



GRUPO JL FROIZ

# CÓDIGO ÉTICO.





ÍNDICE

- 1 FINALIDAD DE ESTE CÓDIGO..... 1**
- 2 LAS CINCO CLAVES DEL CUMPLIMIENTO EMPRESARIAL..... 1**
- 3 PROTOCOLOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO .....2**
  - 3.1 RIGUROSO CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD VIGENTE .....2
  - 3.2 PROFESIONALIDAD Y LEALTAD A LA EMPRESA .....2
  - 3.3 COMPROMISO CON LA CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS .....2
  - 3.4 RESPETO POR LOS DERECHOS HUMANOS Y PROHIBICIÓN DE LA DISCRIMINACIÓN .....2
  - 3.5 IGUALDAD DE OPORTUNIDADES .....3
  - 3.6 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO .....3
  - 3.7 CONCILIACIÓN DE VIDA PERSONAL Y LABORAL .....3
  - 3.8 CONFLICTOS DE INTERESES.....4
  - 3.9 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE .....4
  - 3.10 POLÍTICA EN LAS RELACIONES CON PARTES INTERESADAS .....4
  - 3.11 GESTIÓN FINANCIERA.....4
  - 3.12 USO DE HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS .....5
  - 3.13 BLANQUEO DE CAPITALS .....5
- 4 CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO .....5**
- 5 ACEPTACIÓN Y APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.....5**



## 1 Finalidad de este código

El presente código ético pretende ser la base de un buen gobierno corporativo del Grupo JL Froiz y sus empresas Esypro, JL Froiz, Easyworks y Kyoga, tanto de forma interna, constituyendo normativa de la empresa, como de cara a las partes interesadas, aumentando la confianza en la integridad y el buen hacer de la empresa.

El objetivo de código ético es establecer los protocolos básicos de actuación del conjunto de personas que integran el Grupo JL Froiz, desde los distintos niveles de responsabilidad, para convertirlos en norma interna de la empresa y hábitos de comportamiento.

Además, este código ha de presidir las relaciones del Grupo JL Froiz con sus clientes y proveedores, constituyendo un compromiso con la ética empresarial y la transparencia en todos sus ámbitos de actuación, por lo que habrá de comunicarse su existencia a las partes interesadas con quien se mantengan relaciones.

Responde además a las exigencias de la normativa penal, que, tras la reforma surgida en el año 2015, obliga a formar a los miembros de las empresas sobre las conductas que puedan suscitar una responsabilidad penal para éstas, y a adoptar medidas en materia de prevención penal.

Si bien es cierto que la empresa tomará las medidas oportunas para difundir los principios y protocolos de actuación que aquí se recogen, así como concienciar al personal de su importancia, será responsabilidad de cada miembro leer y comprender los valores que se transmiten, y adoptar una actitud de compromiso hacia su cumplimiento. En este sentido, será labor del responsable de cumplimiento la estricta aplicación del código, debiendo velar por su cumplimiento, contando con un canal específico para que los trabajadores puedan poner en su conocimiento, de manera estrictamente confidencial, los eventuales incumplimientos que se produzcan.

## 2 Las cinco claves del cumplimiento empresarial

- Seguridad

La detección de los riesgos empresariales ayuda a prevenir la comisión de delitos en el seno de la empresa.

- Anticipación

La implantación de un código ayuda a mitigar los riesgos al mínimo, incrementando la seguridad en los protocolos de actuación de la empresa.

- Cumplimiento

A través de la sensibilización y la formación se instaura en la empresa la cultura de cumplimiento y la ética empresarial.

- Responsabilidad

La implantación de un plan preventivo de delitos permite a la empresa eximirse de una posible responsabilidad penal, o en todo caso, la atenuación de esta.

- Transparencia

Será de suma importancia para la empresa en sus relaciones con las partes interesadas y en su reputación, la publicación de un código ético como medida de transparencia.

Los principios mencionados constituyen la base para el establecimiento de protocolos y pautas de conducta que se contienen en el presente código, y deberán respetarse y aplicarse por todas las personas trabajadoras del Grupo JL Froiz, con independencia de su cargo.

Al margen de que el responsable de cumplimiento debe velar por la observancia de esta normativa interna con carácter general en todos los ámbitos de la empresa, aquellas personas que, en el ejercicio de sus



funciones, gestionen o lideren equipos, deberán además velar porque los estos cumplan con lo recogido en este código.

Así mismo, cualquier incumplimiento de lo previsto en este código, deberá ponerse en conocimiento del responsable de cumplimiento, a través del canal de denuncias habilitado a tal fin: [denuncias@grupojlfroiz.com](mailto:denuncias@grupojlfroiz.com), al que tendrá acceso de forma exclusiva y confidencial la responsable de cumplimiento.

### **3 Protocolos básicos de comportamiento**

Las personas de Grupo JL Froiz y partes interesadas deberán atenerse en su conducta profesional a los siguientes principios:

#### **3.1 Riguroso cumplimiento de la legalidad vigente**

Los miembros respetarán de forma rigurosa la legislación vigente en el desempeño de su actividad profesional y en todos los lugares donde operen.

Así mismo, observarán cuidadosamente los principios y normas que aquí se establecen y las instauradas por la propia empresa, así como las relacionadas con la prevención de riesgos laborales y los procedimientos de gestión (basados en las normas ISO 14001, ISO 9001 e ISO45001).

#### **3.2 Profesionalidad y lealtad a la empresa**

La actividad empresarial se llevará a cabo de forma diligente, responsable y eficiente, en consonancia con los principios de ética corporativa.

Tolerancia cero a cualquier tipo de corrupción, poniendo en conocimiento del responsable de cumplimiento cualquier infracción de la que se tenga conocimiento.

Se fomentará la honestidad y la buena fe como forma de actuación, respetando las circunstancias particulares de cada persona implicada en el desarrollo de la actividad profesional.

#### **3.3 Compromiso con la confidencialidad de la información y la intimidad de las personas**

La información personal o profesional a la que se tenga acceso, tanto de las personas como de la empresa, como consecuencia de la actividad laboral, tendrá el carácter de confidencial y estará sujeta al deber de secreto, incluso cuando cese la relación con la empresa, estando obligados en tal caso, a devolver cualquier información de estas características contenida en soporte informático o físico.

En lo relativo a la información de carácter personal de terceros a la que se tenga acceso en el desarrollo de su actividad profesional, deberá ser tratada con arreglo a lo establecido en la Ley Orgánica de Protección de Datos y al documento interno firmado por todas las personas del Grupo JL Froiz "Acuerdo de confidencialidad".

La empresa utilizará las herramientas oportunas para proteger la información y preservar su confidencialidad, cumpliendo con las obligaciones que exige la citada Ley.

Todos los que integran la empresa harán un uso responsable y discreto de la información, quedando terminantemente prohibido su utilización en beneficio de personas de la empresa o terceros.

#### **3.4 Respeto por los derechos humanos y prohibición de la discriminación**

La empresa velará por el respeto a los derechos humanos y laborales reconocidos en la declaración universal de los derechos humanos de Naciones Unidas, mostrando un rechazo total a cualquier violación o infracción en este ámbito.



Se defiende la diversidad, apostando por un ambiente de trabajo libre de discriminación por razón de sexo, edad, raza, ideología, religión u orientación sexual, garantizándose la dignidad de las personas y el respeto en el lugar de trabajo.

Cualquier conducta hostil u ofensiva, será puesta en conocimiento del responsable de cumplimiento, que adoptará en su caso las medidas oportunas.

### **3.5 Igualdad de oportunidades**

Se fomentará la igualdad de oportunidades, teniendo todos los empleados el mismo derecho al desarrollo de su carrera profesional.

El Grupo se compromete a la selección de sus empleados en función de los principios de mérito, capacidad y adecuación al puesto, primando la transparencia y la objetividad en los procesos de selección, y garantizando la igualdad entre hombres y mujeres.

Ejemplo de esto es el modelo de desarrollo profesional en donde la valoración de las personas es en base a sus méritos.

Se fomentará la inversión en formación y aprendizaje para el crecimiento profesional y la promoción de los empleados. Para ello se establece una partida en el presupuesto anual para tal fin y se realiza un seguimiento del cumplimiento del plan de formación.

### **3.6 Seguridad y salud en el trabajo**

En el Grupo se ofrecerá un entorno adecuado en materia de seguridad y salud, cumpliendo con las exigencias de la legalidad vigente en prevención de riesgos laborales.

Los trabajadores tienen la obligación de hacer un uso responsable y seguro de las herramientas o maquinaria necesarias para el desarrollo de su actividad, cumpliendo rigurosamente lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos laborales, velando así por su seguridad y por la de sus compañeros y partes interesadas.

En aras de velar por la seguridad y salud de los trabajadores y el resto de las personas del entorno queda totalmente prohibido acudir al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol, drogas tóxicas o estupefacientes ya que éstos aumentan significativamente el riesgo de sufrir un accidente laboral. Tal conducta será considerada falta muy grave según lo establecido en el art. 67 e, siendo sancionada acuerdo con lo establecido en el artículo 69 b del convenio colectivo.

No se tolerará que en las notas de gastos aparezcan bebidas alcohólicas, porque sería considerado como un indicio de una posible embriaguez por lo tanto no serán abonadas y se considerará como falta según el art. 67 e, sancionado según lo establecido en el convenio en su art. 69 b.

### **3.7 Conciliación de vida personal y laboral**

Conscientes de la importancia del crecimiento personal al margen del profesional, la empresa velará porque sus empleados puedan encontrar un equilibrio entre sus obligaciones laborales y sus aspiraciones personales y familiares.

Prueba de ello son las medidas de flexibilidad de la empresa que podrán adaptarse a las circunstancias personales. Los trabajadores pueden solicitar otras medidas por causas derivadas de su situación familiar o personal.



### **3.8 Conflictos de intereses**

Cualquier situación en la que se enfrente el interés de un empleado o un tercero con el interés de una empresa del Grupo, deberá comunicarse al responsable de cumplimiento, y abstenerse la persona afectada de procesos de toma de decisiones en las que estén en juego el interés individual y el de la compañía.

### **3.9 Compromiso con el medio ambiente**

El respeto y la conservación del medio ambiente serán fundamentales en el desarrollo de la actividad empresarial, actualizándose de forma permanente en materia de legislación nacional e internacional.

Es de suma importancia que exista entre los miembros de la empresa riguroso respeto al entorno y la sostenibilidad, adoptándose prácticas y hábitos que comulguen con la preservación de este, y estableciéndose objetivos para una mejora permanente en este ámbito.

Ante una amenaza inminente de daños medioambientales originada por cualquier actividad económica o profesional, la persona que lo detecte tiene el deber de adoptar sin demora y sin necesidad de advertencia, de requerimiento o de acto administrativo previo, las medidas preventivas apropiadas.

Se pondrá en conocimiento inmediato de la autoridad competente todos los aspectos relativos a los daños medioambientales o a la amenaza de tales daños.

### **3.10 Política en las relaciones con partes interesadas**

El Grupo se regirá en sus relaciones con terceros y con entes públicos por los principios de integridad, honestidad, transparencia, compromiso y respeto.

No se aceptarán ni ofrecerán regalos o beneficios en el marco de las relaciones profesionales, para beneficio propio o de la empresa. Tampoco se tolerarán tratos de favor que puedan considerarse que influyen o podrían influir en decisiones empresariales.

Cuando se reciban regalos por los miembros del Grupo JL Froiz y cuyo valor exceda los 50 €, deberá comunicarse al responsable de cumplimiento, que procederá a su sorteo entre todas las personas trabajadoras de la empresa.

Se respetará la libre competencia, prohibiéndose cualquier actuación que suponga una conducta desleal como la fijación de precios anticompetitivos, desviación de clientela, pactos de exclusividad, etc.

En el Grupo será prioridad máxima la satisfacción del cliente, procurando anticiparse siempre en el conocimiento de sus necesidades, y ofreciendo un servicio eficaz y de calidad. En las relaciones con los clientes, basadas en la confianza mutua, se incluye el respeto a la confidencialidad de sus datos, que no se revelarán a terceros salvo consentimiento u obligación legal.

### **3.11 Gestión financiera**

Se deben formular las cuentas anuales de forma que comprendan el balance de pérdidas y ganancias, un estado que refleje los cambios en el patrimonio neto del ejercicio, y la memoria económica, redactado de forma clara mostrando una imagen fiel de la situación financiera.

Desde gerencia ha de velarse porque las auditorías se lleven a cabo por una empresa que actúe de forma imparcial.

Debe realizarse como mínimo un inventario anual de existencias o stock, calculando la depreciación, y revisarse el criterio de valoración, ajustándose a valores de mercado.

Es importante realizar una adecuada calificación de los gastos financieros por conceptos, para establecer una correlación de estos gastos con la actividad.



### 3.12 Uso de herramientas informáticas

Están establecidas políticas para el uso de herramientas informáticas, prestando atención a la información a la que se accede mediante medios tecnológicos (divulgación de información, copia de ficheros, interceptación de comunicaciones de terceros, difusión de mensajes calumniosos o injuriosos por internet, etc.).

En esta línea los accesos a determinados sitios web están limitados mediante firewalls.

Se prohíben las siguientes acciones:

- El uso del correo electrónico corporativo con fines personales, o facilitar esta dirección a personas ajenas a la actividad profesional para un uso de ocio.
- Descarga de archivos protegidos por derechos de propiedad intelectual.
- Copia o extracción de información contenida en soportes informáticos de la empresa.
- Compartir las contraseñas personales o dejar las sesiones abiertas cuando se abandona el puesto de trabajo.

### 3.13 Blanqueo de capitales.

En las relaciones con partes interesadas, se tomarán las siguientes precauciones:

- Cuando existan indicios de actividad sospechosa, o se trate de operaciones que revistan cierta entidad, se solicitará información de la persona física o jurídica, con el fin de acreditar su solvencia y su actividad profesional.
- Se exigirá tanta información como sea necesaria, siempre dentro del respeto a la legalidad vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- Debe prestarse especial atención a los medios de pago inusual o efectuado en divisas distintas a la inicialmente acordada, así como a los pagos realizados por terceros no mencionados en el contrato, o desde cuentas abiertas en paraísos fiscales.
- Se comunicará al SEPBLAC (servicio de prevención de blanqueo de capitales), cualquier indicio o sospecha de relación con esta actividad delictiva.

## 4 Cumplimiento del código ético

El código ético debe cumplirse y respetarse.

Las personas del Grupo no podrán, independientemente de su cargo o posición, actuar o tomar decisiones que contravengan lo dispuesto en este código, aplicándose el sistema de sanciones correspondiente ante cualquier infracción o incumplimiento.

Cuando se tenga conocimiento de una actuación contraria a los principios éticos, deberá comunicarse a través del canal de denuncias que está a disposición de las personas trabajadoras, así como de las partes interesadas en la web. La ubicación de este, así como su funcionamiento está regulado en el procedimiento "canal de denuncias".

## 5 Aceptación y aprobación del código ético

El código ha sido aprobado el 15 de marzo de 2018 por el administrador del Grupo JL Froiz:

D. Javier Froiz Santos

