



Código de Conducta

SERVEIS DE PERSONAL I NETEJA, S.L.



Introducción

Este Código de Conducta constituye el compromiso ético de SERVEIS DE PERSONAL I NETEJA, S.L., en adelante SERVINET, y establece los principios básicos para el desarrollo de las relaciones con sus principales grupos de interés.

Este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar, sino que proporciona un marco de referencia donde encuadrar el comportamiento de la organización. En caso de duda, los empleados deben pedir asesoramiento sobre cómo actuar y en última instancia es su responsabilidad “hacer lo correcto”.

A los fines de este documento, el término “empleados” incluye a todos los empleados, socios y directivos de SERVINET.

Los principios básicos que deben guiar a los empleados son:

- Evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a SERVINET o a su reputación,
- Actuar legal y honestamente,
- Priorizar los intereses de la empresa sobre los intereses personales o de otra índole.

Las dudas y consultas, así como denuncias, que se desee plantear sobre el contenido de este Código y en materia de Responsabilidad Social, pueden hacerse llegar al Responsable de ética a través de la página web de la empresa en su apartado de Responsabilidad Social, en el cual se ha habilitado un espacio de Contacto.



Articulado

- | | |
|------------------------------------|--|
| 1. Cumplimiento de la Ley | <p>SERVINET y sus empleados se rigen en todo momento por la legislación aplicable. Todas las actuaciones han de realizarse dentro del marco legal aplicable a la empresa.</p> <p>Además, los empleados han de regirse por las normas internas establecidas por la empresa para el desempeño de la actividad.</p> |
| 2. Conflictos de interés | <p>Entendemos por Conflicto de Interés aquel en el que los intereses personales de un empleado o de un tercero compiten con los intereses de la empresa.</p> <p>Siempre que sea posible, se deben evitar los Conflictos de Interés.</p> <p>En el caso de que se produzcan, el empleado deberá comunicarlo al responsable de ética con el fin de resolver la situación con transparencia.</p> |
| 3. Familias y parientes | <p>Las decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal se basarán en criterios objetivos. Los familiares directos y las parejas de los empleados solo pueden ser contratados si dicha contratación se basa en sus competencias y experiencia, y siempre que no exista relación de dependencia laboral entre ambos.</p> <p>Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral (incluida la remuneración y los ascensos) así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el empleado se haya incorporado a la empresa.</p> |
| 4. Oportunidades de negocio | <p>Los empleados no competirán con la empresa ni tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la</p> |



empresa haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si algún empleado desea aprovechar oportunidades comerciales que pudieran interesar a SERVINET, deberá comunicarlo a su superior inmediato y solo podrá hacerlo si ello no genera una competencia directa o indirecta con las operaciones de la empresa.

5. Defensa de la competencia y legalidad comercial

La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente con respecto a competidores u otras partes interesadas.

6. Información confidencial

La información confidencial es aquella que no es de conocimiento público o que aún no es de conocimiento público (secretos comerciales, planes de negocios, ideas de ingeniería y servicio, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información no publicada).

Los empleados no revelarán la información confidencial, incluso tras la finalización de la relación laboral.

7. Protección de los activos de la empresa

Los empleados deben proteger los bienes (tanto materiales como inmateriales) de SERVINET y utilizarlos de forma adecuada y eficiente, intentando evitar su pérdida, deterioro, uso incorrecto, robo o fraude.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la empresa se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el uso de los bienes de la empresa (incluidos correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red informática de la empresa).

8. Soborno y extorsión

Los empleados, de forma directa o a través de intermediarios, no deben ofrecer ni prometer cualquier tipo de favor impropio (contratos de



trabajo, consultoría para allegados, etc.) con el fin de conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado.

Así como tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Y han evitar realizar cualquier acto que pudiera dar lugar a la sospecha de dicha conducta.

9. Regalos y atenciones

Los empleados solo podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no los aceptarán u ofrecerán si dicho comportamiento pudiera dar la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

10. Discriminación y acoso

SERVINET respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido con la no discriminación en el lugar de trabajo.

Por tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico.

Los empleados que perciban que su ambiente de trabajo no cumple dichos criterios pueden contactar con el responsable de ética.

11. Incumplimiento del Código

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato o responsable de ética. Cada empleado debe «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad.

En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en la introducción de este Código.



Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales según está tipificado en el convenio de referencia.

12. Comunicación de conductas ilegales o violatorias

Los empleados comunicarán a sus superiores inmediatos o al responsable de ética cualquier práctica o acción que consideren inadecuada, en virtud de este Código.

Para ello también tienen a su disposición el Canal de denuncias en la página web.

Todas las comunicaciones serán investigadas de forma adecuada. SERVINET prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de las denuncias presentadas de buena fe, y a su vez protege los derechos de las personas inculpas.