

Directrices para el Código de Ética

Versión:	Versión 1.0
Fecha de elaboración:	16/11/2015
Fecha última actualización / revisión:	16/11/2015
Elaborado por:	Chief Compliance Officer
Aprobado por:	Consejo de Administración
Responsable del Documento:	Comité de Dirección

Contenido

Mensaje de la Dirección General	i
Objetivo	1
Nuestros Valores	2
Nuestro producto	4
Tradición.....	4
Nuestro compromiso social	4
Respeto al medio ambiente.....	4
Compromiso con los derechos humanos y laborales	5
Integridad	5
Palacios y las personas	7
Respeto	7
Mejora continua.....	8
Confidencialidad.....	9
El Negocio	9
Reputación	9
Calidad y seguridad alimentaria	10
Donaciones y patrocinios.....	10
Regalos, atenciones comerciales y pagos indebidos	10
Veracidad de la información	12
Uso de los activos y recursos.....	13
Relaciones con Clientes	14
Relaciones con Proveedores.....	14
Derecho de la competencia (Antitrust Law)	14
Lo que debes saber acerca del Código de Ética del Grupo	16
¿Qué es nuestro Código de Ética?	16
¿Por qué tiene importancia el Código de Ética?	16
¿Quién debe cumplir nuestro Código de Ética?	16
¿Qué puedo hacer si tengo una consulta o una inquietud?	16
¿Cómo se investigarán mis preocupaciones?.....	17

Mensaje de la Dirección General

CÓDIGO DE ETICA DEL GRUPO PALACIOS

Grupo Palacios tiene la convicción de que todos los empleados deben ser tratados con dignidad y respeto.

En todos y cada uno de los aspectos de la relación laboral, los empleadores deben tratar a sus empleados de la misma manera en que a ellos les gustaría que los trataran.

La satisfacción en un 100 % de nuestros consumidores internos -es decir, de nuestros empleados- es fundamental para la satisfacción en un 100 % de nuestros consumidores externos.

Por este motivo, Grupo Palacios ha establecido la siguiente Política:

CUMPLIMIENTO CON LAS NORMAS Y LEYES EN VIGENCIA

Todas las actividades económicas deben ajustarse a todos los requisitos legales locales y nacionales en vigencia, las costumbres y las normas industriales publicadas relacionadas con el empleo y la fabricación. Así mismo, se deberán realizar con honestidad e integridad.

PRÁCTICAS DE CONTRATACIÓN

Trabajo forzado o esclavista: la práctica de trabajo forzado o esclavista está absolutamente prohibida, así como también la utilización de castigos físicos, reclusión, amenazas de violencia u otras formas de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal como método de disciplina o control.

TRABAJO INFANTIL

La utilización de trabajo infantil está estrictamente prohibida. La edad mínima de contratación será de 16 años de edad.

HORARIO DE TRABAJO

Todos los empleados trabajarán conforme a todas las leyes locales y nacionales en vigencia y normas industriales publicadas en relación con la cantidad de días y horas trabajadas.

Dichos empleados deben poder gozar de horarios de trabajo diario y semanal razonables, además de un tiempo de descanso adecuado. Excepto en circunstancias de negocios extraordinarias, los empleados no deberán trabajar más de 60 horas semanales, incluyendo las horas extras y tendrán por lo menos 1 día libre a la semana.

COMPENSACIÓN

Los empleados recibirán una compensación justa y se les deben proporcionar salarios y beneficios que cumplan con las leyes nacionales y locales en vigencia.

NO A LA DISCRIMINACIÓN

Se prohíbe la discriminación en la contratación y prácticas de empleo por razones de raza, color, religión, género, edad, habilidad física, origen nacional u otros motivos prohibidos por las leyes en vigencia.

AMBIENTE DE TRABAJO

Se proporcionará a los empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable.

COMUNICACIÓN

Los empleados podrán comunicar sus iniciativas y sugerencias a través de sus responsables, los buzones de sugerencias y a través del departamento de Recursos Humanos.

SEGURIDAD ALIMENTARIA

Todos trabajaremos diariamente para reducir los riesgos de nuestros productos y garantizar los más altos estándares de seguridad alimentaria. Los empleados podrán comunicar sus iniciativas y sugerencias a través de sus responsables, los buzones de sugerencias y a través del departamento de Calidad.

Objetivo

El Código de ética tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento en el Grupo, estableciendo pautas de actuación compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus empleados.

Este Código pretende orientar las relaciones entre los empleados del Grupo y la de éstos con el resto de sus grupos de interés, traduciendo a comportamientos con el objetivo **cumplir la misión del Grupo Palacios**

“Satisfacer las necesidades de nuestros clientes ofreciendo productos tradicionales, de calidad que, además de nutricionalmente saludables, respondan a las necesidades de su ritmo de vida”.

Nuestros Valores

Desde 1960, en Palacios nos hemos comprometido con una misión muy clara: “Satisfacer las necesidades de nuestros clientes ofreciendo productos tradicionales, de calidad que, además de nutricionalmente saludables, respondan a las necesidades de su ritmo de vida”.

Tenemos claro que nos gusta el **sabor de las cosas bien hechas** y por eso las más de 700 personas que formamos parte de Grupo Palacios trabajamos con el firme propósito de mejorar día a día.

Tradicición

Nos gusta el sabor de las cosas bien hechas y utilizamos técnicas tradicionales en la elaboración de nuestros productos.

Seguridad alimentaria

Controlamos todas las fases de elaboración de nuestros productos, para poner en el mercado productos seguros.

Internacionalización

Nuestros productos están presentes en más de 30 países.

La mejora continua (I+D+I)

Trabajamos para adelantarnos a las necesidades del mercado y adaptar nuestros productos al consumidor.

El capital humano

Es el capital más importante de Grupo Palacios.

Seguridad

Nos esforzamos por el bienestar de nuestros colaboradores, trabajando desde las buenas prácticas y proporcionando procesos y métodos de trabajo seguros. Con el objetivo de reducir los accidentes laborales.

La calidad

Es el eje de nuestra política de empresa, de nuestro trabajo y de nuestros productos.

El medio ambiente

Somos respetuosos con la naturaleza y controlamos el impacto medioambiental de nuestras actividades.

La adaptación

En este entorno tan cambiante, es fundamental tener una gran capacidad de adaptación conforme a las demandas actuales.

Nuestro producto

Tradicición

Nos gusta el sabor de las cosas bien hechas y utilizamos técnicas tradicionales en la elaboración de nuestros productos.

Nuestro compromiso social

Respeto al medio ambiente

Debemos desarrollar nuestras actividades minimizando su impacto en el medio ambiente.

El desarrollo económico es compatible con la protección del medioambiente y, de esta forma, se contribuye al mantenimiento de un entorno próspero y saludable para nuestras futuras generaciones, garantizando la sostenibilidad.

El Grupo desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental vigente y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente.

El Grupo también velará por el cumplimiento de la normativa ambiental internacional, nacional o local por parte de sus proveedores. Así mismo, velamos para que los productos que ofrecemos a nuestros clientes sean seguros, y exentos de cualquier sustancia que pueda perjudicar a la salud o al medio ambiente.

Debemos:

- Minimizar el consumo de recursos en las actividades diarias (energía eléctrica, agua, papel, tóner, etc).
- Tener en cuenta los condicionantes ambientales y de reciclabilidad de los materiales que se utilicen en los productos fabricados.
- Reflexionar sobre tu posible contribución al medio ambiente cuando utilices etiquetas, embalajes y empaquetado de productos.

Compromiso con los derechos humanos y laborales

Debemos promover y proteger los Derechos Humanos y garantizar que no contribuimos, directa o indirectamente, a ninguna violación de éstos

El Grupo manifiesta su compromiso y vinculación con los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan la Declaración Universal de Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

El Grupo pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT ni en sus empresas, ni entre aquellas que colaboran con el Grupo. Asimismo, el Grupo manifiesta su total rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Debemos:

- Apoyar, orientar y trabajar con nuestros grupos de interés con el fin de ayudar en las iniciativas dirigidas a erradicar las violaciones de los Derechos Humanos.
- Actuar con la mayor diligencia y planificación posible y razonable en nuestros pedidos a proveedores en función de su capacidad, evitando ser causa indirecta del menoscabo en las condiciones laborales de sus empleados.

No debemos

- Contratar a ninguna persona menor de la edad laboral o en edad de escolarización obligatoria establecida en el país en el que desarrolle nuestra actividad.
- Permitir cualquier discriminación que surja del derecho de un empleado a participar libremente en la cultura de su comunidad.
- Permitir o realizar distinción alguna frente a ningún empleado, basándonos en la situación política, religiosa o jurisdiccional del país o territorio al que pertenezca.

Integridad

Nos comportamos honesta, equitativa y legalmente con todos los que tenemos relaciones empresariales.

Los profesionales del Grupo cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu, a la finalidad y la literalidad de las normas. Se respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por La Sociedad en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad.

Los directivos deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad. Asimismo, deberán asegurarse que los profesionales que dependen de ellos reciban la información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables a su función.

Se evitará, emplear y establecer relaciones profesionales con familiares, siempre que esto pueda afectar a la objetividad del ejercicio profesional, y en cualquier caso se pondrá en conocimiento de su superior directo. Cualquier duda a este respecto deberá hacerse llegar al Comité de Ética que evaluará la existencia o no de conflicto de interés.

No se permite establecer relaciones con clientes/proveedores que puedan poner en duda la independencia y objetividad profesional, ni manifestar actitudes que supongan un abuso de poder para perjudicar o beneficiar a un tercero ligado al negocio.

Se entiende por conflicto de interés cualquier situación en la que un empleado haga uso de su posición o sus relaciones personales de forma que quede comprometida su necesaria profesionalidad, pudiendo inferirse así beneficios particulares o beneficios para la propia empresa.

Debemos

- Evitar situaciones en las que nuestro interés personal o el de personas vinculadas pudiera entrar en conflicto con los intereses del Grupo.
- Basar los criterios de selección de proveedores en función de la calidad, precio y servicio.

No debemos

- Utilizar nuestra situación en la empresa para beneficio personal o para el beneficio de personas vinculadas.
- Tener tratos de favor con algunos proveedores o tomar decisiones de compras atendiendo a intereses personales.

Palacios y las personas

“El capital humano es lo más importante del Grupo Palacios”

Respeto

Debemos ser conscientes de las consecuencias que traerán nuestras decisiones, y tratar a los demás con igualdad, dignidad y educación.

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuo.

El Grupo prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todos los empleados deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones entre los empleados del Grupo y los de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

El Grupo reconoce el derecho de sus empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la compañía, se desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación del Grupo, y siempre de modo que tal participación no pudiera llevar a un observador externo a asociar al Grupo con una u otra opción política.

Debemos

- Tratar a todos los compañeros de forma justa y equitativa, para lograr los requerimientos y exigencias de su trabajo.
- Demostrar respeto por las culturas que puedan diferir de la nuestra.
- Adaptarnos razonablemente a las creencias o costumbres de los demás.
- Contratar, desarrollar y promocionar, independientemente de la edad, raza, origen, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, religión, estado civil de la persona o cualquier otra condición legalmente protegida.

No debemos

- Permitir que nuestras decisiones respecto a la contratación, remuneración o desarrollo profesional de una persona, carezcan de objetividad y transparencia.
- Participar en ningún tipo de acoso o abuso, o en ningún comportamiento que pudiera considerarse ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante.
- Aceptar o participar en comportamientos que creen un entorno de trabajo hostil.

Profesionalidad

Estamos comprometidos en crear un entorno de trabajo que promueva la integridad, el trabajo en equipo, la diversidad y la confianza

La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.

Todos los empleados deben desempeñar una conducta profesional íntegra en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses y su imagen pública.

La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses del Grupo.

Mejora continua

Trabajamos para adelantarnos a las necesidades del mercado y adaptar nuestros productos al consumidor.

Para mantener vivo su propósito de seguir situándose entre los líderes de su especialidad productiva en la industria agroalimentaria y entiende que, para lograrlo, debe continuar realizando esfuerzos organizativos en todos los frentes del quehacer empresarial.

Nuestro deseo de mejora continua nos impulsa a fomentar la capacidad para escuchar y considerar las opiniones de otros, manteniendo una actitud receptiva, así como formar a los empleados para el desarrollo de su trabajo.

Debemos

- Crear un ambiente de libertad que permita manifestar distintas opiniones.
- Aprender de las decisiones de otros y analizar las diferentes maneras de hacer las cosas para crecer y no estancarnos en el pasado.
- No autolimitarse y ser capaz de asumir riesgos razonables que permitan avanzar en el éxito de la compañía.
- Ser exigentes unos con otros pero dentro del respeto a las circunstancias de los demás.

No Debemos

- Evitar o limitar el crecimiento profesional y personal de nuestros colaboradores.

Confidencialidad

Debemos tratar toda la información relacionada con la compañía de forma confidencial, cumpliendo las leyes y políticas establecidas para ello

Los empleados del Grupo Palacios tienen acceso a información confidencial que pertenece a clientes o proveedores. Por nuestra actividad tenemos acceso a información sensible de otras empresas que tenemos la obligación de proteger y que debemos tratar confidencialmente. Esto implica la obligación de no revelarla o solo hacerlo si contamos con él.

Todos los empleados del Grupo deben cumplir la legislación vigente en materia de LOPD, así como cualquier compromiso de confidencialidad adquirido con terceros, y solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la gestión eficaz de las actividades del Grupo.

Debemos

- Recopilar o utilizar solamente información personal a efectos de la actividad del Grupo.
- Garantizar que las personas cuya información guardamos sepan que tenemos dicha información y comprenden para que se utilizará.
- Compartir información personal sólo si la persona cuya información guardamos espera que lo hagamos.
- Guardar la información personal de forma segura, ya sea en formato electrónico o impreso.

No Debemos

- Compartir el acceso a la información a aquéllos que no deban conocerla.
- Recopilar o guardar información inexacta o desactualizada.
- Almacenar la información que no haya necesidad de guardarla o destruirla de manera inadecuada.

El Negocio

Reputación

La confianza social y la reputación uno de sus activos más valiosos.

Uno de los elementos básicos de la reputación del Grupo es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la compañía en todas sus actividades profesionales, especialmente en sus intervenciones públicas no debiendo expresar opiniones ni actuar en nombre de la empresa si no estamos autorizados.

Calidad y seguridad alimentaria

Producto seguro y adecuado a sus requisitos, a un precio justo y en los plazos acordados.

Nuestros clientes, al escogernos, están seguros de que van a encontrar una fiabilidad de respuesta desde el primer contacto hasta la finalización del trabajo, ofreciéndoles un producto seguro y adecuado a sus requisitos, a un precio justo y en los plazos acordados,

La protección de la salud y el bienestar de nuestros empleados y de aquellos colaboradores con los que entablemos relaciones de trabajo es de la mayor importancia para nosotros, guardando siempre un comportamiento ético, valor por el que nos hemos caracterizado.

Donaciones y patrocinios

Colaboraciones con contenido social de apoyo a colectivos desfavorecidos,

Las donaciones y becas deben ser aceptadas oficialmente por la organización correspondiente, ser justificables y estar debidamente documentadas, indicando el propósito y la naturaleza de la actividad financiada. No se pueden efectuar pagos para uso personal ni abonarse en cuentas privadas.

Todos los eventos y pagos deben especificarse en detalle, documentarse y aprobarse por el nivel de autoridad correspondiente para garantizar la transparencia ante las entidades correspondientes.

Regalos, atenciones comerciales y pagos indebidos

El cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción es obligatorio. No debemos ofrecer, dar o aceptar ningún obsequio, pago u otro beneficio que busque lograr una ventaja inadecuada para el Grupo

En ningún caso las personas del Grupo recurrirán a prácticas ilegales o no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la compañía con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo, o para ellas mismas. También permanecerán alerta para que no se produzcan casos en los que otras personas u organizaciones hagan uso de estas prácticas en su relación con la compañía.

El Grupo prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas.

Los empleados del Grupo no podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en las que intervengan.

Asimismo, los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a/o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona. Se revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Debemos

- Informar a nuestro superior inmediato, sobre cualquier solicitud o demanda de un pago potencialmente corrupto por parte de un tercero.
- Descartar activamente el uso de gratificaciones en los mercados en los que trabajemos.
- Tener mucho cuidado en todas las circunstancias que sugieran que puedan estar desarrollándose operaciones financieras inadecuadas.
- Aceptar solamente pagos de los terceros con los que realicemos actividades comerciales habitualmente y con los que hayamos llevado a cabo un completo y adecuado proceso de debida diligencia y verificación (incluyendo comprobaciones financieras).
- Informar inmediatamente de cualquier preocupación, por ejemplo, tras haber escuchado un rumor que sugiera que un cliente o proveedor esté implicado o pueda estar implicado en actividades comerciales ilícitas.

No debemos

- Pagar, ofrecer, aceptar o autorizar un soborno o una gratificación o solicitar a nadie que lo haga.
- Ofrecer o conceder objetos de valor a efectos de garantizar o contratar negocios por ningún otro motivo. Esto incluye pagos para reducir impuestos o aranceles.
- Realizar o autorizar un pago inadecuado o un soborno a un funcionario público o empleado de una empresa propiedad o controlada por las Administraciones Públicas.
- Intentar inducir a un funcionario público a que cometa una ilegalidad.
- Ignorar o incumplir la notificación de una actividad corrupta.
- Establecer un fondo no registrado (como un efectivo secreto o cuenta ajena a los libros contables) por ningún motivo o circunstancia.
- Fomentar o facilitar que otra persona cometa o ignore una actividad corrupta.
- Aceptar efectivo, cheques, pagarés u otros medios de pago que sospechemos proceda o pudiera proceder de una actividad delictiva.
- Ignorar de forma deliberada o imprudente las sospechas razonables que indiquen que se puedan estar realizando operaciones financieras inadecuadas.

Veracidad de la información

Debemos registrar e informar de forma precisa y objetiva toda nuestra información financiera y no financiera cumpliendo nuestras responsabilidades y los requisitos legales.

Todas las transacciones del Grupo deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros de la compañía. En particular, todas las cuentas deberán ser reflejadas correctamente en los registros, así como todas las operaciones realizadas y todos los gastos incurridos.

Los empleados del Grupo se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión las transacciones en los registros del Grupo y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información introducida en los sistemas informáticos de éste.

Se remitirá a la mayor brevedad posible a los Órganos y entidades competentes cuanta información se disponga y sea exigible en relación con las operaciones efectuadas.

Está prohibido falsificar u ocultar información bajo ninguna circunstancia.

Debemos

- Registrar todas aquellas operaciones, movimientos de mercancía o fondos, contratación y vida laboral de empleados conforme a las disposiciones legales de aplicación en cada ámbito de la empresa, con especial respeto al principio de imagen fiel y con la máxima diligencia.
- Garantizar que todos los informes financieros y análisis de los que somos responsables sean transmitidos con honestidad y precisión.
- Registrar adecuadamente y documentar las operaciones en efectivo.
- Esforzarnos en identificar cualquier representación potencialmente errónea de cuentas, datos o registros o cualquier incidencia de fraude potencial o engaño, y manifestar cualquier inquietud acerca de la precisión de los informes financieros ante el Director Financiero o el Director de Contabilidad.
- Cooperar de forma absoluta con nuestros auditores externos, así como con los órganos competentes que requieran información.

No debemos

- Preparar o entregar información con la intención de falsear el registro.
- Crear un fondo no registrado o descrito impropiaemente para cualquier propósito.
- Modificar cualquier registro del Grupo, a menos que estemos autorizados para hacerlo por las políticas y procedimientos establecidos.
- Proporcionar cualquier información, ya sea verbalmente o por escrito, acerca de nuestras operaciones, que posibilite que un cliente o proveedor haga afirmaciones imprecisas o engañosas.

Uso de los activos y recursos

La propiedad de la empresa, sus activos y recursos están a nuestra disposición para fines de negocio y profesionales. Debemos garantizar que se usen de forma adecuada y apropiada

El Grupo pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos constituyen un fraude.

Todos los empleados deben proteger y hacer buen uso de los recursos del Grupo y utilizarlos de forma responsable. Deberán protegerlos y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses del Grupo.

La obligación de proteger los recursos incluye también la información y el conocimiento generado en el seno del Grupo, de su propiedad o que éste custodia. No se permite el uso inapropiado de los sistemas informáticos, incluyendo, pero sin limitarse a ellos, los siguientes ejemplos:

- Intentos no autorizados para acceder a información protegida.
- Instalación de cualquier programa no homologado por el departamento de sistemas sin autorización previa del mismo.
- Actividades que obstaculicen el rendimiento de los equipos o aplicaciones.
- Toda actividad ilegal, carente de ética o cualquier otra que pueda tener un efecto adverso sobre la compañía.

Es de obligado cumplimiento seguir las directrices marcadas en las distintas Normas y Procedimientos de Seguridad de la Información desarrolladas por el Grupo, en especial aquéllos relacionados con la Ley Orgánica de Protección de Datos.

Con la finalidad de proteger la integridad de la empresa y del resto de empleados, la empresa está autorizada a implantar, garantizando la dignidad e intimidad del trabajador afectado, una serie de controles sobre el correcto uso del correo electrónico, internet y del equipo informático.

En ningún caso podrá usarse el correo electrónico para enviar propaganda comercial, información discriminatoria, cartas en cadena, material pornográfico o que atente contra la moral, o para cualquier otro uso que pudiera violar este código.

Los empleados no pueden tener expectativas de privacidad cuando usan el correo electrónico o Internet, lo que no impide al empleado un uso razonable de dichas herramientas para uso particular.

Debemos

- Cuidar y proteger cualquier bien material o inmaterial de la compañía ya sean productos, recursos informáticos, materiales, marcas, diseños, desarrollos, información sobre campañas, colecciones, etc.
- Proteger y usar los fondos y las propiedades de la compañía, salvaguardándolos del robo, pérdida, fraude o engaño.
- Asegurar que sólo hacemos un uso personal razonable de los sistemas informáticos de la compañía, incluyendo ordenadores personales, de sobremesa y dispositivos móviles.

No debemos

- Instalar aplicaciones en ningún dispositivo de la empresa o conectarlo a otro equipo, a menos que esté autorizado por el Departamento de Sistemas de Información.
- Compartir nuestras contraseñas personales con otras personas.
- Deshabilitar las medidas de seguridad del equipo.

Relaciones con Clientes

Nos anticipamos y atendemos las necesidades de nuestros clientes actuando con responsabilidad y máximo respeto

Para todos los que trabajamos en el Grupo, en todos los países donde estamos presentes, el objetivo final es que los clientes vean superadas sus expectativas en nuestros productos y servicios. Mostramos entusiasmo y esfuerzo por anticiparnos y atender las necesidades de nuestros clientes y nos ganamos su confianza a través del compromiso e integridad en nuestras relaciones con ellos.

Los profesionales no podrán percibir ninguna clase de remuneración procedente de clientes o de proveedores del Grupo ni, en general, aceptar cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia del profesional dentro del Grupo.

En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.

Actuaremos siempre con responsabilidad y compromiso, con el máximo respeto al cliente. Todas las comunicaciones de marketing incluyendo la publicidad, campañas, promociones o patrocinios, se registrarán por los principios éticos y de veracidad.

Relaciones con Proveedores

Debemos establecer relaciones comerciales con proveedores dignos de confianza que tengan adquirida una reputación por llevar sus asuntos comerciales de forma profesional y ética

El Grupo no comprará ningún tipo de bien/servicio de fabricantes o proveedores que no tengan condiciones y hábitos de trabajo éticos y aceptables.

Todos los empleados que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y alineados con materiales principios de este código de ético.

Los profesionales del Grupo se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, especialmente, los referidos a la homologación de proveedores.

El Grupo promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Etica entre sus proveedores. En particular, aquellos contenidos que se refieren explícitamente a la relación del Grupo con sus empresas colaboradoras.

Todos los proveedores del Grupo, independientemente del producto suministrado o el servicio prestado, deben aceptar el Código de Ética, y comprometerse a cumplir sus principios como elemento base de nuestra relación comercial. En este sentido, podrán verse sometidos a las verificaciones que el Grupo considere oportunas en cada momento.

Derecho de la competencia (Antitrust Law)

Debemos asegurar el comercio justo y la protección a los consumidores mediante el bloqueo de prácticas monopolistas y de restricciones comerciales ilegales

¿Qué es?

Su objetivo es regular el comercio mediante la prohibición de restricciones ilegales, la fijación de precios y los monopolios. Busca promover la competencia entre las empresas existentes en un mercado, y el fomento de la calidad de bienes y servicios al menor precio posible, garantizando una estructura de mercado eficiente.

¿Cómo actuar?

Cuando se trata de competidores, nunca se debe entrar en ningún acuerdo, ya sea formal o informal, escrito o verbal, para fijar precios u otras condiciones de venta, coordinar las ofertas, asignar clientes, territorios de ventas, o líneas de productos, o participar en cualquier otra actividad que viole las leyes antimonopolio o de competencia aplicables. Nunca se deben discutir estos temas con un competidor, incluso en un ambiente informal.

También es importante evitar actividades que puedan favorecer la violación de las leyes antimonopolio o de competencia:

- 🔒 Recolección de información de la competencia de una manera que podría violar las leyes o nuestros estándares éticos.
- 🔒 Falsificar su identidad.
- 🔒 El uso de influencia indebida, como la oferta de empleo o dinero en efectivo.
- 🔒 La obtención de información directamente de un competidor.

Consecuencias del incumplimiento

La violación de las leyes antimonopolio y de competencia puede dar lugar a sanciones legales graves para nuestra empresa y cargos criminales por los individuos involucrados. Las leyes de competencia son complejas y varían según el país. Para orientación, debe consultar con el Departamento Legal. Si sospecha que hubo una violación antimonopolio, comunicarlo y reportarlo.

Lo que debes saber acerca del Código de Ética del Grupo

¿Qué es nuestro Código de Ética?

El Código de Ética establece las normas de comportamiento responsable que todos los empleados del Grupo deben cumplir.

El Código de Ética está diseñado para ayudar a todas las personas a ejercer los comportamientos esperados.

¿Por qué tiene importancia el Código de Ética?

El Código de Ética es un elemento clave de nuestra política de control interno para garantizar que disponemos de los mecanismos apropiados para apoyar a los empleados en el cumplimiento de sus obligaciones y en el desarrollo de las actividades propias del puesto que desarrollan (comerciales, productivas, de gestión) en nombre del Grupo.

Recoge los valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en la gestión del negocio.

Debemos garantizar que nuestra actividad se desarrolla con la máxima integridad.

¿Quién debe cumplir nuestro Código de Ética?

El presente Código de ética aplica a todas las sociedades las cuales forman parte del Grupo Palacios, independientemente del porcentaje de participación.

El Código obliga a todos los administradores, directivos y empleados del Grupo, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral o mercantil, posición que ocupe o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Todos somos responsables del cumplimiento de estas pautas como elemento imprescindible de nuestro modelo de negocio.

El hecho de no haber leído el Código de Ética o firmado el reconocimiento no excusará a ninguna persona de su cumplimiento.

El Grupo pondrá a disposición de los empleados los medios necesarios para cumplir y contribuir a hacer respetar las normas de actuación contenidas en el presente Código de Ética.

¿Qué puedo hacer si tengo una consulta o una inquietud?

El Código de Ética no puede describir todas las situaciones que pueden producirse. Existen varios modos de buscar ayuda y asesoramiento como son: Acudir a tu superior inmediato, al Departamento de Recursos Humanos, a un Directivo del Grupo de cualquier área Funcional, la Gerencia o la Dirección General y propietaria de la Sociedad o remitir un correo electrónico a denuncias@palacios.es Quienes se encargarán de resolver tus dudas o remitir la información al Comité de Ética que es el órgano competente en la organización en esta materia.

Si te preocupan las decisiones que tienes que tomar en una situación determinada, puede ayudarte preguntarte a ti mismo:

- ¿Es legal?
- ¿Es ético?
- ¿Está en línea con el Código de Etica?
- ¿Estoy dando un buen ejemplo?
- ¿Me sentiré cómodo explicando mis acciones a mis superiores, compañeros, familia y amigos?
- ¿Me sentiré cómodo o el Grupo se sentirá cómodo si otros conocen mis acciones por los medios de comunicación?
- ¿He consultado a mis compañeros que conocen la cuestión para que me ayuden a tomar una decisión fundamentada?

Si te preocupan las medidas adoptadas por un compañero, puede ser que hablando simplemente con esa persona puedas resolver la situación. En caso contrario, deberías compartir esa preocupación con tu superior inmediato.

Los profesionales del Grupo tienen el derecho y el deber de poner de manifiesto ante el Comité de Ética cualquier incumplimiento de los principios recogidos en estas normas.

¿Cómo se investigarán mis preocupaciones?

En caso de que, honestamente y de buena fe, notifiques un comportamiento contrario al Código de Ética, tendrás el apoyo del Grupo.

Todas las investigaciones iniciadas se tramitarán, cumpliendo el Código de Ética, según los requerimientos legales locales y de acuerdo con los Derechos Humanos y Laborales del empleado.

Cualquiera que sospeche que se ha infringido la normativa o que se ha producido una infracción de nuestro Código de Ética debería compartir su preocupación.