

# 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
Código PT	0.4	28/11/2024

### *Índice*

1. Objeto
2. Naturaleza
3. Ámbito de Aplicación.
4. Misión, Visión y valores.
5. Principios generales de conducta. Conductas esperadas.
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 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.

Cabe destacar que, el presente Código de Conducta constituye la base de su modelo de Compliance penal, a partir del cual se elaboran y desarrollan las pertinentes políticas de Compliance que serán de aplicación y de obligado cumplimiento junto con el resto de la normativa interna ya existente.

## **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 cuidando 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. Conductas esperadas**

### **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.

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.

Por lo tanto, es necesario que todos los miembros de La Pontezuela tengan conocimiento de las leyes y de cualquier normativa que rija su ámbito de actividad, cumpliendo estrictamente la legalidad vigente en la jurisdicción en la que desarrollen la misma.

Asimismo, desde La Pontezuela, se respetará íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones contractuales con terceros, donde éstos últimos también se comprometen al cumplimiento de la normativa interna que La Pontezuela apruebe y desarrolle y que les resulte de aplicación en el desarrollo de su actividad.

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. Con todo lo anterior, resulta ser un pilar básico e innegociable, el respeto a la legalidad en toda su extensión en el desarrollo de las funciones que se lleven a cabo. Así, la observancia de trabajo o actuaciones

que no respeten este principio podrá dar lugar a la toma de las medidas que La Pontezuela considere necesarias.

Ejemplos de conductas esperadas por parte de empleados y terceros en relación con el cumplimiento del Código de Conducta:

1. El cumplimiento de las leyes, políticas y normativa aplicable al ámbito laboral o profesional.
2. Planteamiento de cualquier duda al superior jerárquico, al departamento legal o al departamento de cumplimiento normativo.
3. La participación en las sesiones de formación promovidas por La Pontezuela.
4. La notificación, a través del sistema interno de información (buzón ético) de cualquier tipo de incumplimiento normativo o irregularidad detectada.

## **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.

No obstante lo anterior, nunca se deben aceptar regalos que:

1. Sean en efectivo o en equivalente de efectivo (por ejemplo, décimos de lotería, tarjetas de regalo o cupones de viajes).
2. Causen que se sienta una obligación de corresponder en cierta manera (por ejemplo, entradas costosas para espectáculos deportivos o de otra índole, obsequios costosos, servicios gratis, etc).
3. Sean extravagantes o frecuentes (por ejemplo, artículos de lujo, comida en restaurantes de lujo que normalmente no se visitaría, etc).

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

La Pontezuela facilita activos o equipos informáticos para que los empleados puedan desarrollar su trabajo o su actividad profesional a través de ellos (ordenadores, dispositivos móviles, tablets, impresoras).

El buen uso de los equipos informáticos es responsabilidad de los empleados, así como de sus socios de negocio o proveedores, debiendo utilizarse de forma adecuada y abstenerse de incurrir en cualquier conducta o actuación que pueda ser calificada como abusiva o incorrecta.

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, debiendo, en todo momento, prestar especial protección en todos ellos, extremando las medidas de seguridad existentes.

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 o dispositivos facilitados por La Pontezuela, reconoce expresamente, que toda la información procesada y/o almacenada en dichos sistemas es propiedad de La Pontezuela.

Asimismo, todos los empleados son conocedores de estas normas de uso y de las obligaciones y deberes que tienen sobre 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.

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 (uso exclusivo profesional), 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.

A continuación se exponen, a modo de ejemplo, algunas conductas esperadas en relación con el uso de los activos o equipos informáticos propiedad de La Pontezuela:

1. Utilizar los dispositivos únicamente para fines profesionales.
2. Proteger los equipos o medios tecnológicos facilitados por La Pontezuela, debiendo actualizar los equipos, reseteando contraseñas seguras (sin compartirlas con terceros) y almacenar los ordenadores en lugares seguros).
3. Comprender, leer y cumplir el documento de seguridad de la Corporación, así como la normativa interna sobre uso de medios tecnológicos.
4. No utilización de los equipos para fines personales.
5. No instalación de programas en los equipos sin la autorización del superior jerárquico y del director de sistemas (de los dos), y mucho menos, instalar o usar programas sin licencia.
6. No acceder a páginas de contenido ofensivo, indebido, inapropiado y discriminatorio.
7. No utilización de equipos personales en las oficinas de trabajo, y menos, sin la debida autorización del superior jerárquico y del director de sistemas.
8. No conectar los equipos a redes wifi no seguras o públicas.

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

La información de La Pontezuela deberá ser tratada diligentemente para evitar su desaparición o manipulación. Es responsabilidad de cada empleado o tercero con el que se

desarrolle alguna actividad, proteger la información ante robos, divulgación impropia y usos indebidos. Cuando dicha información sea reservada o confidencial, las personas que tengan acceso profesional a la misma se comprometen a no revelarla indebidamente y a velar por que esta no sea accesible a terceros.

Se entiende por información confidencial toda la información que es propiedad de La Pontezuela y que no ha sido divulgada de forma voluntaria por esta, todos los datos de carácter personal que se almacenen y cualquier otra información de carácter confidencial que haya sido confiada por un tercero.

Por ejemplo, se considera información confidencial los datos financieros La Pontezuela, los datos de clientes, de empleados, los planes de innovación, resultados de campañas comerciales o de marketing, la política de precios, el plan estratégico, los contratos laborales, etc.

Todos los destinatarios del presente Código se comprometen a guardar el debido secreto y confidencialidad respecto a la información, datos o documentos del grupo a los que tengan acceso. Así, empleados y terceros deben abstenerse de utilizar en beneficio propio o de un tercero la información confidencial o reservada.

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

Cualquier indicio razonable de información reservada y confidencial y de uso particular de la misma, deberá ser comunicada por quienes tengan conocimiento de ello a su superior jerárquico de forma inmediata o si las circunstancias lo aconsejan, al responsable de cumplimiento normativo.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial será devuelta por el profesional y, toda vez terminada la relación contractual y profesional, se tendrá que seguir guardando un deber de secreto.

Revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene el presente Código y puede tener consecuencias legales en caso de ocasionar un perjuicio como consecuencia de ello.

A continuación, se exponen ejemplos de conductas esperadas por parte de los empleados en relación con el uso de la información confidencial:

1. Utilizar la información o datos exclusivamente para el desempeño de la actividad profesional, sin poder facilitarla más que a aquellos otros profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad, absteniéndose de usarla en beneficio propio.
2. No compartir información confidencial con personas ajenas a La Pontezuela, y, en caso de que se comparta, asegurarse de suscribir un acuerdo de confidencialidad previamente (Non Disclosure Agreement -NDA).
3. No compartir información confidencial de terceros que haya sido proporcionado bajo un acuerdo de confidencialidad o NDA. Especialmente, es importante no realizar copias de la información fuera de los sistemas informáticos de La Pontezuela, así

como proceder a su destrucción posterior cuando sea requerido por las cláusulas de dicho acuerdo.

4. No compartir, cuando se inicia una relación contractual con La Pontezuela, información confidencial propiedad de anteriores empresas o instituciones. Esto incluye, por ejemplo, listas de clientes de otras empresas o leads a las que se hubiera tenido acceso en la empresa o institución anterior.

5. La suscripción de cláusulas y acuerdos de confidencialidad en los contratos que suscriba el grupo con terceros y con sus propios empleados.

6. Conservar y proteger la información confidencial que se ha recibido con la debida diligencia. En ese sentido, queda prohibido la realización de copias fuera de los sistemas informáticos propiedad de La Pontezuela. Ejemplos:

- a) Enviar información confidencial a un correo particular.
- b) Grabar en dispositivos externos (discos duros o USB) o cualquier otro soporte de almacenamiento no perteneciente al grupo.
- c) Comentar información confidencial en grupos y ante departamentos distintos de los estrictamente involucrados.
- d) Comentar información confidencial en ámbitos públicos.

Respecto a **los datos personales**, se debe indicar que, debido a la actividad que se desarrolla, existe un flujo constante de datos de terceros. Por ello, el deber de confidencialidad y secreto es extensible al ámbito de protección de datos de carácter personal, de manera que todos los destinatarios del presente Código se comprometen a cumplir con la normativa aplicable en materia de protección de datos cumpliendo, en todo momento con los preceptos normativos y regulatorias de dicha norma.

En particular, los empleados de La Pontezuela y los terceros con los que se desarrolle y que tengan acceso a datos personales, garantizaran, para el tratamiento de los datos, contar con el consentimiento expreso de los titulares de los datos personales, comprometiéndose a utilizar éstos únicamente para la finalidad autorizada.

Del mismo modo, se garantizará el derecho de información de los interesados cuyos datos personales sean solicitados, la información sobre el responsable, la finalidad, la existencia o no de transferencia internacional de datos, la información del encargado del tratamiento (de haberlo), el plazo de conservación y el ejercicio de los derechos que les asiste.

En ningún caso, los empleados dejarán datos de terceros en las impresoras, o en las mesas sin cubrir los datos o en las mesas de reunión, debiendo velar, en todo momento, por un tratamiento responsable.

Cabe precisar que, en La Pontezuela, se promueven todas las medidas y controles necesarios para garantizar el nivel adecuado de protección y seguridad de conformidad con la naturaleza de los datos recabados y, en ese sentido, se realizan formaciones anuales al respecto.

En caso de brechas de seguridad (explicado en el documento de seguridad de la Corporación Vía Ágora) se debe informar inmediatamente al director de sistemas y al responsable de cumplimiento normativo. En caso de no hacerse, y existir una posterior repercusión administrativa o penal para La Pontezuela, este podrá adoptar medidas disciplinarias contra el miembro que omitió realizar la comunicación correspondiente.

Asimismo, se informa de que La Pontezuela cuenta con un delegado de protección de datos, el cual vela por el cumplimiento de la normativa de datos y resuelve las dudas que sobre ellos puedan existir.

A continuación, se recogen, a modo de ejemplo, conductas esperadas por parte de todos los empleados y de sus socios o terceros en cuanto al tratamiento de los datos personales:

1. Recopilar, utilizar y tratar los datos personales indispensables y necesarios para la finalidad para la que han sido recabados.
2. Garantizar la confidencialidad y tratamiento lícito y leal de los datos personales.
3. Consultar al delegado de protección de datos cualquier duda relativa a protección de datos.
4. Realizar y asistir a todas las sesiones de formación impartidas en el grupo en materia de protección de datos.
5. Comunicar, a la mayor brevedad posible, cuestiones relativas al robo o divulgación de datos personales.
6. Conocer y cumplir con la normativa y procedimientos internos en materia de protección de datos.

## **5.6.- Propiedad intelectual e industrial**

En La Pontezuela se desarrollan procesos internos y diferentes 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. En ese sentido, se llevan a cabo actividades donde se pueden ver afectados derechos de propiedad intelectual e industrial.

En relación con lo anterior, 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.

Todas las creaciones, diseños, planos y cualquier otro resultado del trabajo es propiedad de La Pontezuela.

Es importante resaltar que no se podrán emplear diseños propios, datos pertenecientes a la organización, creaciones o signos distintivos de la compañía fuera del entorno profesional. Asimismo, queda terminantemente prohibido la instalación en los equipos informáticos propiedad de La Pontezuela o de la Corporación Vía Ágora, 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 Pontezuela en las oficinas o espacios de trabajo de La Pontezuela sin la justificada autorización del superior jerárquico. En última instancia, no se podrán hacer copias de la información perteneciente a La Pontezuela para utilizarla en equipos personales no propiedad de La Pontezuela ni hacer extracciones gran cantidad de información propiedad de La Pontezuela a través de dispositivos USB sin consentimiento previo.

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.

A continuación, se expone, a modo de ejemplo, algunas conductas esperadas por parte de los empleados y terceros con los que se desarrolle en relación con la propiedad intelectual e industrial:

1. No utilizar obras, creaciones protegidas por derechos de propiedad industrial o intelectual, marcas o logotipos de terceros sin disponer de los preceptivos derechos y/o licencias para su debida utilización.
2. Identificar correctamente, según la práctica de mercado, a los autores cuando se incluyan fragmentos de obras de terceros.
3. Tampoco se permite la instalación en los equipos informáticos propiedad del grupo de cualquier programa sin licencia o pirata o aquellos programas que no sean estrictamente necesarios para el desarrollo de la actividad.
4. Realizar copias de información perteneciente al grupo para utilizarla en equipos personales no propiedad del grupo o realizar extracciones de información propiedad del grupo a través de dispositivos USB sin consentimiento previo.

## **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.

### **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 en las actividades de La Pontezuela.

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 fomenta e incide en la necesidad de mantener el área de trabajo limpio y ordenado lo que reducirá la existencia de accidentes laborales.

Asimismo, 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. Del mismo modo, se cuenta con un plan de prevención de riesgos laborales, que es

desarrollado por procedimientos e instrucciones específicos para conseguir la integración de la prevención en todos los centros de trabajo.

A continuación, se exponen algunas conductas esperadas por parte de empleados y terceros:

- Cumplir con todos los requisitos ambientales de seguridad y salud.
- Comunicar, de forma inmediata, las condiciones de trabajo inseguras.
- Manipular, en su caso, materiales peligrosos de manera apropiada,
- Observar procedimientos de seguridad.
- Hacer los cursos obligatorios en materia de riesgos laborales.

### **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 su reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza tanto de los empleados, como de terceros con los que se relaciona en el desarrollo de su actividad (clientes, proveedores, administraciones públicas).

Por lo tanto, las personas a las que le aplica el presente Código son responsables de preservar la marca y la reputación de La Pontezuela, por lo que deberán abstenerse de realizar manifestaciones o actuaciones que puedan poner en riesgo la imagen del mismo.

Este deber de lealtad con La Pontezuela comprende la obligación de las personas a las que les aplica el presente Código de abstenerse de desacreditar, desprestigiar, hacer comentarios despectivos o difundir conversaciones privadas acerca de La Pontezuela.

El incumplimiento de las obligaciones previstas en este apartado dará derecho a La Pontezuela a tomar las decisiones disciplinarias que considere oportunas y a reclamar los daños y perjuicios que procedieran.

A continuación, se exponen algunas conductas esperadas que deberían llevarse a cabo:

- Comunicar correctamente los logros, hechos y compromisos a los grupos de interés.
- Evitar los conflictos y cumplir con lo recogido en el presente Código.

### **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 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**

Los conflictos de interés pueden dar lugar a un tipo penal y con ello, a responsabilidad penal de la persona jurídica, que no es otro que el de la corrupción en los negocios. Por ello, es objetivo principal minimizar los riesgos por ese tipo penal.

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, hecho que puede provocar que omita los criterios que debe tener en cuenta a la hora de tomar decisiones en el ejercicio de su actividad, y, en consecuencia, que se derive un resultado perjudicial. Por lo tanto, las decisiones deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses 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, y a la Unidad de Cumplimiento o a la unidad de cumplimiento de la unidad.

Por todo lo anterior, cada miembro es responsable de velar porque los intereses personales no interfieran o entren en conflicto con los intereses de La Pontezuela.

#### A continuación, se exponen ejemplos de conflictos de interés:

1. Utilizar recursos de La Pontezuela por parte de algún empleado para desarrollar una actividad personal relacionada o en el mismo sector.
2. La contratación de un amigo o familiar sin seguir los procedimientos previstos por el grupo.
3. Promover los servicios o productos de un proveedor, en detrimento de otro, como consecuencia de los intereses económicos o personales que pueda tener con la primera.
4. El mantenimiento de relaciones personales en el ámbito laboral que puedan influir en la capacidad de actuar o en la toma de decisiones.
5. La tenencia de intereses financieros, compensatorios o incentivadores de una empresa que pretenda o tenga alguna relación de negocio con el grupo.
6. Asesorar o tener un segundo empleo con un competidor, proveedor o cliente 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 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 acceder 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. Este requisito (la autorización del superior jerárquico y del director de sistemas es imprescindible, en caso contrario, el uso del equipo personal contraviene las directrices del presente Código).

Por otro lado, está expresamente prohibido la utilización de los recursos de La Pontezuela 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.

## **6.12 Prevención de acoso sexual, laboral y moral**

Desde La Pontezuela se tiene una especial sensibilidad ante el cuidado de cualquier empleado o tercero que preste sus servicios, en relación con procedimientos de acosos sexual, laboral o moral. Así, desde La Pontezuela se ofrece un lugar de trabajo libre de cualquier forma de acoso

y hostigamiento considerando que todas las personas tienen derecho a ser tratadas con respeto, dignidad, y justicia.

Asimismo, se adoptarán las medidas oportunas para perseguir las conductas intimidatorias, así como aquellas consistentes en el acoso psicológico, laboral, moral o sexual.

En relación con todo lo anterior, se ha desarrollado por parte de la Corporación Vía Ágora, a la que pertenece La Pontezuela, tanto una política de acoso sexual y por razón de sexo, como una política de acoso laboral. Asimismo, se está desarrollando un plan de igualdad.

A modo de ejemplo, a continuación se exponen algunas conductas esperadas tanto por los empleados como por terceros que presten servicios en La Pontezuela:

- Tratar con respeto y consideración a todos los empleados (tanto de La Pontezuela como subcontratados).
- Trabajar con profesionalidad, honradez, responsabilidad, confianza y transparencia en el ejercicio de las funciones y relaciones con todas las partes implicadas.
- No agredir verbal o físicamente a ningún empleado del grupo o tercero, independientemente de si la conducta ocurre dentro o fuera de las instalaciones o durante o fuera de las horas de trabajo.
- No utilizar expresiones injuriosas, humillaciones, descalificaciones, amenazas injustificadas entre empleados o terceros.

### **6.13.- Información financiera**

En La Pontezuela se tiene un compromiso con que todos los datos, información y documentos que se elaboren o de los que sea responsable ante terceros, sean exactos y fieles, cumpliendo en todo momento con procesos y leyes contables.

Asimismo, se vela porque la información financiera que se presente o se publique refleje, de forma exacte, veraz y fiel, la situación patrimonial, económica y financiera de la empresa.

Todos los miembros responsables de la contabilidad y de la elaboración de los estados financieros están obligados a velar por la adecuada elaboración de la misma, así como por su adecuación a la realidad, mostrándose siempre la imagen fiel.

Desde La Pontezuela no se llevarán a cabo operaciones, ni se utilizarán productos o instrumentos financieros, que supongan incumplimiento de las normas contables, ni que tengan por objeto la elusión de pagos u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social.

### Relaciones con terceros

### **6.14 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, pudiendo utilizarse para ello, tanto los buzones habilitados para ello como el Sistema Interno de Información, establecido conforme a la Ley 2/2023. 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.

### **6.15. 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 improcedente o ilícita.

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

### **6.16. 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.

A continuación, se exponen algunas conductas esperadas por parte de todos los empleados de La Pontezuela:

- No se permitirán actuaciones que puedan ser consideradas como un intento de influir indebidamente en las decisiones de las Administraciones Públicas, o bien que puedan ser consideradas como un intento de alentar a sus empleados a violar reglas que se aplica a ellos.
- No se podrán ofrecer cosas de valor que puedan ser consideradas como soborno o comisión. En aquellos casos en los que un funcionario solicite un beneficio de ese tipo se debe informar inmediatamente al responsable de Compliance.

## Relaciones con la sociedad

### **6.17 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.

### **6.18 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 [compliance@viaagora.com](mailto:compliance@viaagora.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 actualizado el sistema interno de información y se ha habilitado una plataforma del informante digital mediante la 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



## **11. Régimen disciplinario**

El incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias contempladas en la legislación laboral, el estatuto de los trabajadores o en los convenios colectivos de aplicación. En el caso de colaboradores, se aplicarán las medidas previstas en el contrato de prestación de servicios.

Todos los empleados recibirán formación presencial o en video sobre el Código de Conducta.

## **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.

La última actualización del presente Código se produjo, mediante aprobación por 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.

No obstante, y cumpliendo con el compromiso de revisión periódica se ha considerado actualizar el contenido del presente Código mediante acta aprobada por el órgano de administración en fecha 28 de noviembre de 2024. Tras su aprobación se procederá, de forma inmediata a su divulgación a todos los empleados.