



CÓDIGO ÉTICO

REPARTOS REAL

INDICE

CODIGO ÉTICO

1. Definición
2. Finalidad
3. Destinatarios
4. Código de Principios y Valores
5. Normas Generales de Conducta

PRINCIPIOS DE ACTUACION PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERES

EMPLEADOS

Cumplimiento de la legalidad vigente.

Desarrollo profesional Uso y protección de los activos empresariales.

Recursos financieros Conflictos de interés, oportunidades de negocio y otras actividades

Propiedad intelectual

CLIENTES

Calidad de servicios

Confidencialidad

Relación con clientes

PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Política de selección

Confidencialidad

Relación con proveedores

DERECHO DE LOS ACCIONISTAS

Transparencia y creación de valor

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Control de aplicación del código

Régimen disciplinario

Aprobación y vigencia del código

DEFINICIÓN

Principios que han de guiar y orientar el comportamiento profesional de los empleados de REPARTOS REAL en el marco de sus actividades y obligaciones laborales y profesionales.

Este código ético recoge el compromiso de REPARTOS REAL de actuar conforme a unos valores que garanticen un comportamiento responsable y con absoluto respeto a la legalidad vigente, en todas las relaciones de la Compañía, con sus propios empleados, con sus clientes, con sus proveedores, con sus accionistas y con la sociedad en general.

FINALIDAD

La asunción por REPARTOS REAL de un código ético representa el compromiso expreso de la Compañía de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento se vincula.

DESTINATARIOS

Son destinatarios del código ético de REPARTOS REAL todos sus empleados, que deberán conocer y aceptar su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de su incorporación a la Compañía. Los proveedores, subcontratistas, clientes y cualesquiera terceros que mantengan relaciones jurídicas con REPARTOS REAL —en adelante, grupos de interés— quedarán amparados por los principios del presente código en cuanto les sean de aplicación.

CÓDIGO DE PRINCIPIOS Y VALORES

Primero. La fe en la iniciativa privada como motor de la economía y fuente de la prosperidad colectiva.

Segundo. El respeto a la legalidad vigente.

Tercero. La sensibilidad hacia las carencias sociales y la actuación basada en criterios de ética profesional, pauta de nuestro comportamiento.

Cuarto. La permanente atención a las demandas de servicios que la sociedad reclame, eje fundamental de nuestro proyecto empresarial

Quinto. La satisfacción de nuestros clientes, con la calidad comprometida, objetivo prioritario de nuestra oferta de servicios y legítima justificación del beneficio empresarial

Sexto. La vocación de innovación creativa y de liderazgo, rasgos característicos de nuestra cultura

Séptimo. El mantenimiento de la solvencia económica y la gestión eficaz de nuestros recursos, bases de nuestro proyecto económico y garantía de su continuidad.

Octavo. La corresponsabilidad en la gestión y la ordenada delegación de funciones, bases de nuestro estilo de dirección.

Noveno. La formación y desarrollo de nuestros trabajadores, las políticas activas para la conciliación de la vida laboral con la familiar y el respeto al principio de igualdad, pilares de nuestra política de recursos humanos

Décimo. El respeto al medio ambiente y la aplicación de medidas preventivas que garanticen la seguridad y la salud de nuestros trabajadores, marco para el desarrollo de todas nuestras actividades.

NORMAS GENERALES DE CONDUCTA

Compromiso con los derechos humanos y laborales

Adhesión y respeto al Pacto Mundial de Naciones Unidas y a las declaraciones de la Organización Internacional del Trabajo.

Competencia leal

Compromiso para competir en los mercados de forma leal, cumpliendo con la normativa de defensa de la competencia.

Medio ambiente

Desarrollo de la actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa al respecto.

Compromiso con el desarrollo sostenible, que se sustenta en la puesta en marcha de una política que permita tener identificados los efectos ambientales que genera cada una de sus actividades con el objetivo de minimizar el impacto ambiental.

Seguridad y salud en el trabajo

Protección de la integridad y salud de nuestros empleados a través de una política de seguridad y salud en el trabajo, basada en el cumplimiento estricto de todas las regulaciones, la formación y la gestión preventiva de los riesgos laborales.

Compromiso de dotar a nuestros empleados de los recursos necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

Compromiso de los empleados de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo y de hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades.

Velar por la aplicación, tanto por parte de los proveedores como de los subcontratistas con los que la Compañía opere, del estricto cumplimiento de toda la normativa legal que les sea aplicable en materia de seguridad y salud en el trabajo y protección del medioambiente.

PRINCIPIOS PARA NUESTROS GRUPOS DE INTERES

EMPLEADOS

Cumplimiento de la legalidad vigente

Todos los empleados velarán por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad. Asimismo, en todo momento respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por REPARTOS en sus relaciones contractuales con terceros.

Política de información

Todos los empleados serán informados y aceptarán los principios y criterios en que la Compañía basa su desarrollo profesional, la eficacia de su gestión y el fortalecimiento de su compromiso con los fines y objetivos de la Empresa.

Compromiso con la formación

Cada empleado deberá atender a su propia formación, utilizando todos los medios que REPARTOS REAL pone a su disposición, en un compromiso constante consigo mismo y con la Compañía dirigido a actualizar e incrementar su formación, a fin de alcanzar su pleno desarrollo profesional y el logro de sus objetivos personales.

Promoción profesional

La promoción interna en REPARTOS REAL está basada en principios de capacidad, competencia y méritos profesionales. Las decisiones al respecto se adoptarán conforme a criterios claros, objetivos y transparentes. Todos los empleados serán informados de las herramientas de evaluación de su rendimiento y valoración de sus resultados, que en cualquier caso estarán basadas en criterios de objetividad y transparencia.

Conciliación de vida familiar y profesional

El equilibrio entre las obligaciones laborales y la vida personal y familiar se obtiene mediante una política de recursos humanos que genere medidas que hagan posible compatibilizar el compromiso con la Compañía con el tiempo necesario para el desarrollo de un proyecto personal de vida.

Profesionalidad en el trabajo.

Los empleados de REPARTOS REAL actuarán en el ejercicio de aquellas competencias que les estén atribuidas por razón de sus cargos, poniendo en práctica criterios que conduzcan a la mayor eficacia, al menor coste posible, siguiendo siempre las pautas que, según su respectiva formación técnica, sean, en cada caso, las pertinentes.

Estilo de dirección de los mandos y directivos de REPARTOS REAL

La atribución de competencias directivas en todos los niveles de nuestra Organización conllevará, también, la asunción de las responsabilidades derivadas de la toma de decisiones. El ejercicio del mando será también escuela de formación, ejercicio de evaluación constante, estímulo del talento y cauce de desarrollo profesional de nuestros empleados, mediante el diseño de planes de carrera y de sucesión de puestos directivos. Los directivos y mandos de REPARTOS REAL son responsables de la motivación y comunicación entre los miembros de sus equipos, fomentando para ello un estilo de dirección participativo en el que se potencie la comunicación, se practique la delegación y se fomente la iniciativa, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la colaboración con los demás.

Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades

Compromiso con la creación de un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, poniendo especial atención en impulsar la igualdad de oportunidades y el trato a todos los empleados de manera justa y sin prejuicios eliminando cualquier tipo de discriminación, cualquiera que sea su causa u origen.

Entorno respetuoso de trabajo y sin acoso

Rechazar cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, favoreciendo un entorno de trabajo agradable y seguro. En este sentido, REPARTOS REAL ha implantado políticas que reflejan su compromiso con la prevención y supresión de todas las formas de acoso en el ámbito de su Organización.

Uso y protección de los activos empresariales

REPARTOS REAL pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. Todas las personas que trabajan en REPARTOS

REAL se comprometen a hacer buen uso de los medios materiales e inmateriales que se ponen a su alcance.

Recursos de informática y comunicaciones

Los recursos de informática y comunicaciones, y especialmente el correo electrónico e Internet, deben ser usados única y exclusivamente para el desempeño de las funciones profesionales de los empleados, pudiendo someterse su uso a seguimiento o auditorías en cualquier momento.

Recursos financieros

Los empleados se responsabilizarán del uso correcto de los recursos financieros que les sean facilitados. La Empresa dispone de la correspondiente normativa interna que regula los gastos de viaje y los de representación en que incurran nuestros empleados en el ejercicio de su actividad. Toda disposición, a título gratuito, de bienes o servicios de la Compañía, deberá estar expresamente autorizada en términos de lo dispuesto por la correspondiente normativa de la empresa. En el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, los empleados de REPARTOS REAL no podrán solicitar o recibir, por sí, o por persona interpuesta, regalo o presente alguno que tenga por finalidad influir en sus decisiones, debiendo comunicar a sus superiores cualquier proposición que en ese orden reciban.

Conflictos de interés, oportunidades de negocio y otras actividades

Los empleados de REPARTOS están obligados a comunicar a sus respectivos superiores la existencia de eventuales conflictos de intereses que puedan existir entre ellos mismos —o personas a ellos vinculados— y la Empresa.

Oportunidades de negocio

Los empleados no podrán aprovechar, en beneficio propio o de persona a ellos vinculada, informaciones u oportunidades de negocio de las que hayan tenido conocimiento por razón de su trabajo.

Otras actividades

Los empleados de REPARTOS REAL no podrán realizar otras actividades, bien sea en nombre propio, o al servicio de terceros, remuneradas o no, cuando resulten incompatibles con las obligaciones derivadas de su relación laboral con REPARTOS REAL.

Confidencialidad de la información

Todos los empleados de REPARTOS REAL están obligados a proteger la información, confidencial o reservada de que sean conocedores por razón de su cargo —ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter— y no usarla fuera del ámbito de su relación laboral, ni revelarla a terceros sin el previo consentimiento escrito de la empresa, excepción hecha de aquellas solicitudes de información que le sean exigidas por autoridad judicial o administrativa en términos legales. Aquellos empleados que, por razón de sus altas responsabilidades, tengan acceso a información especialmente

sensible podrán ser exigidos por la Compañía para suscribir compromisos específicos de confidencialidad como anexo a su contrato principal de trabajo. La empresa garantizará a sus empleados, proveedores, clientes y a cualesquiera terceros que con ella tengan relación el fiel cumplimiento de la normativa sobre protección de datos, adoptando las pertinentes medidas en su Organización para que dicha normativa tenga plena eficacia.

Propiedad intelectual

El derecho de usar o explotar, en forma industrial o comercial, cualesquiera innovaciones o invenciones que produzcan, en el ejercicio de su actividad laboral, los empleados de REPARTOS REAL, y que den lugar a marcas, patentes, modelos de invención, derechos de autor, dibujos y modelos industriales, etc., pertenecerán a REPARTOS REAL, quien los protegerá en los términos establecidos.

CLIENTES

Confidencialidad Se garantizará que la información que REPARTOS REAL posea, derivada de sus relaciones con sus clientes, quede debidamente amparada por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Calidad de servicios La satisfacción de nuestros clientes por los servicios prestados por nuestras empresas se constituye en el objetivo prioritario de nuestra actividad empresarial. Todos los empleados deben ser conscientes de que el éxito en la relación con los clientes radica en la correcta prestación de los servicios ofrecidos. Para ello, y con el fin de alcanzar los niveles de calidad comprometidos, REPARTOS REAL pone a disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de su actividad.

Relación con clientes Todas las relaciones que REPARTOS REAL mantenga con sus clientes quedarán debidamente documentadas en la forma que jurídicamente sea procedente y expresadas en términos claros que permitan determinar con precisión los derechos y obligaciones nacidos de las referidas relaciones.

PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS

Política de selección La selección de proveedores y subcontratistas se hará con criterios de transparencia, objetividad y libre concurrencia, de manera que se garanticen la calidad del bien adquirido o del servicio cedido y las mejores condiciones económicas, valorando, especialmente, la solvencia técnica y financiera del proveedor y subcontratista y la experiencia habida de relaciones anteriores con los mismo.

Confidencialidad El conocimiento de información protegida a la que REPARTOS REAL tenga acceso, como consecuencia de su relación con proveedores y subcontratistas, contará con las garantías previstas en la Ley de Protección de Datos.

Relación con proveedores Los empleados deberán cumplir y respetar la normativa interna de la Compañía a la hora de proceder a la homologación de proveedores, así como en la adjudicación de trabajos, suministros y servicios. La Compañía pondrá los medios necesarios para evitar que intereses personales de sus empleados influyan decisivamente en todos los procesos más arriba referidos. REPARTOS REAL, basándose en su programa de compras responsables, realiza una evaluación continuada de sus proveedores y subcontratistas sobre el cumplimiento de requisitos medioambientales, de calidad y de seguridad.

DERECHOS DE LOS ACCIONISTAS

Transparencia y creación de valor Los derechos de los accionistas frente a la Compañía están garantizados por el estricto cumplimiento por sus administradores de toda la normativa vigente y, en especial, por la de carácter societario. La misión fundamental de los administradores sociales se encaminará a la creación de valor en beneficio de los accionistas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

REPARTOS REAL manifiesta su compromiso con los principios de la responsabilidad social corporativa, promoviendo y contribuyendo de forma activa y voluntaria al desarrollo social y económico. Uno de los principales valores y principios del proyecto empresarial es velar por la integración social de colectivos con especiales dificultades para el acceso al empleo, la integración laboral de las personas con discapacidad y grupos en riesgo de exclusión social.

Es objetivo prioritario la integración de los derechos sociales y laborales con las preocupaciones de seguridad, medio ambiente y gobernanza en sus operaciones y sus relaciones con sus colaboradores, clientes y proveedores. Los derechos fundamentales humanos, condiciones de trabajo, criterios de no discriminación (color, raza, sexo, religión, etnia, social), libertad de asociación, y la prohibición de emplear personas que trabajen bajo la edad mínima requerida por la ley, son puntos de elevada inquietud para la Dirección.

Forman parte del conjunto de acciones que integran el concepto de responsabilidad social corporativa tanto los principios relativos a la formación de los empleados como los relativos a la conciliación de la vida laboral y familiar, es fundamental el papel de las personas que forman nuestra organización, tomando siempre como referencia nuestros valores de integridad, responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación, que deben servirnos de guía para todas nuestras decisiones y actuaciones.

La presente política de Responsabilidad Ética-Social Empresarial, expresa a nuestro entender, el cauce ético por el que deben discurrir las actividades que realiza nuestra organización, siempre desde el máximo respeto a los derechos humanos y ejerciendo toda nuestra influencia para que nuestros socios, clientes, proveedores y empresas colaboradoras tengan un desempeño tan exigente como el nuestro.

El estricto cumplimiento de este Código por parte de todos nos ayudará a ser una empresa más exitosa y a crear más valor en todos nuestros ámbitos de actuación, al mismo tiempo que nos hará merecedores de la máxima confianza de todos nuestros REPARTOS de interés y de la sociedad en su conjunto. Llevar a cabo prácticas para realizar un negocio justo y ético, por ejemplo, contra la corrupción y el soborno, conflictos de intereses, fraude, blanqueo de dinero o las prácticas contrarias a la competencia, son asimismo ítems siempre tenidos en cuenta a la hora de llevar a cabo cualquier tipo de actividad bajo el alcance de nuestra organización.

Los incumplimientos que, eventualmente, pudieran darse, serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicables por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

CONTROL DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Con el fin de garantizar el cumplimiento del código ético, existirá un comité compuesto por directivos de las siguientes áreas:

- Área Corporativa de RR. HH.
- Área Corporativa de Organización y Control.

El Comité de Ética actuará de forma independiente para garantizar la imparcialidad y consistencia de sus decisiones. Las decisiones se tomarán por mayoría de sus miembros. El Comité de Ética será presidido por el representante de la Dirección que en caso de empate ostentará el voto de calidad.

El Comité de Ética tendrá asignadas las siguientes funciones:

- Interpretar el código y resolver las consultas que se planteen.
- Recibir y evaluar comunicaciones relacionadas con la aplicación del código. En concreto, dictaminar en los casos de expediente laboral por violación del código.
- Tramitar las comunicaciones recibidas, si procede, hasta dictar una resolución.
- Proponer al Órgano de Administración cuantas modificaciones, aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del código.
- Elaborar regularmente informes sobre el nivel de cumplimiento del código ético, elevando las recomendaciones que considere necesarias para mejorar su contenido, facilitar su comprensión o velar por su salvaguarda. Procedimiento de comunicación.

REPARTOS REAL pone a disposición de sus empleados, a través del presente procedimiento, un canal que permite comunicar de forma confidencial aquellas actuaciones o conductas que puedan considerarse que vulneran los principios establecidos en el código ético. El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o REPARTOS de interés debidamente identificado. En el caso de denuncias anónimas, se estará a lo indicado más adelante. Cualquier empleado de REPARTOS REAL o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del código ético en una de las empresas del REPARTOS REAL o en sus empleados. Este procedimiento garantiza que quede preservada la identidad de la persona que comunique una actuación anómala. Asimismo, los empleados pueden hacer uso de este procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas existentes en la Compañía, en las materias objeto del código.

Las comunicaciones que contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a la interpretación o aplicación del código ético podrán hacerse llegar al Comité de Ética a través de la siguiente dirección: Avenida de Gijón Nº13, 47009 Valladolid.

El Comité de Ética asume el compromiso de resolver cualquier asunto que sea sometido a su competencia. Para poder dar por válida una denuncia deberán concurrir, como mínimo, los siguientes requisitos:

- Identidad del denunciante.
- Contenido de la denuncia y pruebas o indicios en que se apoye.
- Persona o personas a quienes se atribuyan los hechos denunciados.

El Comité de Ética analizará la información presentada y hará las pertinentes averiguaciones. Una vez evaluado su resultado, el comité determinará la admisibilidad o no de la denuncia y, si procede, trasladará el expediente con toda la información a la Dirección para que complete la investigación, concluyendo el proceso con la propuesta de resolución que el Departamento de Auditoría Interna elevará al órgano de la Empresa, a quien corresponde dictar la resolución que, como consecuencia de la incoación del expediente, se adopte. De dicha resolución se dará traslado, a los efectos procedentes, a la Dirección Corporativa de RR. HH., quien aplicará las medidas disciplinarias oportunas conforme a la legislación laboral aplicable, que pueden llegar a la extinción de la relación laboral, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el empleado hubiese podido incurrir. Los empleados tienen el deber de informar al Comité de Ética cuando tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad, violación de las leyes o del propio código ético de REPARTOS REAL.

RÉGIMEN DISCIPLINARIO.

Cuando el Comité de ética determine que un Profesional ha incumplido el presente Código Ético, encomendará a la Dirección de Recursos Humanos correspondiente la aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el convenio colectivo o en la legislación laboral que resulte de aplicación. El incumplimiento del Código Ético puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de aplicación.

APROBACIÓN Y VIGENCIA DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente código ético ha sido aprobado por REPARTOS REAL el 1 de abril de 2019. El código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique la Dirección.

