



Código de Conducta

El presente documento define los principios sobre los que hemos de basar nuestra forma de trabajar para que sea ética, responsable y transparente y de confianza a todas las partes interesadas que actúan con nosotros. Las normas de conducta no son exhaustivas, pero definen una forma clara de comportamiento

Este Código de Conducta será de aplicación en todos los ámbitos organizativos y afecta a todos los miembros de los órganos de gobierno y a todos los empleados vinculados contractualmente con TACSA

1.- Nuestras responsabilidades

Es responsabilidad de todos conocerlo, aplicarlo en el trabajo que realizamos y que nos sirva de referente en las decisiones que tomamos

Cada uno de nosotros debe actuar con integridad e inspirar confianza, pero también tenemos la responsabilidad de predicar con el ejemplo inspirando a los demás para que sigan nuestro Código de Conducta a través de:

- La creación de un entorno de confianza, comunicación abierta y respeto.
- El fomento de la toma de decisiones de forma ética

Es responsabilidad de cada uno hacer preguntas y plantear inquietudes cuando surjan dudas de interpretación o posibles problemas de cumplimiento. Dado que el Código de Conducta no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en el día a día.

En caso de tener conocimiento de un hecho que pudiera constituir una violación de nuestro Código de Conducta, de nuestras políticas o de la normativa aplicable, se deberá informar de ello para poder abordar el problema a través de superior jerárquico, a la Dirección de RRHH o, a través de los canales de denuncia que la empresa pone a disposición

Se debe remarcar que no comunicarlo y permitir que ocurra supone un incumplimiento del propio Código de Conducta.

Es compromiso de TACSA a apoyar y proteger a quien, de buena fe: Informa de lo que cree que constituye una violación de nuestro Código de Conducta; Plantea dudas de interpretación o de aplicación del Código o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción en particular; Colabora con la investigación de un posible incumplimiento de nuestro Código de Conducta

2.- Normas de conducta

Integridad en el puesto de trabajo.

Seguridad y Salud. Hemos de ofrecer un entorno de trabajo seguro y saludable, tanto en instalaciones como en que las personas estén comprometidas a respetar las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia. Es por ello que todos los trabajadores de TACSA:

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en su puesto de trabajo.
- Debe asegurarse de que todos los empleados a su cargo disponen de la formación e información necesaria y de la cualificación pertinente antes de iniciar un trabajo. Este control incluye tanto a las personas de nuestra empresa, como al personal de empresas externas.
- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas de TACSA, debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales.

Deben conocer TACSA no discrimina en ningún aspecto del empleo por motivos de raza, nacionalidad, género, religión, discapacidad, edad, antecedentes o cualquier otra razón prohibida legalmente. Así mismo, TACSA fomenta las políticas activas de reinserción laboral de los colectivos marginados debido a su diferente capacidad o exclusión social

Igualdad de oportunidades. Nos hemos de comprometer a tener una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos. Así mismo, nos comprometemos expresamente a no discriminar por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad y a promover la igualdad de género en lo que se refiere al acceso al empleo y a la promoción de profesionales, además de respetar la paridad salarial en igualdad de puesto.

Es por ello que todo trabajador de TACSA:

- Debe prestar especial atención a la motivación y al desarrollo profesional de las personas a su cargo, propiciándoles oportunidades de desarrollo en base a sus méritos y aportación profesional. Con este fin, entre otros, debe mantener la empleabilidad de sus colaboradores, impulsará su formación y aprendizaje, valorará específicamente sus esfuerzos y reconocerá de forma objetiva sus logros.
- Nunca debe permitir que cuestiones como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan alguna influencia sobre sus decisiones.
- Aproveche la formación que reciba y actualice sus conocimientos técnicos y de gestión.

Entorno de trabajo respetuoso y trato justo. Todos los empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. TACSA tiene como objetivo crear un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo. Para que ello sea posible, todos los trabajadores de TACSA hemos de comportarnos de una forma que NUNCA pueda calificarse



como ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante. Bajo ningún concepto, TACSA avala actitudes de superioridad o prepotencia en el trato a los subordinados.

Respeto a la libertad de asociación y pensamiento. Reconocemos los principios de libertad de asociación, libertad de pensamiento y el derecho de los empleados a decidir por sí mismos si quieren formar parte o unirse a los sindicatos u otras organizaciones.

TACSA respeta el derecho de los empleados a elegir a sus propios representantes conforme este derecho esté recogido en la normativa aplicable. De la misma forma, TACSA trabajará con los representantes dentro del marco legal.

Integridad en la cadena de suministro.

Debemos tratar con imparcialidad e integridad a todas las personas con quienes estamos en contacto en el marco de nuestra actividad profesional. Esto incluye a nuestros clientes, proveedores y competidores.

- Hemos de mantener la confianza de nuestros clientes mediante unas relaciones honestas y dentro del marco legal
- Hemos de trabajar con proveedores que cumplan los mismos niveles de integridad con los que nosotros les tratamos
- Hemos de evitar la competencia desleal por lo que evitaremos pactos secretos sobre precios o condiciones de venta con competidores, pactos secretos sobre la renuncia a la competencia, presentación de ofertas simuladas, y reparto de clientes u otros criterios de segmentación del mercado.

Se deben evitar los conflictos de intereses entre los personales del trabajador y personas vinculadas y los de la empresa, por lo que el trabajador deberá informar a la Dirección de la Empresa de los posibles conflictos de intereses para recibir su visto bueno

Se definen unas limitaciones e incompatibilidades de las actividades que el trabajador realice fuera de su jornada laboral. En concreto:

- No podrá ocupar cargos, desempeñar funciones o ejercer representación en empresas de la competencia, empresas proveedoras de bienes y servicios o en sociedades que ostenten algún tipo de dominio o control sobre empresas de la competencia.
- Deberá consultar a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa sobre cualquier cargo, designación o nombramiento ajenos a TACSA, que pretenda aceptar y que pueda afectar a su independencia y dedicación profesional. La Dirección de Recursos Humanos, si lo estima conveniente, podrá remitir su consulta a la Gerencia de TACSA

Soborno y corrupción. España y los posibles futuros países dónde pueda operar TACSA cuentan con leyes que prohíben la corrupción y el soborno. Cualquier violación de estas leyes constituye un delito grave que puede acarrear multas para las empresas y responsabilidad penal para los individuos y las empresas. Es por ello que:

- No se permite a ninguna persona de TACSA entablar negociación con algún funcionario del gobierno o partido político para ofrecer o entregar algún soborno, gratificación, regalo o invitación social que favorezca la toma de decisión para beneficio de ellos mismos o de TACSA.



- Asimismo, se prohíbe recibir, solicitar o aceptar, así como prometer, ofrecer o conceder cualquier tipo de beneficio o ventaja no justificado en concepto de contraprestación, para conseguir o conservar cualquier negocio o beneficio.

Integridad ante la propiedad de la empresa y los socios comerciales.

Veracidad de la información. La recopilación y presentación honesta, precisa y objetiva de la información, tanto financiera como de cualquier otra índole, es vital para TACSA. Es por ello que:

- No debe falsificar ningún tipo de información, tanto financiera como de cualquier otra índole (por ejemplo, seguridad, medio ambiente o resultados cualitativos de cualquier índole).
- Nunca debe introducir de forma deliberada datos falsos o que puedan inducir a engaño en ningún informe, registro, archivo o reclamación de gastos.
- No adquiera obligaciones contractuales en nombre de TACSA que superen la autoridad que le haya sido conferida.
- Debe cooperar plenamente con los auditores, garantizando la precisión de la información ofrecida y, si así lo solicitasen, dándoles libre acceso a las personas y la documentación.

Manejo de información. La información técnica, de operación, comercial y financiera de TACSA es propiedad de la compañía, aun cuando haya sido generada por el propio colaborador. Dicha información se considera confidencial y debe salvaguardarse. En consecuencia:

- Solo puede revelar información a los empleados que sean designados como destinatarios de la misma y a través de los canales autorizados por su empresa.
- La custodia y preservación de los archivos de TACSA es responsabilidad de cada empleado en el ámbito de su responsabilidad
- Debe mantener el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de TACSA y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de TACSA

Privacidad y Confidencialidad. TACSA se compromete a respetar la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal y ha adoptado las medidas, de índole técnico y organizativo, necesarias para evitar la alteración, pérdida o uso no autorizados de los datos personales facilitados. El acceso y tratamiento de los datos personales está limitado a cierto personal de la empresa que cuenta con la debida autorización.

Se dispone de una serie de normas, instrucciones y procedimientos destinados al correcto tratamiento de los datos de carácter personal y cada empleado tiene la responsabilidad de conocerlos y cumplirlos.

Así mismo:

- Si en su puesto de trabajo tiene acceso a datos personales, debe utilizarlos únicamente para el fin concreto para el que han sido facilitados por el titular de los mismos y debe preocuparse siempre de mantener la confidencialidad de estos datos y a tratarlos de acuerdo con la normativa vigente en materia de protección de datos,

así como de acuerdo con las normas, instrucciones y procedimientos establecidos por TACSA

- No debe facilitar los datos personales a ninguna persona, tanto perteneciente a TACSA como de fuera, a menos que ésta cuente con la debida autorización, o se trate de alguna autoridad u organismo que esté legalmente autorizado para solicitar dicha información (jueces, inspectores de trabajo, etc.).
- Debe cumplir con los criterios de comportamiento y actuación establecidos en la Política de Protección de Datos de TACSA vigente en cada momento.

Protección de activos. Es importante garantizar que se haga un buen uso y no se despilfarren los activos de TACSA. Estos activos incluyen bienes, tiempo, información confidencial, derechos de propiedad intelectual e industrial, fondos empresariales y equipos personales de la empresa.

Nos comprometemos a su vez a respetar la información confidencial y la propiedad intelectual e industrial de los demás.

Es por ello que:

- Es su responsabilidad individual asegurar que los bienes de TACSA que utilice o con los que entre en contacto con motivo de su trabajo no se utilicen indebidamente o se desperdicien.
- Siempre debe preservar y hacer un buen uso de la propiedad intelectual e industrial de TACSA. No debe utilizar para sus propios fines, de terceros, ni para obtener provecho o lucro, los informes, programas, derechos de propiedad intelectual e industrial, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, etc., concebidos, desarrollados o mejorados en TACSA.
- Mantendrá la más estricta confidencialidad a la hora de utilizar el conocimiento de TACSA fuera del ámbito interno.
- No debe infringir deliberadamente ningún derecho de propiedad intelectual e industrial de otra empresa.
- Debe rehusar y evitar utilizar la información confidencial de otras organizaciones o empresas, siempre y cuando no existan acuerdos que lo permitan.
- Mientras se encuentre en su lugar de trabajo se espera que esté dedicado a su labor profesional y no a actividades personales.

Integridad de nuestro entorno

Medio Ambiente. Hemos de minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Disponemos de sistemas de gestión ambiental que aseguran el cumplimiento de la legislación y la mejora continua en los procesos. Todos los trabajadores deben conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre Medio Ambiente vigentes en su lugar de trabajo. Así mismo, en el ámbito de su responsabilidad debe esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales.


3.- Gestión de Incumplimiento

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar o incitar a ningún empleado a que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta.

En el caso de que hubiera indicios razonables de que se haya cometido alguna irregularidad, acto ilegal o contrario a las normas de actuación establecidas en el Código de Conducta, informará a su superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejaren, a la Gerencia de la Empresa por el canal establecido (email rsc@tacsacom)

La identidad de la persona que comunique una actuación presuntamente anómala tendrá la consideración de información confidencial. TACSA se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los empleados que hubieran comunicado una actuación presuntamente anómala.

- Todos los empleados deben sentirse seguros frente a posibles consecuencias negativas derivadas de una comunicación de buena fe. Se establece la indemnidad de los denunciantes de buena fe y, a la vez, preserva el honor y la presunción de inocencia de todos los empleados frente a comunicaciones maliciosas o infundadas.
- Cuando la Dirección de Recursos Humanos determine que un empleado ha realizado actividades que vulneren disposiciones legales o el propio Código de Conducta, se aplicarán medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones que se establece en el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenece o en la legislación laboral aplicable.



Enric Esquerdo
Director General
14/ 02/ 2023