

# **CÓDIGO ÉTICO**

**GS** Inima

# CONTENIDOS

<b>1. Objeto</b> .....	<b>4</b>
<b>2. Alcance</b> .....	<b>4</b>
<b>3. Vigencia</b> .....	<b>4</b>
<b>4. Principios de conducta</b> .....	<b>5</b>
4.1. ... con el cliente .....	5
4.2. ... con los empleados .....	5
4.3. ... con accionistas.....	6
4.4. Prácticas comerciales .....	6
4.5. Gestión de los riesgos ambientales .....	6
4.6. Responsabilidad hacia la comunidad .....	7
4.7. Conflictos de interés, corrupción y soborno .....	7
4.8. Protección de activos empresariales y seguridad de la información.....	8
<b>5. Principios básicos</b> .....	<b>8</b>
5.1. Toma de decisiones y principios de conducta .....	8
5.2. Consecuencias de conductas no éticas y obligación de denunciar .....	8
5.3. Canal del Código Ético y Comisión de Cumplimiento.....	9

Establecer pautas de comportamiento en sus relaciones con los grupos de interés es, para GS Inima, esencial en su compromiso con la transparencia y la ética empresarial.

GS Inima pretende afianzar una cultura corporativa basada en la integridad, donde los empleados persigan conjuntamente el objetivo corporativo de crecer basándose en los principales valores de la compañía: la innovación, la excelencia y la colaboración.

El presente Código Ético de GS Inima es la respuesta a estos compromisos. En él se establecen los valores éticos y los principios que deben guiar el comportamiento de los empleados, de manera que se facilite su desarrollo profesional y se respeten los valores compartidos de la compañía con sus grupos de interés. Los contenidos de este Código Ético constituyen la referencia normativa en asuntos éticos, y deberán ser respetados y cumplidos por todos los empleados de GS Inima y sus filiales.

Con este Código, la compañía aplica el debido control para promover el cumplimiento y para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares o contrarias a las normas, cualquiera que sea su naturaleza.

## **1. Objeto**

El Código Ético de GS Inima establece los principios básicos que deben guiar el comportamiento ético de los empleados de la compañía, en todos los países en los que opera, y sirve de guía para las relaciones entre aquéllos y el resto de grupos de interés así como entre los empleados de GS Inima.

Además, el Código Ético pretende ser la norma vigente para todos los empleados en aspectos relacionados con la ética y la integridad, aspectos claves para alcanzar una cultura corporativa basada en estos valores.

GS Inima promoverá el respeto de estos principios incluidos en el Código Ético entre sus empleados, proveedores, contratistas o empresas colaboradoras, con el fin de que éstos adapten su comportamiento y pautas de actuación a lo establecido por el Código.

## **2. Alcance**

El Código Ético es de aplicación a todos los empleados de GS Inima en todos los países en los que la compañía opera, independientemente de su categoría profesional.

Su cumplimiento también será exigible a los empleados de sus filiales.

## **3. Vigencia**

El presente Código Ético estará vigente desde el momento de su aprobación por parte del Director General de GS Inima.

La dirección de GS Inima será la responsable de garantizar la aplicación y cumplimiento del Código, así como de proceder a su actualización cuando las circunstancias así lo requieran.

Periódicamente, la compañía revisará los contenidos del Código adaptándolo a aquellas materias de ética y cumplimiento que sean relevantes.

## **4. Principios de conducta**

GS Inima establece los siguientes principios de conducta que guían su actuación:

### **4.1. ...con el cliente**

- Trabajar para conocer sus necesidades, de manera que se ofrezca un servicio de acuerdo a sus expectativas, respetando en todo momento los más altos niveles de calidad y alcanzando la excelencia en el servicio.
- Proporcionar a los clientes información y asesoramiento veraz, claro y transparente sobre los productos y servicios evitando transmitir información incorrecta o inexacta que pueda inducir al cliente a error o a tomar una decisión equivocada.
- Garantizar la protección de la información, comprometiéndose a no revelar datos a terceros, salvo si existe consentimiento expreso del cliente o por requerimiento legal.
- Asegurar la máxima transparencia en la información proporcionada durante la ejecución del contrato, cumpliendo estrictamente los asuntos previamente acordados e informando inmediatamente de posibles variaciones en los términos contractuales.

### **4.2. ...con los empleados**

- Promover, mediante formación específica y difusión de información relacionada con el Código Ético, una cultura corporativa basada en la ética y la integridad, que fomente un comportamiento basado en la honestidad, la comunicación y el respeto.
- Garantizar la no discriminación por motivo de origen, raza, género, edad, discapacidad, religión u opinión política, asegurando la igualdad de oportunidades.
- Llevar a cabo la evaluación de los méritos y capacidades de los empleados en base a criterios objetivos y transparentes, buscando el desarrollo profesional de los trabajadores, su progreso profesional y motivación.
- Fomentar la autonomía y la creatividad de los empleados permitiendo que participen de manera activa en el desarrollo de la actividad de la compañía, escuchando y atendiendo sus sugerencias a través de canales de comunicación que permitan un diálogo bidireccional.
- Respetar los derechos de libertad de asociación y negociación colectiva. Establecer los medios formativos que permitan a los empleados desarrollar de manera adecuada su actividad laboral, tanto desde un punto de vista de desarrollo del negocio como de la seguridad laboral.
- Proveer a los empleados de las medidas de seguridad y salud laboral de acuerdo a la legislación vigente, adoptando una actitud preventiva, proporcionando un entorno de trabajo libre de accidentes.

- Implantar los mecanismos necesarios para asegurar el respeto entre empleados, de cara a evitar comportamientos que pudieran derivar en situaciones de acoso de cualquier índole, garantizando igualdad de oportunidades entre todos ellos, y fomentando el diálogo y buen trato entre superiores y subordinados.

#### **4.3. ...con accionistas**

- Ofrecer información clara y precisa a los accionistas, aportando datos veraces, completos y fiables acerca de los estados financieros de la compañía, para que éstos puedan tomar decisiones con la información adecuada.
- Mantener la máxima confidencialidad por parte de los empleados que, por su actividad laboral, tengan conocimiento de información que pudiera resultar reservada<sup>1</sup>.

#### **4.4. Prácticas comerciales**

- Competir en los mercados de forma leal, evitando prácticas monopolistas y respetando la libre competencia.
- Establecer las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las leyes de competencia aplicables en los países en los que GS Inima desarrolla sus actividades.
- Promover el crecimiento mutuo con socios comerciales a través de relaciones de colaboración basadas en la transparencia de la información y en el intercambio de conocimientos y experiencias.
- Establecer criterios objetivos, claros y transparentes en las contrataciones y acuerdos con socios, proveedores y contratistas, ofreciendo igualdad de oportunidades y condiciones contractuales.
- Seleccionar proveedores y socios comerciales de manera imparcial, objetiva y transparente.
- Trasladar a los socios comerciales las pautas de conducta establecidas por el Código Ético, apoyándoles en su comprensión.

#### **4.5. Gestión de los riesgos ambientales**

- Velar por el estricto cumplimiento de la normativa aplicable en materia ambiental.
- Garantizar el cumplimiento por parte de los empleados de las Políticas de Sostenibilidad y la de Calidad y Gestión Ambiental, que incluyen los principios rectores relacionados con la protección del medio ambiente.

---

<sup>1</sup> Puede considerarse como información reservada aquella dirigida exclusivamente a un trabajador de GS Inima como consecuencia de la relación laboral de éste con la compañía, cuando la información que recibe no está públicamente disponible. La información reservada suele estar relacionada, pero no está limitada a los siguientes casos:

- Clientes potenciales, actuales y pasados.
- Información entre GS Inima o sus filiales.

- Potenciar la innovación, en línea con lo establecido por la Política de I+D+i, para minimizar el impacto ambiental de las actividades del negocio, así como para el desarrollo de tecnologías propias para subsanar los problemas ambientales.
- Dotar a las instalaciones y a los empleados de los medios adecuados para prevenir incidentes que pudieran causar afección al entorno.

#### **4.6. Responsabilidad hacia la comunidad**

- Asegurar que todas las actividades de la compañía se desarrollan conforme a la legislación aplicable en cada área donde se llevan a cabo.
- Respetar los Derechos Humanos y libertades públicas recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Garantizar el cumplimiento de la legislación vigente y el compromiso con el respeto a la diversidad cultural y las costumbres en todas las áreas geográficas donde opera.
- No efectuar pagos o donaciones a partidos políticos, gobiernos, administraciones o a favor de sus representantes.
- Actuar con honradez e integridad en las relaciones con los gobiernos y administraciones, evitando cualquier forma de corrupción, fraude, extorsión o soborno, procediendo siempre conforme a las leyes que sean de aplicación en cada uno de los países donde GS Inima está presente.
- Considerar las sugerencias de los grupos de interés, dando respuesta a las mismas de la manera más adecuada posible dentro de las posibilidades de la compañía.
- Promover actividades corporativas que incentiven la participación y el compromiso social de los empleados.

#### **4.7. Conflictos de interés, corrupción y soborno**

- Las personas sujetas a este Código Ético, según el alcance establecido en el apartado 2 del presente documento, deberán evitar todas aquellas situaciones que pudieran suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía.
- Las personas sujetas a este Código no podrán ofrecer ni recibir regalos o pagos en especie, en metálico o en forma de cualquier otro beneficio, que no se consideren propios del curso normal de los negocios, con el objetivo manifiesto de conseguir ventajas no justificadas técnica o económicamente en la adjudicación de contratos.
- Las personas sujetas a este Código no buscarán influir de ningún modo sobre la voluntad de terceros ajenos a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

#### **4.8. Protección de activos empresariales y seguridad de la información**

- GS Inima y las personas sujetas a este Código Ético buscarán siempre la preservación del patrimonio de la compañía, en términos de equipamiento, material o información.
- Las personas sujetas a este Código Ético no podrán hacer uso de información corporativa para fines ajenos a su labor profesional sin aprobación previa por parte de la compañía.
- Las personas sujetas a este Código Ético pondrán los medios a su alcance para evitar, en la medida de lo posible, daños, pérdida o robos de los activos que la compañía les haya encomendado con motivo de su labor profesional.
- Las personas sujetas a este Código Ético deben hacer un uso discreto y responsable de la información de la empresa, debiendo mantener confidencialidad sobre toda información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

### **5. Principios básicos**

#### **5.1. Toma de decisiones y principios de conducta**

- Cualquier decisión adoptada por las personas sujetas a este Código Ético deberá ser tomada considerando los principios incluidos en el mismo o en las políticas corporativas de que dispone la compañía. Sin embargo, ante situaciones no especificadas concretamente en éste y ante las cuales pudiera surgir controversia, los empleados deben tomar sus decisiones basándolas en el marco legal vigente, y siempre bajo los principios de equidad y transparencia. En cualquier caso, está disponible para todos los empleados el Canal del Código Ético, habilitado para que todos los empleados puedan transmitir consultas acerca de su manera de proceder ante determinadas situaciones.

#### **5.2. Consecuencias de conductas no éticas y obligación de denunciar**

- En caso de que un empleado detecte una conducta irregular que no se adecue a lo establecido por el Código Ético deberá comunicarlo a su superior jerárquico o a través del Canal del Código Ético.
- El incumplimiento de lo establecido por el Código Ético implicará la posibilidad por parte de GS Inima de tomar las medidas que considere adecuadas, proporcionales en todo caso a la gravedad de lo incumplido. La Comisión de Cumplimiento será el órgano competente para adoptar las medidas pertinentes.
- Las personas sujetas a este Código Ético están obligadas a informar a su superior jerárquico de situaciones que pudieran suponer un conflicto de interés, propio o ajeno.



### **5.3. Canal del Código Ético y Comisión de Cumplimiento**

- GS Inima dispone de un Canal del Código Ético, a través del cual los empleados pueden comunicar de manera anónima cualquier incumplimiento del Código Ético o realizar consultas acerca de asuntos que pudieran generar controversia. Está a disposición de todos los empleados de la compañía.
- La Comisión de Cumplimiento tendrá la responsabilidad de dar respuesta a las consultas y denuncias recibidas a través del Canal del Código Ético. En el caso de que las denuncias requirieran una investigación, será la Comisión de Cumplimiento el órgano encargado de realizar las pesquisas necesarias.
- La Comisión de Cumplimiento garantizará en todo momento la confidencialidad de la información tratada como consecuencia de las comunicaciones recibidas, especialmente los datos personales del denunciante y del resto de personas involucradas en la investigación. GS Inima asegurará la ausencia de represalias para aquellos que realicen comunicaciones de buena fe.
- La Comisión de Cumplimiento estará compuesta por trabajadores de GS Inima que no participen en la actividad comercial, financiera y/o productiva de la empresa, y será nombrada por el Comité de Dirección.

Madrid, 6 de julio de 2016

