

# Código de Conducta de la Pontezuela

<b>CÓDIGO DE CONDUCTA LA PONTEZUELA</b>		
Referencia:	Versión:	Fecha de aprobación:
Código PT	0.1	27/04/2022
Código PT	0.2	09/06/2023
Código PT	0.3	14/06/2024

### *Índice*

1. Objeto
2. Naturaleza
3. Ámbito de Aplicación.
4. Misión, Visión y valores.
5. Principios generales de conducta.
6. Conductas específicas con grupos de interés.
7. Comunicaciones
8. Sistema Interno de Información. Buzón ético.
9. Adhesión/Aceptación.
10. Cumplimiento e interpretación del Código.
11. Régimen Disciplinario.
12. Aprobación y entrada en vigor.

## **1.-Objeto**

El Código de Conducta de La Pontezuela (en adelante, “Código de Conducta” o “Código”) tiene como objetivo establecer los principios de conducta y valores éticos que deben prevalecer a la hora de desarrollar su actividad.

La Pontezuela promoverá que todos sus proveedores, clientes, trabajadores y entidades colaboradoras conozcan y respeten este Código, pudiendo establecerse casos en los que, para colaborar con La Pontezuela, se solicite una adaptación de sus prácticas a pautas de actuación similares a las que se definen en el presente Código de Conducta.

Con todo ello, se busca una linealidad en las actuaciones y valores que desde La Pontezuela se tiene la consideración de que son los mejores para el correcto desarrollo de la actividad, siendo además, la mejor forma de contribuir y proyectarse al entorno en el que participa.

## **2.-Naturaleza**

El presente Código de Conducta es un conjunto de normas y principios de carácter auto regulatorio de La Pontezuela, de obligado cumplimiento para todos los empleados, así como para todos los proveedores que quieran contratar con La Pontezuela, con independencia y en concurrencia con los propios principios y normas de conducta que pudieran existir en los códigos de sus organizaciones.

En ese sentido, el cumplimiento del presente código es una condición “sine qua non” para que todos los empleados puedan prestar sus servicios en la organización. El incumplimiento de los preceptos que aquí se recogen, puede conllevar la acción o toma de medidas disciplinarias por parte de la dirección, así como la resolución e contratos con terceros o proveedores.

## **3.- Ámbito de aplicación**

Este Código de Conducta resulta de aplicación a todos los empleados de La Pontezuela, así como a sus colaboradores, proveedores o terceros con los que se contrate).

Así, el presente Código de Conducta vincula a los miembros del órgano de administración, a todos sus trabajadores, incluyendo a los directivos y colaboradores (entendiendo por tal, proveedores, empresas contratistas y subcontratistas y otros actores) que desarrollan su actividad en La Pontezuela.

Cabe precisar, que en el proceso de selección de proveedores, en el procedimiento que se lleva a cabo, es un criterio de selección el contar con un código de conducta que comparta los mismos valores que los perseguidos por La Pontezuela, siendo este punto, en ocasiones, diferencial para la elección.

## 4.- Misión, Visión y Valores

### Nuestra Misión

La Pontezuela es una compañía dedicada al cultivo del olivar y cereal y a la producción y envasado de Aceite de Oliva Virgen Extra bajo las marcas de 5 Elementos y Finca La Pontezuela, con una cuidada elaboración artesanal siguiendo los más altos estándares de calidad.

La misión perseguida es la de realizar una labor pedagógica para dar a conocer los beneficios que aportan a nuestra salud el consumo de AOVE, de manera que todos puedan ser conocedores de su enorme valor nutricional y las muchas ventajas que aportan a nuestra dieta mediterránea.

Asimismo, La Pontezuela pretende mejorar la calidad de vida de las personas a través del consumo de AOVE a la vez que se dedica una especial atención a la mejora continua del sistema productivo y al cuidado del entorno natural, agrícola y paisajístico de nuestra finca, y por ende, del medioambiente.

Por todo lo anterior, la misión principal de La Pontezuela es la de conseguir productos de máxima calidad y ponerlos a disposición de los clientes en las condiciones óptimas.

### Nuestra Visión

La visión y meta que persigue La Pontezuela es la de convertirse en una empresa de referencia en la producción de AOVE abogando por el desarrollo social, ambiental y económico sostenible. La Pontezuela aborda cada proyecto y acción de la finca desde el cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenibles (ODS) de la Agenda 2030 de Naciones Unidas.

La Pontezuela pretende ser una empresa puntera en la lucha de la degradación de los suelos, en la aplicación de abonos orgánicos de producción propia a través de prácticas de Economía Circular y en la utilización sostenible de los recursos hídricos, así como en acciones encaminadas a potenciar la biodiversidad en la propia finca.

### Nuestros Valores

La Pontezuela está enfocada a potenciar determinados valores que mejoren el desarrollo de su actividad. Para ello, La Pontezuela se centra en ser cercanos con los clientes de manera que, a través de la experiencia, se consiga un crecimiento conjunto para alcanzar los mejores éxitos y logros posibles.

Por ello, los valores persiguen objetivos que responden a una demanda social y que dan respuesta a las necesidades del mercado:

- ✓ Compromiso – desde la Pontezuela se tiene el compromiso absoluto de ofrecer el mejor producto a los clientes y prestar así los mejores servicios.
- ✓ Integridad y transparencia – se aboga por la transparencia y la integridad en el desarrollo de la actividad, de manera que el entorno perciba a La Pontezuela desde esa óptica.
- ✓ Trabajo en equipo - uno de los pilares fundamentales de La Pontezuela es el trabajo en equipo tanto entre empleados como con colaboradores. Se tiene la idea de que construyendo sinergias positivas es más rápido, sencillo y factible alcanzar los trabajos propuestos.
- ✓ Innovación – la innovación es uno de los pilares fundamentales para la consecución de los objetivos definidos en la Pontezuela.
- ✓ Excelencia profesional - el equipo de trabajo está formado por los mejores profesionales del sector, a ojos de La Pontezuela. Se busca no solo sus conocimientos sino su profesionalidad y compromiso.
- ✓ Sostenibilidad – todas las acciones que se lleven a cabo desde la Finca La Pontezuela irán encaminadas a cumplir con los objetivos de sostenibilidad para lograr el mejor entorno.

## **5.- Principios Generales de Conducta.**

### **5.1 Cumplimiento de la legalidad**

La Pontezuela en el desarrollo de su actividad cumple con la legislación vigente aplicable, así como con la normativa interna de aplicación. Desde la organización se tiene especial atención a la responsabilidad penal para la persona jurídica que se puede producir ante determinadas prácticas ilícitas que se produzcan dentro del seno de la misma.

De ese modo, todos los profesionales cumplirán estrictamente la legalidad vigente en la jurisdicción en la que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y finalidad de las normas y observando las previsiones de este Código. Asimismo, desde La Pontezuela, se respetará íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones contractuales con terceros. En ese sentido, todos los empleados son conocedores del contenido del presente Código de Conducta, bien mediante acciones formativas o bien mediante la difusión del mismo. Asimismo, a cada nueva incorporación se le ofrece un paquete documental denominado procedimiento de “*on boarding*” entre los cuales, se incluye, el presente Código de conducta.

Con este fin, se pone en conocimiento y a disposición de todos los empleados, los medios de difusión, formación, las medidas preventivas, de vigilancia, control necesarias que permitan asegurar el cumplimiento normativo y aquellas formaciones necesarias. Es un pilar básico e innegociable, el respeto a la legalidad en toda su extensión en el desarrollo de las funciones. Así, la observancia de trabajo o actuaciones que no respeten este principio podrá dar lugar a la toma de las medidas (disciplinarias y legales) que La Pontezuela considere necesarias.

**La Pontezuela, S.L.**

C/ Conde de Peñalver, 45 – 6º

28006 Madrid

Telf. 91 078 23 59

[www.lapontezuela.com](http://www.lapontezuela.com)

## 5.2 Integridad ética y profesional

En La Pontezuela se desarrolla la línea de negocio con el máximo respeto a los principios de integridad, profesionalidad y objetividad.

- Por integridad se entiende la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de La Pontezuela y siempre acorde a sus principios y valores.
- Por profesionalidad se entiende aquella actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.
- Por objetividad se entiende el desarrollo de las funciones dentro del marco legal, éticamente aceptable y siempre en interés de La Pontezuela.

En este sentido La Pontezuela promueve entre sus empleados rigurosa coherencia en las prácticas corporativas y nuestros valores de manera que los comportamientos sean acordes con los principios establecidos en el presente Código.

## 5.3 Lucha contra el soborno y la corrupción

Desde La Pontezuela se rechaza todo tipo de corrupción y no se toleran sobornos ni pagos de comisiones ilícitas o indebidas a cualquier tipo de sociedades y organizaciones ni a ninguno de sus representantes o trabajadores.

Asimismo, no podemos entregar o recibir regalos, obsequios y atenciones cuando ello pueda afectar a la objetividad o influir en una relación comercial profesional o administrativa.

En ese sentido, y excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando concurren simultáneamente las circunstancias siguientes: (1) valor económico irrelevante o simbólico; (2) respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales y; (3) ajustados a usos sociales.

En relación con ello, se han desarrollado por parte de la Corporación Vía Ágora, a la que pertenece La Pontezuela, una Política de aceptación de regalos, que ha sido puesta a disposición de todos los empleados y que es accesible mediante la intranet corporativa, mediante la cual se establece el procedimiento que hay que seguir en caso de que se reciban y realicen ciertos regalos en el desarrollo de la actividad. La mencionada Política, forma parte del sistema de cumplimiento normativo establecido y es de obligado cumplimiento por todos los empleados, y, en caso de no cumplirla, La Pontezuela se reserva las acciones legales y disciplinarias que considere oportunas.

## 5.4 Manejo, uso de los equipos y sistemas informáticos de la Corporación

La Pontezuela facilita equipos informáticos para que los empleados puedan desarrollar su trabajo o su actividad profesional a través de ellos.

El manejo de los equipos informáticos, el uso de Internet y del correo electrónico está regido por una serie de normas de actuación que todos los empleados deben respetar y conocer.

**La Pontezuela, S.L.**

C/ Conde de Peñalver, 45 – 6º

28006 Madrid

Telf. 91 078 23 59

[www.lapontezuela.com](http://www.lapontezuela.com)

Así, se deja constancia de que los equipos y sistemas informáticos se utilizarán, exclusivamente, para la finalidad para la que han sido facilitados (relación laboral o contractual), esto es, de manera exclusiva para uso profesional, sin que se puedan utilizar, por lo tanto, para fines personales.

Asimismo, el acceso a los sistemas y equipos informáticos estará restringido, únicamente, a los usuarios autorizados por la empresa, quedando terminantemente prohibido el acceso al personal ajeno y, por supuesto, permitir el uso de los equipos personales a terceros ajenos a la plantilla.

Con lo anterior, cualquier empleado que utilice los sistemas informáticos, reconoce expresamente, que toda la información procesada y/o almacenada en dichos sistemas es propiedad de La Pontezuela (o, de la sociedad en la que el empleado preste sus servicios).

Asimismo, todos los empleados son conocedores de estas normas de uso y de las obligaciones y deberes que tienen en el correcto uso de los equipos y sistemas informáticos, bien a través de comunicados mediante correos electrónicos, bien mediante acciones formativas, bien mediante el contenido del presente Código o bien mediante el contenido del documento de seguridad que es aplicable a todas las sociedades que integran la Corporación Vía Ágora, incluida La Pontezuela.

Por otro lado, se pone de manifiesto que La Pontezuela dispondrá y podrá hacer uso de todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad de sus sistemas y equipos informáticos pudiendo, incluso: (i) ante sospechas e indicios de comportamientos contrarios al correcto uso de los equipos y sistemas informáticos en el desarrollo de la acción laboral, acceder a los mismos, para, conforme a las normativas laborales y de protección de datos, verificar el correcto uso de los equipos y sistemas (por ejemplo, mediante accesos al escritorio de los equipos o, incluso, a los correos corporativos) y (ii) la posibilidad de llevar a cabo registros y/o monitorización de las actividades realizadas en los equipos y sistemas informáticos.

No obstante, como se ha señalado, este proceder se llevará a cabo, conforme al artículo 20 del estatuto de los trabajadores y el artículo 87 de la Ley orgánica 3/2018 de protección de datos, cuando haya indicios o sospechas flagrantes o reales sobre usos incorrectos de los equipos para los fines para los que se facilitaron.

Por último, en todos los equipos informáticos, al encendido de los mismos, se recoge un mensaje sobre el fin al que debe ceñirse la utilización de los equipos informáticos, teniendo que ser aceptado ese mensaje para poder acceder al escritorio del ordenador.

Todas estas medidas son extrapolables a los equipos o dispositivos de telefonía móvil.

Asimismo, en caso de incumplimiento de todo lo anterior, se estaría ante un incumplimiento disciplinario del Código de conducta y otros procedimientos y políticas definidas, por lo que La Pontezuela se reservaría las actuaciones legales y disciplinarias que considere oportunas.

## **5.5 Seguridad y protección de la información**

La información de La Pontezuela deberá ser tratada diligentemente para evitar su desaparición o manipulación. Cuando dicha información sea reservada, las personas que tengan acceso profesional a la misma se comprometen a no revelarla indebidamente y a velar para que esta no sea accesible a terceros.

Así, sólo daremos respuesta a aquellas peticiones de información confidencial en caso de ser una obligación legal o en cumplimiento de una resolución judicial o administrativa.

Desarrollamos nuestros procesos internos y servicios bajo el principio de mejora continua, protegiendo los derechos de La Pontezuela a través de patentes y registros de propiedad u otros medios apropiados para tal fin.

Todos los empleados deben ser especialmente cuidadosos con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena a la que se tenga acceso a lo largo de toda la actividad.

No se podrán emplear diseños propios, creaciones o signos distintivos de la compañía fuera del entorno profesional. Todas las creaciones, diseños, planos y cualquier otro resultado del trabajo es propiedad de La Pontezuela.

Asimismo, queda terminantemente prohibido la instalación en los equipos informáticos propiedad de la empresa de cualquier programa sin licencia o pirata (dando lugar a un delito contra la propiedad intelectual e industrial) o aquellos programas que no sean estrictamente necesarios para el desarrollo de la actividad. Asimismo, está prohibido el uso de equipos personales no propiedad de la empresa en las oficinas o espacios de trabajo de esta sin la justificada autorización del superior jerárquico y el director de sistemas. En última instancia, no se podrán hacer copias de la información perteneciente a La Pontezuela para utilizarla en equipos personales no propiedad de esta.

En caso de incumplir este punto, se estaría ante un incumplimiento disciplinario del Código de conducta, y La Pontezuela se reservaría las actuaciones legales y disciplinarias que considere oportunas.

## **6. Conductas específicas con grupos de interés**

### *Los profesionales de La Pontezuela*

#### **6.1. Respeto y no discriminación.**

Desde La Pontezuela, se fomenta el respeto y el trato de forma justa, tanto por parte de los empleados como por parte de los colaboradores.

Por ello, es objetivo principal mantener un entorno laboral libre de cualquier tipo de acoso y discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas,

opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal.

En relación con lo anterior, se ha desarrollado por parte de la Corporación Vía Ágora, a la que pertenece La Pontezuela, una política de acoso sexual y laboral que es conocida por todos los miembros de la organización mediante la intranet corporativa. En ese sentido, se pone de manifiesto que se podrá disponer de dos buzones específicos para poder presentar denuncias sobre esos aspectos.

## **6.2 Igualdad de oportunidades y cualificación profesional**

La Pontezuela promueve la diversidad, así como el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. En ese sentido, no se establecerán diferencias salariales de carácter discriminatorio.

En La Pontezuela existe un compromiso cierto de fomentar el desarrollo profesional sobre la base del principio del mérito.

Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en el desempeño profesional y valoraciones de carácter objetivo. Para ello, La Pontezuela cuenta con sistemas y herramientas de evaluación del desempeño para facilitar estos procesos de decisión.

## **6.3 Derecho a la intimidad y a la confidencialidad de la información**

Los empleados de La Pontezuela, están obligados a proteger la intimidad y la imagen personal de las personas, así como toda la información de carácter personal a la que se tenga acceso de otros trabajadores, de clientes o de terceros.

En ese sentido, desde La Pontezuela, se respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales o empleados, en todas sus manifestaciones, y en especial, a lo que se refiere al tratamiento de datos de carácter personal. En relación con el tratamiento de datos que se lleva a cabo desde La Pontezuela, se ha desarrollado una “Política de Protección de datos” que complementa este punto.

En relación con lo anterior, y con la manera de tratar ciertos datos, se establece la prohibición expresa de la divulgación interna o externa de todas las imágenes e información personal, especialmente aquella de carácter económico, médico y familiar. Excepcionalmente, se podrá divulgar esta información cuando el interesado haya dado su consentimiento por escrito o cuando se esté dando cumplimiento a una obligación o requerimiento legal.

Asimismo, los profesionales de La Pontezuela harán un uso responsable de los sistemas informáticos y de cualesquiera otros medios de acuerdo con las políticas y criterios al respecto. En ese sentido, junto con los principios señalados en el presente Código de Conducta, es aplicable también los preceptos señalados en la Política de Seguridad que la Corporación ha desarrollado y que se ha puesto a disposición de todos los empleados.

**La Pontezuela, S.L.**

C/ Conde de Peñalver, 45 – 6º

28006 Madrid

Telf. 91 078 23 59

[www.lapontezuela.com](http://www.lapontezuela.com)

#### **6.4 Seguridad, salud y bienestar en el trabajo**

En La Pontezuela promovemos un entorno de trabajo seguro y saludable adoptando las medidas preventivas y formativas establecidas en la legislación vigente, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y bienestar de los trabajadores.

Todos los empleados y colaboradores serán responsables de conocer las obligaciones relativas a la seguridad y de observar su correcto cumplimiento, teniendo el deber de comunicar cualquier incumplimiento que pueda afectar a la seguridad y salud de cualquier persona.

Además, es nuestro deber usar de forma responsable el equipamiento asignado cuando desarrollemos actividades de riesgo, así como la colaboración con nuestros compañeros y subordinados para cumplir con las medidas necesarias que aseguren nuestra seguridad.

En ese sentido, se cuenta con una responsable de prevención de riesgos laborales, la cual, entre sus funciones, está la de abogar por un ambiente de trabajo sin riesgos para los empleados, volcándose en materias de seguridad y salud.

#### **6.5 Conciliación de la vida personal y profesional y desconexión digital**

Desde La Pontezuela se impulsa la conciliación y equilibrio entre la vida profesional y personal y proporciona beneficios sociales a los empleados y otras medidas dirigidas a conciliar estos dos ámbitos.

Los empleados promoverán, siempre en la medida de lo posible, un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a las personas de sus equipos a conciliar de la mejor manera los requerimientos de trabajo con sus necesidades de vida personal y familiar.

En ese sentido, desde La Pontezuela se aboga por la desconexión digital, de manera que los empleados no reciban correos fuera de su horario laboral, salvo circunstancias justificadas.

Asimismo, queda prohibido el empleo de lenguaje discriminatorio en cualquier tipo de comunicación corporativa, interna o externa, fomentándose el lenguaje inclusivo.

En última instancia, y de acuerdo a la normativa aplicable, los empleados tendrán derecho a la desconexión digital y a que se respete su horario laboral, de manera que, una vez cumplido el horario laboral, tienen derecho a descansar sin que se les contacte o se les localice en esos momentos.

## **6.6 Imagen y reputación corporativa**

La Pontezuela considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

Así, desde La Pontezuela hay un compromiso con el medio y entorno que nos rodea, desarrollándose acciones sociales con la integración de todos los empleados de la organización.

Por tanto, los empleados son responsables de preservar la marca y la reputación de la empresa, evitando actuaciones que puedan desacreditar a La Pontezuela, notificando malas prácticas internas y poniendo en conocimiento de la organización información externa que pudiera comprometer a La Pontezuela.

## **6.7 Código de Vestimenta**

La imagen profesional de La Pontezuela está influenciada por la apariencia de sus empleados. Por tal razón se espera que todos mantengan una apariencia adecuada acorde al entorno profesional en el que desarrollan su actividad.

Los empleados deberán mantener una buena higiene corporal diaria y utilizando siempre el sentido común a la hora de vestir.

En ese sentido, este punto es de especial importancia para todos aquellos empleados que desarrollen su actividad profesional de cara al público, ya que la imagen que traslademos al exterior es lo que los terceros van a percibir.

## **6.8 Entorno de trabajo**

Cada empleado tiene la responsabilidad de respetar las instalaciones y materiales que se encuentran en la oficina. En ese sentido, desde La Pontezuela se fomenta e incide en la necesidad de mantener el área de trabajo limpio y ordenado, lo que reducirá la posible comisión de accidentes laborales.

Por ello, se insistirá en el mantenimiento de la zona de trabajo limpia y ordenada, así como de las salas de reunión, la sala-comedor y el resto de los lugares comunes del centro de trabajo.

Todos los empleados serán responsables de recoger la documentación enviada a las impresoras, prestando especial atención y diligencia para no dejar olvidados documentos de carácter confidencial o con información privada en lugares comunes tales como las salas o en el área de fotocopiado e impresión.

En cuanto a la reserva de salas en las oficinas, se deberán respetar los tiempos de reserva, así como la hora de inicio y fin de las reuniones. La persona convocante de una reunión será la responsable de que a su finalización no quede ningún tipo de documentación en la sala ni

**La Pontezuela, S.L.**

C/ Conde de Peñalver, 45 – 6º

28006 Madrid

Telf. 91 078 23 59

[www.lapontezuela.com](http://www.lapontezuela.com)

equipos tecnológicos funcionando, debiendo ésta quedar en perfectas condiciones de orden y limpieza cuando se termine la reunión.

## **6.9 Trabajo en equipo y colaboración**

Todos y cada uno de los empleados de La Pontezuela se comprometen a trabajar en equipo, colaborando en aquellas tareas y con aquellas personas que sean encomendadas para alcanzar un objetivo común determinado. Este es uno de los pilares fundamentales para la consecución de los objetivos propuestos por La Pontezuela en el desarrollo de su actividad con clientes u otros terceros.

## **6.10 Conflictos de interés**

Se considera que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión de manera directa o indirecta, el interés personal del profesional y el interés de La Pontezuela. Existirá interés personal del profesional cuando el asunto le afecta a él/ella o una persona vinculada (cónyuge del profesional o persona con análoga relación de afectividad, ascendientes, descendientes y hermanos del profesional.

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de La Pontezuela, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia.

Los profesionales están obligados a informar lo antes posible de los conflictos de interés en que estén incurso previamente a la realización de la operación. En esos casos enviarán una comunicación por escrito al superior jerárquico, a la dirección del responsable de la función de recursos humanos y a la Unidad de Cumplimiento.

Por todo lo anterior, cada uno de nosotros somos responsables de velar porque nuestros intereses personales no interfieran o entren en conflicto con los intereses de La Pontezuela.

## **6.11 Uso de las tecnologías de la información y de la comunicación**

La Pontezuela se compromete a poner a disposición de sus profesionales y empleados los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional, los cuales solo podrán dedicarse o utilizarse para usos profesionales, estando prohibido su uso para fines personales.

Todos los empleados cumplirán estrictamente las normas organizativas establecidas sobre el uso de las tecnologías de la información y de la comunicación y, en especial, cumplirán con todas aquellas obligaciones encaminadas a evitar que se produzcan incumplimientos relacionados con la propiedad intelectual o industrial, o un uso indebido de los sistemas o equipos informáticos.

Se deberá prestar especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de estos, así como hacer un uso responsable y productivo de los sistemas de

**La Pontezuela, S.L.**

C/ Conde de Peñalver, 45 – 6º

28006 Madrid

Telf. 91 078 23 59

[www.lapontezuela.com](http://www.lapontezuela.com)

comunicación de la empresa, como son el correo electrónico, los dispositivos móviles, el acceso a internet u otros medios similares puestos a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de los mismos. No se podrá instalar en los equipos informáticos programas sin licencia o piratas, los cuales pueden ocasionar delitos contra la propiedad intelectual e industrial. Todos los empleados deben ser conscientes de que los equipos se tienen que usar solo con fines profesionales y, por lo tanto, la información en ellos almacenados será propiedad de La Pontezuela. Asimismo, y como se ha señalado anteriormente, La Pontezuela podrá entrar en ellos legítimamente para poder llevar a cabo las acciones de control que considere oportunas de acuerdo al artículo 20 del Estatuto de los trabajadores y conforme al artículo 87 de la normativa de protección de datos.

Por lo tanto, en ningún caso se utilizarán los dispositivos para usos personales y no se podrá utilizar la información obtenida en el trabajo diario en equipos personales no propiedad de la empresa. Queda terminantemente prohibido el uso de ordenadores personales no propiedad de la empresa en las instalaciones de esta, salvo autorización motivada de la necesidad de ello por parte del superior directo o su director así como contar con la autorización del director de sistemas.

Por otro lado, está expresamente prohibido la utilización de los recursos de la empresa para fines que pudieran contravenir el Código de Conducta.

La creación, pertenencia, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs en internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos, se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal. En todo caso deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas para abrir cuentas o darse de alta en estos foros y redes.

### Relaciones con terceros

#### **6.12 Colaboradores**

Consideramos a nuestros contratistas, proveedores y en general, a todos nuestros colaboradores, un componente fundamental de nuestra cadena de valor. Nos comprometemos con todos ellos en la aplicación de los principios de objetividad, imparcialidad y transparencia en los procesos de compras, en los cuales evaluamos la solvencia técnica, financiera y reputacional de las organizaciones que concurran a nuestros procesos de selección. También valoramos que los proveedores cuenten con estándares sociales, ambientales y éticos similares a los nuestros.

Los colaboradores que desempeñen sus actividades en nuestras instalaciones y oficinas tienen los mismos derechos y obligaciones que nuestros empleados en materia de seguridad y salud laboral.

Los colaboradores que trabajan para La Pontezuela tienen los mismos derechos y obligaciones en cuanto al acceso y protección de los recursos y activos.

Todos nuestros proveedores y subcontratistas deben comunicarnos cualquier sospecha de incumplimiento de los estándares o de las obligaciones contractuales, así como cooperar con las auditorías e investigaciones. En relación con ello, las empresas subcontratadas o de terceros facilitarán los procesos de investigación necesario instando a sus profesionales a colaborar en todo lo estrictamente necesario para esclarecer los hechos controvertidos.

### **6.13. Clientes y Competidores**

En La Pontezuela asumimos el compromiso firme de desarrollar nuestro negocio con honestidad y transparencia y con pleno cumplimiento de toda la normativa que nos resulte de aplicación, y, en ese sentido, en nuestra relación con los clientes, desarrollaremos una actitud profesional recta, imparcial, honesta y conforme a los principios éticos generales de La Pontezuela, así como al compromiso de no tratar de atraer negocio mediante actividades ilegales, inmorales o acciones que puedan quebrantar las normas establecidas en el presente Código o en la normativa aplicable.

Asimismo, desde La Pontezuela proporcionaremos a los clientes en todo momento información veraz, clara y rigurosa al comercializar nuestro producto y precio. De igual modo, nuestra publicidad también será veraz, legal y honesta.

Por otro lado, en el ejercicio de la actividad, La Pontezuela compite en los mercados de forma leal siguiendo prácticas de negocio justas, por lo que no se lleva a cabo ningún tipo de publicidad engañosa o denigratoria hacia nuestros competidores rechazando la información que se haya podido obtener de forma impropia o ilícita.

Asimismo, se desarrolla la actividad en condiciones de mercado apoyando la libre competencia y rechazando cualquier práctica anticompetitiva.

### **6.14. Administraciones Públicas.**

Nuestras relaciones con las administraciones públicas están basadas en el principio de cooperación, transparencia y cumplimiento legal, velando especialmente por el cumplimiento de nuestras obligaciones fiscales.

Asimismo, la relación con las administraciones públicas se realiza siempre dentro del horario laboral y poniendo de manifiesto los contactos existentes, de manera que siempre se puede acreditar cómo y cuándo se realizaron los contactos con la administración para que no haya sospechas de malas prácticas.

## Relaciones con la sociedad

### **6.15 Compromiso social**

La Pontezuela está comprometida con la innovación, la eficiencia y la sostenibilidad como señas de identidad adaptando su actividad al mejor beneficio y desarrollo del entorno social.

### **6.16 Medio ambiente y respeto al valor artístico, histórico y cultural**

La Pontezuela contribuye de forma activa al desarrollo sostenible a través de la implantación de buenas prácticas ambientales comprometiéndose tanto a proteger el medio ambiente, como a fomentar la utilización racional de los recursos, minimizando los consumos de agua, papel y energía y favoreciendo el reciclado.

En relación con lo anterior, La Pontezuela contribuye de forma activa al desarrollo sostenible a través de la implantación de buenas prácticas ambientales y focalizando sus esfuerzos en cuantificar y medir sus consumos de recursos naturales y los impactos que genera, con el objeto de reducir la huella medioambiental de sus actividades en términos de contaminación atmosférica, generación de residuos y consumo de recursos.

Asimismo, La Pontezuela respeta el valor artístico, histórico y cultural como señas de identidad de nuestra sociedad, historia y nuestro entorno.

## **7.- Comunicaciones**

Todos los empleados, cualquiera que sea su categoría y responsabilidad, así como los proveedores de La Pontezuela podrán dirigirse para comunicar sugerencias o plantear dudas a la dirección [info@lapontezuela.com](mailto:info@lapontezuela.com)

## **8. Sistema Interno de Información. Buzón ético**

La corrupción en los negocios, así como otras actividades ilícitas desarrolladas dentro de una relación laboral o profesional son una de las grandes preocupaciones que tienen los ciudadanos.

Con la intención de poder revertir la situación y de dotar de mayor seguridad jurídica al sistema, desde la Unión Europea se ha visto necesario establecer una Directiva que permita que toda persona que en un ámbito profesional o laboral vea acciones o conductas ilícitas pueda comunicar esos hechos sin miedo a represalias y siempre manteniendo la confidencialidad del comunicante. Así se publica la Directiva 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 la transposición al ordenamiento jurídico español, también se informará sobre aquellas conductas que puedan dar lugar a una

infracción grave o muy grave desde un punto de vista penal y administrativo). La citada normativa es de obligada transposición para los estados miembros de la Unión Europea.

En España, la transposición final de la Directiva Europea 2019/1937 se produjo el 20 de febrero de 2023 con la entrada en vigor de la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. La Ley, acorde a la Directiva, obliga a contar con canales internos de información a muchas empresas.

La Pontezuela, tiene como objetivo principal lograr un entorno de trabajo adecuado para todos los empleados y terceros con los que se relacione, de manera que, todas las actuaciones que se lleven a cabo estén dentro de un marco de legalidad y respeto a las buenas prácticas de mercado.

Para conseguir el objetivo perseguido, se requiere que todos los empleados y colaboradores que actúen por cuenta de La Pontezuela lo hagan siguiendo y respetando, en todo momento, (i) la legislación vigente, (ii) el Código de Conducta y (iii) las políticas y procedimientos internos que se desarrollen.

La legislación actual y especialmente, la reciente Ley 2/2023, el vigente Código Penal y la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado refuerza la idea de que las organizaciones con un cierto número de empleados cuenten con “modelos de prevención de riesgos penales”, esto es, con sistemas y mecanismos de control que permitan prevenir, detectar y reaccionar ante el riesgo de comisión de delitos en una organización, siendo una herramienta clave para ello el establecimiento de un “sistema interno de información” el cual permitirá a sus miembros informar de posibles riesgos e incumplimientos. Asimismo, se establece la obligación de informar de otros canales (canales externos).

Cabe precisar que la Corporación Vía Ágora, a la que pertenece La Pontezuela, contaba con un canal de denuncias, a través del cual, sus empleados y colaboradores pueden poner de manifiesto actividades contrarias a la Ley que se desarrollaban en su actividad diaria.

Acorde a la nueva regulación, se ha modificado el canal de información que se utilizaba y se ha habilitado un canal del informante digital mediante el cual, cualquier persona física que en un ámbito profesional o laboral sea consciente de acciones u omisiones que den lugar a infracciones administrativas graves o muy graves, infracciones penales, laborales o contra el derecho de la Unión Europea, lo puedan poner de manifiesto mediante el mencionada canal. El canal estará disponible para cualquier persona física mediante un enlace en las páginas web de la Corporación, así como en la intranet corporativa para todos los empleados. El enlace de acceso es el siguiente:

<https://viaagora.integrityline.com/>

Toda comunicación se tratará de forma confidencial por la persona responsable y no se tomará ningún tipo de represalia contra el informante por el hecho de la información, siempre y cuando la investigación interna no determine que se trató de una denuncia falsa o que se ha



## **12.- Aprobación y entrada en vigor**

Este Código de Conducta se actualizará periódicamente, y, por lo menos, una vez al año. Se atenderán también para cualquier modificación del Código las sugerencias que realicen los profesionales, así como sus colaboradores.

El presente Código de Conducta fue aprobado por el Órgano de Administración de La Pontezuela en su sesión de 27 de abril de 2022 entrando en vigor al día siguiente de su aprobación.

Asimismo, se ha producido una actualización de este, que ha sido aprobada por el órgano de administración mediante acta entrando en vigor en el momento de su firma, esto es, en fecha 9 de junio de 2023. Esta actualización se comunicará a todos los empleados de la empresa.

En última instancia, se ha considerado actualizar el contenido del mismo, el cual ha sido aprobado mediante acta por el órgano de administración tras su revisión en fecha 14 de junio de 2024 entrando en vigor desde la misma fecha de aprobación.