

**CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL DE
GRUPO TEC SERVICIOS AVANZADOS S.A.
Y SOCIEDADES FILIALES**

-ÍNDICE-

1. Introducción.
2. Objetivo.
3. Ámbito de aplicación.
4. Principios rectores de GRUPO TEC SERVICIOS AVANZADOS S.A. y sus sociedades filiales.
5. Responsabilidad Social Corporativa.
6. Comportamiento empresarial y social.
 - a. Funcionamiento interno de los Órganos Sociales.
 - b. Relaciones con y entre empleados.
 - c. Relaciones con terceros y con el Mercado.
 - d. Relaciones con los miembros de las Administraciones Públicas.
 - e. Responsabilidad y compromiso con la Sociedad.
7. Cumplimiento de la Legalidad.
8. Confidencialidad de la información.
 - a. Información privilegiada y confidencial de GRUPO TEC SERVICIOS AVANZADOS S.A. y sus sociedades filiales.
 - b. Datos de carácter personal.
9. Propiedad intelectual e industrial.
10. Prohibición de regalos y/o ventajas.
11. Medio Ambiente.
12. Salud, Seguridad e Higiene en el Trabajo.
13. Subcontratación.
14. Ejecución.

1.- INTRODUCCIÓN.

Los cambios en la forma de organizar y gestionar las sociedades que se están produciendo en el mercado y legislación española, aconsejan que, además de los procedimientos, políticas, protocolos y manuales ya implantados en el seno de GRUPO TEC SERVICIOS AVANZADOS S.A. (en adelante, “GSA”), y los nuevos protocolos que se puedan implementar en el marco del Programa de Prevención de imputaciones delictivas, se adopte un Código de Ética Empresarial como guía de referencia y pilar vertebrador de los principios éticos que informan la actividad empresarial de GSA, no sólo en sus relaciones con terceros – proveedores y clientes-, sino también la actuación del órgano de administración, y de todo el personal integrado en la organización empresarial.

El presente Código de Ética Empresarial se presenta, además, como protocolo interno adicional a los actualmente existentes en GSA, a los fines de prevenir el riesgo de imputaciones delictivas, debiéndose, en todo caso, enfatizar la necesidad de seguir dando observancia, no sólo al presente, sino a los demás protocolos internos cuyos principios éticos se materializan y compendian en este Código de Ética Empresarial.

Este Código de Ética empresarial es complementario al Plan de Responsabilidad Corporativa de GSA, donde también se recogen una serie de principios éticos relacionados con las conductas establecidas en este Código y en el Catálogo de Conductas Prohibidas.

El Código de Ética empresarial se interpretará a la luz de los principios recogidos en el Pacto Mundial al que la empresa está adscrita.

2.- OBJETIVO.

El objetivo del presente Código de Ética Empresarial (en adelante “el Código”) es establecer los principios y pautas que deben regir (i) el desarrollo de las actividades y las relaciones comerciales de GSA, (ii) las relaciones internas, incluyendo las de las entidades que, en su caso, puedan depender de GSA, (iii) la actuación de todos aquellos empleados, directivos y administradores que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre GSA, y (iv) las relaciones de GSA en el mercado y con el resto de competidores.

Igualmente se busca con ello facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, serio, profesional y honesto de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y con la legalidad vigente.

3.- ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código, así como todos los documentos, protocolos y procedimientos derivados, es de aplicación y vincula a los siguientes grupos de personas y entidades:

- Administrador Único de GSA —y su representante persona física—.
- Miembros de la Junta General de Socios.
- Miembros de Dirección General, Directores de área de Negocio, Directores Oficina Territorial, Directores Unidades de Apoyo Comités u órgano similar que desempeñe funciones de dirección o gestión.
- Totalidad de los empleados.
- Sociedades subcontratistas, intermediarios, agentes, comisionistas cuando carezcan de procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes a los implantados en GSA.
- Sociedades y organizaciones vinculadas con GSA por una relación de control efectivo o cuya gestión y/o administración esté encomendada, con independencia del título en que se funde (o “sociedades filiales”). Se incluye a continuación una tabla con la indicación expresa de tales sociedades, a título enunciativo, y válida a la fecha indicada en la misma (sujeta a actualizaciones anuales).

Es responsabilidad de las personas y sociedades mencionadas, cualquiera que sea la función desempeñada en el seno de la organización o sociedad a la que pertenezcan, hacer respetar y cumplir el presente Código. No se tolerará, ni ignorará, ninguna clase de incumplimiento del mismo y ningún empleado que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al presente Código podrá ser sancionado por causa de dicha denuncia o comunicación.

100%	CLIVIA SOLAR, S.L.
100%	CRUSEA SOLAR, S.L.
100%	DRABA SOLAR, S.L.
100%	BERULA SOLAR, S.L.
100%	MELIÁ SOLAR, S.L.
61%	ALAMAK SOLAR, S.L.
61%	ALYA SOLAR, S.L.
61%	BESSEL SOLAR, S.L.
61%	CELENO SOLAR, S.L.
61%	DENEB SOLAR, S.L.
51%	CROMOSFERA SOLAR, S.L.
50%	LANTANA SOLAR, S.L.
50%	Solar AF 2018 UNO, S.L.
50%	Solar AF 2018 DOS, S.L.
100%	GRUPOTEC COLOMBIA, SAS
100%	OICATÁ SOLAR, SAS
100%	WILCHES SOLAR, SAS
100%	CIMITARRA SOLAR SAS
100%	CHARALÁ SOLAR, SAS
100%	SANTA LUCÍA SOLAR, Spa. - Chile
100%	CARA CHOKOA SOLAR Spa. - Chile
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 1 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 2 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 3 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 4 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 5 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR ITALIA 6 S.R.L.
100%	GRUPOTEC SOLAR PORTUGAL 1, U.Lda.
100%	GRUPOTEC SOLAR PORTUGAL 2, U.Lda.
49%	GRUPOTEC KENERGIGAS, SAPI de CV (México)
49%	GRUPOTEC KENEYIELD, SAPI de CV (México)

4.- PRINCIPIOS RECTORES DE GSA Y SUS SOCIEDADES FILIALES.

La base de GSA como organización descansa en los valores recogidos en este Código y, con ellos, se persigue contribuir a la continuidad de su actividad. Dichos principios deberán estar presentes en toda actuación de la Sociedad y sus Miembros cuando actúen por cuenta de ella, y son los siguientes:

- Igualdad de oportunidades en el empleo.
- Políticas contra el acoso laboral.
- Políticas contra la discriminación.
- Respeto a los Derechos Humanos.
- Respeto al medio ambiente.
- Políticas de integridad, y transparencia.

Para cumplir con estos principios, los pilares y valores sobre los que descansa la actuación de GSA, son los siguientes:

- **Honestidad:** Integridad, sinceridad, rechazo a medios deshonestos para obtener beneficios o ventajas en el negocio.
- **Profesionalidad:** Ejercicio de la actividad con relevante capacidad técnica e implicación con el cliente, aportando calidad, rapidez y eficacia.
- **Compromiso:** Un fuerte respeto a los compromisos adquiridos y con la calidad del servicio.
- **Proximidad:** Estar cerca del cliente y entender así mejor sus necesidades. Hacer de sus problemas los problemas de la Sociedad para de este modo buscar la mejor solución posible.
- **Excelencia:** Aplicar la mejor metodología y prácticas, tanto en la relación con los clientes como a nivel interno, buscando el logro de resultados basándose en la orientación al cliente, liderazgo, perseverancia, procesos, implicación, mejora continua, innovación y responsabilidad social.

5.- RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA.

Tal y como está descrito en el Plan que regula la Responsabilidad Social Corporativa de GSA, ésta ha adoptado un conjunto de acciones para favorecer el desarrollo sostenible, y promover

un cambio organizacional hacia un modelo de gestión en el que los beneficios sociales y medioambientales formen parte del éxito.

El Plan de Responsabilidad Social Corporativa de GSA está informado por diez principios fundamentales recogidos en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, al que la sociedad está adscrita desde el año 2011, habiéndose elaborado informes de progreso anuales.

Los deberes o principios fundamentales que informan el Plan de Responsabilidad Social Corporativa de GSA, y que complementan lo previsto en este Código de Ética empresarial son los siguientes:

1. "Deber de apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia".
2. "Deber de asegurarse de que la empresa no es cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos".
3. "Deber de apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva".
4. "Deber de apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción".
5. "Deber de apoyar la erradicación del trabajo infantil".
6. "Deber de apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación".
7. "Deber de mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente".
8. "Deber de fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental".
9. "Deber de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente".
10. "Deber de trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno".

Estos diez Principios del Pacto Mundial son los valores esenciales desde el nacimiento de la iniciativa en el año 2000. Se fundamentan en diversas declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y anticorrupción, y gozan de consenso universal.

Las empresas que se unen a la iniciativa, como GSA, aceptan estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos

humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones. Además, las empresas deben presentar sus avances en relación con la implementación cada año, a través de un Informe de Progreso. En estos informes se ponen de manifiesto las acciones y políticas que las empresas llevan a cabo para cumplir con estos principios.

Los dos objetivos principales que persigue el Pacto Mundial de las Naciones Unidas son (i) incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo, y (ii) canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Por esta razón, el Plan de Responsabilidad Social Corporativa de GSA establece una serie de acciones y objetivos específicos ligados a los diez principios anteriormente transcritos para cumplir con los objetivos del Pacto Mundial.

El Plan de Responsabilidad Social Corporativa de GSA tiene como finalidad conducir éticamente su negocio de la siguiente forma:

- Ofreciendo productos y servicios de calidad a sus clientes.
- Promoviendo el desarrollo humano y profesional de todos los empleados
- Operando de una manera ambientalmente sostenible
- Contribuyendo al desarrollo de la sociedad.
- Proporcionando una rentabilidad creciente y sostenible a los accionistas.

Asimismo, las líneas estratégicas para cumplir el Plan de Responsabilidad Social Corporativa son las siguientes:

1. Asegurar la motivación y la implicación de las personas en la mejora continua de la empresa.
2. Mantener una estrecha relación con el cliente y garantizar su satisfacción.
3. Fomentar y sistematizar los canales de diálogo. Comunicación con los empleados, clientes, proveedores y accionistas.
4. Extender el compromiso de responsabilidad social a proveedores y empresas subcontratadas.
5. Implicarse con la comunidad y el tejido social y minimizar el impacto ambiental.

6.- COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL Y SOCIAL.

a. Funcionamiento interno de los Órganos Sociales.

El desempeño del Administrador de GSA o de sus Directivos conllevará la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- Ejercer el cargo con la diligencia de un ordenado empresario y con lealtad a todos los accionistas, socios y al interés de GSA.
- Respetar, en el ejercicio de sus funciones, la legalidad vigente.
- Cumplir con el deber de reserva y confidencialidad sobre la información relativa a GSA, así como las deliberaciones de sus órganos, incluso después de haber cesado en sus funciones.
- Los administradores y los directivos deberán abstenerse de realizar funciones o desempeñar cargos, directa o indirectamente, en otras empresas o sociedades cuyas actividades o intereses sean concurrentes o estén en conflicto con los de GSA en la que desarrollan su actividad.

En este sentido, antes de aceptar cualquier cargo, empleo o colaboración en otras sociedades o empresas, ya sean de ámbito privado o público, deberán obtener la autorización expresa y por escrito del Administrador de la Sociedad, que deberá ser aprobada por mayoría de dos tercios de sus miembros.

- Abstenerse de realizar, directa o indirectamente, transacciones profesionales o comerciales con GSA a título personal, salvo autorización expresa del Administrador.
- Notificar al Administrador toda oportunidad de negocio que llegue a su conocimiento y pueda resultar de interés para la Empresa.

b. Relaciones con y entre empleados.

El objetivo principal de GSA es conseguir que la Sociedad se convierta en un excelente lugar para trabajar (“*Best place to work*”), lo que implica acometer las acciones trazadas para el logro del objetivo (conciliación vida profesional familiar, desarrollo profesional,

comunicación interna, etc.) y la consecución del compromiso de todos y cada uno de los miembros.

Este objetivo deberá lograrse actuando sobre 6 factores motivantes:

1. Sentimiento de logro.
2. Reconocimiento.
3. El trabajo en sí mismo.
4. Fomento de la responsabilidad.
5. Escuchar a todos los miembros de la Sociedad.
6. Desarrollar las acciones necesarias para cumplir dicho objetivo.

Por otro lado, a fin de obtener el éxito del negocio, los principios básicos que rigen el proceso de incorporación de un profesional a GSA son:

- Necesidad: Toda nueva incorporación debe estar justificada y autorizada por el Director General.
- Claridad: Como requisito indispensable para la puesta en marcha del proceso, deberá estar definido el contenido del puesto, perfil deseado y condiciones económicas y contractuales.
- Objetividad: Cualquier persona que se incorpore a la organización participará en el proceso de selección y realizará las mismas pruebas que el resto de candidatos.
- Legalidad: La incorporación de nuevos profesionales siempre respetará la legislación vigente para cada caso.

Respeto e Igualdad de Trato

GSA se compromete a facilitar a todos sus administradores, directivos y empleados unas condiciones laborales dignas y justas. Del mismo modo, no se tolerará ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva ni la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole entre cualquiera de los miembros integrantes de GSA independientemente del rango o cualificación que se posea.

GSA rechaza igualmente cualquier tipo de acoso en el trabajo, ya sea de carácter sexual o no, habiéndose establecido un protocolo específico para ello.

Igualdad de oportunidades en el empleo

Todos los empleados disfrutarán de las mismas oportunidades para el desarrollo profesional de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en la formación, el merito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo, valorados siempre de forma objetiva.

Para garantizarlo, GSA cuenta con un programa de gestión de talento transparente, consensuado y comunicado, que garantiza la igualdad de oportunidades en el desarrollo profesional de cada empleado, así como un sistema de evaluación que permite analizar el progreso y avance de cada uno de los trabajadores de la Sociedad. También cuenta con un sistema de desarrollo para el equipo directivo (evaluación 360°)

Derechos Humanos y Libertades Fundamentales

Todos y cada uno de los miembros de GSA están obligados a guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución Española de 1978 y cuanta normativa esté destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en el territorio español.

Fomento del equilibrio personal y profesional.

GSA es consciente de la importancia que tiene en el desempeño correcto de las funciones de su personal, contar con una vida personal plena.

Igualmente, GSA conoce las dificultades de compaginar de forma satisfactoria el trabajo con la familia. Por ello, entre sus objetivos se encuentra fomentar el equilibrio entre la vida personal y profesional adaptándose en la medida de lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares de sus empleados, directivos y administradores.

Para fomentar este equilibrio, GSA cuenta con una política de horarios flexibles (flexitime) para los empleados.

c. Relaciones con terceros y con el Mercado

Las relaciones con terceros, entendidos éstos como proveedores, clientes, competidores y socios, así como con inversores y agentes del mercado propio de su actividad se regirán por los siguientes principios:

Liderazgo y Transparencia.

La administración y dirección de la Empresa se confiará a las personas más idóneas por razón de sus conocimientos, cualidades, experiencia y capacidad de liderazgo.

Profesionalidad y Solidaridad.

La Empresa se regirá aplicando criterios estrictamente profesionales, exigiéndose a los empleados que en ella exista seriedad, dedicación, amor al trabajo bien hecho, responsabilidad y lealtad.

Los empleados, directivos y administradores de GSA harán abstracción de sus intereses personales cuando tomen decisiones empresariales y procurarán que la administración y gestión de la Empresa se organice atendiendo al interés social y no al familiar o personal, persiguiendo con ello la creación de valor a largo plazo para el accionista y velando por el más completo compromiso con la legalidad, la seguridad y la adecuada gestión de riesgos.

GSA, en la medida de sus posibilidades, ayudará a los empleados, directivos y administradores que lo soliciten a conseguir sus aspiraciones profesionales. No tendrán derecho a obtener esta ayuda los empleados, directivos y administradores de GSA cuya conducta, comportamiento o esfuerzo personal no sean coherentes con las peticiones que formulan.

Competencia leal

GSA se compromete a actuar en el marco de sus actividades ordinarias de forma que se cumpla con lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, tanto nacional como comunitaria, y muy especialmente, se compromete a evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, son consideradas por el legislador como conductas prohibidas.

Conflicto de intereses

GSA no puede aceptar la existencia de conflicto de intereses entre sus empleados, directivos o administradores. En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios, se informe de dicha situación al *Comité de Denuncias* a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal Interno de Comunicación y Denuncia).

Se está en una situación de conflicto de interés cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional esté influida, no por criterios empresariales válidos, sino por intereses personales y familiares, buscando un beneficio a título individual que a su vez cause un perjuicio a GSA.

d. Relaciones con los miembros de las Administraciones Públicas

El comportamiento de los empleados, directivos y administradores de GSA con los miembros de las Administraciones Públicas, tanto nacionales como extranjeros, ostenten o no cargo electo, ha de estar siempre presidido por la transparencia, la ética y la integridad.

Nunca podrán llevarse a cabo en nombre de GSA acciones que supongan la entrega, aceptación, conformidad u ofrecimiento de dádivas, regalos, atenciones excesivas o comisiones ocultas, entre otras formas, a los miembros de las Administraciones Públicas ni a personas estrechamente relacionadas con éstos.

No serán susceptibles de autorización las donaciones que persigan influir en la Administración Pública o cuyo objeto sea la obtención de una ventaja comercial ilícita.

Quedan igualmente prohibidas las contribuciones por parte de la sociedad (o como integrante o en nombre de la misma) a partidos políticos independientemente de su signo u orientación.

Tampoco se podrá hacer valer la relación personal o familiar con una autoridad o funcionario público con independencia de las razones que la motivaron u originaron. El mismo comportamiento ha de preceder a los contactos que se mantengan con funcionarios y/o autoridades extranjeras.

e. Responsabilidad y compromiso con la Sociedad

GSA se compromete a llevar a cabo su actividad de forma respetuosa con la Sociedad, cumpliendo así con tantas normas como le sean aplicables y, en particular, dirigidas al respeto a la diversidad cultural y de costumbres.

7.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.

Todos los administradores, directivos, socios y empleados de GSA están obligados a cumplir y acatar la legalidad vigente, independientemente de su rango y de su ámbito de aplicación, en la ejecución de sus respectivos trabajos y actividades, especialmente cuando se traten de operaciones de clara repercusión social o estén involucradas en las mismas personas del entorno político.

Del mismo modo, será de obligado cumplimiento los términos contenidos en este Código para todas las personas mencionadas en el Apartado III del mismo que le pueda ser de aplicación para el desempeño habitual de sus funciones.

En este sentido, si alguna de las personas mencionadas en el Apartado III observara o tuviera conocimiento de la contravención de alguna de estas normas deberá ponerlo en inmediato conocimiento del órgano competente, el *Comité de Denuncias*, a través de los mecanismos adoptados al efecto (Canal de Comunicación y Denuncia).

8.- CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.

a. Información privilegiada y confidencial de GSA.

Todos los administradores, directivos y empleados de GSA tienen el deber y la obligación de guardar secreto sobre toda aquella información relativa a la empresa que pudiera ser clasificada como privilegiada, confidencial, reservada y/o secreta, por tanto, no podrá ser revelada y, mucho menos, utilizada en beneficio personal.

Se entiende por información confidencial:

- ✓ Toda aquella que por no ser de carácter público afecta a los negocios de la Sociedad en su mayor amplitud: detalles de clientes, mercado, datos financieros, métodos o procesos.
- ✓ Información facilitada por terceros a GSA y que esté sujeta a compromisos de confidencialidad.

En cuanto a la divulgación de esta información debemos diferenciar dos supuestos:

- ✓ Cuando la divulgación de información confidencial sea necesaria para el desempeño de una actividad deberán adoptarse todas las cautelas y medidas posibles para proteger su carácter reservado.
- ✓ Cuando esa información concierne a un tercero, solo y en cualquier caso, podrá ser divulgada con la aprobación de esos terceros.

Todos los archivos deberán ser celosamente conservados de acuerdo con la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de GSA.

Además de lo dispuesto en el presente apartado, deberá seguirse lo dispuesto en el Acuerdo de Confidencialidad ya establecido en GSA y que los empleados deben firmar al incorporarse a dicha mercantil.

b. Datos de carácter personal.

GSA y sus miembros que, por razón de su cargo, manejaran datos de carácter personal de sus empleados, directivos, administradores o socios sólo podrán hacer uso de tales datos de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa que la desarrolla y atendiendo en todo momento a los procedimientos internos implantados en el seno de GSA. Igualmente, el tratamiento de los datos de carácter personal deberá ajustarse al fin para el que fue recabados.

9.- PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.

GSA protege sus derechos de propiedad industrial e intelectual y respeta los derechos de terceros en la materia.

A través de la capacidad de innovación y el trabajo de sus empleados, directivos y administradores, GSA y sus clientes pueden generar ideas, servicios, estrategias y oportunidades de negocio, por lo que los mismos deben ser protegidos de su conocimiento y divulgación.

La forma en la que pueden materializarse estos derechos de Propiedad Industrial e Intelectual puede variar sustancialmente (procesos, diseños, métodos, estrategias comerciales, información de clientes, precios, etc.). Por ello, los empleados, directivos y administradores de GSA no podrán divulgar, obtener copia o utilizar tales derechos para obtener un beneficio personal o ilegítimo. Tampoco podrán cederlos a terceros sin la previa y expresa autorización de GSA.

Igualmente, se han de adoptar medidas reforzadas de diligencia y cuidado cuando se aborde información relacionada con los derechos de propiedad industrial e intelectual de clientes o terceros.

Queda completamente prohibida la reproducción de material de terceros protegido por derechos de propiedad intelectual o industrial, así como el empleo de software y programas de ordenador sin la correspondiente licencia.

10.- PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS.

GSA prohíbe a todos sus administradores, directivos y empleados la realización de cualquier práctica que pudiera conllevar la aceptación u ofrecimiento de ventajas o incentivos de carácter ilícito a los fines de influir en la toma de una decisión de cualquier índole por parte de sociedades o personas pertenecientes al sector público o privado.

En concreto, se prohíben las siguientes:

- ✓ Dádivas, regalos, promesas, sobornos, atenciones excesivas o comisiones ocultas.
- ✓ También deben incluirse las donaciones políticas salvo que hubieran sido divulgadas y se cumpliera con lo establecido en la Ley y autorizadas por GSA.

En relación con las posibles contribuciones de beneficencia o patrocinio de actividades, se deberá contar, igualmente con la previa autorización del *Responsable de Cumplimiento*, el cual deberá evaluar esas aportaciones y analizarlas y, en su caso aprobarlas o denegarlas.

- PAGOS EN METÁLICO

Cuando tuvieran que realizarse pagos al contado se estará a lo dispuesto en los procedimientos internos instaurados en GSA y se intentará efectuarlos de alguna otra manera distinta al pago en metálico. En caso de que fuera imposible realizar el pago por otro medio, se deberá contar con la necesaria autorización de la persona competente.

Tales pagos nunca podrán superar la cantidad de 2.499'99 euros ni consistir o encubrir cualquier tipo de dádiva, regalo o recompensa a terceros, incluidos los miembros de las Administraciones Públicas.

11.- MEDIO AMBIENTE.

GSA se compromete a llevar a cabo su actividad de la forma menos perjudicial para el Medio Ambiente reduciendo en la medida de lo posible el impacto negativo que la misma pudiera tener sobre los ecosistemas, pese a que a la vista de su actividad y objeto social no existe riesgo de comisión de esta actividad delictiva.

12.- SALUD, SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

La Seguridad y Salud en el trabajo es un aspecto fundamental cuyas normativas deben ser cumplidas estrictamente tanto por GSA como por los empleados de la misma. En este sentido, GSA se obliga a cumplir rigurosamente las normas sobre Salud e Higiene en el trabajo así como la de Prevención de Riesgos Laborales, a proveer a los empleados de los equipos técnicos necesarios para el desempeño de sus funciones y a impartir cuantos cursos de formación sean necesarios para la protección de los trabajadores.

13.- SUBCONTRATACIÓN.

Toda empresa con la que GSA tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo prevenido en el presente Código, siendo GSA subcontratante la encargada de velar por el correcto cumplimiento del mismo por parte de la sociedad subcontratada.

A estos efectos, no se subcontratará con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores, las disposiciones relativas a la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente.

Igualmente, no se contratará con ninguna empresa o será causa de terminación del contrato, el que la empresa subcontratada no esté dispuesta a ajustar su actuación al presente Código, salvo que ésta ya cuente con un Código de Ética Empresarial o similar, de características equivalentes a éste.

14.- EJECUCIÓN.

El presente Código, elaborado a la luz de lo previsto en el Plan de Responsabilidad Social Corporativa de la empresa, ha sido aprobado por el Órgano de Administración de GSA, que aprobará los procedimientos de ejecución que sean necesarios para el desarrollo de lo preceptuado en el mismo y estará encargado de velar por su actualización permanente, adaptándolo a la realidad social y legal de cada momento.

Es responsabilidad de todos los administradores, directivos y empleados de GSA cumplir con los principios, pautas y directrices contenidos en este Código y velar por su correcto cumplimiento, de forma que si se albergara sospecha sobre la violación de lo preceptuado en el presente Código deberá ponerse en inmediato conocimiento de su superior jerárquico o del *Responsable de Cumplimiento*, a través de los canales establecidos al efecto (Canal de Comunicación y Denuncia).

El empleado será protegido contra cualquier forma de represalia quedando su identidad salvaguardada, teniendo únicamente acceso a la misma las personas encargadas de tramitar la denuncia o comunicación que efectúe.