

CÓDIGO ÉTICO

SUMARIO

Preámbulo	p.1
Destinatarios	p.1
Modalidades de aplicación	p.1
Principios generales	p.3
Ámbito de aplicación	p.5
Sistema de sanciones	p.8

Nº de revisión del documento	Preparado por/a	Aprobado por	Notas
00	Seguro de calidad 11/04/24	La Dirección	Primera emisión

PREÁMBULO

El Grupo Pardgroup (en lo sucesivo también denominado el "Grupo"), es decir, la sociedad matriz Monkey Sell S.r.l. y sus filiales, ha adoptado el presente Código Ético (en lo sucesivo también denominado el "Código") con el fin de definir de forma clara y transparente el conjunto de valores en los que debe inspirarse en el desempeño de sus actividades empresariales.

DESTINATARIOS

El Código Ético establece los principios, modelos y normas de comportamiento que el Grupo se compromete a seguir en todas sus actividades.

Los principios y disposiciones del Código son vinculantes para los Administradores, Auditores, Directivos y Empleados, y también se aplican a las partes con las que el Grupo celebra contratos de suministro y consultoría que operan para él, cualquiera que sea la relación que les une a él (Proveedores). El Código se pone en conocimiento de los interesados en las formas que se indican en el punto siguiente.

MODALIDADES DE APLICACIÓN

El Código Ético y sus posteriores actualizaciones se ponen en conocimiento de los destinatarios utilizando al menos uno de los siguientes instrumentos:

- distribución en papel y/o formato electrónico;
- sistema de intranet de la empresa;
- publicación en el sitio web de la empresa.

La Dirección de la empresa se compromete a difundir el Código Ético y a promover su respeto.

En particular, cada Destinatario está obligado a:

- abstenerse de realizar conductas contrarias al Código Ético mediante el cumplimiento de los procedimientos internos de la empresa;
- dirigir a sus colaboradores para que cumplan plenamente el Código;
- difundir el presente Código entre los terceros con los que el Grupo mantiene relaciones y promover su aplicación.

Las cuestiones relativas a la notificación de posibles infracciones, el régimen de sanciones aplicable y las actividades de verificación se tratan en una sección aparte al final de este Código.

PRINCIPIOS GENERALES

Imparcialidad, honradez y buena fe

El Grupo opera respetando la legislación vigente, la normativa interna y la ética profesional. La búsqueda del interés de las empresas nunca puede justificar una conducta contraria a los principios de equidad, honestidad y buena fe.

Todas las actuaciones, operaciones y negociaciones realizadas y, en general, la conducta en el desempeño del trabajo se rigen por los principios de profesionalidad, transparencia y lealtad a las partes implicadas.

Imparcialidad y prohibición de discriminación

En las relaciones con sus interlocutores, el Grupo prohíbe cualquier forma de discriminación por motivos de edad, sexo, origen racial y étnico, nacionalidad, opiniones políticas, orientación religiosa, orientación sexual o estado de salud de sus interlocutores. Pardgroup garantiza la igualdad de oportunidades laborales para todas las personas y no permite ninguna forma de discriminación.

Profesionalidad y valorización de los recursos

El Grupo garantiza el máximo grado de profesionalidad en la ejecución de las tareas asignadas a sus empleados. Para ello, mejora las competencias y méritos de sus recursos proporcionándoles formación adecuada, formación continua y herramientas de desarrollo.

Respeto de la legalidad

El Grupo aplica, en todos los ámbitos, las leyes y reglamentos vigentes en los países en los que desarrolla su actividad. Todos los empleados, independientemente de su cargo, reciben formación e información exhaustivas sobre las implicaciones jurídicas de su trabajo. En particular, Pardgroup se compromete a cumplir todas las leyes nacionales e internacionales que prohíben el trabajo forzoso, y velará por que esta cláusula se respete también con los proveedores y socios comerciales.

Respect for confidentiality

El Grupo garantiza, de conformidad con las disposiciones legales, la confidencialidad de los datos y la información que obran en su poder. Se prohíbe a los destinatarios utilizar información confidencial para fines no directamente relacionados con el ejercicio de su actividad profesional.

Respeto de la salud y la seguridad en el trabajo

El Grupo ha adoptado una política para garantizar la mejor protección posible de la salud, la seguridad en el entorno laboral y la prevención de todas las formas potenciales de riesgo con vistas a una mejora continua. Esta política se aplica por igual al personal propio de la empresa y al de empresas externas, en el ámbito de sus intervenciones en los centros de las empresas.

Las empresas del Grupo garantizan, en cumplimiento de la legislación vigente aplicable, un entorno de trabajo adecuado desde el punto de vista de la seguridad y la salud de las personas.

Respeto del medio ambiente

El Grupo es sensible a la protección del medio ambiente como activo primordial. Para ello, orienta sus elecciones de modo que se garantice la compatibilidad entre la iniciativa económica y las necesidades medioambientales de conformidad con la legislación vigente. Cada acción se supervisa y evalúa con el objetivo de minimizar el impacto ambiental mediante una mayor eficiencia. La sostenibilidad es un elemento clave del compromiso de la empresa con la innovación continua.

Respeto de la colectividad

Consciente de la influencia, aunque sea indirecta, que el ejercicio de su actividad puede tener en el contexto en el que opera, en el desarrollo económico y social y en el bienestar general de la comunidad, el Grupo se compromete a realizar sus inversiones y su desarrollo de forma ética y socialmente sostenible, respetando a las comunidades locales.

Conflicto de intereses

Las situaciones de conflicto de intereses, más allá de lo estipulado por la legislación vigente, en el ámbito de la administración de la empresa, deben ser siempre declaradas y consecuentemente gestionadas con el fin de evitar perjuicios a clientes, proveedores o contrapartes en general.

Cada empleado debe evitar cualquier posible conflicto de intereses, con especial referencia a los intereses personales. Cada empleado del Grupo informará inmediatamente a su superior jerárquico de cualquier situación que constituya, genere o incluso pueda potencialmente generar un conflicto de intereses.

Uso y protección de los activos de la empresa

Cada empleado debe obrar con diligencia para proteger los activos de la empresa, tanto físicos como inmateriales, mediante un comportamiento responsable y conforme a los procedimientos operativos elaborados para regular su uso. En particular, cada empleado debe:

- utilizar de modo escrupuloso y cuidadoso los bienes que se le confíen;
- evitar el uso indebido y/o personal de los activos de la empresa que pueda causar perjuicios o reducción de la eficiencia o, en cualquier caso, contrario al interés del Grupo.

Las herramientas informáticas puestas a disposición del personal deben utilizarse exclusivamente para el mejor desempeño de su trabajo y de manera que no causen perjuicio al Grupo y a su sistema de información. En particular, está prohibido/a:

- la manipulación de los sistemas de protección de los sistemas informáticos de la empresa y de cualquier entidad con la que el Grupo mantenga relaciones comerciales,
- crear/cambiar/borrar fraudulentamente datos del Grupo y/o de terceros, acceso no autorizado a la red informática de terceros,
- instalar dispositivos para interceptar las comunicaciones de terceros,
- difundir, a través de la red de la empresa, programas ilícitos o virus.

Respeto de los principios de transparencia en las responsabilidades contables, administrativas y societarias

El Grupo adopta normas adecuadas de planificación financiera, control y sistemas contables, operando con la máxima transparencia contable. Esta transparencia se basa en los principios de veracidad, exactitud y exhaustividad de la información básica de los registros contables.

Respeto de las reglas de la libre competencia

El Grupo pretende proteger el valor de la competencia leal absteniéndose de comportamientos colusorios y de abusos de posición dominante. Además, cuando tiene conocimiento de información confidencial y sensible relativa a los procesos, productos o cualquier otra cosa relevante para sus clientes, que también operan en competencia entre sí, se abstiene de adoptar conductas que puedan considerarse comprometedoras para los perfiles competitivos de los mercados de sus clientes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

1) Relaciones con los clientes

La imparcialidad y el respeto hacia los clientes y terceros desempeñan un papel fundamental en el desarrollo de la actividad empresarial.

Relaciones con los clientes

Las relaciones con los clientes deben basarse en la confianza y la satisfacción mutuas. En concreto, se garantiza a los clientes el compromiso de proporcionarles productos, servicios, asistencia y asesoramiento de calidad que cumplan y superen sus expectativas.

Confidencialidad de los datos de los clientes

El Grupo garantiza un sistema de información para proteger la confidencialidad de los datos de los clientes organizado según un sistema de gestión de acceso específicamente regulado en el pedido adquirido.

A este respecto, Pardgroup garantiza al cliente que:

- el acceso a la información está regulado por procedimientos específicos;
- la estructuración del acceso a los datos en función de la jerarquía funcional de los usuarios, según sus funciones y responsabilidades específicas, garantiza un alto grado de confidencialidad de los datos.

2) Relaciones con los proveedores

El Grupo desarrolla relaciones con sus proveedores basadas en la máxima equidad y transparencia. En la adquisición de bienes y servicios y la adjudicación de misiones y mandatos, se compromete a adoptar criterios objetivos y predeterminados inspirados en los principios de competencia, imparcialidad, rentabilidad, transparencia y equidad.

La selección se basa en la evaluación de la calidad y rentabilidad de los bienes, la idoneidad técnica y profesional, el respeto del medio ambiente y los derechos humanos según las normas dictadas por los procedimientos especiales. El Grupo se compromete a desarrollar relaciones de cooperación con los proveedores basadas en la comunicación, con el fin de permitir el intercambio mutuo de competencias e información y fomentar la creación de valor común.

Las empresas del Grupo adoptan procedimientos específicos que permiten evaluar las competencias del proveedor para mejorar su rendimiento en caso de anomalías que puedan poner en peligro el mantenimiento de su cualificación.

3) Relaciones con el personal

El Grupo cree que el respeto de la personalidad y la dignidad de cada empleado es fundamental para el desarrollo de un entorno de trabajo inspirado en la confianza mutua y la lealtad.

Protección de la libertad sindical

El Grupo garantiza a sus empleados y colaboradores la plena libertad de asociación a sindicatos sin interferencias ni injerencias.

En el caso del establecimiento de Representantes Sindicales, éstos no deben ser objeto de ningún tipo de discriminación por razón de su función, y se les garantiza el tiempo y el uso de los locales de la empresa para la realización de actividades sindicales de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente y, en su caso, en la negociación colectiva.

Empleo regular y remuneración

Todos los trabajadores están empleados con un contrato de trabajo regular en una de las formas previstas por la normativa nacional aplicable. Se prohíbe el uso de formas irregulares de trabajo. El Grupo garantiza a sus empleados y colaboradores una remuneración conforme a la legislación vigente aplicable.

Prohibición del trabajo infantil y del trabajo en la infancia

El Grupo no utiliza y repudia el trabajo infantil.

Como norma general, además, no emplea a trabajadores menores de edad; si, en pleno cumplimiento de la normativa internacional (Convenios de la OIT dedicados al trabajo infantil) y nacional, decide emplear a trabajadores menores de edad, no inferiores a 16 años, garantizará condiciones especiales para proteger su salud y seguridad y un itinerario dedicado de crecimiento profesional y formación.

Protección de la intimidad

La información confidencial relativa a los empleados se trata, de conformidad con la legislación vigente en la materia, de forma que se garantice la máxima transparencia hacia los directamente interesados y la inaccesibilidad por parte de terceros.

Se garantiza la máxima colaboración con el Garante della Privacy (Supervisor de protección de datos) tras las solicitudes de información/documentación y/o visitas de inspección.

Protección de la información empresarial

Los empleados deben conocer y aplicar las políticas de la empresa en materia de seguridad de la información, incluida la información en formato electrónico, para garantizar su integridad, confidencialidad y disponibilidad. Cualquier información obtenida por un empleado en relación con su trabajo es propiedad del Grupo.

Los empleados que tengan conocimiento de información que no sea de dominio público deberán utilizarla con la máxima precaución y cuidado, evitando su divulgación a personas no autorizadas, tanto dentro como fuera del Grupo. Esta obligación permanecerá en vigor incluso después de la finalización, por cualquier motivo, de la relación laboral.

4) Relaciones con instituciones públicas y otras partes externas

En consonancia con los principios de equidad e integridad, el Grupo se compromete a adoptar todas las medidas adecuadas para prevenir y evitar la corrupción, el soborno y cualquier tipo de comportamiento ilícito.

Relaciones con las instituciones públicas

Las relaciones institucionales con las Autoridades de Control, Instituciones y Organismos Públicos se caracterizan por los principios de equidad y transparencia, respetando los papeles recíprocos y excluyendo cualquier comportamiento y/o actitud dirigida a influir de forma indebida y/o indebida en su trabajo o que pueda incluso parecerlo, oponiéndose a cualquier forma de corrupción.

Se prohíbe todo acto de abuso de poder y corrupción. Todos los empleados del Grupo no aceptarán ni ofrecerán, directa o indirectamente, dinero u otros beneficios (incluidos regalos o gratificaciones que excedan las formas habituales de cortesía empresarial) con el fin de recibir o inducir una ventaja indebida de cualquier tipo para sí mismos o para el Grupo.

También está prohibida cualquier conducta consistente en lo siguiente, aunque sin limitarse a ello:

- ofrecer, sugerir, pagar, aprobar, aceptar o solicitar el pago de dinero u otros beneficios con el fin de inducir o remunerar el abuso de una función o actividad pública o privada;
- utilizar fondos de los que se sabe o se sospecha que son producto de un delito;
- ayudar o participar en la comisión de cualquier actividad constitutiva de delito;
- crear, establecer o mantener a sabiendas procesos o procedimientos o esquemas con la intención de realizar pagos ilícitos;
- participar en cualquier actividad con consumidores, clientes, proveedores, socios comerciales y otros terceros que pueda constituir un delito.

Queda prohibido eludir los requisitos mencionados recurriendo a distintas formas de ayuda y contribuciones que, bajo la apariencia, por ejemplo, de patrocinio, nombramientos, asesoramiento, publicidad, persigan los mismos fines que los prohibidos anteriormente.

Relaciones con asociaciones, contribuciones y patrocinios

Para garantizar la coherencia de las contribuciones y el patrocinio, la dirección debe guiarse siempre por los siguientes criterios:

- una asignación de recursos clara y documentable;

- autorización expresa de las funciones responsables de la gestión de dichas relaciones dentro de las empresas del Grupo;
- el cumplimiento de los principios éticos aplicables, así como de los requisitos legales vigentes.

SISTEMA DE SANCIONES

Responsabilidades y controles

La Dirección tiene encomendada la coordinación del control del cumplimiento de las normas del Código Ético; en el desempeño de esta función, activará los procedimientos necesarios para las comprobaciones que considere oportunas.

El sistema de control interno debe estar orientado a la adopción de herramientas y metodologías destinadas a contrarrestar los posibles riesgos empresariales, con el fin de determinar una garantía razonable de cumplimiento no sólo de la ley, sino también de las disposiciones y procedimientos internos.

Cumplimiento del Código Ético y presentación de informes

El cumplimiento de las normas del Código Ético debe considerarse parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados. También se considerará parte esencial de las obligaciones contractuales asumidas por los colaboradores y/o personas que mantengan relaciones comerciales con el Grupo.

La dirección y los directivos son responsables de que los empleados comprendan y pongan en práctica las expectativas del Grupo. La Dirección y los Directivos, por tanto, deben velar por el cumplimiento de los compromisos expresados en el Código Ético.

Para garantizar la aplicación efectiva del Código Ético, el Grupo, respetando la privacidad y los derechos individuales, invita a todos aquellos que tengan conocimiento de algún caso de incumplimiento del Código dentro del Grupo a que lo comuniquen, de forma directa y confidencial, a su Responsable directo, sin perjuicio de la posibilidad, en los casos previstos por la normativa, de acudir al canal de denuncias de la página web de Pardgroup.

Las denuncias, en cualquier caso, deben hacerse por escrito y no de forma anónima.

Con referencia a cualquier denuncia de violación o intento de violación de las normas contenidas en el Código Ético, será responsabilidad de la Dirección garantizar que nadie, en el lugar de trabajo, pueda sufrir represalias, condicionamiento ilegal, incomodidad o discriminación de

cualquier tipo, por haber denunciado una violación del contenido del Código Ético o de los procedimientos internos. Tras la denuncia, el Grupo procederá sin demora a las comprobaciones oportunas y, en su caso, a las sanciones pertinentes.

El sistema de sanciones

La violación, cuando se constate, de los principios establecidos en el Código Ético y en los procedimientos previstos en el reglamento interno compromete la relación fiduciaria entre el Grupo y la persona que la haya cometido.

Las infracciones serán perseguidas de forma incisiva, rápida e inmediata, mediante la adopción - contra los propios responsables de las infracciones, cuando se considere necesario para la protección de los intereses de la empresa y en consonancia con lo dispuesto en el marco normativo aplicable- de medidas disciplinarias y/o sancionadoras adecuadas y proporcionadas, con independencia de la posible relevancia penal de tales conductas.

Las violaciones constatadas del Código Ético darán lugar a medidas específicas, adoptadas por la Dirección o las funciones competentes. En consonancia y de conformidad con las disposiciones legales y contractuales aplicables, las infracciones constatadas también pueden dar lugar a la expulsión de los responsables del Grupo.

Cualquier forma de represalia contra cualquier persona que haya denunciado posibles infracciones del Código o solicitado aclaraciones sobre su aplicación constituye también una infracción del Código Ético.

Con el fin de proteger su imagen y salvaguardar sus recursos, el Grupo no mantendrá relaciones de ningún tipo con personas que no tengan la intención de operar en estricto cumplimiento de la normativa vigente, y/o que se nieguen a comportarse de acuerdo con los valores y principios establecidos en el Código Ético y a acatar los procedimientos y normas establecidos en los protocolos anexos.

Por lo tanto, Pardgroup se reserva el derecho de incluir cláusulas contractuales con sus proveedores para obligarles a cumplir los principios establecidos en este Código.