



CÓDIGO ÉTICO

Edición 00



MENSAJE DEL CEO

El comportamiento responsable fortalece nuestro negocio



Miguel Somé
CEO

En PRODIEL, tenemos la firme voluntad de operar en el marco de un modelo de gestión basado la Ética empresarial como un activo más de la compañía, imprescindible para asegurar una relación de confianza entre PRODIEL y sus partes interesadas, internas y externas. PRODIEL se adhirió al Pacto Mundial de Naciones Unidas que contiene principios de actuación en materia de derechos humanos, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción-

El compromiso ético de PRODIEL es uno de los pilares de nuestra estrategia. No entendemos otra forma de hacer negocios que no sea desde el firme compromiso con los estándares éticos más rigurosos y en cumplimiento riguroso de nuestras obligaciones legales. Estamos comprometidos con actuar de manera justa y honesta con colaboradores, clientes, socios y terceros en general que intervienen en nuestra actividad; así como asegurar en todo caso el cumplimiento del marco legal en cada país.

Este Código Ético pretende facilitar la comprensión de nuestras responsabilidades y los principios que todos debemos observar. **Es esencial, que todos estemos familiarizados con nuestro Código Ético**, que debe ser una guía que permita el diálogo entre todos con el objetivo final de hacer lo correcto en cada decisión, cada día.

Por último, es también fundamental que cualquier persona en PRODIEL se sienta cómoda y segura a la hora de buscar consejo o plantear una inquietud en el marco del Código Ético. Si os encontráis en una situación en la que consideráis que el Código Ético no está siendo observado o tenéis dudas acerca de cómo actuar, os animamos a compartirlo. Toda la información que se reciba sobre actividades cuestionables o posibles infracciones se tratará siempre con el máximo nivel de confidencialidad.

Contenidos

1. Introducción	1
2. Alcance	2
3. Principios Generales	3
4. Principios Específicos	5
4.1. Integridad y Honestidad personal	5
4.2. Integridad y Ética empresarial	8
4.3. Derechos Humanos y Estándares Laborales	11
5. Supervisión de Cumplimiento y Comunicación de Incidencias	13
6. Vigencia	15

1. Introducción

PRODIEL tiene como **misión** contribuir al progreso económico y tecnológico, de forma sostenible, a través de una organización altamente competitiva y en constante crecimiento, especializada en la ejecución de proyectos de ingeniería y equipamiento en el sector energético, de infraestructuras, industrial, y medioambiental, persiguiendo en todo momento la satisfacción de clientes, proveedores y de las personas que forman la compañía, ofreciendo un servicio integral, basado en la calidad y en la seguridad.

PRODIEL aspira a ser una empresa líder, en continuo crecimiento y expansión internacional, y altamente competitiva en términos de recursos humanos, tecnológicos y de rentabilidad para sus accionistas, con el fin de ofrecer soluciones eficientes en el campo de la ingeniería y el equipamiento, que contribuyan al desarrollo sostenible, asegurando la calidad, la seguridad y la satisfacción y confianza de nuestros clientes y generando oportunidades de desarrollo profesional y personal a sus empleados.

El Código Ético de PRODIEL es un elemento principal en nuestra estrategia y se conforma de los siguientes elementos:

- ▶ Principios Generales que definen los valores de referencia sobre los que se apoyan las actividades de la compañía
- ▶ Principios Específicos de actuación que deben de ser respetadas por toda la organización
- ▶ Mecanismo de seguimiento para la supervisión y control del cumplimiento del Código Ético y su mejora continua.

La finalidad de este Código Ético es poner en práctica los valores y principios del Buen Gobierno y en el marco de la Responsabilidad Social Corporativa, dando respuesta con ellos al compromiso asumido por PRODIEL como empresa firmante del Pacto Mundial de Naciones Unidas. Estos principios forman parte de la cultura empresarial y contribuirán a un comportamiento ético y responsable en todas las relaciones laborales, comerciales y profesionales de las personas que conforman la empresa.

Además, el objetivo del Código es ayudarnos a reconocer los problemas de ética y cumplimiento antes de que surjan y a tratarlos de forma apropiada. No pretende ser un compendio de políticas o una lista exhaustiva de requisitos legales y de cumplimiento.

2. Alcance

El presente Código Ético es aplicable a todas las sociedades de PRODIEL y a todos los países donde se trabaje, siempre teniendo en cuenta las diferencias legales, culturales, sociales y económicas en cada uno de los países donde estamos presentes.

Asimismo, **el Código Ético es aplicable a todas las personas que integran PRODIEL tanto empleados, directivos como administradores**, así como cualquier otra entidad física o jurídica vinculada y que de sus actuaciones se deriven vínculos que puedan afectar a la reputación de PRODIEL. Todo ello, en el ejercicio de sus funciones en todos los ámbitos profesionales en los que responde a la empresa.

Nadie tiene autoridad para ordenar o aprobar cualquier acción contraria o excepción a este Código o en contra de la ley. Este Código y sus estándares nunca podrán verse comprometidos por motivos de negocio o los resultados.

Además, PRODIEL instará a que sus proveedores y colaboradores adopten una conducta conforme con los principios generales del Código Ético. En la selección de proveedores, siempre que sea posible técnica y económicamente se priorizarán aquellos que estén adheridos a los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas o aquellos con mayor compromiso con la sostenibilidad.

Todos en PRODIEL tienen las siguientes **obligaciones**:

- ▶ Conocer, entender y cumplir el Código Ético;
- ▶ Trabajar en todo momento asegurando el cumplimiento de la legislación vigente y normativa de aplicación, así como Política de Gestión y Política Stop Work para evitar la ocurrencia de accidentes y minimizar los riesgos;
- ▶ Actuar de acuerdo con el contenido y el espíritu del Código Ético y demás políticas corporativas;
- ▶ Comunicar conductas no éticas o comportamientos ilegales, evitando la participación en dichos hechos.

3. Principios Generales

Integridad y Honestidad

Todos debemos actuar con Integridad y Honestidad. Esto implica desarrollar la actividad laboral con honradez, dignidad, solidaridad, coherencia y respeto, garantizando la integridad física y moral de todos aquellos con los que existe relación y evitando que en el entorno de trabajo se produzcan episodios de intimidación o acoso. Además, es inherente al cumplimiento de la legislación vigente y de las políticas y reglamentos internos de la empresa.

Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de PRODIEL puede justificar una conducta deshonesta.

Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa

El Medio Ambiente es un bien que PRODIEL se compromete a proteger. Con este fin la empresa vela por la reducción del impacto ambiental derivado de sus actividades y el fomento de iniciativas que promueven la responsabilidad ambiental, no sólo respetando la legislación vigente sino también promoviendo el desarrollo de mejores prácticas y tecnologías respetuosas con el Medio Ambiente previendo riesgos sobre las poblaciones.

Asimismo, PRODIEL está comprometida con su entorno socioeconómico, contribuyendo a la creación de riqueza y fomentando la colaboración con ONGs, entidades locales, colegios, universidades, etc. para el apoyo a las comunidades en las zonas donde se ejecutan los proyectos.

Derechos Humanos y Condiciones Laborales

PRODIEL se ha sumado al Pacto Global de Naciones Unidas y, consecuentemente, apoya la protección de los Derechos Humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, aplicables en el ámbito de sus actividades, asegurando que las empresas de PRODIEL no son cómplices directos ni indirectos en la vulneración de los Derechos Humanos.

Se garantizará por parte de PRODIEL el cumplimiento de la legislación laboral, la igualdad de oportunidades y la conciliación de la vida personal y profesional.

Los colaboradores de PRODIEL no fomentarán el trabajo infantil y toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción. Para ello, en los contratos establecidos con los proveedores de países en riesgos se incluirán cláusulas sobre protección frente a la explotación infantil, igualdad de trato y trabajos forzados.

Seguridad y Salud

Todas las actividades que realicen trabajadores o proveedores de PRODIEL deben realizarse con las máximas condiciones de seguridad, ya que la integridad de nuestro equipo es lo más importante.

4. Principios Específicos

4.1. Integridad y Honestidad personal

Conflictos de Interés

Se produce un conflicto de interés cuando un negocio privado o un interés personal de un individuo interfiere, o aparenta interferir, con los intereses de PRODIEL. A título exclusivamente ilustrativo, se presentan algunos ejemplos:

- ▶ Tener un trabajo, prestar servicios, actuar como consejero o consultor o tener un interés financiero con un competidor, cliente o proveedor existente o potencial de PRODIEL;
- ▶ Contratar o supervisar a un familiar o pareja como empleado o proveedor;
- ▶ Tener un segundo trabajo o realizar servicios para otra compañía si supone una minoración de la capacidad de dedicación;
- ▶ Utilizar los recursos de PRODIEL para actividades de naturaleza política.

Los principios generales son los siguientes:

- ▶ Está prohibida cualquier actuación donde los implicados estén o puedan aparentemente estar en una situación de conflicto de interés;
- ▶ Es imprescindible actuar siempre de acuerdo con los mejores intereses para PRODIEL: debemos evitar cualquier situación en la que los negocios privados o intereses personales puedan, o podrían aparentar, entrar en conflicto con los intereses de la Compañía;
- ▶ Si se presenta alguna situación donde pueda considerarse que existe un conflicto de interés, debe ser comunicada inmediatamente de acuerdo con las normas establecidas en el Código Ético.

Soborno y Corrupción

PRODIEL no participa en relaciones comerciales o negocios donde existan sobornos o corrupción de ningún tipo, ya sea en el sector privado o público, o ya sean directos o indirectos.

Los países donde PRODIEL está presente, en su gran mayoría, han creado normativas específicas para combatir el soborno y la corrupción. Es fundamental que las personas dedicadas a labores comerciales, ya sea con clientes o con proveedores y subcontratistas, conozcan estas normativas-

En PRODIEL basamos nuestras relaciones con terceros en los principios fundamentales de justicia, honestidad y respeto mutuo. Contamos con políticas y procedimientos que garantizan que estos terceros también cumplan con los requisitos éticos y legales. Cumplimos con todas las leyes y normativas que prohíben los sobornos y la corrupción, y hacemos todo lo posible para tratar de garantizar que nuestros clientes, proveedores, contratistas y socios hagan lo mismo.

En particular, deben observarse los siguientes principios:

- ▶ Nunca se debe solicitar, aceptar o recibir ningún regalo, pago, entretenimiento, donación u otra ventaja de ninguna persona (directa o indirectamente) como recompensa o incentivo;
- ▶ Se prohíbe todo tipo de soborno, cualquiera sea su forma, inclusive comisiones clandestinas, en cualquier instancia de un pago contractual, o el uso de otras vías o caminos para otorgar beneficios inapropiados a todos los grupos de interés;
- ▶ Estas normas son aplicables, asimismo, a cualquier persona o agente que actúe en nombre y beneficio de PRODIEL.
- ▶ Siempre se deben cumplir los procedimientos implantados en materia de Compras en relación con la selección y homologación de proveedores.

Regalos y obsequios

La regla general es que no está permitido aceptar ni realizar regalos, obsequios, favores u otro tipo de servicios si son excesivos o impropios o si se ofrecen durante un momento inadecuado.

En consecuencia, ofrecer y aceptar obsequios o regalos de negocios es aceptable cuando lo que se ofrece es modesto, razonable, legal y no se entrega en un momento inapropiado.

Todos los empleados de PRODIEL que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos deberán actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los intereses de la organización.

En PRODIEL se permite aceptar o entregar regalos u obsequios si se cumplen todos los requisitos siguientes:

- ▶ No es contrario a la normativa del país donde se realiza el regalo u obsequio y es coherente con las prácticas comerciales;
- ▶ No es contrario a la política al respecto establecida por la otra parte;
- ▶ No es susceptible de ser interpretado como un soborno, recompensa o influencia indebida;
- ▶ Nunca se permite recibir o entregar regalos en efectivo o equivalentes de efectivo;
- ▶ El valor razonable del obsequio o regalo recibido es inferior a 100 euros (o importe equivalente);
- ▶ El regalo u obsequio no se realiza dentro de un proceso de licitación o selección de proveedores.

Cualquier excepción a estos requisitos deberá ser aprobado por escrito y por anticipado por el Comité de Gestión Ética.

4.2. Integridad y Honestidad empresarial

Gobierno Corporativo

Los órganos de gobierno y administración de PRODIEL son la Junta de Socios y el Consejo de Administración, respectivamente. Asimismo, a nivel ejecutivo, existe un Comité de Dirección y un Comité Ejecutivo.

De forma general, los objetivos de los órganos de gobierno y administración de PRODIEL son:

- ▶ Velar por la transparencia en la gestión;
- ▶ Asegurar la creación de valor para los accionistas;
- ▶ Impulsar la calidad del servicio para los clientes;
- ▶ Promover la conciliación de interés de todo el accionariado;
- ▶ Promocionar la concienciación de la relevancia social de la actividad de PRODIEL y su consideración en el desarrollo de la actividad empresarial.

El Consejo de Administración tiene delegadas determinadas funciones al Comité de Auditoría, fundamentalmente relativas a la supervisión de la información financiera y de las cuentas anuales que deben presentarse al Consejo de Administración. El Comité de Auditoría realiza sus funciones de supervisión y control a través del área de Auditoría Interna.

Transparencia e Información financiera

La fiabilidad de la información financiera y no financiera es esencial para para la reputación de PRODIEL y su capacidad para cumplir con sus obligaciones legales, tributarias, de auditoría y regulatorias, y para respaldar las decisiones comerciales.

Cualquier error al registrar transacciones de forma precisa, o falsificar o crear información engañosa, o influenciar a otros para que lo hagan, podría constituir fraude y resultar en multas o sanciones para los empleados y/o para PRODIEL. Los siguientes principios deben ser siempre observados:

- ▶ Siempre deben cumplirse las normas aplicables en materia de contabilidad y procedimientos internos de reporte;
- ▶ Todos los registros críticos deben ser administrados de acuerdo con estos procedimientos. Los registros de la Compañía no pueden ser destruidos a menos que esté legalmente permitido;
- ▶ Las cuentas anuales consolidadas de PRODIEL son auditadas por un auditor externo al menos anualmente, de acuerdo con la legislación aplicable. Es imprescindible cooperar de forma total con los auditores externos, auditores internos y cualquier tipo de supervisor.
- ▶ Asimismo, PRODIEL actúa con total transparencia garantizando la corrección y veracidad de las comunicaciones sociales (publicidad, informes periódicos, etc.) en aras de la prevención de delitos societarios y/o abusos de mercado.

Confidencialidad y Seguridad de la Información

Toda información “no pública” sobre PRODIEL, sus actividades, negocios, empleados, clientes o proveedores es confidencial. PRODIEL confía en el adecuado uso de esta información para los fines de negocio previstos. Esta información no puede ser utilizada para fines distintos de los vinculados a su actividad.

Cualquier persona que, por razones profesionales, esté en posesión de información confidencial deberá actuar con la diligencia debida para preservar esta confidencialidad. En ningún caso, se podrá compartir información confidencial con amigos, familiares o compañeros de trabajo.

Asimismo, PRODIEL se compromete a respetar la privacidad de todas las partes interesadas, velando por el respeto a la legislación en materia de Protección de Datos de carácter personal. Cualquier persona podrá ejercer sus derechos de modificación, cancelación, y oposición de acuerdo con la normativa aplicable.

Todos los equipos, sistemas y redes de comunicación son propiedad de PRODIEL, y han sido asignados a sus usuarios exclusivamente a efectos de la realización de su trabajo. Por tanto, debe evitarse el uso de estos equipamientos para finalidades distintas, evitando el uso personal razonable de los medios de comunicación.

PRODIEL ha implantado políticas y normas específicas en materia de uso de recursos informáticos y de telecomunicaciones (equipos, programas, datos, correo electrónico, Internet, red social corporativa, etc.) que deben ser observadas por todos los empleados.

Protección Medioambiental, Sostenibilidad y Compromiso Social

Todos los empleados y colaboradores de PRODIEL deben de asegurar el cumplimiento del Sistema de Gestión Medioambiental y aplicar las medidas medioambientales en su puesto de trabajo, como por ejemplo la priorización de uso de herramientas digitales, uso racional de sistemas de aire acondicionado y calefacción, impresión eficiente de documentos, etc.

Asimismo, para el fomento del desarrollo socioeconómico de las zonas donde se encuentran los proyectos más significativos, PRODIEL desarrolla Planes Sociales, enfocados a:

- ▶ El fomento de la contratación de mano de obra local y selección de proveedores locales, siempre y cuando cumplan con los criterios de homologación definidos por PRODIEL y los requisitos legales y de calidad.
- ▶ Fomento de la protección y el respeto al Medio Ambiente en el entorno de los proyectos para salvaguardar sus valores naturales.
- ▶ Colaboración con la comunidad para su desarrollo cultural y social, y la mejora de su cohesión. Dentro de comunidad se entiende incluido tanto las poblaciones cercanas a los proyectos, como entidades del entorno que desarrollen actuaciones que repercutan en la sociedad como ONGs, Centros de formación,

4.3. Derechos Humanos y Estándares Laborales

Protección de la dignidad e integridad de las personas

En PRODIEL respetamos la dignidad, la privacidad y los derechos humanos de todos los empleados. Asimismo, defendemos la igualdad y la diversidad. En concreto:

- ▶ No admitimos ningún tipo de discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social;
- ▶ No se permite ninguna situación, ya sea activa o pasiva, de acoso o abuso en cualquier línea de jerarquía laboral;
- ▶ No se admite la discriminación laboral: Se garantiza la igualdad de oportunidades en los procesos de selección de personal y promoción interna. Existen políticas de Recursos Humanos que desarrollan los criterios de selección, promoción interna, formación, retribución y gestión del personal;
- ▶ Se fomenta un ambiente de confianza, donde los empleados están en condiciones de trasladar dudas, comunicar infracciones o denunciar irregularidades.

Condiciones Laborales

PRODIEL se adhirió al Pacto Global de Naciones Unidas, cuyos principios deriva de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo. En este sentido:

- ▶ El trabajo forzado está estrictamente prohibido. El trabajo debe prestarse únicamente de forma voluntaria;
- ▶ El trabajo infantil está estrictamente prohibido. En todos los países donde estamos presentes, nuestro empleados y personal subcontratado tiene la edad mínima legal para trabajar;
- ▶ El trabajo es siempre retribuido. La retribución salarial es justa y siempre se ajusta a la normativa laboral en cada geografía;

- ▶ Se reconoce el derecho asociación colectiva de nuestros empleados de acuerdo con la normativa laboral de cada país;
- ▶ Todos los empleados han sido contratados en virtud de un contrato laboral conforme a la legislación aplicable.

Seguridad y Salud

El compromiso de PRODIEL con los objetivos de Seguridad y Salud es absoluto. La Compañía ha desarrollado políticas, procedimientos y normas en esta materia con la finalidad del alcanzar el objetivo de “cero accidentes”. Asimismo, se promueven iniciativas orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y al cumplimiento de la legislación vigente.

En concreto, todos en PRODIEL debemos cumplir con la siguiente normativa:

- ▶ Política de Gestión
- ▶ Política Stop Work
- ▶ Procedimientos del Sistema de Gestión y Seguridad

Esta normativa desarrolla procedimientos que permiten garantizar que todos los trabajos que son ejecutados han sido evaluados desde el punto de vista de prevención de accidentes, y en consecuencia se han planificado los trabajos priorizando los métodos más seguros, se han dotado los medios de protección individuales y colectivos necesarios para minimizar los riesgos detectados, y en caso de suceso o accidente, se han establecido mecanismos correctivos y preventivos.

En última instancia, es responsabilidad de cada uno de los empleados observar y seguir las normas establecidas para evitar que se produzcan accidentes o sucesos.

5. Supervisión de Cumplimiento y Comunicación de Incidencias

Supervisión de Cumplimiento

El órgano de control y supervisión de cumplimiento del Código Ético es el **Comité de Gestión Ética**, que está integrado por un representante de las siguientes áreas:

- ▶ Asesoría Jurídica
- ▶ Recursos Humanos
- ▶ Auditoría Interna

Las funciones principales del Comité de Gestión Ética son:

- ▶ Revisión y actualización del Código Ético;
- ▶ Elaboración, revisión y actualización de otras políticas, procedimientos y protocolos en materia de Ética y Cumplimiento Normativo;
- ▶ Promoción de la difusión del Código Ético y políticas relacionadas a través de comunicaciones periódicas y actividades de formación;
- ▶ Atender dudas, preguntas y cuestiones relacionadas con el Código Ético;
- ▶ Recepción, análisis y otras medidas necesarias en relación con las comunicaciones recibidas en materia de incumplimientos o irregularidades;
- ▶ Proponer medidas disciplinarias, siempre de acuerdo con la normativa laboral aplicable;
- ▶ Elaboración de informes anuales sobre el grado de cumplimiento del Código Ético;
- ▶ Informar de forma periódica al Comité de Dirección y/o Consejo de Administración de las acciones desarrolladas, mejoras propuestas, actualizaciones implementadas, medidas acordadas, así como sobre cualquier otro aspecto que se considere relevante en el desempeño de su función.

Las normas principales de funcionamiento del Comité de Gestión Ética son las siguientes:

- ▶ Para realizar sus funciones, el Comité de Gestión Ética establecerá reuniones, al menos con periodicidad trimestral;
- ▶ Los miembros del Comité de Gestión Ética están obligados a tratar con confidencialidad máxima toda la información que dispongan;
- ▶ Asimismo, en el desempeño de sus funciones los miembros del Comité deben tener libre acceso a toda la documentación o lugares que precisen para llevar a cabo su labor.

Comunicación de Incidencias

Todos en PRODIEL tenemos **la obligación de reportar o comunicar** cualquier irregularidad o incumplimiento del que tengamos conocimiento. Los canales de comunicación establecidos deben ser los siguientes:

1. **Comunica con tu responsable directo:** En la mayoría de las situaciones, tu responsable estará en buena posición para abordar tus dudas. No obstante, si no estás plenamente cómodo o no estás satisfecho con su respuesta, utiliza otros canales disponibles;
2. **Comunica con el Comité de Gestión Ética:** PRODIEL ha puesto a disposición de todos los empleados y otras partes vinculadas una dirección de correo electrónico (canaletico@prodiel.com) a la que puedes dirigir cualquier tipo de duda o inquietud relacionada con el cumplimiento del Código Ético y el resto de política establecidas en materia de Cumplimiento Normativo. Las normas por las que se rige este canal de comunicación son las siguientes:
 - ▶ Confidencialidad y Anonimato: Todas las comunicaciones recibidas a través de este canal se tratarán respetando la confidencialidad del comunicante. En ningún caso se reportará la identidad del comunicante. Asimismo, toda la información recibida se investigará de manera completa y objetiva, independientemente de si se ha recibido de forma anónima o no.
 - ▶ Buena fe y Ausencia de represalias: En ningún caso se adoptarán represalias de ningún tipo contra las personas comunicantes siempre que la comunicación se haya realizado de buena fe. Asimismo, las comunicaciones maliciosas o de mala fe se considerarán como faltas graves a efectos disciplinarios.

6. Vigencia

El Código Ético ha sido elaborado por el Comité de Gestión Ética y entrará en vigor desde el día de su publicación a todos los empleados.

El Código Ético será anualmente revisado y actualizado, en su caso, por el Comité de Gestión Ética.

El incumplimiento de cualquiera de los principios y normas establecidos por el Código Ético estará sujeto a sanciones dentro del régimen disciplinario de PRODIEL y de conformidad con la normativa laboral, sin perjuicio de otro tipo de actuaciones o reclamaciones que pueda realizar la organización para la defensa de sus intereses.