



CÓDIGO ÉTICO

CONTROL DE MODIFICACIONES

VERSIÓN- APARTADOS	COMENTARIOS- DATA
V.0.- documento inicial	En vigor dende 2010
V.1.- actualizacións varias	En vigor dende 2015
V.2.- actualizacións varias	En vigor dende 2016
V.3.- actualizacións varias	En vigor dende 2017
V.4.- actualización. Adaptación certificación normas UNE-ISO	En vigor dende 2018
V.5.- revisión e actualización. Incorporación de cambios relativos á defensa da competencia; determinación do termo global do Órgano de Cumprimento; incorporación da denuncia anónima e matices relativos á responsabilidade social; incorporación de apartado sobre sustentabilidade	Preparado, supervisado e aprobado polo OC en Acta de 24 de marzo e polo Órgano de Administración 03/2022
V.6.- mellora técnica do punto 4.5 sobre respecto ao medio ambiente, flora e fauna, e adaptación do punto 6.2 sobre o Sistema Interno de Información e a súa Canle Ética á normativa de protección ao informante (Lei 2/2023, de 20 de febreiro)	Preparado, supervisado e aprobado polo OC en Acta de 29/11/2023 e Órgano de Administración 12/2023

ÍNDICE

1.	MENSAXE DO ÓRGANO DE GOBERNO	5
2.	OBXECTO E ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
3.	PRINCIPIOS ÉTICOS E VALORES DE INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.....	8
4.	NORMAS XERAIS DE CONDUCTA	9
4.1.	CUMPRIMENTO COA LEGALIDADE E OS PRINCIPIOS ÉTICOS.....	9
4.2.	RESPECTO ÁS PERSOAS.....	10
4.2.1.	RESPECTO E DIGNIDADE	10
4.2.2.	EQUILIBRIO PROFESIONAL E PERSOAL.....	11
4.2.3.	ACOSO.....	12
4.3.	SEGURIDADE E SAÚDE NO TRABALLO	12
4.4.	DESENVOLVEMENTO PROFESIONAL.....	12
4.5.	RESPECTO AO MEDIO AMBIENTE.....	13
4.6.	LIBERDADE SINDICAL	13
5.	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	14
5.1.	INTEGRIDADE E PROFESIONALIDADE	14
5.2.	REPUTACIÓN CORPORATIVA	14
5.3.	USO APROPIADO DOS ACTIVOS E RECURSOS	15
5.4.	CONFLITOS DE INTERESES	15
5.5.	PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL	17
5.6.	TRANSPARENCIA E ADECUACIÓN DA INFORMACIÓN FINANCEIRA	17
5.7.	INTEGRIDADE E TRANSPARENCIA COS GRUPOS DE INTERESE	17
5.7.1.	MEDIDAS CONTRA O SUBORNO E A CORRUPCIÓN	
5.7.2.	AGASALLOS E ATENCIÓN	
5.7.3.	CONFIDENCIALIDADE E TRATAMENTO DA INFORMACIÓN	
5.7.4.	DEFENSA DA LIBRE COMPETENCIA	

5.7.5. RELACIÓN CON CLIENTES, USUARIOS, PROVEDORES E SOCIOS DE NEGOCIO

5.8. COMPROMISO COA SOCIEDADE.....21

5.8.1. SUSTENTABILIDADE

6. CUMPRIMENTO, COMUNICACIÓN E SEGUIMIENTO23

6.1. ÓRGANO DE CUMPRIMENTO23

6.2. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN E CANLE ÉTICA23

6.3. RÉXIME DISCIPLINARIO.....24

7. ENTRADA EN VIGOR, VIXENCIA, COMUNICACIÓN E REVISIÓN.....25

1. MENSAXE DO ÓRGANO DE GOBERNO

Estimadas compañeiras, estimados compañeiros:

Dende a súa creación, INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. mantivo un compromiso empresarial cos diferentes actores que forman parte da súa actividade e interactúan coa organización ou o seu cadro de persoal. Este compromiso baseouse nos principios éticos que guían o funcionamento de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. e que forman parte da súa cultura corporativa. Por iso, INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. está adherida ao Pacto Mundial das Nacións Unidas que traballa nas áreas de dereitos humanos, normas laborais, medio ambiente e loita contra a corrupción.

Sempre nos sentimos orgullosos da calidade do noso traballo, da experiencia e a profesionalidade que achegamos, e da solidez dos nosos valores e o noso modo de actuar. Somos firmes defensores da legalidade e a ética, e promovemos este comportamento en todos os mercados nos que operamos.

Debemos garantir que, tanto dentro da organización coma fóra dela, todos comprendan a nosa forma de actuar. As claves do noso éxito fundaméntanse na transparencia e a honestidade.

Este documento plasma a nosa filosofía e compromiso empresarial, vincula a visión e a estratexia de negocio, as prácticas de responsabilidade social empresarial, o sometemento ao réxime de legalidade, a actuación ética e os valores que deben rexer o noso comportamento. En definitiva, é vital para asegurar e manter un mutuo respecto aos accionistas, administradores, directivos, clientes, usuarios, provedores, colaboradores, competidores, autoridades de goberno, comunidade e medio ambiente.

O seu coñecemento e cumprimento é transcendental para seguir adaptándonos ás esixencias dun mercado global cada vez máis competitivo, outorgando a confianza suficiente aos nosos clientes e persoal para que poidan confiar en que a organización implantou procesos internos e prácticas éticas que garanten un comportamento íntegro e profesional aceptado no ámbito nacional e internacional.

Por esta razón, todo o persoal ten a responsabilidade de coñecer e cumprir os principios éticos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., así como de informar a través das canles postas ao seu dispor acerca de calquera comportamento indebido que observe. Ademais, protexeráse todos os empregados que así o fagan fronte a posibles medidas na súa contra.

«Unha empresa de persoas para persoas»



Anímovos a que cada un siga sendo responsable, mantendo os máis altos graos de honestidade na nosa contorna de traballo e a sociedade para que manteñamos o noso prestixio de ser unha empresa fiable, ética, transparente, con principios, valores e respecto cara aos individuos.

O ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN:

Cristóbal Valderas Alvarado
(Administrador Único) en representación de:
ACS SERVICIOS Y CONCESIONES S.L.

2. OBJETO E ÁMBITO DE APLICACIÓN

O Código ético de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. ten como obxectivo establecer os principios éticos que deben guiar o comportamento de todas as persoas que traballan e se relacionan con INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.. Así mesmo, ten como obxecto achegar pautas de conduta xerais para poder cumprir os devanditos principios. Ten como obxectivo, en fin, axudar a consolidar unha conduta empresarial aceptada e respectada por todos os seus empregados e directivos.

O presente Código Ético configúrase como un punto de partida que afecta o conxunto da nosa actividade e contén os principios fundamentais de actuación de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. que á súa vez inspiran e desenvolven as normas e procedementos internos de organización e funcionamento.

Con isto queremos promover unha cultura de cumprimento para orientar as relacións entre empregados; as actuacións destes con clientes, usuarios, provedores e colaboradores externos, e as relacións coas institucións públicas e privadas e coa sociedade en xeral. Ademais das pautas recollidas no documento, a nosa conduta persoal e profesional basearase sempre nos principios de honestidade, boa fe, integridade de conduta e sentido común.

Resulta de aplicación a todas as actividades da organización e é de obrigado cumprimento por parte de todos os membros de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., con independencia do cargo ou posto que ocupen dentro da organización, o tipo de relación e a súa localización xeográfica.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. comprométese a promover que os clientes, usuarios, socios de

negocio, provedores, subcontratas, filiais estranxeiras, sociedades non controladas e, en xeral, calquera parte interesada coas que traballemos coñezan o seu contido e se rexan polos mesmos padróns de conduta e valores análogos aos establecidos neste documento.

Para os efectos deste código, enténdese por «INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.» tanto a entidade INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., S.A., como as súas sociedades participadas.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS E VALORES DE INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. ten como obxectivo que todas as persoas e entidades ás que lles resulte de aplicación o presente Código Ético cumpran cos principios éticos que se indican a continuación:

- ❖ Respecto á legalidade vixente: cumprir e acatar as leis que sexan de aplicación.
- ❖ Respecto aos dereitos humanos e liberdades públicas, a contribución á preservación da contorna natural e a colaboración co desenvolvemento e benestar das comunidades.
- ❖ As persoas son o primeiro: brindar boas condicións de traballo, respectando os dereitos laborais.
- ❖ A atención e resposta ás novas demandas de servizos que a sociedade reclame.
- ❖ A innovación para desenvolver novas tecnoloxías que contribúan a melloras sociais e ambientais.
- ❖ A satisfacción dos nosos clientes, promovendo a sinceridade, a equidade, a veracidade, o cumprimento de compromisos, a libre competencia e a

transparencia.

- ❖ Mantemento da solvencia económica e a correcta xestión dos nosos recursos de forma sustentable.
- ❖ A formación e desenvolvemento dos nosos traballadores, as políticas activas para a conciliación da vida laboral coa familiar e o respecto ao principio de igualdade.
- ❖ Respecto ao medio ambiente e a aplicación de medidas preventivas que garantan a seguridade e a saúde dos nosos traballadores no desenvolvemento de todas as nosas actividades.

4. NORMAS XERAIS DE CONDUCTA

4.1. Cumprimento coa legalidade e os principios éticos

Todos os empregados e directivos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. deben cumprir as leis vixentes alí onde desenvolvan a súa actividade empresarial e profesional, atendendo ao seu espírito e finalidade, e observando en todas as súas actuacións un comportamento ético.

Todos os empregados deben coñecer as leis que afecten á súa área de traballo, solicitando no seu caso información precisa ao seu superior ou ás instancias correspondentes.

Todos os empregados que participen no rexistro, elaboración, revisión e presentación da información financeira deberán coñecer e cumprir tanto a normativa legal coma as normas e procedementos de control interno que afecten o desenvolvemento do seu traballo con obxecto de asegurar a fiabilidade da información financeira que se emita. Ademais, deberán ser coñecedores dos principais elementos e garantías que conforman o Sistema de Xestión Integral de Compliance da INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., particularmente no que lles poida afectar e respecto da súa área ou parcela de actuación.

Todo empregado debe absterse, por tanto, de colaborar ou participar na violación ou infracción de calquera lei, así como na realización de calquera actuación que comprometa o respecto do principio de legalidade.

4.2. Respetto ás persoas

Todas as políticas e plans estratéxicos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. son reflexo dos nosos valores corporativos. O noso capital humano é un dos principais valores nos que se fundamenta o éxito de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.: xera un valor engadido nos nosos servizos mediante unha política activa na xestión das persoas.

Por todo isto, en INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. cremos nun crecemento equilibrado, asumindo os retos e responsabilidades que se nos foron expondo. Deste xeito, abrimos novos camiños para o desenvolvemento empresarial e profesional mediante un compromiso activo coa sociedade, todo iso grazas ás persoas que forman o grupo humano de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., un equipo identificado cun proxecto e un compromiso común.

4.2.1. Respetto e dignidade

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. trata todas as persoas con respecto e dignidade, valorando a diversidade e particularidades de cada individuo e recoñecendo os seus dereitos como empregadas, proporcionando as mesmas oportunidades no acceso ao traballo e na promoción profesional.

Tanto os directivos coma os empregados deben establecer comunicación con frecuencia e respecto, escoitándose mutuamente con independencia do seu posto ou condición. Todos os empregados teñen a obriga de tratar de forma xusta e respectuosa os seus compañeiros, os seus superiores e os seus subordinados, así como de crear un ambiente laboral respectuoso e un clima de traballo positivo.

Ningún empregado pode ser discriminado por razóns de idade, raza, etnia, xénero, relixión ou crenzas, orientación ou identidade sexual ou de xénero, aporofobia ou situación de exclusión social ou familiar, estado marital ou maternidade, enfermidade ou diversidade funcional, ideoloxía, opinión política ou procedencia.

A compañía non esixirá ao seu persoal que deixe baixo a súa custodia depósitos ou documentos de identidade ao comezar a relación laboral. Todos os empregados deben coñecer os termos e condicións básicos do seu emprego e non se admitirá o traballo de menores de 16 anos (atendendo, en todo caso, ao establecido na normativa legal vixente respecto ao traballo de menores).

4.2.2. Equilibrio profesional e persoal

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. promove a conciliación entre a vida profesional e a vida persoal, e anima os directivos e empregados a traballar cos responsables da supervisión do seu rendemento para atopar solucións apropiadas ante as dificultades que poidan xurdir neste ámbito.

A empresa garantirá o cumprimento do horario ou xornada laboral respectando en todo caso a lexislación vixente.

4.2.3. Acoso

Está prohibido o acoso, fustrigación ou abuso sexual en calquera das súas expresións ou formas: acoso verbal, acoso físico, intimidación, hostilidade, solicitude de favores ou condutas sexuais condicionadas a emprego, avaliacións do desempeño, promocións e/ou ascensos.

Calquera empregado que observe unha situación de acoso ou considere que está a ser vítima de tal deberá comunicalo a través do protocolo e canle de comunicación establecido para ese efecto co fin de que se poida levar a cabo unha investigación baixo estrita confidencialidade.

4.3. Seguridade e saúde no traballo

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. asume e contempla a política de prevención de riscos laborais como un valor fundamental en todas e cada unha das actividades, decisións, ordes e instrucións que se toman en cada liña xerárquica como medio eficaz na xestión das persoas e na prevención da súa saúde.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. esixe que a seguridade no lugar de traballo sexa sempre unha cuestión prioritaria: proverá os seus empregados dunha contorna segura e estable, e comprometerase a actualizar de maneira permanente as medidas de prevención de riscos laborais que estableza a lei.

Todos os empregados son responsables de observar un cumprimento rigoroso das normas de saúde e seguridade. Así mesmo, deberán facer un uso responsable do equipamento que teñan asignado cando desenvolvan actividades de risco e divulgarán entre os seus compañeiros e subordinados os coñecementos promovendo o cumprimento das prácticas de protección de riscos.

4.4. Desenvolvemento profesional

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. apoia e pon a disposición de todo o seu persoal oportunidades de desenvolvemento profesional. Para iso, aposta por unha política de formación para a aprendizaxe e o desenvolvemento persoal e profesional dos seus empregados co fin de alcanzar o maior rendemento na realización das súas funcións.

Todos os empregados poden participar de maneira activa nos plans de formación que INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. pon á súa disposición, implicándose no seu propio desenvolvemento e comprometéndose a manter actualizados os coñecementos e competencias necesarias.

4.5. Respecto ao medio ambiente

O respecto ao medio ambiente, a flora e a fauna é un alicerce básico na actuación de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., polo que estamos comprometidos coa conservación da contorna e a prevención da contaminación co obxecto de minimizar o impacto ambiental das nosas actividades. Neste sentido, INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. non só contribúe activamente á formación do seu cadro de persoal para fomentar as mellores prácticas ambientais e métodos responsables no desempeño das súas actividades, senón que ademais traslada este compromiso na colaboración con outros terceiros e empresas.

4.6. Liberdade sindical

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. respectará o dereito dos traballadores a formar sindicatos, a ser membros do sindicato que elixan libremente e á negociación colectiva, así como o resto de dereitos recoñecidos nesta materia pola lexislación vixente.

5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Grazas á integración das distintas áreas de negocio, tanto na xestión coma na prestación de servizos, podemos dar unha resposta global e de calidade ás necesidades do cliente e satisfacer as súas expectativas, buscando sempre a mellora continua.

A excelencia na xestión inclúe a conduta leal e ética de cada un de nós. Os nosos principios de actuación conteñen pautas respecto das responsabilidades e obrigas tanto individuais coma colectivas cara aos nosos empregados, clientes, usuarios, provedores, accionistas e outros grupos de interese.

5.1. Integridade e profesionalidade

Os empregados e directivos de INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. deben actuar con integridade, profesionalidade e respectando os intereses da empresa mediante unha actuación eficiente e enfocada á excelencia e calidade en todos os seus servizos.

Así mesmo, todos os empregados deben actuar con espírito de colaboración, pondo a disposición das demais unidades organizativas e persoas que integran INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. os coñecementos ou recursos que poidan facilitar a consecución dos obxectivos e intereses da empresa.

5.2. Reputación corporativa

INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. desempeña as súas actividades en multitude de áreas que teñen un claro impacto na sociedade. A súa reputación depende da percepción que se consiga proxectar ao exterior, non só a través de cada actividade desenvolvida, senón da conduta de todo o persoal. Por iso, os directivos e empregados son responsables de preservar a imaxe e reputación de INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., así como de evitar actuacións que poidan desacreditala. Cando as nosas actividades poidan ter unha repercusión pública significativa, débese evitar involucrar ou utilizar o nome ou a imaxe de INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. en beneficio de opcións políticas ou correntes de opinión.

Neste sentido, a organización e todos os seus membros deben absterse de calquera inxerencia ilexítima no ámbito político.

Así mesmo, o persoal non poderá realizar publicidade enganosa relacionada coa actividade da compañía e deberá evitar calquera tipo de conduta que constitúa ou poida constituir un abuso ou unha restrición ilícita da competencia.

5.3. Uso apropiado dos activos e recursos

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. pon a disposición dos seus empregados os recursos necesarios para o desempeño da súa actividade profesional.

Os activos e recursos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. deben ser coidados por todos os directivos e empregados, de tal forma que só poden ser usados para fins propios e lexítimos dentro do seu ámbito de actuación. Son bens e activos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., sen carácter limitativo, os seguintes:

- ❖ Información sobre o negocio, persoas, produtos
- ❖ Sistemas de procesos de información, incluídos arquivos, sistemas electrónicos, computadores e correo electrónico
- ❖ Informes, tecnoloxía, propiedade intelectual e industrial.

5.4. Conflictos de intereses

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. considera que a relación cos seus empregados debe basearse na lealdade e a boa fe que nace duns intereses comúns. Aínda que a compañía respecta a participación dos seus empregados noutras actividades financeiras ou empresariais, é necesario que tales actividades non dean lugar a un conflito de intereses coa empresa nin poidan ser interpretadas como tal.

Os conflitos de intereses prodúcense cando a independencia e imparcialidade da persoa que debe tomar as decisións quedan comprometidas debido a outros intereses secundarios que inflúen no resultado dunha decisión, especialmente en beneficio particular. Os conflitos de intereses de carácter persoal poden xurdir, por exemplo, debido aos investimentos persoais, ao traballo desempeñado por familiares ou a anteriores relacións laborais. Os directivos e empregados deben

asegurarse de que evitan os conflitos de intereses e de que manteñen a súa independencia en todo momento.

Ante situacións nas que poida existir algunha dúbida, o empregado deberá comunicalo ao órgano de cumprimento, así como ao seu superior xerárquico e evitar tomar unha decisión da que se poida desprender unha actuación en contra dos intereses da empresa.

5.5. Propiedade intelectual e industrial

Os dereitos de uso e explotación de calquera innovación e invención que os empregados de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. produzan no exercicio da súa actividade laboral e función e que dean lugar a marcas, patentes, modelos de invención, dereitos de autoría, debuxos e modelos industriais, ou outro tipo calquera de propiedade intelectual ou industrial, pertencerán a INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., quen os protexerá nos termos establecidos pola lei.

5.6. Transparencia e adecuación da información financeira

Todos os rexistros e informes contables e financeiros deben reflectir adecuadamente a situación financeira, así como o resultado das nosas operacións.

Na elaboración da información financeira esíxese seguir as normas e principios contables con exactitude e integridade, e ter procesos e controis internos axeitados para garantir que a contabilidade e os informes financeiros son completos e fiables, así como que cumpren todos os requisitos legais aplicables.

Nas transaccións financeiras e comerciais, deberase prestar especial atención aos supostos en que exista indicio de falta de integridade das persoas ou entidades coas que realiza esas transaccións a fin de evitar o posible branqueo de capitais proveniente de actividades ilícitas.

Por todo o anterior, colaborárase e facilitarase o traballo da unidade de auditoría interna, así como dos auditores externos e autoridades competentes.

5.7. Integridade e transparencia cos grupos de interese

Non se permiten baixo ningunha circunstancia prácticas de carácter fraudulento. Enténdense como tales calquera acción intencional realizada por unha persoa para lograr un beneficio utilizando dun modo inapropiado calquera información, activo ou recurso de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L..

Nas súas relacións cos grupos de interese, o persoal de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. comprométese

a fomentar a cooperación e o diálogo, así como a manter relacións transparentes e fluídas.

5.7.1. Medidas contra o suborno e a corrupción

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., como membro do Pacto Mundial de Nacións Unidas e conforme se recolle no seu Sistema de Xestión integral de Compliance, declárase contraria a influír sobre a vontade de persoas alleas a ela para obter algún beneficio mediante o uso de prácticas non-éticas.

Neste sentido, ningún empregado ten permitido facer nin recibir pagos fóra da lei ou sobornos, obsequios, dádivas ou vantaxes con entidades, persoas, autoridades públicas ou gobernamentais para asegurar algunha concesión, contrato, aprobación ou vantaxe en beneficio propio ou da organización.

O persoal tampouco poderá ofrecer, entregar ou recibir, de forma directa ou indirecta, ningún pago en metálico nin en especie, así como ningún outro tipo de beneficio, a calquera persoa que estea ao servizo de calquera entidade pública ou privada, partido político ou candidato para un cargo público coa intención de obter ou manter, ilícitamente, negocios ou outras vantaxes.

5.7.2. Agasallos e atencións

O persoal empregado e directivo de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., así como aqueles terceiros cos que mantén relación, absteranse por completo de solicitar, prometer, ofrecer, recibir ou entregar agasallos, obsequios, atencións ou hospitalidades, vantaxes ou compensacións indebidas, co obxectivo de corromper funcionarios ou autoridades públicas, persoas físicas ou xurídicas, públicas ou privadas, tanto a nivel nacional como internacional, en beneficio propio, da organización ou dun terceiro.

Queda prohibida a entrega ou recepción de agasallos, obsequios, atencións ou hospitalidades:

- ❖ Cando superen os cento cincuenta euros ao ano.
- ❖ Cando se dirixan ou procedan dunha autoridade ou funcionario público.
- ❖ Cando estean prohibidos pola lexislación de cada país.

Os obsequios meramente promocionais, de mera cortesía, cuxo valor sexa insignificante, poderán ser aceptados, especialmente se levan incorporado o logo

corporativo do emisor. En todo caso, estarase ao disposto na política e/ou normativa interna reguladora da materia.

Calquera dúbida que poida xerar o carácter dun agasallo, obsequio, atención ou hospitalidade deberá comunicarse ao correspondente responsable e, no seu caso, ao órgano de cumprimento.

5.7.3. Confidencialidade e tratamento da información

As normas profesionais e as condicións contractuais aplicables á maioría dos traballos esixen que se manteña a confidencialidade da información dos clientes, usuarios e empregados que non sexa de dominio público e que coñezan no exercicio do seu traballo. Esta obriga manterase mesmo despois de finalizaren a relación laboral con INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L..

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. cumpre coa obriga legal de gardar absoluta confidencialidade respecto dos datos persoais que manexamos durante a prestación do servizo, tanto do noso cadro de persoal coma dos usuarios e clientes, proporcionando a todos a confianza necesaria na xestión destes datos.

A información de natureza privada ou confidencial non se comunicará a terceiros e deberá prestarse especial atención para evitar divulgar esta información de maneira accidental.

En calquera caso, actuarase con respecto á legalidade e a normativa e procedementos internos en materia de seguridade da información e protección de datos.

5.7.4. Defensa da libre competencia

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. respecta e fomenta a competencia libre, leal e honesta, mostrando o seu compromiso absoluto e ao máis alto nivel co cumprimento da normativa de defensa da competencia.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. e os seus empregados axustarán a súa actuación á normativa vixente e absteranse de realizar ou fomentar calquera práctica que poida ter implicacións negativas para INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. no ámbito do dereito da competencia.

En particular, os empregados de INTEGRAL MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. comprométense a non divulgar información que poida considerarse comercialmente sensible ou estratéxica dende o punto de vista do dereito da competencia.

5.7.5. Relación con clientes, usuarios, proveedores e socios de negocio

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. considera os seus clientes, usuarios, provedores, empresas colaboradoras e socios de negocio partes indispensables para a consecución dos seus obxectivos de crecemento, rendibilidade e mellora da calidade dos servizos, buscando establecer relacións asentadas na confianza, o respecto mutuo, a transparencia, a confidencialidade e a libre competencia.

Na súa relación con clientes e usuarios, todos os empregados deben ter como obxectivo a consecución dos máis altos niveis de calidade e a excelencia na prestación dos servizos.

Na elección de provedores, contratistas, colaboradores e socios de negocio, promóvese a competencia entre eles, actuando con imparcialidade e independencia. Todos os empregados que participan nos devanditos procesos de selección e homologación actúan con imparcialidade e obxectividade, aplicando criterios de calidade e custo, evitando a colisión de intereses persoais cos de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L..

Así mesmo, requírese por parte dos devanditos terceiros o coñecemento, respecto e cumprimento das disposicións contidas neste Código ético, así como nos valores e compromisos asumidos baixo o Pacto Mundial.

5.8. Compromiso coa sociedade

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. comprométese a que as súas accións sexan socialmente responsables, con especial atención ao respecto pola diversidade cultural, e os principios e costumes das comunidades onde desenvolve as súas actividades.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. canaliza o seu compromiso coa sociedade a través do proxecto Integra Social. É a expresión do seu compromiso coas persoas, entendido non como un deber da empresa ou unha estratexia deseñada de responsabilidade social, senón como algo inherente á súa orixe e desenvolvemento.

Integra Social vertebrada a súa actividade a partir de dous eixes de actuación: integración e sensibilización. As distintas actuacións que leva a cabo a compañía

enmárcanse nestes eixes e buscan achegar beneficios directos e indirectos a diferentes colectivos.

- ❖ *Integración*: fomentar a igualdade de oportunidades a través da integración de persoas de colectivos desfavorecidos e vulnerables, principalmente de persoas con diversidade funcional, risco de exclusión social ou familiar, mulleres que sofren violencia de xénero, vítimas do terrorismo e xente nova desempregada.
- ❖ *Sensibilización*: concienciar a poboación da realidade e situación que viven os colectivos máis vulnerables da sociedade.

5.8.1. Sustentabilidade

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. mantén un compromiso constante co desenvolvemento sustentable, servindo a sociedade de forma eficiente e eticamente responsable. Unha adecuada estratexia de sustentabilidade empresarial debe descansar noutros alicerces, como o económico, o social, o legal ou o reputacional. Só dende esta perspectiva global é posible xestionar de maneira óptima riscos e oportunidades co obxectivo de constituír un negocio sustentable que achegue valor a longo prazo, no máis amplo sentido do termo,

Dende INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L., traballamos día a día para aliñarnos coas esixencias regulamentarias en materia de sustentabilidade e integrar no noso negocio tanto os denominados factores ASG (ambientais, sociais e de goberno) como os ODS (Obxectivos de Desenvolvemento Sustentable) definidos por Nacións Unidas. Todo iso contribúe ao respecto da contorna social, económica e ambiental.

6. CUMPRIMENTO, COMUNICACIÓN E SEGUIMIENTO

O Código Ético é de obrigado cumprimento para todas as persoas incluídas no seu ámbito de aplicación.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. comunicará e difundirá entre todos os seus empregados, así como provedores, contratistas, colaboradores, sociedades participadas e non controladas, e diferentes socios de negocio o contido deste código.

Todos os empregados teñen o deber e o dereito de informar de maneira fidedigna e por escrito ao seu superior xerárquico ou directamente a través da Canle Ética sobre calquera conduta na empresa que poidan crer, de boa fe, que é unha infracción das leis ou dos principios e valores de INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L.. Os superiores xerárquicos deben tomar medidas adecuadas para resolver calquera asunto exposto.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. non admitirá discriminación ningunha nin represalia contra empregados polo feito de informar, de boa fe, sobre infraccións reais ou sospeitas. No entanto, a comunicación malintencionada de información incorrecta ou de denuncias falsas constituirá un quebrantamento do presente documento e poderá ter como consecuencia a interposición de medidas disciplinarias.

6.1. Órgano de cumprimento

Para velar polo cumprimento deste código e os seus principios, resolver incidencias ou dúbidas sobre a súa interpretación e adaptar as medidas adecuadas para o seu mellor cumprimento, existe un órgano de cumprimento.

6.2. Sistema interno de información e canle ética

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. dispón dun Sistema Interno de Información de infraccións onde a Canle Ética se configura como o seu elemento principal.

Toda persoa empregada ten o dereito e o deber de informar de boa fe, a través da Canle Ética, de forma anónima e/ou confidencial, sobre calquera conduta na

empresa que puidese ser constitutiva dunha infracción das leis, a normativa interna ou os principios e valores recolleitos no presente código.

A Canle Ética permite que calquera parte interesada ou colaboradora, así como calquera outra persoa que se relacione ou se teña relacionado coa compañía, poida facer uso desta vía conforme á finalidade indicada. A devandita Canle Ética atópase accesible a través da web corporativa xunto coa política de funcionamento que a regula.

INTEGRA MANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. non admitirá discriminación ningunha nin represalia de ningunha clase contra as persoas empregadas, partes interesadas ou colaboradoras polo feito de informaren, de boa fe, sobre infraccións eventuais ou condutas indebidas. No entanto, a comunicación mal intencionada de información falsa ou obtida de maneira irregular ou carente de toda verosimilitude poderá constituír un quebrantamento do presente documento e ter como consecuencia a interposición de medidas disciplinarias.

O Sistema Interno de Información dispón dunha persoa responsable do sistema (RSII), que é a encargada da súa xestión e de que se tramiten diligentemente as comunicacións recibidas, segundo o disposto no seu Procedemento de desenvolvemento e demais normativa interna.

6.3. Réxime disciplinario

O incumprimento do establecido neste Código ético ou en calquera das normas que o desenvolven, así como da legalidade vixente, suporá a reacción inmediata da organización conforme o disposto no réxime disciplinario e poderanse adoptar as sancións, accións legais e/ou medidas correctoras que se estimen pertinentes acordadas á gravidade e proporcionalidade dos feitos.

7. ENTRADA EN VIGOR, VIXENCIA, COMUNICACIÓN E REVISIÓN

A entrada en vigor deste Código ético terá lugar no mesmo momento da data de aprobación, modificación ou actualización deste documento. Será obxecto de publicación e difusión para o seu axeitado coñecemento, atopándose a disposición e consulta na web corporativa. Con carácter ordinario, INTEGRAMANTENIMIENTO, GESTIÓN Y SISTEMAS INTEGRADOS CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO S.L. revisará o seu contido coa periodicidade establecida no seu sistema de información documentada e de forma extraordinaria cando concorran circunstancias significativas de carácter legal, organizativo ou de calquera outra natureza que xustifiquen a súa adaptación e/ou actualización inmediata.