

**2017**

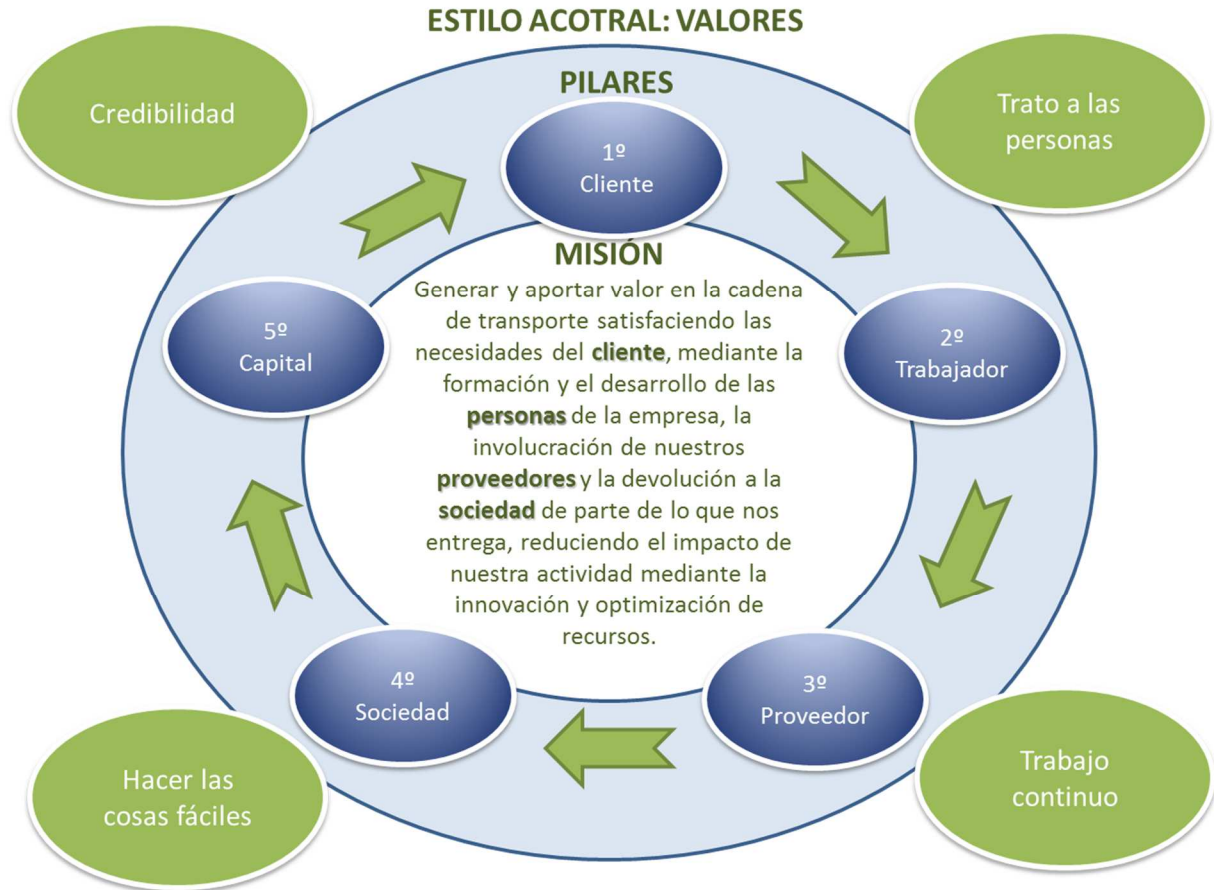
# **Código de Conducta**

COMPAÑÍA LOGÍSTICA  
ACOTRAL, S.A.U. (ACOTRAL)



## Tabla de contenido

1.INTRODUCCIÓN:.....	5
2.OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN .....	5
3.PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN.....	6
4.NORMAS DE CONDUCTA .....	7
Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones.....	8
Artículo 2. Seguridad y Protección del Medio Ambiente .....	8
Artículo 3. Formación .....	8
Artículo 4. Conflictos de Interés .....	8
Artículo 5. Dirección externa y otras actividades externas.....	9
Artículo 6. Uso y Protección de los Activos Sociales .....	10
Artículo 7. Familias y parientes .....	10
Artículo 8. Oportunidades corporativas.....	10
Artículo 9. Manejo de información privilegiada.....	11
Artículo 10. Defensa de la competencia y legalidad comercial.....	12
Artículo 11. Información confidencial .....	12
Artículo 12. Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad.....	13
Artículo 13. Soborno y corrupción .....	13
Artículo 14. Presentes, comidas, entretenimiento .....	14
Artículo 15. Discriminación y acoso .....	15
Artículo 16. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.....	15
Artículo 17. Incumplimiento.....	15
Artículo 18. Comunicación de conductas ilegales o violatorias .....	16
Artículo 19. Uso adecuado de las redes sociales y medios de comunicación.....	16
5.APROBACIÓN Y VIGENCIA: .....	16



## 1. INTRODUCCIÓN:

Desde la fundación de **COMPAÑÍA LOGÍSTICA ACOTRAL, S.A.U.** (en adelante **ACOTRAL**), la integridad, la honestidad, el trato justo y el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables han guiado las prácticas de **ACOTRAL**. Desde entonces, los empleados de **ACOTRAL** han sostenido y cumplido con este compromiso en sus responsabilidades diarias, contribuyendo a que la reputación de **ACOTRAL** continúe siendo actualmente uno de los activos más importantes de la Compañía.

## 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Conducta de **ACOTRAL**, tiene por objeto establecer las pautas que han de presidir el comportamiento ético de todos sus administradores, directivos, empleados y aquellas otras personas cuya actividad quede sometida expresamente al Código de Conducta de **ACOTRAL** en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general).

Este Código de Conducta se basa en la definición de la **Misión y Pilares** de **ACOTRAL**, que son las siguientes:

- *Ser la mejor opción en transporte satisfaciendo las necesidades del CLIENTE, mediante la formación y el desarrollo de los TRABAJADORES, la involucración de los PROVEEDORES, y la devolución a la SOCIEDAD de parte de lo que nos entrega, reduciendo el impacto de nuestra actividad mediante la innovación y optimización de recursos.*

El Código de Conducta de **ACOTRAL** refleja el **principio de diligencia debida** aplicado por la compañía para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos de las normas internas establecidas, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. La compañía entiende que la diligencia en estas materias requiere, entre otros, diseñar e implantar modelos de control que analicen regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguren el conocimiento de las normas en la organización, definan responsabilidades y establezcan procedimientos que permitan la notificación confidencial de irregularidades, así como su resolución. La compañía entiende que los procedimientos que tiene implantados, incluyendo el Protocolo de Prevención y Detección de Delitos conforme a la actual normativa en materia penal, le permiten dar respuesta a los elementos anteriores.

Los **Principios Corporativos Empresariales** de **ACOTRAL** estipulan ciertos valores y principios que **ACOTRAL** ha asumido cumplir. El presente **Código de Conducta** especifica los Principios Corporativos Empresariales y contribuye a implementarlos de forma continua a través del establecimiento de unas normas mínimas de comportamiento no negociables aplicables a todas las áreas de la Compañía.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar en la Compañía. El objeto del mismo es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. En este sentido los empleados deberán pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «**hacer lo correcto**», responsabilidad que no puede delegarse.

Los empleados siempre deben guiarse por los siguientes principios básicos:

- ✓ evitar cualquier conducta que pueda dañar o poner en peligro a **ACOTRAL** o a su reputación;
- ✓ actuar legal y honestamente;
- ✓ priorizar los intereses de la Compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

A los fines del presente Código, las referencias al término «empleados» incluyen a los empleados, asociados, colaboradores, directores y directivos de **ACOTRAL** y sus subsidiarias.

### **3. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN**

**ACOTRAL** espera que todas las personas afectadas por este Código cumplan en todo momento y como mínimo, los siguientes valores y principios de conducta ética:

- **INTEGRIDAD:** Entendida como la actuación ética, leal, honrada y de buena fe de las personas afectadas.
- **HONESTIDAD:** Rechazo de la corrupción en todas sus formas, pública y privada, activa y pasiva.
- **RESPETO:** Tolerancia y defensa de la diversidad de las personas (incluyendo la diversidad de cultura, género, raza, religión, orientación sexual, etc.).
- **TRANSPARENCIA:** Facilitación de acceso a los grupos de interés, de manera oportuna en tiempo y forma, a información relevante, veraz, clara y completa sobre las actividades, políticas y gestión de **ACOTRAL**, para fomentar relaciones basadas en la confianza y buena fe.
- **CUMPLIMIENTO NORMATIVO:** Observancia tanto de las disposiciones generales que sean de aplicación, como la normativa interna de **ACOTRAL**.
- **SEGURIDAD:** La Seguridad como prioridad, con el compromiso de proteger a todos los profesionales con los que nos relacionamos, empleados de **ACOTRAL** y de las empresas auxiliares, proveedores, distribuidores, así como a nuestros clientes, y garantizar la integridad de las instalaciones y de los procesos. Avanzar hacia la excelencia, haciendo de la prevención nuestra mejor defensa para eliminar los riesgos, extendiendo nuestra atención más allá del ámbito laboral
- **SOSTENIBILIDAD:** Promover la continuidad de la actividad de la Compañía en el tiempo, reforzando nuestro compromiso con la protección del medio ambiente y el bienestar de la sociedad y mantener unas relaciones con los grupos de interés (empleados, clientes, proveedores, accionistas, Administración Pública, asociaciones, sindicatos, etc.), basadas en la ética y la transparencia.
- **MEJORA CONTINUA:** Promover el desarrollo y retención del talento y el conocimiento, ser excelentes, actuar con eficiencia y fiabilidad en las operaciones cumpliendo con la normativa y estableciendo medidas eficaces para prevenir posibles conductas irregulares.
- **SOLIDARIDAD:** Trabajar en equipo, buscando siempre el interés global de **ACOTRAL**, a través de la cooperación entre áreas y en colaboración con clientes y proveedores, manteniendo una actitud positiva hacia los demás.

#### **4. NORMAS DE CONDUCTA**

Las normas establecidas en los siguientes párrafos de este apartado no tienen carácter exhaustivo, sino que constituyen una mera referencia de conducta básica. Las personas a quienes les apliquen deberán comportarse siempre observando estas normas éticas y cuando surjan dudas, deberán dirigirse al **Órgano de Cumplimiento** constituido a tal fin, a través de los canales internos establecidos: RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RRHH o bien su superior inmediato para que éste establezca las pautas a seguir.

El **Órgano de Cumplimiento**, órgano designado por el Consejo de Administración o por la Dirección de **ACOTRAL**, tiene como responsabilidades tanto el impulso, seguimiento y control del cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en el Código de Conducta, como la profundización en la búsqueda de soluciones a los dilemas éticos que se susciten, resolviendo las denuncias que se reciban y apoyando la puesta en ejecución de las medidas correctoras necesarias en cada caso.

Adicionalmente, recae sobre el **Órgano de Cumplimiento**, la supervisión continua del diseño e implantación de mejores prácticas de control, investigación y formación de las personas afectadas por este Código para prevenir posibles conductas irregulares de éstos que puedan generar cualquier tipo de responsabilidad o consecuencias sobre la reputación de **ACOTRAL**.



### **Artículo 1. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones**

#### **Respetamos la ley en todo momento**

**ACOTRAL** y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas que según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la Compañía y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

### **Artículo 2. Seguridad y Protección del Medio Ambiente**

Las personas afectadas por este Código han de velar por su propia seguridad y observarán con especial atención las normas relativas internas y externas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los peligros y accidentes laborales.

Las personas afectadas por este Código deberán velar por el cumplimiento de las normas, políticas y procedimientos de protección medioambiental establecidos por la legislación vigente y por la normativa interna de **ACOTRAL**.

**ACOTRAL** promueve la prevención de riesgos en materia de seguridad y protección del medio ambiente, así como la formación de todas las personas afectadas por este Código en tales materias.

### **Artículo 3. Formación**

**ACOTRAL** promoverá la formación de sus empleados. Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de **ACOTRAL**. Las personas afectadas por este Código participarán en los planes de formación que **ACOTRAL** ponga a su disposición y mantendrán actualizados los conocimientos y competencias necesarios de acorde a la formación proporcionada con el fin de conseguir el mayor rendimiento en el cumplimiento de sus obligaciones.

### **Artículo 4. Conflictos de Interés**

#### **Siempre actuaremos en función de los mejores intereses de ACOTRAL**

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o los intereses de un tercero compiten con los intereses de **ACOTRAL**. En esta situación, podría resultar difícil para el empleado actuar plenamente en función de los mejores intereses de **ACOTRAL**.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Interés (sea real o aparente).

Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, aunque sólo sea en apariencia, el empleado deberá comunicarlo por los canales habituales, RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos), su superior inmediato o al **Órgano de Cumplimiento** a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.



**Artículo 5. Dirección externa y otras actividades externas**

**Estamos orgullosos de la reputación de ACOTRAL y también tenemos en cuenta los mejores intereses de ACOTRAL en nuestros trabajos y actividades externas**

No deben desarrollarse actividades fuera de **ACOTRAL** si las mismas interfieren con las responsabilidades de los empleados hacia **ACOTRAL**, o si las mismas implican un riesgo para la reputación de **ACOTRAL** o si de alguna otra forma se encuentran en conflicto con los intereses de **ACOTRAL**.

En caso de tener alguna duda acerca de si una actividad está permitida, los empleados deberán consultar al **Órgano de Cumplimiento**, a través de los canales internos establecidos: RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos) o bien su superior inmediato.

Los siguientes cargos y actividades se considerarán aceptables únicamente en caso de contar con la previa autorización de un miembro del Comité de Dirección de **ACOTRAL**:

- ✓ director
- ✓ funcionario
- ✓ empleado
- ✓ socio
- ✓ consultor

La autorización podrá denegarse si el cargo o actividad están en conflicto con los intereses de **ACOTRAL** o con las responsabilidades de los empleados.

Los cargos de director de empresas que cotizan públicamente necesitan la aprobación previa del Director General de **ACOTRAL** y, en el caso de miembros del Comité de Dirección de **ACOTRAL**, del Órgano de Administración de **ACOTRAL**.

A menos que la Compañía les solicite que asuman un cargo o desarrollen una actividad en particular, los empleados llevarán a cabo las actividades y ejercerán los cargos externos a su propio riesgo y costo, y únicamente en su tiempo libre.

**Artículo 6. Uso y Protección de los Activos Sociales**

**ACOTRAL** pondrá a disposición de las personas afectadas por este Código los recursos suficientes para el desempeño de su actividad profesional. Las personas afectadas por este Código se comprometen al uso correcto de dichos recursos, observando en su custodia la debida diligencia.

Las personas afectadas por este Código no utilizarán los recursos que **ACOTRAL** pone a su disposición para usos personales, extra-profesionales o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas con el interés de la empresa.

En este sentido, las PERSONAS AFECTADAS por este Código:

- No podrán usar para beneficio personal, la marca, el logotipo o cualquier otro derecho de propiedad industrial o intelectual de **ACOTRAL**.
- Deberán utilizar los sistemas de **ACOTRAL**, tales como el teléfono, el acceso a internet, el correo electrónico o cualquier otra aplicación para el desempeño de las funciones propias de su puesto de trabajo, haciéndolo conforme a los procedimientos de seguridad de sistemas que **ACOTRAL** tiene establecidos.
- No podrán revelar, guardar, difundir, descargar o distribuir material que resulte amenazador, falso, difamatorio, obsceno o que pueda de cualquier manera constituir delito o afectar negativamente a la reputación y buena imagen de **ACOTRAL**, sin perjuicio del ejercicio de la libertad sindical.

**Artículo 7. Familias y parientes**

**Nuestras decisiones en materia de contratación y desarrollo del personal serán justas y objetivas**

Los familiares directos y las parejas de los empleados pueden ser contratados como empleados o consultores únicamente en el caso de que su nombramiento se base en sus calificaciones, desempeño, competencias y experiencia, y siempre que no exista ninguna relación de dependencia laboral directa o indirecta entre el empleado y su familiar o pareja.

Estos principios de contratación justa, que no podrán contradecir lo estipulado en el convenio colectivo vigente, se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

Los hijos de los empleados de **ACOTRAL** podrán tener prioridad respecto de las prácticas, períodos de capacitación, empleo durante las vacaciones y tareas de corta duración de naturaleza similar, siempre que tengan la misma idoneidad que los demás candidatos.

**Artículo 8. Oportunidades corporativas**

**Estamos comprometidos a fomentar los negocios de ACOTRAL**

Los empleados no competirán con la Compañía ni tampoco tomarán ventaja personal de las oportunidades comerciales que se les presenten durante el transcurso de su relación laboral, a menos que la Compañía haya abandonado expresamente su interés de perseguir dicha oportunidad.

Si los empleados desean perseguir oportunidades comerciales que pudieran ser de interés de la Compañía, los mismos deberán comunicarlo, a través de los canales internos establecidos: RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos) o bien su superior inmediato quien obtendrá una decisión gerencial respecto de si la Compañía desea o no perseguir la oportunidad. Aún en el caso de que la Compañía resuelva no perseguir la oportunidad, el empleado podrá hacerlo para su propio beneficio únicamente si resulta claro que esto no generará una competencia directa o indirecta con las operaciones de la Compañía.



#### **Artículo 9. Manejo de información privilegiada**

##### **Respetamos y seguimos las Normas de Manejo de Información Privilegiada en relación con la compra o venta de títulos valores de ACOTRAL**

ACOTRAL prohíbe la compraventa de acciones o títulos valores de **ACOTRAL** basada en información potencialmente relevante sobre el precio de las acciones que aún no es de conocimiento público.

El incumplimiento de esta norma no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales.

En caso de tener dudas acerca de la interpretación acerca del uso de Información Privilegiada de **ACOTRAL**, los empleados y socios deberán consultar, con el **Órgano de Cumplimiento**.

La información privilegiada se puede adquirir como consecuencia del cargo y responsabilidades de un colaborador o involuntariamente e incluye información no pública sobre cosas como:

- ✓ resultados financieros,
- ✓ planes o presupuestos financieros,
- ✓ modificaciones en los dividendos,
- ✓ fusiones o adquisiciones importantes,
- ✓ desinversiones,
- ✓ concesiones de contratos o planes estratégicos de importancia particular,
- ✓ desarrollos importantes en litigios,
- ✓ desarrollos técnicos o de producto,
- ✓ cambios importantes en la dirección, Joint Ventures y contratos comerciales importantes o relaciones comerciales.

**Artículo 10. Defensa de la competencia y legalidad comercial****Creemos en la importancia de la libre competencia.**

**ACOTRAL** está preparada para competir en forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará en pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopólicas y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- ✓ La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta. Los clientes, territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre **ACOTRAL** y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa. Los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.
- ✓ De forma proporcional a su papel y posición en la empresa, todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia. La empresa ha de garantizar la información y formación necesaria para adquirir el nivel adecuado de conocimiento exigido. En caso de duda, se deberá contactar través de los canales internos establecidos: RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos), bien su superior inmediato o con el responsable del área Legal a fin de recibir asesoramiento y capacitación sobre dichas leyes.

**Artículo 11. Información confidencial****Valoramos y protegemos nuestra información confidencial y respetamos la información confidencial de terceros**

La información confidencial es aquella información que no es de conocimiento público o que aún no lo es. La misma incluye secretos comerciales, planes de negocios, comercialización y servicios, puntos de vista del consumidor, ideas de ingeniería y fabricación, recetas de productos, diseños, bases de datos, registros, información sobre sueldos y cualquier otra información financiera o de otra índole no publicada.

El éxito constante de **ACOTRAL** depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección de la empresa, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación. Esta obligación subsiste una vez extinguida la relación laboral. Además, los empleados deben utilizar sus mejores esfuerzos a fin de impedir la revelación no intencional de la información teniendo especial cuidado al guardar o transmitir la información confidencial.

**ACOTRAL** respeta el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial ("*joint venture*"), proveedores o clientes, compartan información confidencial con **ACOTRAL**, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de **ACOTRAL**. En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores.



### **Artículo 12. Fraude, protección de activos de la Compañía, contabilidad**

#### **Hacemos hincapié en la honestidad y respetamos los activos y bienes de la Compañía**

Los empleados nunca deberán verse envueltos en una acción fraudulenta u otra conducta deshonesta que involucre los bienes o activos o los registros financieros y la contabilidad de **ACOTRAL** o de un tercero.

Los registros financieros de **ACOTRAL** constituyen la base para administrar los negocios de la Compañía y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas ("**stakeholders**"). Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios generales contables de **ACOTRAL**.

Los empleados, en la medida de sus atribuciones en la empresa, deben proteger los bienes de **ACOTRAL** y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de **ACOTRAL** contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el "*know-how*", la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, la Compañía se reserva el derecho a controlar con el fin de prevenir un uso inadecuado de sus activos (telefonía, vehículos, ordenadores, etc...) incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de equipos informáticos de la Compañía, cumpliendo con el principio de proporcionalidad (necesidad, idoneidad y proporcionalidad en sentido estricto).

### **Artículo 13. Soborno y corrupción**

#### **Repudiamos toda forma de soborno y corrupción**

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Asimismo, los empleados deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios pueden incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

Los empleados deben saber que las leyes electorales en muchas jurisdicciones generalmente prohíben la realización de aportes por parte de las sociedades a los partidos políticos o candidatos. **ACOTRAL** ha adoptado la política de no efectuar dichos aportes.

Algunas donaciones están siempre prohibidas, incluyendo las donaciones a:

- personas y organizaciones con ánimo de lucro;
- pagadas en cuentas privadas;
- a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios corporativos de **ACOTRAL**;
- o que pudieran dañar la reputación de **ACOTRAL**.

#### **Artículo 14. Presentes, comidas, entretenimiento**

**Competimos y llevamos a cabo nuestras actividades basándonos únicamente en la calidad y competencia**

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores. Los empleados únicamente podrán ofrecer o aceptar comidas razonables y presentes simbólicos que sean apropiados en virtud de las circunstancias, y no aceptarán u ofrecerán presentes, comidas o entretenimientos si dicho comportamiento podría crear la impresión de que constituye una influencia inadecuada respecto de la correspondiente relación comercial.

Al evaluar la situación de acuerdo con lo mencionado más arriba, los empleados deberán consultar la política aplicable en su Mercado de actuación conforme a las Buenas Prácticas.

Si dicha política no está disponible, los mismos aplicarán la práctica local más restrictiva a fin de evitar incluso la apariencia de negociaciones inadecuadas. En caso de tener alguna duda, el empleado deberá solicitar el asesoramiento RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos) o bien su superior inmediato quienes contactaran con el responsable del área Legal o “*Compliance*”. Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos comprendidos en el siguiente listado, cualquiera sea su valor:

- ✓ dinero
- ✓ préstamos
- ✓ sobornos
- ✓ ventajas monetarias similares

**Artículo 15. Discriminación y acoso****Fomentamos la diversidad y respetamos la dignidad personal de nuestros empleados**

**ACOTRAL** respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso, y en el que imperen los principios de confianza y respeto mutuos. Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Nuestros profesionales deben dispensar un trato respetuoso a los trabajadores protegidos, los empresarios asociados, autónomos adheridos, proveedores, funcionarios de administraciones o personal de otros organismos.

Siempre hay que tener el firme propósito de generar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba pueden plantear sus preocupaciones por los cauces habituales, RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos) o bien su superior inmediato quienes contactaran con el responsable del área Legal o "Compliance".

**Artículo 16. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.**

**ACOTRAL** se compromete a evitar cualquier colaboración con personas y/o entidades que pueda tener como fin el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

Las personas afectadas por este Código se abstendrán de proponer, promover o facilitar que **ACOTRAL** intervenga en operaciones mercantiles, comerciales o de cualquier otra naturaleza cuando conozcan o tengan fundadas sospechas de que su finalidad sea introducir en el sistema económico fondos procedentes de actividades delictivas ocultando su origen.

**ACOTRAL** se abstendrá de poseer, utilizar o transmitir bienes que tengan su origen en actividades delictivas.

**ACOTRAL** no participará en actividades cuyo fin sea recoger, distribuir o suministrar fondos para financiar actos y/u organizaciones terroristas.

Las personas afectadas por este Código que observen indicios de pagos irregulares, blanqueo de capitales o financiación del terrorismo deberán dirigirse al Responsable de Cumplimiento a través de los canales internos establecidos.

**Artículo 17. Incumplimiento****Consultaremos el Código, cumpliremos con sus disposiciones y buscaremos ayuda de ser necesario**

Es responsabilidad de cada empleado garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código y de ser necesario buscar ayuda de parte de su superior inmediato, RLT (Representación Legal de Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos) o del **Órgano de Cumplimiento**. «Hacer lo correcto» y garantizar los más altos estándares de integridad es la responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.





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

De conformidad con el régimen disciplinario del convenio colectivo vigente, el incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad del despido y, en caso de corresponder, a la iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

**Artículo 18. Comunicación de conductas ilegales o violatorias**

**Asumimos la responsabilidad de garantizar que todos actuamos con integridad en todas las situaciones**

Los empleados comunicarán por los canales habituales, RLT (Representación Legal de los Trabajadores), RR.HH. (Recursos Humanos), su superior inmediato o al **Órgano de Cumplimiento** toda práctica o acción que crean inadecuada, o incluso ilegal, en virtud de este Código.

Las reclamaciones podrán efectuarse de forma confidencial a través del **“Canal de Denuncias”** de **ACOTRAL**.

Todos los reclamos derivados de la aplicación del código de conducta deben investigarse en forma adecuada. **ACOTRAL** prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellas reclamaciones presentadas de buena fe, y a su vez protege los derechos de la persona inculpada.

**Artículo 19. Uso adecuado de las redes sociales y medios de comunicación**

Las personas afectadas por este Código deberán abstenerse de utilizar las redes sociales y medios de comunicación social para difundir información, manifestar, expresar o mostrar imágenes que puedan afectar al prestigio y reputación de **ACOTRAL**, o que puedan menoscabar o atentar contra el honor de sus profesionales, de sus grupos de interés o de terceros en general.

Si durante el ejercicio de su trabajo, a las personas y entidades afectadas por este Código, les ocurriera un hecho que sea relevante para los medios de comunicación, o si los medios contactaran directamente con dicha persona, o entidad, antes de atenderles, hay que tener en cuenta que la relación con los medios de comunicación corresponde al responsable del área de **Orgullo de Pertenencia**. El objetivo de esta coordinación será la de proporcionar una información completa e íntegra.

**5. APROBACIÓN Y VIGENCIA:**

El contenido del presente Código de Conducta ha sido aprobado por el Órgano de Administración de la Compañía y será actualizado y revisado periódicamente como forma de atender a las necesidades dentro del proceso de cambio continuo de **ACOTRAL**.



*Compliance no es un programa, es la forma de hacer negocios promoviendo la integridad en ACOTRAL*

