecuencia, las personas empleadas deben situar los intereses de la Compañía y del cliente por encima de los suyos propios, en cualquier oferta de producto o prestación de servicio realizada en nombre de la Compañía. Ninguna persona empleada deberá proporcionar información falsa o que

induzca a error sobre sus productos propios y/o de la competencia, ni utilizarla para desarrollar actuaciones tendentes a desprestigiar a los competidores. Ninguna persona empleada realizará prácticas que tengan por objeto, produzcan o puedan producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia y, en particular, aquellas que consistan en la fijación de precios o de otras condiciones comerciales que puedan derivar en el reparto del mercado.

3.9 Tratamiento de la información y el conocimiento empresarial

Todas las personas empleadas de la Compañía tienen el deber de guardar la más estricta confidencialidad sobre la información sensible o reservada a la que tengan la posibilidad de acceder a raíz del desempeño de su actividad profesional, a fin de que no sea susceptible de ser utilizada o divulgada de forma inadecuada, así como abstenerse de utilizarla indebidamente, para fines distintos de los destinados y/o en beneficio propio o de terceros. La revelación de dicha información puede suponer en todo caso un daño para la reputación de la Compañía.

Este deber de confidencialidad afecta al conocimiento o a la posibilidad de conocer aquella información que esté específicamente catalogada como confidencial, así como cualquier otro dato, en cualquier soporte, que incluya o afecte a secretos comerciales, planes de negocio, comercialización y servicios, ideas, diseños, cifras, bases de datos, registros, salarios y cualquier otra información de la Compañía que no sea pública.

Asimismo, las personas empleadas tienen el deber de proteger y respetar, en la medida de lo posible en base a su posición en la Compañía, los bienes de la misma, así como utilizarlos únicamente de forma adecuada y eficiente. Deberán proteger dichos bienes contra toda pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. La consideración de bienes la tendrán tanto activos tangibles como intangibles (tales como marca comercial, know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos, contraseñas, llaves, etc.). Para cumplir con esta disposición, y en la medida que lo permita la legislación en materia vigente, la Compañía se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que las personas empleadas manejan dichos activos.

Toda información confidencial en cualquier formato o soporte, original o derivada del análisis, integración o combinación de datos, que haya sido generada en el ámbito interno de la Compañía es propiedad de la misma a estos efectos y según considere la legislación vigente en todos aquellos territorios donde opere la Compañía.

En consecuencia, está terminantemente prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente toda información o conocimiento propio que sea propiedad de la Compañía sin la debida autorización previa y escrita de ésta. De la misma forma, también está totalmente prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente cualquier información o material que sea propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas y de la Compañía.

Asimismo, la Compañía cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos según la normativa aplicable en los territorios donde opera, respetando en todo caso y en la medida de lo posible, el derecho a la intimidad de las personas. A estos efectos, la Compañía ha implementado todas aquellas medidas y mecanismos de protección legalmente exigibles respecto de los datos personales confiados por sus clientes, personas empleadas, colaboradores externos y otros grupos de interés.

En particular, la Compañía ha implementado de forma interna aquellas políticas exigidas por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y las revisa de forma constante para mantenerlas adecuadas a las novedades legislativas vigentes en cada momento. Del mismo modo, y para garantizar el cumplimiento de las disposiciones recogidas en la normativa europea en materia de protección de datos personales, la Compañía cuenta con un Delegado de Protección de Datos encargado de la minimización de riesgos en materia de protección de dichos datos.

Toda persona empleada deberá cumplir el compromiso de confidencialidad aquí recogido, salvo que la ley o una autoridad judicial determine otra cosa, o cuando la divulgación de información confidencial sea previamente autorizada por escrito por parte de la Compañía. Esta obligación puede subsistir una vez extinguida la relación laboral. En caso de que determinada información confidencial sea especialmente relevante, el deber de confidencialidad se extenderá según lo acordado con cada persona empleada, en base a unos criterios objetivos y siempre que esto haya sido aceptado por la misma de forma voluntaria y consciente.

La Compañía respeta y comprende que terceros involucrados en su actividad comercial puedan tener un interés similar al referido, en cuanto a la protección debida de su información confidencial. Por ello, dicha información, en el caso de incorporarse al conocimiento de las personas empleadas, habrá de recibir la misma condición y el mismo trato que la anteriormente mencionada y propia de la Compañía.

4. Aceptación y cumplimiento del Código

Todas las disposiciones recogidas en este Código son de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas.

La Compañía ha comunicado y difundido a todas las personas empleadas el contenido del Código y garantiza que sea accesible a todas aquellas personas que hayan de cumplir con el mismo, y de forma que comprendan la importancia y el alcance de esta obligación. Asimismo, las personas empleadas se comprometen a garantizar su cumplimiento desde el momento en que pasen a ser parte de la Compañía o ante cualquier novación, renovación o modificación de sus contratos, así como en todas aquellas circunstancias que la Compañía lo estime conveniente.

La Compañía exige y espera de todas sus personas empleadas un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de las obligaciones y pautas del presente Código y podrá someter a evaluación dicho grado de cumplimiento. Cualquier posible incumplimiento se podrá analizar según los procedimientos definidos en las políticas internas y la normativa vigente, y la Compañía podrá aplicar las sanciones procedentes e iniciar acciones legales.

Para llevar a cabo su actividad profesional con la diligencia debida y cumplir con este Código, las personas empleadas se comprometen a conocer todas aquellas normas que regulen y afecten, directa o indirectamente, a su trabajo, solicitando cuando sea necesario cualquier aclaración o información adicional para asegurarse de actuar dentro del marco de la legalidad.

Se recoge así en el presente Código el principio de diligencia debida para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con la actividad de la Compañía y sus personas empleadas.

Nadie, independientemente de la posición o cargo que ocupe dentro de la Compañía, está autorizado a solicitar o exigir de cualquier otra persona empleada, con independencia de su rango, que contravenga las disposiciones aquí recogidas o cualquier otra norma, legal o interna. El desconocimiento de este Código o de la normativa vigente y aplicable a cada persona empleada no podrá suponer, en ningún caso, una justificación para su incumplimiento.

Todas las personas empleadas de la Compañía tienen el deber y el derecho de informar y reportar cualquier tipo de incumplimiento del presente Código, así como de cualquier infracción de la legislación vigente a través del Canal de Denuncias de la Compañía. Este Canal de Denuncias interno cuya responsable es Marta Martínez, nombrada por el órgano de administración, es completamente anónimo y garantiza la seguridad de los denunciantes a fin de que ninguna represalia pueda ser tomada en su contra.

5. Entrada en vigor y vigencia del contenido del Código

El presente Código y cualquier actualización o modificación del mismo entra en vigor el día de su publicación o comunicación a todas las personas empleadas y estará vigente de forma indefinida, salvo que la Compañía comunique lo contrario.