



ortzadar

CÓDIGO ÉTICO

Contenido

1.Objeto.....	2
2.Ámbito de aplicación.....	2
3.Principios rectores de la conducta en Ortzadar	2
4.Pautas de conducta	3
5.Respeto a las personas.....	3
6.Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.....	4
7.Cooperación y dedicación	4
8. Seguridad y salud en el trabajo	4
9. Uso y protección de los activos	5
10. Corrupción y soborno.....	5
11. Pagos irregulares y blanqueo de capitales.....	5
12. Imagen y reputación corporativa	5
13. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses	6
14. Tratamiento de la información y del conocimiento.....	6
15. Relaciones con clientes	7
16. Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores	7
17. Respeto al medio ambiente	8
18. Aceptación y cumplimiento del Código.....	8
19. Comisión del Código Ético	8
20. Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción	9
21. Vigencia	10

1. Objeto

El Código Ético de Ortzadar tiene como finalidad establecer las pautas de conducta que han de presidir el comportamiento ético de todas sus personas empleadas, directivas y personas miembros de los órganos de gobierno en su desempeño diario y en las relaciones e interacciones que mantienen con todos sus grupos de interés. Estos grupos son los formados por las personas mencionadas anteriormente y además por las entidades proveedoras, colaboradoras externas, clientes, instituciones públicas y privadas y la sociedad civil en general, en la medida que se relacionen con Ortzadar.

Este Código Ético constituye una guía de actuación para establecer un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de todas las personas y grupos citados anteriormente, de acuerdo con la legislación vigente y con la normativa interna de Ortzadar.

2. Ámbito de aplicación

El Código Ético de Ortzadar va dirigido a todas sus personas empleadas, directivas y personas miembros de los órganos de gobierno, y en general a todo personal vinculado permanente o temporalmente a Ortzadar, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Las pautas de conducta contenidas en este Código son de obligado cumplimiento.

Por otra parte, Ortzadar promoverá e incentivará entre sus entidades proveedoras y colaboradoras, la adopción de pautas de comportamiento coincidentes con las definidas en este Código Ético.

Los órganos de gobierno de Ortzadar pondrán todos los medios a su alcance para difundir las pautas de conducta contenidas en este Código.

3. Principios rectores de la conducta en Ortzadar

Ortzadar espera de todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código, un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones. Todas ellas pueden consultar a la **Comisión del Código Ético** cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta de este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las pautas del mismo que observen en su desempeño profesional, a su superior/a jerárquico/a o directamente a la Comisión del Código Ético. Con este fin Ortzadar pone a su disposición un canal ético a través del siguiente correo electrónico, kodeetikoa@ortzadar.es, accesible en condiciones de plena confidencialidad, seguridad y respeto a la normativa sobre Protección de Datos.

4. Pautas de conducta

El Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos.
- Respeto a los códigos éticos profesionales correspondientes.
- Respeto a las personas.
- Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades.
- Cooperación y dedicación.
- Seguridad y salud en el trabajo.
- Uso y protección de los activos.
- Corrupción y soborno.
- Respeto específico a la normativa laboral correspondiente a nuestro ámbito, incluido el convenio sectorial
- Pagos irregulares y blanqueo de capitales.
- Imagen y reputación corporativa.
- Lealtad a la empresa y conflictos de intereses.
- Tratamiento de la información y del conocimiento.
- Relaciones con los clientes.
- Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores.
- Respeto al medio ambiente.

Ortzadar asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con el sistema normativo interno establecido, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código deben cumplir las leyes vigentes, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético. Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la empresa ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses. La vinculación con la empresa es incompatible con cualquier situación, conducta o actitud pública contraria a la ética.

5. Respeto a las personas

Ortzadar rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Las personas empleadas de Ortzadar deben tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Todas las personas empleadas tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus personas compañeras, superiores y subordinadas. De la misma forma, las relaciones entre las personas empleadas de la empresa y las de las empresas o entidades colaboradoras externas, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Ortzadar considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

6.Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

Ortzadar promueve el desarrollo profesional y personal de todas sus personas empleadas, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, género, opción sexual, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o diversidad funcional, y se compromete con una política de tolerancia cero con el acoso sexual y el acoso por razón de sexo en el entorno laboral.

La selección y promoción de las personas empleadas se fundamenta en la competencia, el buen desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Todas las personas empleadas deben participar de manera activa en los planes de formación que se pondrán a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor.

7.Cooperación y dedicación

Ortzadar propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación del Código deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran la empresa, los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de sus objetivos e intereses.

Las personas empleadas deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

8. Seguridad y salud en el trabajo

Ortzadar impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en esta materia, así como medidas de protección y autoprotección de la salud psicosocial.

Ortzadar considera que la seguridad es una responsabilidad individual y colectiva, y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones.

Con el objeto de evitar estos comportamientos inseguros, existen una serie de líneas rojas que no se deben traspasar, por parte de ninguna de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código, y que son las que se indican a continuación:

- Ocultar accidentes de trabajo o incidentes graves, o inducir a terceras personas a que lo hagan, ocurridos con ocasión de la ejecución de actividades por cuenta de la empresa y que afecten tanto a personal propio de la misma, como de entidades proveedoras o colaboradoras.
- Falsificar registros de seguridad.
- Ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

9. Uso y protección de los activos

Ortzadar pone a disposición de sus personas empleadas los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos. Todas las personas deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

La empresa no permite el uso de los equipos que pone a disposición de sus personas empleadas para utilizar programas o aplicaciones informáticas cuya utilización sea ilegal, que puedan dañar su imagen o reputación o para acceder, descargar o distribuir contenidos ilegales u ofensivos.

10. Corrupción y soborno

La corrupción y el soborno aparecen cuando las personas empleadas hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para sí, para la entidad para la que trabaja o para un tercero. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude.

Ortzadar se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a ella para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Las personas incluidas en el ámbito de aplicación del presente Código no podrán aceptar, directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Asimismo, no se deberán hacer, directa ni indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

11. Pagos irregulares y blanqueo de capitales

Ortzadar cumplirá la legislación vigente para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

12. Imagen y reputación corporativa

Ortzadar considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus clientes, personas empleadas, proveedores/as, autoridades, y de la sociedad civil en general. Todas las personas empleadas y miembros de los Órganos de Gobierno, deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de Ortzadar en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de empresas proveedoras y colaboradoras. Las

personas empleadas de Ortzadar han de ser especialmente cuidadosas en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública (incluidos los comentarios en redes sociales), siempre que aparezcan en ellas con el carácter de personas empleadas, representantes o vinculadas a Ortzadar.

Ortzadar no financia a partidos políticos ni a sus representantes o personas candidatas. La vinculación o colaboración de las personas empleadas con partidos políticos se realizará a título personal y será ajena totalmente a las actividades de la empresa.

13. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses

Los conflictos de interés aparecen en aquellas circunstancias donde los intereses personales de las personas empleadas, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de su compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran, a título personal, en alguna transacción u operación económica de la compañía. En este sentido, se respeta la participación de las personas empleadas en otras actividades financieras o empresariales, siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como personas empleadas. En esta línea, han de atenerse a las limitaciones, en cuanto a su participación en otras empresas, establecidas en la legislación que les sea aplicable. Las personas empleadas deberán informar a su empresa en el caso de que ellos/as o sus familiares cercanos participen o vayan a participar en el capital o los órganos de gobierno de otras sociedades que puedan entrar en colisión con los intereses de aquella.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, las personas empleadas, colaboradoras y los miembros del Órganos de Gobierno deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la empresa. Asimismo, deben evitar situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre sus intereses personales y los de la empresa.

14. Tratamiento de la información y del conocimiento

Ortzadar considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección. Además, declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que las personas empleadas y colaboradoras deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.

Todas las personas empleadas, colaboradoras y los miembros del Órgano de Gobierno de Ortzadar, deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información las personas empleadas y colaboradoras deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario. Si bien la persona trabajadora, debe

informar a sus figuras coordinadoras de los conflictos éticos propios de la recepción de información, se reserva el derecho de consulta a su propio colegio profesional, y/o a su sindicato deseado, manteniendo criterios de confidencialidad por todas las partes, que ya vienen marcados en la legislación y/o códigos éticos correspondientes.

Ortzadar promueve que la información y conocimiento que se genera en la empresa fluya adecuadamente entre todas sus personas empleadas y colaboradoras para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el desarrollo de las personas. Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de Ortzadar en los términos referidos en la legislación vigente.

Ortzadar cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, personas empleadas, empresas proveedoras y colaboradoras externas, personas candidatas en procesos de selección u otras personas que se relacionen profesionalmente con la empresa.

15. Relaciones con clientes

Ortzadar asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política del sistema de gestión de calidad sea practicada por todas las personas empleadas de acuerdo con estos principios. Ortzadar compete en el mercado de manera leal, y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas dirigidas a la obtención de ventajas indebidas. Todas las personas empleadas, colaboradoras y los miembros del Órgano de Gobierno deben actuar de forma íntegra con sus clientes, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

La información o asesoramiento que se proporcione a clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

16. Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores

Ortzadar considera a sus empresas proveedoras y colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellas relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo. Ortzadar asume el compromiso de intentar promover en sus relaciones con terceros, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código Ético.

Todas las personas empleadas y los miembros de los Órganos de Gobierno que participen en procesos de selección de empresas proveedoras y colaboradoras externas, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, con la normativa interna en la materia y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la compañía.

17. Respeto al medio ambiente

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de Ortzadar. Las personas empleadas, colaboradoras y Órganos de Gobierno deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos. En sus relaciones con empresas proveedoras o entidades colaboradoras externas, Ortzadar transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

18. Aceptación y cumplimiento del Código

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas empleadas de Ortzadar, para sus entidades colaboradoras, miembros de los órganos de gobierno y para aquellos terceros que lo hayan asumido voluntariamente en sus relaciones o contratos con Ortzadar. La empresa lo insertará para su difusión en su página web y lo dará a conocer a aquellas personas o entidades con quienes se relaciona y para las que resulte relevante su contenido.

Las personas empleadas deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la empresa, incorporándose el cumplimiento de los principios del mismo a sus contratos de trabajo. Adicionalmente Ortzadar podrá requerir periódicamente a las personas incluidas en su ámbito de aplicación para que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta establecidas en el Código.

Todas las personas empleadas podrán ser evaluadas en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, y en su caso se aplicarán las sanciones procedentes. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a una persona empleada que contravenga lo establecido en el presente Código Ético. Ninguna persona empleada puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación de Ortzadar y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todas las personas incluidas en su ámbito de aplicación tienen la obligación de informar a su superior jerárquico o a la Comisión del Código Ético sobre cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

19. Comisión del Código Ético

La Comisión del Código Ético es un órgano de consulta, recomendación e investigación que tiene por finalidades:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código Ético.
- Interpretar el Código Ético y orientar las actuaciones en caso de duda.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con la aplicación del Código Ético.

- Facilitar y gestionar una vía de comunicación a todas las personas empleadas, empresas proveedoras y colaboradoras para la realización de buena fe y sin temor a represalias de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código Ético o de cualquier otra información relacionada.
- Realizar informes a los Órganos de Gobierno de Ortzadar acerca de la difusión y cumplimiento del Código Ético, así como de las actividades de la propia Comisión, elaborando recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.
- Instruir expedientes para la comprobación de los posibles incumplimientos del mismo y proponer a los Órganos de Gobierno o en su caso las medidas contractuales o de otro orden que procedan.

La Comisión estará formada por un mínimo de dos y un máximo de cuatro miembros de los Órganos de Gobierno, designados por éstos. La Comisión elegirá a su figura de Presidencia y regulará su propio funcionamiento. Dicha comisión, manteniendo los niveles de confidencialidad correspondiente, llamará a consulta y asesoramiento a la RLT si así lo considera, en casos en los cuales haya personas trabajadoras implicadas. El propio comité de empresa se compromete a dar respuestas ágiles y ajustadas en el tiempo, siempre que se requiera su presencia y/o consulta.

20. Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción

Es responsabilidad de cada persona empleada garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este código y el derecho a denunciar su incumplimiento y asimismo, el derecho a denunciar en los supuestos contemplados en la Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y que en su artículo 2 dispone lo siguiente:

“Artículo 2. Ámbito material de aplicación.

1. La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:

1.º Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;

2.º Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o

3.º Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad

sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.”

Estas denuncias podrán realizarse a través del **canal interno de información**, integrado dentro del **Sistema Interno de Información** de Ortzadar, que incluye los siguientes medios:

- Correo electrónico: kodeetikoa@ortzadar.es
- Correo postal:
Ortzadar S.L.
Att. Comisión del Código Ético
Plaza Landabaso, 12
48015 BILBAO
- Teléfono: 94 474 5775 (Preguntar por Inma Ibañez)
- Solicitud de reunión presencial (Inma Ibañez) en el plazo máximo de siete días.

También podrán realizarse estas denuncias por el canal externo de información de la Autoridad Independiente de Protección del Informante, A.A.I., u órganos autonómicos correspondientes.

Además, a quienes realicen la comunicación a través de canales internos, se les informará de forma clara y accesible sobre los canales externos de información.

Todos los reportes se manejan de manera confidencial de conformidad con lo dispuesto en la normativa sobre protección de datos personales, prohibiéndose cualquier forma de represalia en contra de las personas que cooperen en la investigación de algún acto contrario a este código o la normativa indicada en este apartado.

21. Vigencia

El Código Ético entra en vigor en el día de su inserción en la página web de Ortzadar y estará vigente en tanto no se apruebe su modificación o anulación. Se revisará y actualizará cuando proceda por los Órganos de Gobierno o a propuesta de la Comisión del Código Ético, atendiendo a las sugerencias y propuestas recibidas a través del canal ético, la experiencia de funcionamiento de la Comisión y los compromisos adquiridos por Ortzadar en materia de responsabilidad social y buen gobierno. La parte sindical-RLT- se compromete a avalar, promover y dar a conocer dicho código ético, entendiendo que la redacción, difusión y cumplimiento del mismo son elementos deseables y propios de unas buenas prácticas y ejercicios profesionales.