



CÓDIGO
DE CONDUCTA

2022



Mensaje del Presidente Ejecutivo

Me complace presentaros el Código de Conducta del Grupo CIRSA. Se trata de una versión revisada, actualizada y acorde como siempre con nuestros valores empresariales. Esta nueva versión responde también a la necesidad de abordar nuevos retos propios de nuestra industria y del sector empresarial en su conjunto, compromiso que nos ha caracterizado a lo largo de nuestros 40 años de historia y ha formado parte de nuestra cultura empresarial en toda su extensión.

Este código, aprobado recientemente por el Consejo de Administración, facilita una serie de pautas de comportamiento para cada una de las personas que trabajamos en la Compañía y es parte fundamental de nuestra gestión transparente, profesional y eficiente.

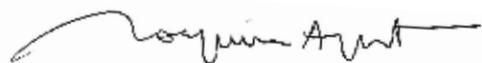
A la obligación legal relativa al Cumplimiento Normativo se le suma nuestro compromiso voluntario para reforzar nuestra política de responsabilidad empresarial a nivel internacional. Esta voluntad queda fortalecida con el hecho de contar con un órgano corporativo de Cumplimiento Normativo que vela por la integridad, la ética y la legalidad de nuestra actividad. Así, trabajamos para proteger a la compañía de cualquier riesgo relativo al negocio y, en general, para cuidar la reputación de nuestro Grupo y de nuestro equipo. Esta ha sido una de nuestras máximas a lo largo de nuestra historia y desde siempre hemos trabajado para contar con procesos y suficientes medios que nos permitan actuar con transparencia y honestidad, estando a su vez informados del marco normativo que ampara nuestras decisiones y nuestra operativa.

Veréis que el Código de Conducta de CIRSA incluye aspectos como respecto y cumplimiento de la legalidad, ética e integridad, obligaciones y deberes de todos los colaboradores o responsabilidad de los órganos de dirección y supervisión, entre otros factores.

Os invito a leer detenidamente y seguir el Código de Conducta. De todos nosotros depende su difusión y cumplimiento y, por tanto, reforzar la confianza de nuestros inversores, clientes y de la sociedad en su conjunto.

En los próximos meses os iremos informando sobre nuevas iniciativas relativas a la cultura de cumplimiento del Grupo CIRSA.

Gracias a todos por vuestra colaboración.



JOAQUIM AGUT
Presidente Ejecutivo



ÍNDICE

1. Introducción: El Código de Conducta	3
2. Ámbito de aplicación	4
3. Valores y principios de actuación	5
4. Requerimientos básicos y pautas de comportamiento en CIRSA	6
4.1. Respeto y cumplimiento de la legalidad	6
4.2. Ética e integridad. Respeto mutuo y honestidad	7
4.3. Obligaciones y deberes de los profesionales de CIRSA	8
4.4. Responsabilidad de los Órganos de Dirección y Supervisión	12
5. Pautas de comportamiento con el entorno de CIRSA	13
6. Responsabilidad Social y Medioambiental	19
7. El Órgano de Cumplimiento	20
8. Régimen disciplinario	21
9. Cumplimiento e interpretación del Código de Conducta	21
10. Canal línea ética	22
 <i>Anexos</i>	
Anexo I: Convenios y recomendaciones de las Organizaciones Internacionales	26

1. INTRODUCCIÓN: EL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta establece las pautas de comportamiento profesional y personal que afectan a todos los empleados y profesionales vinculados al Grupo CIRSA (en adelante, CIRSA o el Grupo) en el marco de su actuación profesional.

Este Código recoge los principios y reglas básicas de conducta que se deben seguir en nuestro Grupo y en la relación con clientes, proveedores, socios comerciales y entorno en el sentido más general. Dichos principios están íntimamente ligados con los aspectos culturales más enraizados en la filosofía de CIRSA; principios que han llevado a convertirnos en una de las empresas líderes y con mayor reconocimiento tanto a nivel nacional como a nivel global, y que deben continuar ayudando a nuestro crecimiento sostenible y sostenido en el futuro.

Los principios y reglas incluidos en este Código de Conducta establecen el modo en que afrontamos nuestras responsabilidades sociales, éticas y legales como empresa dentro de un entorno global y en constante evolución, que requiere de nosotros un compromiso firme y claro con los objetivos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

Este Código de Conducta ha sido adaptado a los nuevos requisitos legales y en particular a la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, mediante la cual se reforma el anterior Código Penal de España. Además, se han tenido presentes tratados internacionales sobre derechos humanos, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, anticorrupción y sostenibilidad; en concreto, CIRSA asume y hace propios los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los cuales han sido desarrollados a lo largo del presente Código de Conducta.

A modo enunciativo, éstos son:

1. Las empresas y los Derechos Humanos
2. Vulneración de los Derechos Humanos
3. Las empresas y la libertad de asociación
4. Las empresas y el trabajo forzoso y coacción
5. Erradicación del trabajo infantil
6. La discriminación en el empleo
7. Las empresas y el medio ambiente
8. Iniciativas para el respeto medioambiental
9. Difusión de tecnologías ecológicas
10. Las empresas y la corrupción, la extorsión y el soborno

Todo ello, con el objetivo de continuar fortaleciendo la concienciación de todos y cada uno de los profesionales que formamos parte de CIRSA, en relación con el deber del fiel cumplimiento de las leyes vigentes y de las normas y principios éticos de nuestra sociedad.

Con el objetivo de lograr que los principios y reglas contenidos en este Código de Conducta sean plenamente efectivos, la Dirección de CIRSA ha establecido una serie de instrumentos y de procedimientos:

- Se ha diseñado una estructura organizada y encargada de velar por el buen cumplimiento del Código: el Órgano de Cumplimiento.
- Se ha definido un sistema sancionador para los supuestos de incumplimiento.



2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta de CIRSA es de aplicación a todas las filiales y entidades de nuestro Grupo, así como a todos sus administradores, directivos y empleados, con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad profesional, sin perjuicio del respeto y deber de cumplimiento de las leyes, normas y buenas costumbres de cada país.

- **Administradores:** son los miembros de los Consejos de Administración u Órganos de Administración de cada una de las sociedades que forman parte de CIRSA, así como los miembros de la Alta Dirección, los representantes legales y en general, los administradores de hecho o de derecho.
- **Directivos:** son los directores de división o cargos equivalente, con capacidad de decisión dentro de su ámbito laboral.
- **Empleados:** es cualquier persona sujeta a la dirección de los administradores y/o directivos, con independencia de su relación contractual. Los empleados de CIRSA están sujetos a los principios y normas de este Código de Conducta aun cuando presten servicios a sociedades o entidades no controladas directa o indirectamente por CIRSA.

Aunque, como es lógico, la responsabilidad incrementa a medida que aumenta el nivel jerárquico de cada colaborador, el respeto y seguimiento de los principios y normas establecidos en este Código son, siempre y sin excepción, de obligado cumplimiento para todos los miembros de CIRSA.

Este Código de Conducta no pretende ser un manual exhaustivo que cubra todas y cada una de las posibles casuísticas o situaciones en las que pudiera verse envuelto un miembro de CIRSA. Se trata de una guía de actuación y comportamiento, cuyo objetivo fundamental es ayudar a tomar decisiones en base a los principios y normas aquí expresados.

Cualquier duda que pueda surgir en relación con la interpretación del presente Código de Conducta, así como en la aplicación práctica del mismo, deberá consultarse al superior jerárquico inmediato o bien al Órgano de Cumplimiento, que es el responsable de realizar el seguimiento y control de la adecuada aplicación del mismo.

3. VALORES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los valores y principios de actuación de CIRSA, son los siguientes:

- **Respeto a la legalidad:** en CIRSA desarrollamos nuestras actividades profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento y en cada lugar donde éstas sean llevadas a cabo.
- **Ética e Integridad:** mantenemos, en todos los casos, un comportamiento honesto y ético, evitando y rechazando sin dudar cualquier forma de corrupción. Los miembros de CIRSA respetamos y fomentamos los valores profesionales del Grupo.
- **Respeto por las personas y por las culturas:** sabemos que nuestro principal activo son las personas y por ello suscribimos plenamente la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas, así como el resto de convenios y tratados que emanan de dicha declaración. Además, respetamos las diferencias culturales propias de las comunidades y países en los que operamos.
- **Responsabilidad:** en CIRSA asumimos nuestras responsabilidades y actuamos conforme a ellas, dirigiendo todo nuestro esfuerzo y nuestro compromiso para cumplir los objetivos.
- **Transparencia:** CIRSA opera en mercados altamente reglamentados, que están sometidos a la supervisión de reguladores. Es objetivo fundamental de CIRSA difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente.
- **Compromiso con la calidad y la excelencia:** en CIRSA nos distinguimos por ofrecer los productos y servicios de la mayor calidad posible en nuestras diferentes áreas de negocio.
- **Trabajo en equipo:** trabajando en equipo conseguimos más y alcanzamos una realización profesional más enriquecedora que si trabajamos individualmente.
- **Innovación:** nos diferenciamos por ser una organización enfocada a la mejora continua y a la innovación constante, pionera en la aplicación de sistemas innovadores. Con nuestros centros destinados al I+D+i y 600 patentes industriales.
- **Formación continuada:** consideramos clave el desarrollo de todos nuestros colaboradores, disponemos de escuelas de formación continuada en todos nuestros centros asimismo hemos creado la Universidad Corporativa de CIRSA (UCC).
- **Confidencialidad:** en CIRSA tratamos la información de nuestros clientes, socios comerciales, accionistas y empleados con la máxima discreción y privacidad.
- **Responsabilidad social:** CIRSA es una organización que se preocupa por la labor social y el entorno en el que opera. Cooperamos con las autoridades y las administraciones públicas de todos los países en que operamos, trabajando para mejorar el desarrollo de los diferentes sectores en que operamos.

- **Liderazgo:** no se trata de un fin o una meta sino del convencimiento de que toda la actividad empresarial de la compañía está diseñada para ser el número uno. Tener la capacidad de guiar a un sector en el marco del juego responsable es tener una actitud de liderazgo que en este caso ha llevado a CIRSA a ser una compañía de referencia en los países en los que opera.
- **Orientación al cliente:** la totalidad de la actividad de CIRSA está orientada a la superación de las expectativas del cliente final. La empresa trabaja con la filosofía de avanzarse a los deseos de los consumidores y ofrecerles productos y servicios que representen la mejor opción de entretenimiento para todos los usuarios.
- **Solidez:** la gestión de la compañía está basada en dos pilares: el desarrollo eficiente del negocio aprovechando al máximo los recursos destinados a su actividad; operar de forma rentable y solvente proporcionando la máxima seguridad a sus grupos de interés.

El seguimiento de los anteriores valores y principios de actuación constituyen el marco de referencia en el cual CIRSA desea que todos sus miembros desarrollen su actividad profesional diaria, con el objetivo y el compromiso firme de continuar creciendo, innovando, avanzando y traspasando fronteras.



4. REQUERIMIENTOS BÁSICOS Y PAUTAS DE COMPORTAMIENTO EN CIRSA

4.1. Respeto y cumplimiento de la legalidad

El cumplimiento de la ley y del ordenamiento jurídico en general, es una obligación básica y prioritaria de todas las personas que formamos parte de CIRSA¹, independientemente del país en el que llevemos a cabo nuestro desarrollo profesional. Todos debemos cumplir con las leyes y reglamentaciones legales vigentes en cada momento, además de respetar y seguir las políticas propias y los compromisos y obligaciones adoptadas por CIRSA en sus relaciones con clientes, proveedores, socios comerciales y con nuestro entorno en general. CIRSA no admite el incumplimiento de la ley.

Con independencia de las sanciones que pudieran ser impuestas por las autoridades competentes de acuerdo con la legalidad vigente, el colaborador que sea responsable de incumplir sus obligaciones como empleado estará sujeto a las sanciones dispuestas en el régimen disciplinario de CIRSA. Es deber de cualquier miembro de CIRSA comunicar de forma diligente al Órgano de Cumplimiento cualquier procedimiento judicial penal, civil o laboral en el cual esté implicado un colaborador de CIRSA.

¹ Son tanto los administradores, directivos y/o empleados, como los colaboradores externos al servicio de cualquier sociedad del Grupo.

4.2. Ética e integridad. Respeto mutuo y honestidad

En CIRSA deseamos actuar con total transparencia, manteniendo un comportamiento ético e íntegro en todas nuestras actividades. Creemos que la confianza depositada en nosotros por nuestros clientes, socios y entorno es el pilar básico sobre el que desarrollar nuestra actividad empresarial.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

En CIRSA respetamos la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada individuo. En consonancia con nuestros valores y principios fundamentales de actuación, con las leyes laborales de los muchos países en los que trabajamos, así como con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, no toleramos la discriminación contra ninguna persona por motivo de su raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Es nuestro objetivo promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación o de comportamientos ofensivos e inapropiados, tanto sexuales como de cualquier otra clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas por cualquiera de las razones antes señaladas.

Fomento de la conciliación personal y profesional

Promovemos la conciliación entre las exigencias diarias de la vida familiar y la vida laboral, así como la igualdad de oportunidades entre todos los empleados que formamos parte de CIRSA, con independencia de nuestro género. Por eso, prestamos especial atención en adoptar y fomentar las leyes desarrolladas en este sentido, y los acuerdos que suscribimos con los representantes sindicales.

Rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso

En CIRSA rechazamos frontalmente el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, comprometiéndonos a no incorporar a nuestra actividad empresarial ningún producto o servicio que proceda del mismo en ninguna de las comunidades y países en que estamos presentes. CIRSA se adhiere a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo infantil y la esclavitud.

Salud y seguridad en el trabajo

La protección de la salud y la seguridad de nuestros colaboradores en el lugar de trabajo es una prioridad para CIRSA. Por ello, la compañía se compromete a facilitar a sus empleados un entorno y un espacio de trabajo seguro y saludable, mediante la actualización permanente y continuada de las medidas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa legal vigente aplicable y los acuerdos

alcanzados con los representantes sindicales en esta materia.

Es responsabilidad de todos cumplir de forma rigurosa con las normas de salud y seguridad adoptadas por CIRSA; debemos prestar atención en todo momento a la seguridad en el trabajo. Los colaboradores y en especial aquellos que deban hacer uso de equipamientos especiales para el desarrollo de actividades que conlleven un especial riesgo, son emplazados a divulgar entre sus compañeros y colaboradores los conocimientos específicos y a promover el cumplimiento de las prácticas de prevención de riesgos.

Cualquier incumplimiento o violación de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan o puedan poner en riesgo la integridad física de cualquiera de nuestros colaboradores deberá ser inmediatamente denunciada al Órgano de Cumplimiento.

Estos principios aplican tanto a la cooperación interna como a la conducta con los socios externos. Debemos mantener un clima de respeto a la dignidad de aquellos con quienes trabajamos: clientes, proveedores, socios comerciales, empleados y competidores, tanto los actuales como los potenciales, así como con nuestro entorno social.



4.3. Obligaciones y deberes de los profesionales de CIRSA

Los profesionales que integramos CIRSA estamos sujetos a obligaciones y a deberes dentro de nuestro empeño profesional. Nuestras acciones y el modo en que actuamos inciden de forma directa en la reputación de CIRSA en los mercados y en la sociedad. Un comportamiento inadecuado o el quebranto de la ley por parte de cualquiera de nuestros colaboradores, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de nuestra organización. Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros mantener un comportamiento adecuado para promover la buena imagen y reputación de CIRSA en todas las comunidades y países en que está presente.

Conflicto de intereses

Los conflictos de intereses surgen cuando entran en colisión los intereses personales de un colaborador, con los intereses de CIRSA. Por ello, todos los administradores, directivos y empleados tenemos la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de CIRSA, evitando incurrir en situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales, que pueda surgir por el uso de información o de activos propiedad de CIRSA o que se pueda beneficiar con ellos a terceros.

El colaborador que se vea afectado por un conflicto de interés, por sí, por sus familiares,

por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por sus tutelados, apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a la entera disposición de CIRSA los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia concreta, para evitar de este modo que su actuación profesional pueda verse comprometida.

Está terminantemente prohibido que los colaboradores de CIRSA realicen alguna de las siguientes acciones:

- Realizar tareas o trabajos, o prestar servicios idénticos a los que presta en CIRSA en sociedades competidoras. No obstante lo anterior, y con anterioridad al inicio de actividades² remuneradas en otras sociedades, el colaborador deberá notificarlo y podrá obtener permiso³ por escrito.
- Dirigir o ayudar en la dirección o toma de decisiones de sociedades que sean competidoras de CIRSA.
- Adquirir participaciones, directa o indirectamente, de sociedades competidoras de CIRSA en el caso que dicha participación permita al colaborador ejercer influencia en la administración y dirección de dichas sociedades.
- Utilizar, para su uso personal, sociedades con las que se tenga relación comercial como consecuencia de su actividad profesional en CIRSA, si de dicha relación pudiera derivar cualquier tipo de ventaja o beneficio para el uso personal. Esto es especialmente aplicable en el caso de los colaboradores que por su actividad profesional en CIRSA pudieran ejercer una influencia significativa, directa o indirectamente, en la concesión de una operación o en la firma de un contrato con CIRSA.

Confidencialidad y protección de la información

En CIRSA consideramos que la información -en cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de vídeo de las cámaras de seguridad- es un activo muy valioso y fundamental en el desarrollo de nuestras actividades profesionales y empresariales; es por esto, que se ha implementado una política de protección y seguridad de la información, con el objetivo de salvaguardar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma, y evitar así riesgos de manipulación, pérdida, destrucción o fuga de la información, ya sea de forma intencionada o accidental, y tanto si el riesgo es interno como externo a CIRSA.

Toda la información que no sea pública, y que pertenezca a CIRSA o haya sido confiada a CIRSA por clientes, proveedores, agentes y colaboradores externos, consultores y terceros en general, tiene la consideración, con carácter general, de información privada

² No es necesario comunicar actividades puntuales y no recurrentes, ponencias, conferencias, u otras actividades diferentes de las prestadas habitualmente por el colaborador para CIRSA.

³ El permiso puede no concederse si las actividades suponen un ataque a los intereses de CIRSA. Asimismo, se podrá revocar un permiso concedido con anterioridad en el caso de que hayan variado las condiciones originales de la concesión y supongan un perjuicio de los intereses de CIRSA.

y confidencial. Todos los profesionales que integramos CIRSA, tenemos el deber y la obligación de mantener el secreto profesional sobre aquella información a la que hayamos tenido acceso en el desarrollo de nuestra actividad profesional, de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Dichos deberes y obligaciones son extensibles a las empresas que nos prestan servicios y a las que les facilitamos información; debemos exigirles que protejan la privacidad y confidencialidad de dicha información.

Revelar información privada y confidencial a terceros -con la excepción de los requerimientos de los tribunales de justicia y otras autoridades competentes, que deberán contestarse a través de los canales y circuitos establecidos a tal efecto- contraviene el espíritu del presente Código de Conducta, y por lo tanto conlleva la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas, recogidas en el Régimen Disciplinario. Si se detectara o se sospechara de la existencia de una fuga de información confidencial, ésta deberá ser comunicada de manera inmediata al Órgano de Cumplimiento.

Ningún miembro de CIRSA podrá comentar o dar información sobre la organización, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, foros de internet, etc. sin la autorización específica para ello. El envío de comunicaciones y, en especial, de publicidad a clientes o terceros en general, deberá realizarse siguiendo los circuitos definidos.

Se considera información privada y confidencial, y que debe ser objeto de las especiales medidas de protección y secreto profesional la siguiente:

- Informaciones de carácter personal de los empleados y clientes, y con especial importancia, aquellos relacionados con la salud.
- Información concerniente a la organización, como por ejemplo precio de los servicios, volumen de ventas, beneficios, posicionamiento en mercados, datos de clientes o cualquier otra información relativa al negocio y que pueda ser utilizada por nuestros competidores; excepto en aquellos casos particulares en que sea necesario y se cuente con la autorización correspondiente.
- Información sobre la fabricación o investigación y desarrollo.
- Cifras y datos de los reportes internos.

La obligación del secreto profesional sobre la información privada y confidencial tiene duración indefinida, es decir, debe mantenerse incluso una vez finalizada la relación laboral, ya que su publicación podría causar un perjuicio a CIRSA, con independencia de cuando se realizare. Indudablemente, el colaborador cuya relación laboral haya cesado, tiene la obligación de devolver toda la información de carácter privado y confidencial que haya obtenido en el desarrollo de su actividad profesional en CIRSA, incluyendo, a estos efectos, cualquier tipo de documentación y dispositivos de almacenamiento.

Información privilegiada

Información privilegiada es toda aquella información que no es pública y que está referida a CIRSA o a cualquier emisor de acciones u otros instrumentos negociables en mercados oficiales, que, si se hiciera pública, tendría un efecto significativo en la variación del precio de las acciones o instrumentos cotizados.

Un colaborador puede tener acceso a información privilegiada en el desarrollo de su actividad profesional en CIRSA, ya sea información propia de CIRSA como información de terceros que tengan algún tipo de relación profesional con CIRSA. Son ejemplos de información privilegiada: inversiones, desinversiones, procesos de fusiones, adquisiciones o escisiones, resultados y presupuestos financieros, planes de reestructuración, desarrollos técnicos de productos, litigios, obtención de concesiones públicas o privadas, etc.

Asimismo, los colaboradores deben asegurar la salvaguarda de la documentación y los soportes que contengan información privilegiada, de modo que personas no autorizadas no tengan acceso a ella.

Para evitar un mal uso de la información privilegiada, todos los profesionales que tengan acceso a ella de manera habitual debido a su puesto laboral deberán abstenerse de:

- Realizar operaciones con valores o instrumentos cotizados en mercados oficiales a los que se refiera la información privilegiada, ya sea por cuenta propia o mediante personas interpuestas o empresas controladas directa o indirectamente.
- Asesorar o recomendar a terceros que compren o vendan valores o instrumentos cotizados, basándose en información privilegiada, o que hagan que otros los compren o vendan.
- Publicar o comunicar dicha información fuera del ámbito habitual de sus funciones laborales, y en especial a familiares, amigos, analistas financieros, periodistas, consultores, etc.

Finalmente, y con el objetivo de alejar toda sospecha de uso de información privilegiada en el seno de la organización, los administradores y directivos de CIRSA se comprometen a no realizar ninguna transacción en relación con los instrumentos financieros emitidos a cotización de la organización durante los periodos inmediatamente anteriores y posteriores a la publicación de los resultados económicos. El resto de colaboradores que tengan acceso a información privilegiada por su función laboral, también quedarán sujetos a esta restricción.

Protección y buen uso de los bienes

En las oficinas y otras instalaciones de CIRSA hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopiadoras, ordenadores, software, Internet/Intranet, máquinas y otras

herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y servidores, que están a disposición de todos los colaboradores y que son necesarios para el desempeño de las actividades profesionales. Éstos deben ser únicamente utilizados para la actividad de la empresa y no para uso personal o extra profesional y/o el ejercicio de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de CIRSA. Está especialmente prohibido el uso de bienes para realizar actividades ilegales, que produzcan un perjuicio a la imagen de CIRSA, o que generen costes añadidos significativos, además de la interferencia en las obligaciones profesionales del colaborador. Asimismo, es responsabilidad de todos los colaboradores la protección y salvaguarda de aquellos bienes entregados.

Bajo ningún concepto, un colaborador está autorizado a almacenar o enviar información, mediante los sistemas y redes propiedad de CIRSA, que incite al odio racial, a la violencia o a cualquier acto delictivo, o cuyo contenido pueda constituir una ofensa sexual. Asimismo, está explícitamente prohibido realizar grabaciones o reproducciones de video o audio, o realizar cualquier otro tipo de registro mediante equipos o instalaciones de CIRSA, si no es con el consentimiento del superior jerárquico y en el marco de la actividad profesional que se desarrolla en CIRSA.

Para asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de información, y para evitar cualquier tipo de abuso o causar daños y perjuicios a la organización, CIRSA se reserva el derecho de monitorizar y analizar de forma periódica los equipos y sistemas de su propiedad y puestos a disposición de los colaboradores, respetando, siempre y en todo caso, los derechos individuales de las personas, considerados en las legislaciones vigentes de cada país.

4.4. Responsabilidad de los Órganos de Dirección y Supervisión

En CIRSA estamos convencidos de que la cultura de ética e integridad que deseamos fomentar en el seno de nuestra organización deben comenzar en los Órganos de Dirección. Tanto los administradores como los directivos de CIRSA (en adelante, los mandos) tienen el deber de conocer y cumplir con las leyes que nos afectan, así como con otros reglamentos legales y con las normativas internas de la organización, con independencia de la ubicación donde desarrollen su desempeño profesional. Los mandos deben ganarse el respeto de sus colaboradores mostrando un comportamiento personal y profesional ético, íntegro, honesto y de respeto mutuo, y deben liderar su unidad dando ejemplo. Además, como responsables de sus colaboradores, son responsables de la organización y supervisión, y deben asegurarse de que todos los profesionales reciben la información y la formación adecuada para cumplir y respetar las normas a las que están sujetos de acuerdo con su puesto laboral. El mensaje unívoco que los mandos deben transmitir es la importancia de tener una conducta ética y de cumplimiento con las leyes y las normas a las que CIRSA está sujeta, tanto internas como externas, que es obligatorio siempre y en todo momento. Este comportamiento respetuoso debe incorporarse a la actividad profesional diaria y debe promoverse mediante el liderazgo personal y la formación continuada.

Detectar posibles infracciones por falta del debido control y supervisión sobre la conducta de los trabajadores que forman parte de su unidad, es responsabilidad de

todos los mandos. Además de las obligaciones transversales a todas las unidades de CIRSA, los mandos tienen las siguientes obligaciones específicas a su cargo:

- En los procesos de **selección de personal**, el mando debe seleccionar a sus colaboradores en base a sus méritos y cualificaciones personales y profesionales, y en base a su idoneidad para el desempeño laboral.
- El mando debe **proporcionar las instrucciones** a sus colaboradores, y éstas deben ser claras, precisas y vinculantes, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes y normas.
- El mando es responsable de la **supervisión y el control** continuados en el cumplimiento de la ley por parte de sus colaboradores.
- El mando tiene el deber de comunicar de forma clara e inequívoca a sus colaboradores la importancia de actuar con **ética e integridad** en la actividad profesional diaria. Del mismo modo, debe transmitir con idéntica claridad y rotundidad, que cualquier quebranto de la ley es inaceptable e intolerable, y que la organización no dudará en aplicar todas las medidas sancionadoras disponibles.

La responsabilidad de supervisión y control de los mandos no eximen, en ningún caso o circunstancia, de la propia responsabilidad del colaborador en el deber de cumplimiento de las leyes y normas vigentes adoptadas por CIRSA.

5. PAUTAS DE COMPORTAMIENTO CON EL ENTORNO DE CIRSA

Los miembros de CIRSA en la relación con nuestro entorno, es decir con nuestros clientes, proveedores, socios e inversores, debemos observar unas pautas de comportamiento que reflejen nuestros valores y principios fundamentales de actuación.

Defensa del Mercado: competencia leal y defensa de la competencia

En CIRSA creemos firmemente que la competencia, permite que los mercados evolucionen y ayuda al desarrollo social de las comunidades y de los países. Es por este motivo, que en CIRSA adquirimos el compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando la libre competencia que redundará en beneficios para los consumidores y usuarios, y por lo tanto en la sociedad. Para ello, todos los colaboradores de la organización están obligados a desarrollar su actividad en el marco del cumplimiento de las reglas de leal competencia, comprometiéndonos a no realizar actos de publicidad engañosa de nuestra actividad y a evitar cualquier tipo de conducta que pueda constituir un abuso de mercado o restricción a la libre competencia.

Dado que las normas antimonopolio y en defensa de la libre competencia varían entre territorios, los colaboradores de CIRSA guardarán especial cuidado en realizar actividades que puedan comprometer a la organización. A modo enunciativo, pero sin carácter limitativo, a continuación se describen algunas circunstancias que pueden

conllevar el quebrando de leyes antimonopolio, y que por lo tanto, están prohibidas:

- Hablar o llegar a acuerdos con competidores en materia de precios, márgenes, costes o cualquier otro parámetro, con el fin de pactar de forma explícita o tácita precios de venta.
- Alcanzar pactos o acuerdos con la competencia para no competir, para presentar ofertas falsas y manipular concursos o subastas, o para repartirse clientes o mercados o territorios.

Además, CIRSA exhorta a sus colaboradores a no obtener o aceptar de terceros información de la competencia obtenida de modo ilícito, y en concreto, mediante espionaje industrial, soborno, robo o interceptación de las comunicaciones por cualquier medio, así como a no difundir de manera consciente e intencionada información falsa sobre los competidores de CIRSA o sus productos o servicios.



Registros e integridad de la información suministrada al mercado

En CIRSA creemos en la importancia de la transparencia de la información que enviamos al mercado; en nuestra aspiración de obtener la máxima confianza por parte de nuestros clientes, proveedores, socios comerciales, inversores, organismos reguladores y demás partes interesadas, tenemos el deber de ofrecer información veraz y completa, que refleje adecuadamente la imagen fiel de la situación económica, financiera y patrimonial de nuestra organización, así como el resultado de las operaciones, de conformidad con el marco normativo de información financiera que resulta de aplicación, y en particular, con los principios y criterios contables contenidos en el mismo. Tanto si la información va a ser incluida o no en un registro público o reportada a un organismo oficial, como si es para uso interno de la organización, todos los colaboradores de CIRSA, y en particular aquellos cuya actividad profesional habitual sea la de elaborar información económico financiera, de manera directa o indirecta, tienen la obligación de asegurar que los libros, documentos e informes son completos, precisos, reflejan de forma honesta todas las operaciones -tanto ingresos como gastos- y que se realizan aplicando los principios y prácticas de contabilidad admitidos.

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia, los colaboradores de CIRSA entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera llevar a tomar decisiones de inversión o estratégicas erróneas a quien la reciba. En este sentido, está prohibido:

- Registrar operaciones inexistentes, tales como ingresos, gastos y provisiones, activos o pasivos.
- No registrar operaciones realizadas.

- Crear asientos contables en los libros de contabilidad incluyendo indicaciones incorrectas o falaces en su objeto, con el objeto de conducir al equívoco a terceros.
- Crear documentos mercantiles falsos o utilizar alguno ya existente, como por ejemplo facturas o albaranes.
- Destrucción premeditada de documentos mercantiles y contables, con anterioridad de los plazos contemplados por la ley.
- Llevanza de dobles contabilidades y/o dobles cajas.
- Cualquier otra actividad ilícita de acuerdo con la normativa vigente en cada territorio.

Relaciones con nuestros clientes, proveedores y otros socios comerciales

En CIRSA estamos comprometidos con la calidad y la excelencia. Para ello, ponemos todos nuestros recursos disponibles al servicio de **nuestros clientes**, con el objetivo de ofrecerles productos y servicios de la mayor calidad y con un alto valor añadido. Nos esforzamos al máximo para no cometer errores, si bien los admitimos cuando los cometemos, y tratamos de remediarlos en la medida de lo posible. En este sentido, somos conscientes de la necesidad de ofrecer respuestas y soluciones a las quejas que nos puedan presentar nuestros clientes, y es por ello, que estamos definiendo un procedimiento para solventarlas de manera rápida, precisa y adecuada.

Cuando trabajamos con **nuestros proveedores** esperamos que éstos compartan nuestros objetivos de calidad y excelencia, por eso, los procesos de selección se desarrollan con transparencia e imparcialidad, aplicando siempre criterios de calidad y coste, y evitando conflictos de interés personales entre los colaboradores y CIRSA. Además, también esperamos que compartan nuestros valores y principios fundamentales de actuación, y que cumplan con la legalidad vigente. En la relación con nuestros proveedores debemos exigirles que cumplan con los siguientes códigos y principios éticos universales:

- Respeto y cumplimiento de las leyes.
- Respeto de los derechos humanos básicos, así como velar por la aplicación de las medidas de prevención en materia de seguridad y salud de sus empleados.
- Rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso.
- Rechazo de los actos de corrupción en su seno.
- Actuar conforme a las leyes y normas nacionales e internacionales en materia de protección del medioambiente.

En general, todos los miembros de CIRSA tenemos el deber de fomentar el cumplimiento de este Código de Conducta entre nuestros proveedores.

En las relaciones de colaboración en negocios comunes con **nuestros socios comerciales**, mantendremos una actitud de respeto, honestidad y confianza, compartiendo de forma transparente información, conocimientos y experiencias para desarrollar y alcanzar objetivos comunes, que nos proporcionen un beneficio mutuo. Por este motivo, debemos velar porque los empleados de esas empresas apliquen en su desempeño profesional los mismos valores y principios éticos que se promueven en este Código de Conducta.

Relación con gobiernos y autoridades públicas: contratación con el Sector Público

CIRSA manifiesta su neutralidad política y se compromete a actuar de forma íntegra, honesta fiel y transparente en todos los tratos y relaciones que mantienen con los diferentes agentes públicos, en todos aquellos países en los que se encuentra presente. Estamos comprometidos con el fiel cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y muy especialmente con aquellas que prohíben cualquier tipo de actuación tendente a influir en la autoridad o los funcionarios públicos⁴.

Asimismo, debemos asegurar una total transparencia en cualquier información que se presente o envíe a un organismo público, y en particular, cerciorándonos que las declaraciones y liquidaciones de impuestos son veraces e íntegras. En este sentido, los miembros de CIRSA nos comprometemos a no obstaculizar en ningún caso las peticiones de información o inspecciones que los funcionarios públicos u organismos de supervisión y regulación lleven a cabo en el ejercicio legítimo de sus facultades, de conformidad con la legislación vigente en cada país; y en especial, cumpliremos debidamente con las resoluciones administrativas y judiciales firmes, de carácter ejecutivo. Para asegurar un correcto cumplimiento de dichas responsabilidades, cualquier solicitud de información, inspección o ejecución de resolución deberá ser comunicada por el colaborador que la reciba siguiendo los circuitos establecidos para ello.

Medidas anticorrupción: ofrecer y conceder, exigir y aceptar beneficios, ventajas, regalos u obsequios

Desde CIRSA defendemos la honestidad del comercio y la transparencia de los mercados mediante la competencia justa, rechazando cualquier práctica corrupta. Competimos en base a la calidad y la innovación de nuestros productos y servicios; nunca ofreciendo a terceros -clientes, proveedores, consultores, competidores o autoridades- beneficios o ventajas que sean inapropiados y cuyo objetivo sea la obtención de una posición ventajosa o improcedente en una transacción comercial o en el mercado, en general. Los activos de CIRSA no pueden utilizarse para intentar influir en la voluntad de del receptor de los mismos.

En consecuencia, CIRSA prohíbe a todos sus colaboradores ofrecer, prometer,

⁴ Se considera autoridad o funcionario público en el sentido más amplio, incluyendo a cualquier persona al servicio de cualquier ente público. A modo de ejemplo, se incluyen funcionarios, oficiales y empleados de gobiernos o cualquier agencia, entidad u organismo de carácter público, sin distinción de su posición jerárquica y de la nacionalidad; también se considera funcionario a los miembros de cualquier organización internacional de carácter público, así como a partidos políticos, cualquiera de sus miembros y a los candidatos a cargos políticos.

garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta -mediante consultores, agentes, socios o intermediarios en general- a clientes, proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que CIRSA mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Igualmente, queda totalmente prohibido a todos los colaboradores de CIRSA exigir, solicitar, aceptar, obtener o recibir sobornos o promesas de en forma de dinero u otro tipo de beneficio, ventaja o favor de cualquier persona o entidad, que pudieran influir de algún modo en su objetividad e imparcialidad o influir en sus decisiones profesionales. Sin embargo, esto no se aplicará cuando se trate de regalos u obsequios ocasionales cuyo valor sea simbólico, así como comidas o eventos a los que el colaborador esté invitado en el marco del normal desarrollo de una relación comercial, que sean habituales con las costumbres locales y que tengan un valor razonable. A estos efectos, son regalos u obsequios permitidos los que cumplan con las siguientes condiciones:

- Están permitidos por la legislación de cada territorio o país donde se produzcan.
- No entren en colusión con los valores y principios éticos recogidos en este Código de Conducta.
- No pongan en riesgo la imagen y reputación de CIRSA o de ninguno de sus empleados, clientes, proveedores o socios comerciales.
- El valor global de los bienes o servicios debe tener un valor simbólico, y que un tercero independiente no pueda considerar, objetivamente, que puedan influir en la capacidad de actuación independiente de CIRSA.

Cualquier beneficio, ventaja, regalo u obsequio, o cualquier otro tipo de atención ofrecida o recibida por los colaboradores de CIRSA, que no cumpla con las condiciones expuestas anteriormente, debe ser rechazada o devuelta y, en el caso de existir indicios claro de tratarse de un soborno, deberá ser denunciado ante el Órgano de Cumplimiento.

Adicionalmente, en los casos en los que CIRSA trabaje con consultores, agentes, intermediarios o socios comerciales, es preciso que éstos conozcan los valores y principios éticos de CIRSA en relación con las prácticas anticorrupción, así como las normas, y se sometan a ellas. Además, es responsabilidad de quien sea el encargado de firmar contratos de colaboración, evaluar previamente no solo la idoneidad profesional de dichos terceros, sino que también su reputación. En este sentido, se deberá contemplar la inclusión de cláusulas específicas y apropiadas en los mencionados contratos, con el objetivo de proteger a CIRSA.

Patrocinio, donaciones y contribuciones a organizaciones políticas y sindicales

Patrocinar es contribuir con dinero o en especie a un evento organizado por terceros, con el fin de lograr una contraprestación en forma de publicidad de CIRSA. Es contrario a los valores y principio éticos de CIRSA expuestos en este Código de Conducta, utilizar el

patrocinio para obtener ventajas competitivas ilegítimas e ilegales, o apoyar actos o eventos cuyo fin sea incompatible con los mismos, o que pudieran dañar la imagen de la organización. Además, los acuerdos de patrocinio deben quedar reflejados en contrato, donde de forma clara quede constancia de las contraprestaciones de dichos acuerdos para CIRSA.

CIRSA está comprometida con la sociedad, y por ello realiza donaciones con fines sociales y humanitarios. Para asegurar el buen destino y uso de las donaciones, es preciso que todas las donaciones que se realicen sean absolutamente transparentes, quedando siempre claro quién es el receptor último de dichas donaciones y cuál es el objetivo de las mismas.



En relación con las donaciones a partidos políticos, sindicatos y entidades vinculadas, únicamente podrán ser realizadas cuando lo permitan las leyes y normas de aplicación y siempre y cuando sus objetivos sean compatibles con los valores y principios éticos recogidos en este Código de Conducta, debiendo ser aprobadas de forma expresa, en cada caso, por los órganos de administración.

Medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales consiste en disimular el origen y la naturaleza del dinero procedente de actividades ilícitas o criminales -tales como el terrorismo, la prostitución, el narcotráfico, el tráfico ilegal de armas y en general cualquier tipo de actividad basada en el fraude, los sobornos o la extorsión- mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Es objetivo y voluntad de CIRSA desarrollar negocios y realizar actividades comerciales con clientes, proveedores, consultores y socios comerciales de confianza, que no estén implicados en actividades ilegales o cuyos fondos provengan de fuentes ilegítimas.

Desde CIRSA **no facilitamos el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas**. Por este motivo, colaboramos con las autoridades competentes de cada país, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, aportando toda la información que nos soliciten de acuerdo con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia, así como denunciando las operaciones sospechosas.

CIRSA, siguiendo las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y de acuerdo con lo dispuesto en la Ley 10/2010 de 28 de abril, ha implementado

una serie de normas y procedimientos específicos para la prevención y detección de operaciones de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo de las sociedades de CIRSA sujetas al blanqueo de capitales. Entre dichos procedimientos, destacamos:

- Existencia de Manuales para la Prevención del Blanqueo de Capitales, que son de obligado cumplimiento para los administradores, directivos y empleados.
- Existencia de representantes ante los supervisores de las distintas jurisdicciones y órganos de control interno, encargados de velar por el cumplimiento de las medidas de control adecuadas en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales.
- Procedimientos de identificación y conocimiento de clientes, y contraste con "listas negras".
- Medidas establecidas para la conservación de documentación.
- Realización de cursos de formación periódicos a los administradores, directivos y empleados.
- Informes Anuales de Expertos Externos sobre las medidas de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la financiación del terrorismo aplicadas en la organización.

Innovación: medidas para la protección de la propiedad industrial e intelectual

La innovación es uno de los pilares fundamentales sobre los que desarrolla su actividad empresarial CIRSA, siendo nuestro esfuerzo constante en I+D+i reconocido globalmente. Es por este motivo, que estamos absolutamente comprometidos en promover la defensa y la protección de las ideas, y por lo tanto, rechazamos el plagio y la imitación. CIRSA prohíbe expresamente a todos sus colaboradores y socios comerciales el uso de marcas, patentes, modelos, licencias, etc. para los que no se cuente con los correspondientes permisos de sus legítimos dueños.

6. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Responsabilidad Social Corporativa

CIRSA está comprometida con la sociedad y el entorno en el cual desarrolla su actividad. En este sentido, CIRSA realiza diversas actuaciones encaminadas a generar riqueza social y a mejorar la calidad de vida de nuestro entorno. Asimismo, desde CIRSA animamos a todos nuestros colaboradores a participar de forma activa en actividades destinadas a mejorar nuestro entorno y el bienestar social de todos, si bien, dichas actividades no deben interferir en los deberes ordinarios ni entrar en colisión con las actividades que realiza CIRSA.

Respeto y protección del medioambiente

CIRSA considera fundamental el respeto, la protección y la conservación del medioambiente, y es por ello, que desde el liderazgo de nuestros mandos, y con la

implicación y el compromiso de todos los colaboradores, CIRSA se esfuerza en continuar mejorando su comportamiento medioambiental y en desarrollar sus actividades de forma respetuosa y sostenible con el medioambiente.

7. EL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

Con el objetivo de velar por el buen cumplimiento de los valores y principios éticos del presente Código de Conducta, CIRSA ha decidido crear el Órgano de Cumplimiento.

Las funciones del Órgano de Cumplimiento son las siguientes:

- Promover la difusión y el conocimiento del contenido del Código de Conducta entre todos los colaboradores. Será responsable de desarrollar los programas de formación que sean necesarios para lograr este objetivo.
- Supervisar el contenido del Código de Conducta, y en su caso, proponer modificaciones, recomendaciones y en su caso actualizaciones del mismo, a los Órganos de Dirección.
- Ser el intérprete del contenido del Código de Conducta.
- Canalizar las dudas y las denuncias en relación con el contenido del Código de Conducta
- Establecer los planes de prevención necesarios para hacer cumplir el contenido del Código de Conducta; además, será el responsable de mantenerlos actualizados.
- Responder ante los Órganos de Dirección de la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta entre todos los colaboradores de CIRSA.

El Órgano de Cumplimiento estará dotado de la autoridad y de los medios necesarios para implementar y hacer cumplir las medidas de control interno que se consideren necesarias y adecuadas para lograr los objetivos previstos en el Código de Conducta.

Cualquier colaborador que cometa o intente cometer un delito en su provecho o en nombre o por cuenta de CIRSA, estará infringiendo gravemente el presente Código de Conducta y por lo tanto, se le aplicará con el máximo rigor posible el régimen disciplinario interno, sin perjuicio de todas las responsabilidades legales que le pudieran ser exigidas, de acuerdo con la legislación vigente.

En concreto, todos los colaboradores de CIRSA deben abstenerse de realizar o de participar en actividades o actuaciones donde exista un riesgo cierto de incurrir en los siguientes supuestos criminales:

1. Delitos de corrupción, tanto a funcionarios públicos -nacionales o extranjeros- como entre particulares, y de tráfico de influencias.
2. Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores.

3. Delitos contra los derechos de los trabajadores.
4. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
5. Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.
6. Delitos de descubrimiento y revelación de secretos.
7. Delitos de recepción y blanqueo de capitales, y de financiación del terrorismo.
8. Delitos de estafa y defraudaciones en general.
9. Delitos por insolvencias punibles.
10. Delitos societarios.
11. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.
12. Delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo y acoso inmobiliario.
13. Delitos contra la salud pública.
14. Delitos de daños informáticos.
15. Delitos de alteración de precios en concursos y subastas públicas.
16. Delitos de falsificaciones, y en especial de moneda y efectos timbrados, tarjetas de crédito y débito y con cheques de viaje.
17. Delitos de trata de seres humanos, prostitución, corrupción de menores y los relativos al tráfico ilegal de órganos.
18. Delitos relativos a las organizaciones y grupos criminales.
19. Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes, así como otros delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando el Órgano de Cumplimiento determine que un colaborador del Grupo ha realizado actividades que contravengan lo establecido en este Código de Conducta, se aplicarán las medidas disciplinarias que procedan conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

9. CUMPLIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los administradores, directivos y empleados de CIRSA tienen el deber y la obligación de cumplir con los valores y principios éticos de este Código de Conducta, así como con todas las normas que de él se deriven.

CIRSA velará por la no aplicación de ningún tipo de castigo o represalia sobre ningún colaborador que, actuando con integridad, lealtad y de buena fe, haya denunciado ante el Órgano de Cumplimiento cualquier comportamiento contrario a los valores y principios éticos reflejados en este Código de Conducta.

Los administradores, directivos y empleados de CIRSA, que estén envueltos en alguna investigación o proceso judicial, que pueda afectar de algún modo a sus deberes y obligaciones hacia la organización, o que pueda poner en peligro la buena imagen y reputación de CIRSA, deberán comunicarlo diligentemente a sus superiores jerárquicos inmediatos y/o al Órgano de Cumplimiento, salvo que la ley o la autoridad lo prohíba explícitamente.

Además, todos los administradores, directivos y empleados de CIRSA se comprometen a cooperar de forma activa y diligente en el transcurso de cualquier investigación o auditoría interna o externa.

10. CANAL LÍNEA ÉTICA

10.1. Objeto

Se crea el Canal Línea Ética con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas establecidas en el presente Código de Conducta, al cual todo empleado, de cualquiera de las sociedades que componen el Grupo, podrá dirigirse para comunicar de forma confidencial y, anónima si así lo prefiere, las irregularidades de potencial transcendencia, o las conductas que adviertan en el seno de la empresa, que puedan implicar la comisión de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código de Conducta.

10.2. Prohibición de represalias

En Grupo CIRSA no se tolera ninguna forma de represalia, directa o indirecta. Esto incluye la amenaza, o cualquier otra forma de amedrentar a una persona que alerte a través del Canal de Línea Ética, cualquiera de las irregularidades indicadas en el punto anterior.

10.3. Tratamiento justo y responsable

El principio de buena fe también aplica desde el lado de la empresa. Por ello, en CIRSA se respetan los derechos de los empleados, y se asegura la protección de los derechos de aquellos empleados que denuncien a través del Canal de Línea Ética.

10.4. Transparencia y confidencialidad

CIRSA garantiza la confidencialidad de las personas que presenten algún tipo de comunicación, garantizando asimismo la transparencia en la gestión del propio canal. La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del Canal de Línea Ética tendrá la consideración de información confidencial y, por tanto, no será comunicada sin su consentimiento al denunciado. Así se garantiza la reserva de la identidad del denunciante y se evita cualquier tipo de respuesta hacia este por parte del denunciado.

10.5. Anonimato

El Canal de Línea Ética permite que las Alertas puedan llevarse a cabo de forma anónima. No obstante, el Grupo CIRSA promueve que, en el caso de presentar una Alerta, el Alertador se identifique facilitando su nombre y datos de contacto. De este modo, el personal que se encargue de tramitarla podrá ponerse en contacto con la persona Alertadora para solicitar información adicional y aclaraciones, dar soporte y ayuda y realizar un seguimiento si es necesario, etc. Y, al mismo tiempo, CIRSA considera que es la mejor forma de acreditar los altos estándares sobre los que se fundamenta esta Política al poder así certificar el principio de no represalia ante una Alerta.

10.6. Canalización de los comunicados

A los efectos de gestionar con la debida diligencia y garantía los comunicados que puedan presentarse, según se recoge en la Política de Funcionamiento del Canal de Línea Ética del Grupo, se han habilitado expresamente los siguientes canales a través de cuales se deberán remitir los escritos de denuncia:

a) Canales ordinarios:

- Personal:

i. Superior directo

ii. Miembro del Órgano de Cumplimiento (Director Corporativo Recursos Humanos, Director Corporativo Auditoría Interna y Director Corporativo Área Legal y de Compliance)

iii. Miembro del Área de Compliance

- Correo electrónico: compliance@cirsa.com

- Correo postal:

CIRSA Servicios Corporativos, S.L.

Área de Compliance

Carretera de Castellar, 338

08226 Terrassa (Barcelona) Spain

b) Canales alternativos:

- En la página web corporativa de carácter público en la sección RSC - Cumplimiento - Canal de Línea Ética a través del siguiente enlace: <https://www.cirsa.com/>

- En la Intranet en la sección de Accesos Rápidos - Canal de Línea Ética a través del siguiente enlace: https://cirsa.sharepoint.com/sites/es_intranet

- O directamente a través del siguiente enlace:

<https://www.bkms-system.com/COMPLIANCE-CIRSA>

10.7. Contenido de los comunicados

Los escritos de comunicación, en pro de su eficacia y efectividad, los cuales no estén sometidos a un modelo preestablecido deberán contener como mínimo, la siguiente información:

- a) Irregularidad denunciada, con mención detallada de las circunstancias de la misma y acompañando, en la medida de lo posible, de soporte documental o indicación de las pruebas o evidencias de las que se dispone.
- b) En qué país se ha producido el incidente.
- c) En qué centro de trabajo o punto de venta se ha producido el incidente.
- d) En qué división de negocio o dirección corporativa de la empresa se ha producido el incidente.

10.8. Gestión del Canal Línea Ética

El Canal de Línea Ética estará gestionado por el Órgano de Cumplimiento. Este está conformado por un representante de los Departamentos Corporativos de:

- Asesoría Jurídica,
- Recursos Humanos,
- Auditoría Interna y,
- Área de Cumplimiento.

Las denuncias presentadas a través del indicado canal se redireccionarán automáticamente a las personas designadas en cada uno de los departamentos antes señalados, quienes recepcionarán las mismas, darán acuse de recibo antes de 7 días hábiles a su notificación y, procederán a su toma de conocimiento y clasificación según gravedad, iniciándose así su tramitación.

El Órgano de Cumplimiento adoptará medidas para garantizar la estricta confidencialidad del procedimiento y que los empleados o directivos que recurran a este canal de comunicación sean salvaguardados frente a represalias, discriminaciones y cualquier otro tipo de trato injusto o adverso.

El Órgano de Cumplimiento se reunirá con una periodicidad mensual para analizar los comunicados recibidos durante ese periodo de tiempo, a no ser que, a criterio del responsable corporativo de cumplimiento y atendiendo a la valoración que efectúe de la posible relevancia de la comunicación recibida, considere que el Órgano de Cumplimiento debe reunirse para tratar el asunto con carácter inmediato o en un plazo de tiempo inferior al previsto para tener la reunión ordinaria de seguimiento mensual.

El Órgano de Cumplimiento llevará el control, registro y archivo de los comunicados recibidos, tanto de aquellos respecto a los que se considere conveniente iniciar una determinada investigación, como de aquellos otros que se considere su archivo. Cumpliendo en todo momento con la normativa aplicable en materia de Protección de Datos.

Como resultado del análisis e investigación realizada, el Órgano de Cumplimiento le dará a la denuncia el curso que considere oportuno, atendiendo a la naturaleza de los hechos comunicados, a los efectos de que por el órgano o comité que corresponda se tomen las medidas que sean pertinentes, del tipo que sea, con las consecuencias inherentes a las mismas.

Anexos

Anexo I: Convenios y recomendaciones de las Organizaciones Internacionales

Además de todas las leyes vigentes en los diferentes países y territorios donde CIRSA desarrolla su actividad, existen una serie de tratados y convenios de carácter internacional hacia los que CIRSA desea mostrar su compromiso y su firme adhesión; del mismo modo, CIRSA desea que todos sus colaboradores se adhieran igualmente. Dichos tratados y convenios son los que a continuación se detallan:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Convención Europea sobre Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.
- Convención contra la corrupción de la ONU.
- Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento.

www.cirsa.com
2022