

Aldelís

AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.L.

CÓDIGO ÉTICO



ÍNDICE

1.	Preámbulo	3
2.	Principios generales	4
2.1.	Integridad ética	4
2.2.	Respeto a los derechos humanos.....	4
2.3.	Respeto a la legalidad	4
3.	Criterios de comportamiento.....	5
3.1.	En general.....	5
3.2.	Relación con y entre trabajadores	5
	Respeto entre las personas e interdicción de la discriminación con especial referencia a la protección del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como de las personas Trans y colectivo LGBTI	5
3.3.	Relación con clientes y proveedores.....	10
3.4.	Cumplimiento de la legislación	11
3.5.	Compromisos respecto la comunidad	12
4.	Cumplimiento del código ético	13
5.	Sistema Interno de Información – Ley 2/2023, de 20 de febrero.....	14
6.	Vigencia	14



1. Preámbulo

AVES NOBLES Y DERIVADOS, S.A. (en adelante, AVES NOBLES) ha estado siempre comprometida en ejercer sus actividades con honradez, integridad y de acuerdo con la legalidad. La adopción de una cultura ética empresarial es imprescindible para preservar la confianza de nuestros clientes y el prestigio en el seno de la sociedad.

El presente *código ético* pretende plasmar los principios y los valores que deben guiar la actuación de los directivos y los trabajadores de AVES NOBLES así como la de los proveedores, los clientes y los colaboradores externos. Para los trabajadores, el cumplimiento del *código ético* es preceptivo y cualquier eventual infracción será sancionada. Todos los responsables de la empresa velarán para que el *código ético* sea respetado.

El *código ético* establece los **principios generales**, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de la empresa; los **criterios de comportamiento**, que establecen directrices específicas para evitar transgredir la legalidad o los principios éticos; y los **mecanismos de cumplimiento**, es decir el sistema de control para la implementación del *código*.

Este *código ético* nos permitirá asegurar que en el ejercicio de todas las actividades de la empresa haya un total cumplimiento de la normativa y de los valores éticos que nos definen.

José Ramón Centelles Moreso

Consejo de Administración

AVES NOBLES Y DERIVADOS, SL

2. Principios generales

2.1. Integridad ética

Las actividades de AVES NOBLES se basarán en los valores de integridad y honestidad y respetarán el *código ético* y los reglamentos y protocolos internos. Se evitará cualquier tipo de corrupción.

2.2. Respeto a los derechos humanos

Toda actuación guardará un respeto escrupuloso a los derechos humanos y libertades públicas incluidas a la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

2.3. Respeto a la legalidad

Todas las actividades que se realicen en el seno de AVES NOBLES se desarrollarán con un estricto cumplimiento de la legislación vigente.

Estos principios básicos se traducirán en el cumplimiento de los compromisos que se recogen a continuación.

3. Criterios de comportamiento

3.1. En general

AVES NOBLES se compromete a desarrollar todas sus actividades empresariales y profesionales con un escrupuloso respeto a los derechos humanos y a las libertades públicas comprendidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos así como a la legislación vigente.

Todas las decisiones se adoptarán de conformidad con la normativa interna y externa, y siempre que sea posible se generará evidencia de este cumplimiento.

Los directivos y los trabajadores de AVES NOBLES tendrán siempre un comportamiento ético y evitarán aquellas conductas que, aún que puedan encajar en el cumplimiento de la legalidad, sean susceptibles de dañar la imagen y la reputación de la empresa.

AVES NOBLES se compromete a facilitar a los trabajadores la normativa interna y externa que sea de aplicación en cada caso, así como los mecanismos pertinentes para asegurar la resolución de cualquier duda o consulta.

3.2. Relación con y entre trabajadores

Respeto entre las personas e interdicción de la discriminación con especial referencia a la protección del acoso laboral, sexual y por razón de sexo, así como de las personas Trans y colectivo LGTBI

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre las personas trabajadoras se basarán siempre en el respeto a la dignidad de las personas y en los principios de confianza y respeto mutuos.

Las personas trabajadoras deben de ser tratados de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. No se tolerará ninguna forma de abuso de autoridad ni de acoso, ni ninguna otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio u hostil.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, el pasado 7 de octubre de 2022, la empresa toma conciencia de la necesidad de proteger en su entorno la libertad sexual y la intimidad de las personas trabajadoras.

Lo anterior comporta la implantación de un protocolo de prevención en materia de acoso sexual, y otras medidas que sean necesarias para evitar cualquier comportamiento sexista en el seno de la empresa. Asimismo, se adecua el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para su aplicación también en los supuestos de acoso laboral o psicológico (comprendiendo tanto el *mobbing* como el *bossing*), con la finalidad de combatir no solo el acoso sexual y los delitos con dicho contenido, sino también los delitos contra la integridad moral.

ALDELIS, plenamente comprometida con la igualdad y la lucha de cualquier tipo de discriminación cuenta con un Protocolo LGTBQA+ y de protección de las personas Trans, que integrará en su Plan de Igualdad, junto con el de acoso laboral y acoso sexual y por razón de sexo. Entre las medidas de visibilización y control del mencionado Protocolo, en coordinación directa con la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, ALDELIS adapta, en el seno de su política de corporativa compliance, el Sistema Interno de Información para la puesta en conocimiento de cualquier hecho que pueda atentar a la igualdad de las personas, y especialmente, en protección del mencionado colectivo que, a menudo, se encuentra en una situación de mayor vulnerabilidad.

Se prohíbe a las personas trabajadoras el consumo de alcohol y de sustancias ilegales que puedan dificultar el cumplimiento de las tareas encomendadas.

Las personas trabajadoras de la empresa ejercerán la diligencia debida para evitar que colaboren con la empresa personas trabajadoras de modo irregular y para prevenir la ocupación ilegal de personas trabajadoras extranjeros.

Cualquier hecho que pueda ser constitutivo de un delito o infracción laboral será susceptible de ser comunicada a través del Sistema Interno de Información.

Igualdad de oportunidades¹

Todas las personas trabajadoras gozarán de las mismas oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional. Dando estricto cumplimiento a la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación, en ALDELIS queda expresamente prohibida toda disposición, conducta, acto, criterio o práctica que atente contra el derecho a la igualdad. Se consideran vulneraciones de este derecho la discriminación, directa o indirecta, por asociación y por error, la discriminación múltiple o interseccional, la denegación de ajustes razonables, el acoso, la inducción, orden o instrucción de discriminar o de cometer una acción de intolerancia, las represalias o el incumplimiento de las medidas de acción positiva derivadas de obligaciones normativas o convencionales, la inacción, dejación de funciones, o incumplimiento de deberes.

En conclusión, no habrá en la empresa ningún tipo de discriminación por razón de nacimiento, raza, edad, el sexo, orientación, identidad, religión, el estado civil, la nacionalidad o ideología o creencias.

Las decisiones de promoción se basarán siempre en el principio de mérito y capacidad, siempre por causas de carácter objetivo y haciendo especial hincapié en la prohibición de discriminación por razón de sexo.

Los protocolos internos relativos a la igualdad de oportunidades serán siempre de obligado cumplimiento.

¹ **Normativa de referencia:** arts. 1 (igualdad como valor superior de Ordenamiento Jurídico), 9 (igualdad como cláusula de transformación social), 14 (igualdad formal ante la Ley) y 35 (igualdad en el ámbito del trabajo) de la Constitución española; Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación; Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los Planes de Igualdad y su registro y RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres, entre otras.

Equilibrio profesional y personal

AVES NOBLES fomentará medidas orientadas a conciliar las responsabilidades profesionales y las personales de las personas trabajadoras. Lograr un equilibrio entre las dos vertientes es beneficioso tanto para el trabajador como para la empresa.

Seguridad y salud de las personas

AVES NOBLES proporcionará un entorno de trabajo seguro y saludable, siempre de acuerdo con las exigencias legales. Se mantendrán actualizadas todas las medidas de prevención de riesgos laborales.

Las personas trabajadoras de la empresa deberán cumplir escrupulosamente las normas de prevención de riesgos laborales y hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado.

Trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales para lograr los objetivos de AVES NOBLES y aprovechar al máximo las capacidades, los recursos y los conocimientos de todos los actores que integren la empresa.

Las personas trabajadoras actuarán con espíritu de colaboración, con lealtad a la empresa y buscando siempre la mejor eficiencia.

Intimidad y confidencialidad

AVES NOBLES solicitará y utilizará únicamente aquellos datos de las personas trabajadoras que sean necesarios para las tareas de administración y de gestión de los recursos humanos. Se tomarán las medidas necesarias para asegurar el correcto tratamiento de los datos y garantizar su confidencialidad.

Las personas trabajadoras velarán para la confidencialidad de los datos a los que puedan acceder, y harán un uso responsable de ellos de acuerdo con las tareas que tengan encomendadas.

Conflictos de interés

La relación entre las personas trabajadoras y la empresa debe basarse en la lealtad. La legítima participación de personas trabajadoras en otras actividades empresariales o profesionales no podrá entrar en concurrencia ni originar conflictos de interés con sus responsabilidades como integrantes de AVES NOBLES. Todos los empleados deberán evitar situaciones que puedan generar un conflicto de interés. En caso que se produzca, lo pondrán en conocimiento de sus superiores inmediatamente de modo que puedan tomar las medidas adecuadas para evitar el conflicto.

Sin perjuicio de lo anterior AVES NOBLES Y DERIVADOS SL ha implantado un Código para la buena gestión de los administradores, y un Protocolo Anticorrupción al que nos remitimos.

Neutralidad política

AVES NOBLES respetará el derecho de sus personas trabajadoras a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desarrollo de la actividad de la compañía y sea realizada fuera del horario laboral.

Seguridad informática

El uso de los sistemas de información de la empresa debe ser únicamente con finalidades profesionales, de acuerdo con las instrucciones que se impartan. AVES NOBLES se reserva el derecho de acceder a todos sus dispositivos y a las cuentas de correo electrónico corporativas.

Desde el sistema de compliance se adoptan medidas para el control de los riesgos que afecten a los sistemas informáticos (cibersguridad, sistemas de información, delitos de revelación y descubrimiento de secretos, contra la intimidad, etc).

3.3. Relación con clientes y proveedores

Calidad

La empresa procurará alcanzar la máxima calidad en la prestación de sus servicios y satisfacer las expectativas del cliente. Se atenderán todas las peticiones, quejas o reclamaciones que se puedan formular, con el objetivo de lograr la mejora continua en todos los procesos de trabajo.

Diligencia

Los encargos se llevarán a cabo de acuerdo con lo que convengan las partes. La empresa se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de desconocimiento o incapacidad del cliente. Las personas trabajadoras evitarán cualquier actuación engañosa o fraudulenta que les permita alcanzar ventajas inapropiadas sobre clientes o proveedores.

Confidencialidad

Se garantizará la confidencialidad y la privacidad de los datos de terceros a los cuales tenga acceso la empresa. Las personas trabajadoras se abstendrán de hacer un uso inapropiado de estos datos.

La empresa difundirá el conjunto del presente *código ético* entre sus proveedores y colaboradores e incentivará la colaboración con empresas y entidades que acrediten estándares éticos y sociales avanzados.

Sin perjuicio de lo anterior AVES NOBLES Y DERIVADOS SL tiene implantado un Protocolo Anticorrupción al que nos remitimos.

Compromiso con el cliente

AVES NOBLES se compromete a respetar al cliente y evitar cualquier conducta que pueda ser constitutiva de delito contra el mercado y los consumidores y a la prevención del blanqueo de capitales.

Compromiso con el socio

Quedan expresamente prohibidos los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social.

Compromiso con las personas trabajadoras

AVES NOBLES se compromete a cumplir debidamente el plan de prevención, especialmente los delitos de tráfico de seres humanos, corrupción de menores y delitos contra los ciudadanos extranjeros.

3.4. Cumplimiento de la legislación

Corrupción

AVES NOBLES prohíbe cualquier tipo de corrupción, entendida como el uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio. Ninguna persona vinculada con la empresa ofrecerá ni recibirá pagos en especie o en dinero efectuados con la voluntad de alterar las relaciones comerciales, administrativas o profesionales.

Los obsequios que puedan realizar o recibir representantes de la empresa serán razonables y transparentes y deberán ser socialmente aceptables. El valor máximo de los obsequios entregados no podrá superar los 200 euros.

En las relaciones con las administraciones públicas, los representantes de AVES NOBLES se comportarán de forma lícita y de acuerdo con la normativa para la prevención de la corrupción y el soborno. Asimismo, documentarán las decisiones tomadas en el seno de estas relaciones.

Se prohíben todo tipo de donaciones a partidos políticos y a fundaciones vinculadas con estos, excepto que sean permitidas por la legislación vigente.

Sin perjuicio de lo anterior, AVES NOBLES Y DERIVADOS SL ha diseñado un Protocolo Anticorrupción al que nos remitimos.

Blanqueo de capitales

Las personas trabajadoras de AVES NOBLES deberán de prestar especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales ateniendo a la naturaleza de la operación, así como los que se realicen en cheques al portador o con divisas diferentes a las acordadas. Cualquier irregularidad que observen en los pagos o en el origen del dinero deberá ser puesta en conocimiento de los superiores o denunciada a través del buzón de denuncias habilitado.

Competencia leal

AVES NOBLES no admitirá ninguna actuación que suponga el ejercicio de prácticas ilegales de competencia desleal y velará por el cumplimiento de las leyes de defensa de la competencia.

3.5. Compromisos respeto la comunidad

Medio ambiente

AVES NOBLES se compromete con el desarrollo sostenible y con el cumplimiento de la legislación medioambiental. La empresa llevará a cabo sus actividades con el mayor respeto al entorno natural, minimizando los efectos negativos que estos pudieran ocasionar, y contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de los espacios de interés ecológico, paisajístico, científico o cultural.

Compromiso social

AVES NOBLES se compromete a una actuación socialmente responsable y respetará la diversidad cultural y las costumbres de las personas y las comunidades afectadas por sus actividades.

4. Cumplimiento del código ético

El contenido de este *código* es de obligado cumplimiento para todas las personas trabajadoras que forman AVES NOBLES, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, la posición que ocupen o el lugar donde lleven a cabo su trabajo. Su incumplimiento puede dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias, incluyendo la posibilidad del despido, así como de las medidas legales oportunas, de acuerdo con lo que establecen los arts. 54 y 58 del Texto refundido de la Ley del Estatuto Básico de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y lo que dispone el convenio colectivo. El régimen disciplinario laboral es complementario a cualquier procedimiento judicial que se pueda dirigir contra el trabajador.

Cualquier persona relacionada con la organización (socios, directivos, personas trabajadoras, proveedores, clientes o colaboradores) que tenga conocimiento de conductas que puedan infringir el *código* puede alertar la empresa a través del formulario que se encuentra a la siguiente página web. Las personas trabajadoras tienen la obligación de hacerlo en todo caso. El incumplimiento de esta obligación es susceptible de ser sancionado.

[Sistema interno de información - Descomplica't \(descomplicat.com\)](https://descomplicat.com)

El Sistema Interno de Información (en adelante, SII) es gestionado por la asesoría externa DESCOMPLICA'T – AUDITORA URBANÍSTICA DE CATALUNYA SL (gestión externalizada).

Corresponde a esta asesoría el análisis de las comunicaciones y/o denuncias preservando su confidencialidad. Una vez analizada, la alerta será trasladada al *compliance officer* de la empresa, que con el apoyo de la asesoría externa llevará a cabo la correspondiente investigación. En ningún momento la empresa dispondrá de los datos personales del denunciante, evitando así ningún tipo de represalia.

Este canal puede ser utilizado también para plantear consultas o propuestas de mejora en relación con el contenido del *código*.

La empresa cuenta asimismo con el Reglamento de gestión del canal de denuncias con la finalidad de adaptarse a la Directiva 2019/1937 (Directiva Whistleblower). La transposición se prevé antes del 17 de diciembre de 2021. Dicho Reglamento entrará en vigor desde la aprobación del mismo por el Consejo de Administración.

5. Sistema Interno de Información – Ley 2/2023, de 20 de febrero.

ALDELIS ya contaba con un sistema de compliance penal y un buzón o canal de denuncias que permitía poner de manifiesto cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de delito (ver mapa de riesgos penales).

Con la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, el ámbito de infracciones a comunicar se ha ampliado considerablemente. Ahora ya no solo son susceptibles de ser comunicados los delitos, sino que también es posible hacer constar cualquier infracción grave o menos grave, de carácter administrativo y también las laborales (ver mapa de riesgos penales). De igual manera es posible comunicar cualquier infracción de la normativa interna o de compliance contemplada en el código ético, protocolo anticorrupción o restantes protocolos internos.

6. Vigencia

Versión del documento	Fecha de aprobación	Órgano que lo aprueba	Fecha de entrada en vigor
1	9.6.2021	Administradora única	10.6.2021
2	22.11.2021	Administradora única	23.11.2021

3	3.1.2023	Administradora única	4.1.2023
4	23.7.2024	Administradora única	24.7.2024

Fdo:

Paula Aznar Forniés Compliance Manager AUDITORA URBANISTICA DE CATALUNYA, S.L - DESCOMPLICAT	José Ramón Centelles Moreso Consejo de Admnsitración AVES NOBLES Y DERIVADOS, SL