



Experiencia ayudando con el transporte



CÓDIGO DE ÉTICA



Experiencia ayudando con el transporte



Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	4
1.1 Código de Ética.....	4
1.2 Misión y valores.....	5
1.3 Destinatarios y alcance de aplicación del Código de Ética.....	6
2. SISTEMA DE VALORES.....	7
2.1 Responsabilidad y cumplimiento de la ley.....	7
2.2 Estándares de conducta.....	7
2.3 Respeto en el lugar de trabajo.....	7
2.4 Empleo de jóvenes.....	8
2.5 Seguridad del producto.....	9
2.6 Responsabilidad ambiental.....	9
2.7 Desarrollo sostenible.....	9
2.8 Lucha contra la corrupción.....	10
3. CRITERIOS DE CONDUCTA.....	11
3.1 Personal.....	11
3.2 Política de gestión del personal.....	11
3.4 Salud y seguridad ocupacional.....	13
4 SISTEMA DE CONTROL INTERNO.....	16
4.1 Sistema de control interno.....	16
4.2 Comunicación y formación.....	17
4.3 Reporte.....	17
4.4 Incumplimiento del Código de Ética.....	17
5 SISTEMA DE SANCIONES.....	19
5.1 Directrices para el sistema de sanciones.....	19
5.2 Sanciones contra la dirección.....	19
5.3 Sanciones contra los gerentes.....	19
5.4 Sanciones contra los empleados.....	20



1. INTRODUCCIÓN

Aunque el Grupo A.D.R. (en adelante también denominado como el "**Grupo A.D.R.**" o el "**Grupo**") está compuesto por empresas con sede en varios países, incluidos países no europeos, tiene la intención de adoptar líneas y normas de conducta uniformes dirigidas al desarrollo responsable, ético y amigable de la empresa. El Grupo, que siempre ha puesto a las personas en el centro, ya ha adoptado una "Política de Derechos Humanos", y con el presente documento confirma y amplía su compromiso en este sentido.

1.1 Código de Ética

El Grupo A.D.R. adapta la gestión de sus actividades a la observancia de los principios y estándares de conducta expresados en este Código de Ética y en las regulaciones nacionales aplicables. En este sentido, cada empresa del Grupo, cuando sea necesario, implementa y complementa este Código de Ética basándose en las regulaciones de su propio país.

A través del Código, el Grupo pretende crear una especie de carta de derechos y obligaciones morales que definen la responsabilidad ética y social de cada participante en la organización.

El Código de Ética expresa la responsabilidad y los compromisos éticos asumidos por todas las personas que, de diversas maneras, cooperan en el logro de los objetivos del Grupo, en relación con: empleados, colaboradores, consultores externos, proveedores, clientes y otras entidades, que en su



conjunto se denominan partes interesadas, ya que tienen intereses relacionados con las actividades de las empresas del Grupo A.D.R.

El Grupo A.D.R., en la gestión de las actividades de la organización, reconoce la importancia de la responsabilidad ética, social y ambiental y, con este fin, promueve una gestión orientada a equilibrar los intereses legítimos de sus partes interesadas y de la comunidad en la que opera.

Este Código ha sido desarrollado de tal manera que preserve los intereses de las partes interesadas.

Este Código de Ética consta de cuatro partes principales:

- Sistema de valores: define los valores de referencia
- Criterios de conducta: define los criterios de conducta que deben observarse en las relaciones con las partes interesadas
- Sistema de control interno: define los mecanismos de implementación y control establecidos para la correcta aplicación del Código de Ética y su mejora continua
- Sistema de sanciones.

1.2 Misión y valores

El Grupo A.D.R. tiene la intención de llevar a cabo su misión con absoluto respeto por los siguientes valores y principios fundamentales:

- **RESPECTO;**
- **TRABAJO EN EQUIPO;**
- **SATISFACCIÓN;**
- **IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.**



- **FLEXIBILITY.**

Todos los empleados y colaboradores externos deben respetar y compartir los valores del Grupo, y están obligados a mostrar respeto por el Grupo y por todos aquellos que, de diversas maneras, hacen posible sus operaciones (clientes, proveedores, etc.). Sus habilidades, conocimientos y experiencia deben estar al servicio de todos, respetando y alcanzando los objetivos comunes. Los objetivos deben implementarse y lograrse de manera que satisfagan a todos, en particular, a los clientes finales, empleados, colaboradores y socios. Se garantiza el acceso a oportunidades iguales para empleados y colaboradores, así como la flexibilidad en la gestión de sus tareas, siempre en cumplimiento con las normas y regulaciones internas o políticas.

1.3 Destinatarios y alcance de aplicación del Código de Ética

Los destinatarios del Código de Ética son:

- directivos,
- empleados,
- colaboradores

del Grupo A.D.R., así como todas las personas que, directa o indirectamente, de forma permanente o temporal, establezcan relaciones o contactos con él. El Grupo promueve la difusión del Código de Ética entre todas las partes interesadas y la correcta interpretación de su contenido, y proporciona las herramientas más adecuadas para facilitar su aplicación.



2. SISTEMA DE VALORES

2.1 Responsabilidad y cumplimiento de la ley

El objetivo fundamental del Grupo A.D.R. es cumplir con las regulaciones legales aplicables. Requiere que sus directivos, colaboradores y empleados en general, así como cualquier persona que desempeñe funciones representativas de cualquier forma, incluso de manera informal, cumplan con la ley y todas las regulaciones aplicables, así como con las normas y procedimientos establecidos para tal fin, además de una conducta ética que no comprometa su credibilidad moral y profesional.

2.2 Normas de conducta

El Grupo A.D.R. lleva a cabo sus negocios de conformidad con la ley, de manera justa, honesta y transparente, y con respeto por los derechos e intereses de sus empleados.

2.3 Respeto en el lugar de trabajo

El Grupo A.D.R. cree en la diversidad y en un entorno de trabajo en el que prevalezcan la confianza y el respeto mutuo, y en el que todos se sientan responsables del desempeño y la reputación del Grupo. Los empleados son reclutados, contratados y promovidos únicamente en función de las calificaciones y habilidades requeridas para el puesto. El Grupo A.D.R. se compromete a trabajar con sus empleados para desarrollar y mejorar las habilidades y capacidades de todas las personas. Se esfuerza por proporcionar a todos los empleados condiciones de trabajo saludables y seguras. No se tolera ningún trato inaceptable hacia los empleados, como la explotación infantil, el castigo físico, el abuso o la servidumbre forzada.



Ninguna empresa del Grupo emplea a niños, es decir, a cualquier persona menor de la edad de empleo permitida por la ley del lugar donde se realiza el trabajo, y en cualquier caso a cualquier persona menor de dieciséis años.

Si se detecta trabajo infantil, ya sea en los proveedores de bienes o servicios o en el propio Grupo, el empleado menor será retirado inmediatamente del trabajo. Las medidas posteriores se evaluarán caso por caso, entendiendo que el punto de referencia para las medidas tomadas debe ser el bienestar y la protección de los menores.

La información sobre cualquier trabajo infantil detectado será comunicada a todas las empresas colaboradoras que lo soliciten.

Si se detecta trabajo infantil en una de las empresas del Grupo, se iniciará de inmediato una investigación interna para determinar las causas y crear nuevos procedimientos que eviten su recurrencia. Los responsables de la investigación interna serán el Director de Recursos Humanos y otras personas que se consideren necesarias en un caso dado. Los resultados de la investigación interna también serán comunicados a las empresas colaboradoras que lo hayan solicitado.

El Grupo A.D.R. respeta el derecho de los empleados a la libertad de asociación, consulta con terceros y negociación colectiva donde la ley lo permita. Los proveedores y contratistas con los que el Grupo hace negocios deben adherirse a los mismos principios.

2.4 Empleo de jóvenes

Sin embargo, la campaña del Grupo A.D.R. contra el trabajo infantil no debe discriminar el trabajo de los jóvenes. El empleo de jóvenes se refiere al trabajo realizado por personas de entre 16 y 18 años. Para proteger a estos grupos de edad, se requiere que el trabajo asignado a los jóvenes empleados no afecte negativamente su desarrollo mental y físico. Por esta razón,



deben ser asignados a tareas que no impliquen exposición a ruido, vibración o levantamiento manual de cargas pesadas. Ejemplos de tareas a las que un empleado joven puede ser asignado incluyen trabajos menores de mantenimiento, verificación e inspección de bienes entrantes o asistencia con trabajo de oficina.

Los jóvenes empleados en la empresa estarán supervisados por un tutor, designado individualmente dependiendo del departamento de la empresa en el que trabajen, quien los formará y les ayudará en su desarrollo profesional dentro de la empresa.

El Grupo no tiene una actitud negativa hacia el empleo de jóvenes y tiene en cuenta las solicitudes de personas que pertenecen a esta categoría.

2.5 Seguridad del producto

El Grupo garantiza la seguridad de sus productos, respetando a sus empleados, consumidores y el medio ambiente. Considera esto un requisito obligatorio para llevar a cabo sus negocios de manera responsable y un elemento esencial para ganar y mantener la confianza pública.

2.6 Responsabilidad ambiental

El Grupo A.D.R. cree que el desarrollo económico debe coexistir armoniosamente con el medio ambiente natural y la protección de la tierra, por lo que la protección ambiental forma la base de cada política de la empresa. En este sentido, el Grupo se compromete a mejorar continuamente la gestión de su impacto ambiental y a perseguir el objetivo a largo plazo de desarrollar un negocio sostenible.

2.7 Desarrollo sostenible

El Grupo trabaja por un desarrollo sostenible, integrando el progreso económico, la responsabilidad social y el cuidado ambiental con el fin de mejorar la calidad de vida de todos.



incluyendo las generaciones presentes y futuras. Las empresas del Grupo contribuyen directamente al desarrollo sostenible al proporcionar servicios que mejoran la calidad de vida de los consumidores, incluyendo la salud, la higiene y el confort.

2.8 Lucha contra la corrupción

El Grupo A.D.R. prohíbe la corrupción en todas sus formas, incluyendo la corrupción activa, pasiva y comercial, orientada a obtener ventajas indebidas y conductas excesivas o ilegales dentro de la empresa. Se prohíbe a todos los empleados ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier forma de compensación que pueda interpretarse como corrupción. También está prohibido aceptar regalos que excedan los 100,00 euros. Si no es posible rechazar un regalo, se debe informar de inmediato a los directivos, quienes tomarán las medidas apropiadas. Cualquier persona que conozca o sospeche la existencia de una situación de corrupción activa, pasiva o comercial está obligada a notificarlo inmediatamente a la dirección de la empresa, que iniciará todos los controles pertinentes.



1. CRITERIOS DE CONDUCTA

3.1 Personal

El Grupo A.D.R. considera a sus empleados un activo fundamental para alcanzar los objetivos de la empresa. Con este fin, el Grupo establece y mantiene relaciones basadas en la confianza mutua y la lealtad, maximizando el potencial de cada empleado. Las empresas individuales del Grupo promueven la formación del personal, apoyando su desarrollo profesional, absteniéndose de cualquier tipo de discriminación y garantizando la igualdad de oportunidades. El término "personal" se refiere a empleados, colaboradores y directivos.

En el desempeño de sus funciones, tanto interna como externamente con socios externos, el personal debe cumplir con la legislación aplicable, el contrato de trabajo y los principios contenidos en el Código de Ética, declarando además su total aceptación de este documento.

3.2 Política de gestión del personal

Los empleados son contratados sobre la base de contratos de trabajo regulares y el Grupo no permite ninguna forma de empleo ilegal. Además, se prohíbe cualquier forma de discriminación contra las personas. Todas las decisiones tomadas en el ámbito de la gestión y el desarrollo del personal se basan en la meritocracia, garantizando la igualdad de oportunidades.

En la gestión de las relaciones jerárquicas, el poder se ejerce de manera justa y correcta, evitando cualquier abuso. Es un abuso de poder exigir favores personales y cualquier comportamiento que constituya una violación de este Código de Ética como acciones que el supervisor afirme tener derecho a realizar. El personal es plenamente valorado activando las herramientas disponibles para promover su desarrollo, potencial y carrera. A este respecto, los departamentos pertinentes deben:



- reclutar, emplear, formar, recompensar y gestionar a los empleados o colaboradores sin discriminación;
- crear un entorno de trabajo en el que las características personales no puedan ser motivo de discriminación;
- aplicar criterios de mérito, competencia y, en cualquier caso, estrictamente profesionales a todas las decisiones relativas a un empleado o colaborador;
- garantizar un entorno de trabajo saludable y seguro para todos los empleados, colaboradores y directivos;
- crear un entorno de trabajo en el que los empleados y colaboradores puedan expresar libremente sus ideas y creencias para “enriquecer” la empresa y mejorar sus resultados.

Las personas que crean haber sido ofendidas o discriminadas pueden denunciar el incidente a la dirección o al departamento correspondiente.

3.3 Protección de la dignidad humana

Los empleados tienen derecho a un entorno de trabajo seguro y pacífico que promueva las relaciones interpersonales, en un nivel de igualdad, justicia mutua y respeto por la libertad y la dignidad personal. Todos tienen derecho a desempeñar sus funciones en un entorno que garantice el respeto por la dignidad humana, sin ninguna discriminación ni comportamientos inapropiados e indeseables.

El Grupo A.D.R. rechaza y se opone al acoso sexual y moral, cualquier forma de hostigamiento o acoso, así como cualquier otra forma de discriminación que tenga como objetivo marginar a las personas por razones culturales, políticas, sindicales, religiosas, étnicas, territoriales, orientación sexual u otras. Dicho comportamiento, incluyendo acciones



agresivas, hostiles, denigrantes, persecutorias o acosadoras, es inaceptable porque viola la dignidad humana.

Cualquier violación de la dignidad de los empleados que se considere una infracción disciplinaria se sancionará según lo previsto en los convenios colectivos o en la legislación nacional pertinente. A este respecto, el Consejo de Administración garantiza la adopción de medidas diversificadas, rápidas e imparciales destinadas a proporcionar a la víctima la protección y el apoyo necesarios si decide presentar una denuncia, proporcionando instrucciones claras y completas sobre el procedimiento a seguir, manteniendo la confidencialidad y previniendo cualquier posible represalia. Garantías similares se extienden a cualquier testigo.

3.4 Salud y seguridad ocupacional

El Grupo considera los temas relacionados con la salud y la seguridad de los empleados como muy importantes, siendo consciente de los riesgos relacionados con la seguridad en el lugar de trabajo. Por lo tanto, se compromete a aplicar las normas de salud y seguridad en el trabajo, garantizando a los empleados y a sus colaboradores condiciones laborales adecuadas.

El Grupo A.D.R. hace un llamado a todos los empleados para implementar esta política y cumplir plenamente con el contenido de las descripciones de trabajo e instrucciones dentro del ámbito de sus competencias y responsabilidades, teniendo en cuenta, entre otras cosas, que los aspectos relacionados con la protección ambiental, el logro de estándares de calidad adecuados, así como la protección de la salud y la seguridad de los empleados, se logran principalmente a través de la cooperación y colaboración de quienes desempeñan las diversas actividades, y no solo de quienes las controlan.



En el ámbito de la salud y la seguridad ocupacional y en relación con las regulaciones nacionales específicas, el personal debe:

- cuidar de su propia salud y seguridad y la de otras personas presentes en el lugar de trabajo que se vean afectadas por las consecuencias de sus acciones u omisiones, de acuerdo con la formación, las instrucciones y las medidas proporcionadas por el empleador;
- contribuir, junto con los responsables de esto (p. ej., empleador, directivos, supervisores), al cumplimiento de las obligaciones establecidas para proteger la salud y la seguridad en el lugar de trabajo;
- cumplir con las normativas e instrucciones emitidas por los responsables de la protección colectiva e individual;
- utilizar correctamente las herramientas de trabajo y los dispositivos de seguridad;
- informar de inmediato a las personas responsables sobre cualquier deficiencia en los medios y dispositivos mencionados, así como sobre cualquier situación peligrosa de la que tengan conocimiento, tomando medidas, en caso de emergencia y dentro del ámbito de su competencia, para eliminar o limitar situaciones de peligro grave o inmediato, informando a los representantes de los empleados para la seguridad y/o a las personas responsables en las diversas empresas del Grupo;
- no retirar los dispositivos de seguridad, señalización y control sin autorización;
- no realizar por iniciativa propia acciones o maniobras que no estén dentro del ámbito de su competencia o que puedan poner en peligro su seguridad o la de otros empleados;
- participar en los programas de formación y educación organizados por el Grupo.



- someterse a los exámenes médicos previstos en las normativas vigentes o, en cualquier caso, ordenados por el médico competente

Todos los empleados, colaboradores y directivos están obligados a cumplir escrupulosamente con los principios y obligaciones derivados de las normas de salud y seguridad ocupacional, así como a cumplir con todas las medidas especificadas en los procedimientos y reglamentos internos. Se debe prestar especial atención a las mujeres embarazadas para garantizar condiciones de trabajo adecuadas a sus necesidades psicofísicas.

1. SISTEMA DE CONTROL INTERNO

4.1 Sistema de control interno

El objetivo del Grupo A.D.R. es difundir en todos los niveles una cultura caracterizada por la conciencia de la existencia de control y la adopción de una mentalidad orientada al control.

Por controles internos entendemos todas las herramientas necesarias o útiles para dirigir, gestionar y verificar las actividades de la empresa, a fin de garantizar el cumplimiento de las normativas y procedimientos, proteger los activos de la empresa, la salud y seguridad de las personas, gestionar eficazmente las operaciones y proporcionar datos contables y financieros precisos y completos.

El sistema de control interno en su conjunto debe permitir razonablemente:

- el cumplimiento de las leyes aplicables, los procedimientos de la empresa y el Código de Ética;
- el cumplimiento de las estrategias y políticas de la empresa;
- la protección de los recursos de la empresa, tanto tangibles como intangibles;
- la eficacia y eficiencia de la gestión;
- la credibilidad de la información financiera, contable y de gestión interna y externa.

La responsabilidad de implementar un sistema de control interno efectivo se comparte en todos los niveles de la estructura organizativa; por lo tanto, todos los empleados, dentro de sus funciones, son responsables de definir y hacer funcionar correctamente el sistema de control.

4.2 Comunicación y formación

El Código de Ética se difunde a todas las partes interesadas, tanto internas como externas, a través de actividades de información adecuadas.

Para garantizar una correcta comprensión del Código de Ética, el Departamento de RR. HH. prepara e implementa un plan periódico de comunicación, formación e información dirigido a aumentar la concienciación sobre los principios éticos y estándares contenidos en el Código. Las iniciativas de formación pueden variar según los roles y responsabilidades de los empleados y colaboradores.

4.3 Informes

Cada empresa del Grupo establece canales de comunicación a través de los cuales las partes interesadas pueden dirigir sus informes relacionados con el Código de Ética o posibles incumplimientos del mismo directamente al Departamento de RR. HH.

Todas las partes interesadas pueden informar por escrito y de forma anónima sobre cualquier incumplimiento o sospecha de incumplimiento del Código de Ética.

En particular, cuando lo exijan las regulaciones nacionales, las empresas del Grupo también han adoptado un procedimiento de denuncia para recibir informes de partes internas y externas sobre incidentes especificados en las regulaciones pertinentes y ocurridos en el lugar de trabajo, garantizando la confidencialidad y la protección contra represalias.

4.4 Incumplimiento del Código de Ética

En caso de incumplimiento del Código de Ética, el Departamento de RR. HH. y/o los órganos de supervisión interna, si los hay, dentro de sus competencias, lo informarán y solicitarán la aplicación de las sanciones que consideren necesarias a los Directores y, en los casos más significativos, al Consejo de Administración.

5. SISTEMA DE SANCIONES

5.1 Directrices para el sistema de sanciones

El incumplimiento de los principios establecidos en el Código de Ética y en los procedimientos internos compromete las relaciones de confianza entre el Grupo y sus empleados, consultores, colaboradores de diversos tipos, proveedores, socios comerciales, etc. Por lo tanto, dichos incumplimientos serán combatidos de manera decidida, rápida e inmediata mediante medidas disciplinarias.

5.2 Sanciones contra la alta dirección

En caso de incumplimiento del Código por parte de la alta dirección, el Departamento de RR. HH. y/o los órganos de supervisión interna informarán a todo el Consejo de Administración, que tomará las medidas adecuadas previstas por la ley aplicable.

5.3 Sanciones contra directivos

Si los directivos incumplen los procedimientos internos establecidos en este Código o, en el desempeño de actividades en áreas de riesgo, se comportan de manera contraria a las recomendaciones internas, se tomarán las medidas más adecuadas contra las personas responsables, de acuerdo con las disposiciones de los convenios colectivos nacionales o la normativa nacional pertinente.

El órgano de gobierno está autorizado a tomar las medidas más apropiadas contra los directivos.

Cualquier otro órgano de supervisión interna, dentro de su competencia, debe ser debidamente informado de la aplicación de cualquier sanción.

5.4 Sanciones contra los empleados

Tras la notificación de un incumplimiento del Código de Ética por parte de un empleado, se debe iniciar un procedimiento disciplinario para confirmar la violación. Las sanciones previstas en los convenios colectivos o en las normativas nacionales pertinentes se aplican a los empleados.

El Director de RR. HH. es responsable de gestionar todo el proceso formal y de comunicación relacionado con la imposición de sanciones.

Este mismo Director debe informar a las autoridades de supervisión interna sobre las sanciones disciplinarias aplicadas. El tipo y alcance de la sanción se determinarán caso por caso, teniendo en cuenta los siguientes elementos:

- la intencionalidad de la conducta ilícita o inapropiada;
- el grado de negligencia, descuido o inexperiencia en relación con la previsibilidad del evento;
- la conducta general del empleado (p. ej., cualquier incidente anterior) o la existencia de circunstancias atenuantes (así como agravantes), teniendo en cuenta la profesionalidad del empleado y su historial laboral;
- el rol y la tarea asignada al empleado;
- el nivel de responsabilidad jerárquica, funcional y/o técnica;
- cualquier división de responsabilidad con otros empleados que contribuyeron a la conducta inapropiada.