

BP-00243-001

Código de Conducta

Elaboración:		Revisión:		Autorización:
Maite Vázquez Caló		Ramón Cerezo Moreno		Consejo de Administración
HISTÓRICO DE REVISIONES	Fecha	Nº Rev /Nº enmienda	Descripción	
	22/06/2020	001	-Actualización de documentos a la nueva plataforma de gestión de documentos y la nueva plantilla.	

Índice

1	INTRODUCCIÓN: MISIÓN Y VISIÓN DE VITRO, S.A.	3
2	EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE VITRO, S.A.	4
2.1	Alcance y aplicación del Código de Conducta	4
2.2	Cómo obtener ayuda y asesoramiento	5
2.3	No quedarse callado	5
3	PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN	6
3.1	Honestidad	6
3.2	Imparcialidad	7
3.3	Confidencialidad de la información, protección de datos y deber de secreto	7
3.4	Respeto a la integridad de la persona	7
3.5	Conflicto de interés	8
3.6	Prevención de la corrupción	8
3.7	Transparencia e integridad de la información	9
3.8	Relaciones con los accionistas	9
3.9	Información financiera y transparencia	9
3.10	Protección del patrimonio	9
3.11	Respeto a la propiedad intelectual	10
3.12	Seguridad y salud en el trabajo	10
3.13	Respeto a los compromisos adquiridos	10
3.14	Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	11
3.15	Proceso de compra pública y competencia desleal	11
3.16	Protección del medio ambiente	11
3.17	Utilización de recursos públicos y fiscalidad	11
3.18	Lealtad y buena fe	11
3.19	Formación	12
4	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS ACCIONISTAS DE VITRO, S.A.	12
4.1	Gobierno corporativo	12
4.2	Información al mercado	12
4.3	Control de la información confidencial	12
5	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS TRABAJADORES DE VITRO	12
5.1	Selección de personal	12
5.2	Relación laboral	13
5.3	Gestión de personal	13
5.4	Seguridad y salud en el trabajo	13
6	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS CLIENTES DE VITRO	13
6.1	Contratos y comunicación con los clientes	13
6.2	Control de calidad y satisfacción del cliente	13
7	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PROVEEDORES DE VITRO	13
7.1	Elección del proveedor	13
7.2	Integridad e independencia de las relaciones	14
7.3	Comportamiento ético en los pedidos	14
8	CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS DEMÁS INTERLOCUTORES DE VITRO	14
8.1	Tratamiento de la información	14
8.2	Comunicaciones con el exterior	14
8.3	Cumplimiento del Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria	14
9	GOBERNANZA DEL CÓDIGO	15
9.1	Aprobación del Código	15
9.2	Responsabilidad del Código	15
9.3	Canal de Denuncias	15
9.4	Incumplimiento del Código	16

1 INTRODUCCIÓN: MISIÓN Y VISIÓN DE VITRO, S.A.

VITRO, S.A. es una **compañía de biotecnología** que desarrolla sus actividades en el campo del diagnóstico y servicios relacionados. **Somos una organización orientada a la investigación, desarrollo, producción y comercialización de productos de investigación y diagnóstico** para los laboratorios de Anatomía patológica, Microbiología, Inmunología y Biología Molecular. Además, disponemos de un laboratorio Clínico de Diagnóstico de Anatomía Patológica y un laboratorio de microbiología. En la actualidad, Vitro está presente en más de 30 países con sus productos.

Fundada en Sevilla, durante 1.989 se ha convertido en una de las primeras empresas del país en el campo del diagnóstico y los servicios relacionados con el campo de la salud e instrumentos para los laboratorios clínicos, así como para el desarrollo de aplicaciones informáticas relacionadas la localización y gestión de diagnósticos médicos.

VITRO, S.A. aspira a mejorar la salud de cada paciente, y para conseguirlo trabaja bajo altos estándares de calidad, buscando la excelencia de sus productos y servicios. Cuenta con un equipo humano altamente comprometido y cualificado para ofrecer el mejor servicio y soluciones diagnósticas más eficientes y precisas, adaptadas a cada cliente, lo cual le ha colocado como uno de los principales referentes en el mercado.

La misión de VITRO, S.A. consiste en liderar el mercado nacional e internacional de anatomía patológica, microbiología, inmunología y biología molecular, mejorando la salud de cada paciente buscando la excelencia de sus productos y servicios, y fomentando la innovación y el desarrollo tecnológico nacional e internacional.

VITRO, S.A. aboga por un entorno legal, normativo y de supervisión que sea transparente y predecible, fomentando en todo momento el cumplimiento normativo y de los más altos estándares de ética empresarial.

Para alcanzar nuestra misión entendemos que el comportamiento del personal que trabaja en VITRO, S.A. debe orientarse por criterios de ética personal, excelencia profesional y responsabilidad organizativa.

Asimismo, los valores de VITRO, S.A. deberán regir nuestro comportamiento con nuestros clientes y proveedores, con los miembros del equipo de VITRO, S.A. así como, con terceras partes.

VALORES CORPORATIVOS

- Compromiso con la Ciencia y la Innovación
- Vocación de servicio al cliente
- Colaboración
- Asertividad
- Transversalidad

- Ética empresarial

2 EL CÓDIGO DE CONDUCTA DE VITRO, S.A.

2.1 Alcance y aplicación del Código de Conducta

Este Código de Conducta es de obligada aplicación y cumplimiento para todos los empleados, directivos y órganos de gobierno de VITRO, S.A. como personas obligadas por el mismo y regula el desempeño diario de la labor de todas las personas vinculadas con la Empresa, recogiendo una serie de normas, principios éticos y valores.

Las personas obligadas por el Código de Conducta deben cumplir tres requisitos, en concreto:

- (i) conocer y cumplir las normas de conducta establecidas en este Código y los principios éticos sobre los que se soporta,
- (ii) denunciar situaciones de incumplimiento, y
- (iii) cooperar ante cualquier investigación interna o externa que se inicie en esta materia.

Es importante tener en cuenta que el Código de Conducta no contempla la totalidad de las situaciones o circunstancias en las que los miembros de la empresa se pueden encontrar, sino que facilita unas guías o pautas generales que han de orientar su forma de actuar en el desempeño de su actividad profesional.

Por tanto, en todas las situaciones que se nos presenten, debemos seguir los principios recogidos en el presente Código de Conducta, evitando cualquier comportamiento que, aunque no viole la Ley, pueda perjudicar la reputación de la empresa y afectar de manera negativa a sus intereses, reputación e imagen pública.

La existencia del Código no sustituye las responsabilidades de:

- Conocer y cumplir las disposiciones normativas vigentes en cada momento.
- Conocer y cumplir las políticas y procedimientos internos que complementarán y desarrollarán el contenido de este Código.
- Actuar atendiendo a los principios éticos generales con la diligencia y transparencia que dicta el sentido común y el buen hacer de las personas a pesar de que el Código no recoja el comportamiento.
- Cada sujeto obligado debe actuar de manera adecuada ante las situaciones derivadas de la actividad identificando el hecho, pensando antes de actuar, evaluando las alternativas disponibles y sus consecuencias y consultado a las personas responsables para, finalmente, decidir cómo actuar determinando sus responsabilidades, aplicando los principios y valores recogidos en el presente Código y evaluando los riesgos para determinar qué puede hacerse, en su caso, para minimizarlos.

La dirección de VITRO, S.A. asume el compromiso de:

- Difundir el Código entre todos los sujetos obligados y en particular entre sus equipos de trabajo.
- Liderar su difusión desde el ejemplo.
- Apoyar a sus equipos de trabajo en los dilemas éticos e interpretativos que puedan surgir desde el respeto a la libertad individual de cada sujeto obligado a su cumplimiento.

El Código de Conducta será notificado personalmente a todos los profesionales que integran la empresa, recogiendo expresamente la obligación de su cumplimiento en los contratos de trabajo y de otros profesionales colaboradores, a quienes les será entregada una copia cuando se incorporen a la empresa.

2.2 Cómo obtener ayuda y asesoramiento

En nuestro trabajo diario podemos encontrarnos ocasionalmente con situaciones no cubiertas explícitamente por el Código de Conducta. Si no estamos seguros de si un comportamiento es correcto, debemos hacernos las siguientes preguntas:

- ¿Es legal mi comportamiento?
- ¿Se ajusta a los valores de VITRO?
- ¿Cumple el Código de Conducta?
- ¿Podría tener consecuencias negativas para VITRO o para mí?
- ¿Me sentiría cómodo si se publicase en la prensa?

A menudo, estas preguntas serán suficientes para guiarnos. No obstante, si persisten las dudas o incertidumbres sobre la conducta adecuada, se debe buscar ayuda y asesoramiento. VITRO, S.A. fomenta una cultura en la que pueda preguntarse abiertamente con el objetivo fundamental de prevenir conductas no ajustadas a la normativa.

En caso de dudas, el Compliance Officer es el interlocutor más adecuado.

Así mismo, los responsables de cada departamento son responsables de asegurarse de que todos los empleados que dependen de ellos reciban la ayuda y asesoramiento necesarios para cumplir el Código de Conducta.

Se espera de todos nosotros que:

- Nos pongamos en contacto con nuestro jefe o con el Compliance Officer.
- Ofrezcamos ayuda y asesoramiento a los miembros de nuestros equipos.

2.3 No quedarse callado

Los empleados de VITRO que alzan la voz cuando creen que puede haberse producido una infracción actúan correctamente y en línea con los valores de VITRO y nuestros principios. La dirección de VITRO debe conocer cualquier problema de integridad para abordarlo de forma rápida y fiable. Al notificar posibles infracciones, los empleados de la entidad ayudan a protegerse a sí mismos y a proteger a sus colegas y los intereses y derechos de VITRO.

Si sospechamos una posible infracción, generalmente lo mejor es comentarlo personalmente a nuestro superior directo. Si nos sentimos incómodos planteando una sospecha de infracción a nuestro jefe, debemos ponernos en contacto con el Compliance Officer, con el Departamento Jurídico o el área de Recursos

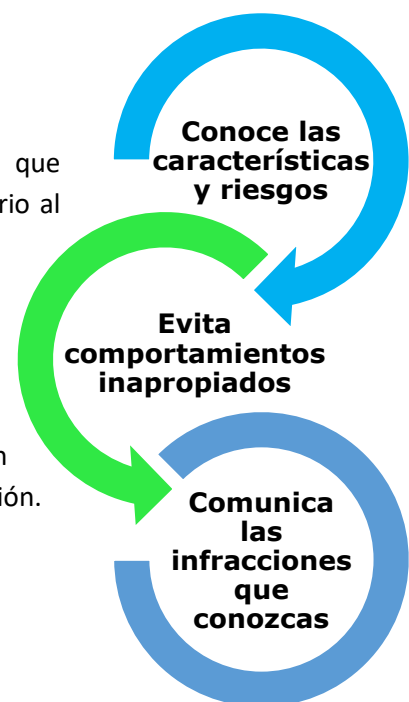
Humanos, o hacer uso del Canal de Denuncias, así como de cualquier otro procedimiento que haya sido habilitado por VITRO.

Cualquier empleado que notifique de buena fe una sospecha de infracción actúa en interés de VITRO y merece reconocimiento por ello. VITRO no tolerará ninguna represalia contra los empleados que notifiquen de buena fe una posible infracción. Si alguien considera que no se cumple ese principio, puede y debe plantear una queja al Director General de VITRO, al Compliance Officer, al Director de RR.HH. del Grupo o a cualquier miembro del Consejo de Administración.

Se espera de los directores y responsables de departamentos de VITRO que creen un entorno de confianza que anime a los empleados a hablar abiertamente sobre posibles infracciones.

Se espera de todas las personas vinculadas con VITRO que:

- No nos quedemos callados cuando creamos de buena fe que alguien ha hecho, está haciendo o podría hacer algo contrario al Código de Conducta.
- Planteemos las sospechas de infracción a nuestro superior, o
- Utilicemos los canales de notificación si no nos sentimos cómodos planteando una sospecha de infracción a nuestro jefe.
- Alcemos nuestra voz si tenemos conocimiento de que alguien sufre represalias por notificar de buena fe una posible infracción.



3 PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los valores y principios incorporados en la actuación del equipo de VITRO, S.A., respetado por todos los miembros que forman parte de la empresa, son:

3.1 Honestidad

Todas las personas vinculadas con la empresa actúan con respeto a la Ley vigente y a la dignidad humana, garantizando los derechos humanos y las libertades públicas.

Todas las actividades desarrolladas por la empresa deberán realizarse con **estricto cumplimiento de la normativa vigente y de las directrices fijadas internamente**, siendo prioritario e inexcusable el cumplimiento de la legalidad, lo que implica, sin excepciones, la obligación de cumplir siempre con la legalidad vigente y con las políticas y reglamentos internos.

Nadie, independientemente de la posición que ocupe en la empresa, está autorizado a solicitar a otra persona vinculada o a un tercero que contravenga lo que establece la Ley y este Código y, consecuentemente,

tampoco podrá justificar un comportamiento contrario a la Ley o al Código amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de la norma.

3.2 Imparcialidad

En las decisiones que influyen en las relaciones con terceros u otras personas vinculadas, prohibiendo cualquier discriminación por razón de edad, sexo, estado de salud, sexualidad, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas.

3.3 Confidencialidad de la información, protección de datos y deber de secreto

Se garantiza la confidencialidad de la información que posee la empresa y acepta el compromiso de no descubrir o revelar datos reservados, salvo en caso de expresa autorización y de conformidad con la legislación vigente aplicable en cada momento.

En este sentido, contractualmente, todas las personas obligadas por este Código deberán respetar la confidencialidad de todos aquellos asuntos y temas que conozcan por razón de su labor profesional y su relación personal en el ámbito de trabajo.

Con carácter general, **toda información recibida es confidencial y ha de emplearse tan sólo para el propósito que se facilita** y por las personas obligadas que legítimamente necesiten hacer uso de la misma para el desempeño de sus funciones.

La información recibida no será revelada a terceros, salvo autorización expresa de su propietario, requerimiento legal o judicial o cualquier otro supuesto amparado por la normativa vigente.

En todo caso deberán cumplirse las disposiciones vigentes en materia de protección de datos de carácter personal.

3.4 Respeto a la integridad de la persona

La empresa asume como valor fundamental el respeto a la persona y su dignidad, garantizando la integridad física y moral de sus empleados y colaboradores con condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento socialmente correctas, de buena educación y de espacios laborales seguros y saludables.

El respeto será la base de todas las relaciones, evitando todo tipo de intercambio verbal o conducta - incluidas bromas - que suponga una agresión o contribuya a crear un entorno laboral intimidatorio, evitando cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso moral. Por esta razón no se permiten discriminaciones por razón de género, raza, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, discapacidad, origen familiar, lengua, ideología política, afiliación política o sindical o cualquier otra característica que no se relacione objetivamente con las condiciones de trabajo o cuya consideración a estos efectos esté prohibida por la legislación aplicable.

La empresa manifiesta la tolerancia cero ante cualquier tipo de acoso, por lo que no ampara, no promueve y no protege ninguna forma de acoso, ya sea sexual, laboral o personal, así como cualquier **comportamiento que genere un ambiente de trabajo intimidante, hostil, humillante u ofensivo**. Si existe conocimiento de cualquier conducta que pueda constituir un caso de **discriminación, acoso o intimidación**, tienes obligación de comunicarlo según lo establecido en este Código.



3.5 Conflicto de interés

Todas las personas vinculadas con la empresa deben prevenir los conflictos de interés, evitando el beneficio particular, directo o indirecto, derivado de situaciones o circunstancias propiciadas en el ámbito de las labores encomendadas en la empresa y que supongan un detrimento del interés legítimo de la empresa.

En caso de no poder evitar el conflicto de interés, las personas obligadas **deberán ponerlo en conocimiento del órgano correspondiente de VITRO, que sea superior jerárquico, por los canales habilitados para ello**, así como abstenerse de participar en la negociación u operación de que se trate.

Las personas obligadas deberán **abstenerse de la utilización de la información privilegiada** a la que hubieran tenido acceso como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional. Adicionalmente, se comprometen a promover entre proveedores y clientes este principio.

El trabajo debe realizarse con la mayor profesionalidad, sin que los regalos o prebendas puedan influir en el comportamiento o en los servicios prestados.

3.6 Prevención de la corrupción

Las personas obligadas por este Código se comprometen a cumplir con la legislación vigente en materia anticorrupción y, especialmente, **a tener un comportamiento escrupuloso respecto de aquellas actividades que pudieran estar enmarcadas en casos de corrupción**, ya sea entre particulares o bien con funcionarios públicos.

Está absolutamente prohibido solicitar o aceptar, directa o indirectamente, ventajas o favores, cualquiera que sea su naturaleza, en beneficio propio y personal, con el fin de influir en la decisión de establecer, mantener o finalizar una relación o negocio con un tercero, derivado o relacionado con operaciones efectuadas por o en nombre de la empresa.

Igualmente, está absolutamente prohibido prometer u **ofrecer a un tercero, ya sea público o privado, directa o indirectamente, regalos, dádivas o favores no autorizados por la empresa**, cualquiera que sea su naturaleza y con el fin de obtener, conseguir o retener un negocio o ventaja en operaciones efectuadas por o en nombre de la empresa.

Excepcionalmente, **se consideran aceptables aquellos regalos que tengan un valor económico simbólico, entendiéndose por tal aquellos que no excedan los 10 euros**, o se trate de regalos de carácter promocional o de cortesía. En estos casos, siempre deben tener un carácter desinteresado y no deben tratar de conseguir una conducta determinada, ni un trato de favor. Podrán también aceptarse las invitaciones consideradas dentro de los usos sociales, ordinarias y habituales, y dentro de unos límites razonables y modestos.

En aquellos supuestos en los que el regalo, atención o invitación supere la cifra de 150 euros, deberá ser puesto en conocimiento del órgano de cumplimiento normativo para que actúen conforme las normas internas.

3.7 Transparencia e integridad de la información

Las personas vinculadas al Código proporcionan información completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que a la hora de establecer relaciones con la empresa, los implicados pueden tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en liza, de las alternativas y las consecuencias relevantes.

3.8 Relaciones con los accionistas

El accionista presente y potencial es una fuente de financiación y un sujeto con opiniones y preferencias de inversión, y consecuentemente, para adoptar las decisiones más adecuadas en las deliberaciones sociales de los acuerdos, debe disponer de toda la información relevante disponible.

Por esta razón, **la empresa crea las condiciones necesarias para que la participación de los accionistas sea amplia y consciente**, garantizando la igualdad de información y marcadas por los compromisos de transparencia, veracidad y corrección.

3.9 Información financiera y transparencia

La empresa es responsable de **facilitar información financiera fiable, precisa, completa y oportuna sobre sus estados económicos** y sobre aquellos hechos de los que pudiera derivarse un impacto significativo sobre los mismos.

Las personas obligadas tienen el deber de cumplir diligentemente con sus tareas de registro y tratamiento de la información financiera, las cuales constituyen la base del proceso de elaboración de la información financiera pública de la Empresa.

Las personas obligadas, cada uno en su esfera de responsabilidad, son los garantes de la fiabilidad, precisión, integridad y actualización de la información financiera.

Esta responsabilidad es especialmente importante respecto de los datos e informes que resulten necesarios para la elaboración de los estados financieros de la empresa, puesto que su adecuado registro e interpretación resultan imprescindibles para asegurar la correcta aplicación de los criterios de valoración correspondientes a cada saldo contable, transacción o contingencia, así como a la toma de decisiones.

3.10 Protección del patrimonio

Las personas obligadas por el Código deberán realizar un uso responsable y ajustado a la legalidad de los bienes, activos patrimonio e instalaciones de la empresa, que son puestos a disposición para el desempeño del trabajo, como la tecnología, materiales, ordenadores, teléfonos, correos electrónicos, acceso a internet o cualquier otro instrumento, aparato o herramienta, los cuales tendrán que utilizarse y manipularse con el máximo cuidado y diligencia y, sólo podrán ser utilizados, para las finalidades que son propias y legítimas dentro del desempeño de las funciones de ámbito laboral.

Las personas obligadas se abstendrán de adquirir compromisos o establecer relaciones contractuales en nombre de la empresa sin seguir los procedimientos internos establecidos. Adicionalmente, las personas obligadas **deberán abstenerse de utilizar la imagen, la marca u otros signos distintivos para usos distintos a los derivados de su actividad en el seno de la Empresa.**

En cualquier caso, la imagen, la marca u otros signos distintivos deberán utilizarse aplicando rigurosamente las normas internas establecidas para ello.

Los bienes y activos que se creen para VITRO en el marco de una relación mercantil de prestación de servicios o en el marco de una relación laboral, utilizándose o no los recursos del mismo, son propiedad de VITRO, incluso después de finalizar la relación mercantil o laboral en virtud de la cual se han creado.

3.11 Respeto a la propiedad intelectual

Descubriendo, desarrollando y suministrando medicamentos y productos diagnósticos innovadores ayudamos a tratar enfermedades graves potencialmente mortales. Dado su modelo de negocio, VITRO depende de los derechos de propiedad industrial y de la protección eficaz de estos.

La legislación sobre propiedad intelectual protege los valiosos activos de VITRO, en concreto: nuestras patentes, marcas registradas, derechos de autor, secretos comerciales, nombres de dominio y otros derechos relacionados.

VITRO apoya las iniciativas tendentes a **fomentar un entorno legal y reglamentario que proteja los derechos de propiedad intelectual**. En el mismo sentido, la entidad está comprometida con el respeto a los derechos de propiedad intelectual de terceros.

VITRO espera que todos sus empleados tengan debidamente en cuenta en su trabajo diario los derechos de propiedad intelectual de terceros. De hecho, siempre que se vulneren nuestros derechos de propiedad intelectual, VITRO hará valer estos derechos.

La vulneración de los derechos de propiedad intelectual no solo perjudica a los activos de VITRO, sino que **en muchos casos también supone una amenaza para la salud y seguridad de los pacientes**. Por ejemplo, las falsificaciones de productos diagnósticos no solo son ilegales, sino que plantean un importante problema de salud pública en todo el mundo. VITRO aplica las medidas oportunas contra las falsificaciones dentro de su ámbito de influencia.

3.12 Seguridad y salud en el trabajo

La empresa trabaja por un buen lugar de trabajo para generar un entorno laboral seguro, sano y cuidadoso con el bienestar de las personas, siendo una prioridad de la empresa, con el compromiso de solicitar contractualmente el cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud, tanto de las actividades propias, como de aquellas subcontratadas con terceros.

3.13 Respeto a los compromisos adquiridos

Las personas obligadas por el Código deberán actuar con eficiencia y resolución, optimizando económica y ambientalmente los recursos disponibles sin generar retrasos o trabas administrativas innecesarias, cumpliendo nuestra relación en el respeto, la transparencia y el cumplimiento de los compromisos adquiridos.

Las actividades realizadas por las personas obligadas deberán hacerse igualmente de forma responsable tratando de responder a los siguientes principios:

- Reconocer y responder a las propias inquietudes y las de los demás.
- Mejorar constantemente los rendimientos en el tiempo y los recursos propios del puesto que se desempeña.
- Reportar oportunamente las anomalías que se generan de manera voluntaria o involuntaria.

- Planear en tiempo y forma las diferentes acciones que conforman una actividad general y alertar sobre las deficiencias existentes en la planificación o en el seguimiento de la misma.
- Asumir las consecuencias que las omisiones y conductas generan en la persona, el entorno, la vida de los demás y los recursos asignados.
- Atender con respeto y resolver las quejas y reclamaciones interpuestas por terceros para mejorar constantemente en la calidad del servicio prestado.

3.14 Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

Las personas sujetas a este Código y principalmente aquellas que participan de la gestión económica de las unidades de negocio y tramitación de pedidos reportarán de forma inmediata al Órgano de Cumplimiento Normativo cualquier hecho que les haga suponer la posible existencia de comportamientos típicos del blanqueo de capitales.

En este sentido, todos los cobros y pagos que se efectúen en efectivo o mediante sistemas de pagos donde exista sospecha sobre la identidad del remitente o destinatario se sujetarán a la normativa vigente y estarán siempre debidamente identificados.

3.15 Proceso de compra pública y competencia desleal

VITRO **compite en el mercado de manera leal**, sin admitir en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas. De igual manera, las personas afectas al Código rechazarán cualquier información sobre competidores obtenida de manera impropia o vulnerando la confidencialidad bajo la que la someten sus propietarios.

En este sentido, la empresa defiende los principios de competencia leal, absteniéndose de realizar conductas colusorias, predatorias o propias del abuso de la posición de poder.

Cuando VITRO participe en Procesos de Licitación o de Compra Pública, presentándose a procedimientos de contratación ante administraciones o entidades públicas, cumplirá en todo momento con la regulación y normativa aplicable a cada proceso.

3.16 Protección del medio ambiente

VITRO y su equipo se comprometen activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos para reducir el impacto medioambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad fijados por la dirección.

3.17 Utilización de recursos públicos y fiscalidad

VITRO se asegurará de que, en su caso, los fondos públicos y ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas recibirán el uso adecuado para el que fueron otorgadas, y que la solicitud sea transparente, rigurosa y veraz.

La empresa cumplirá en todo momento con la normativa fiscal, evitando prácticas que supongan una ilícita elusión del pago de impuestos en perjuicio del erario público.

3.18 Lealtad y buena fe

Las actuaciones de las personas obligadas se ajustarán en todo momento a los principios de lealtad y buena fe.

La **lealtad** exige que todas las personas sujetas a este Código actúen con honradez y objetividad respecto de cada situación que pueda derivar en una consecuencia para sus compañeros o terceros.

La **honradez** exige que se respete la dignidad de las personas y sus derechos esenciales y que se actúe habiendo pensado en las consecuencias de un acto minimizando las consecuencias nocivas que el mismo pueda tener, sin anteponer en la resolución intereses personales que, de no existir, hubieran dado lugar a otro comportamiento.

La **objetividad** en la actuación de las personas obligadas debe estar sustentada por criterios observables y contrastables y, siempre que sea posible, cuantificables, que impidan ser origen de decisiones diferentes según la persona sujeta que actúe en cada momento.

La **buena fe** exige que se actúe con el sincero convencimiento de hallarse asistido de razón y con la suficiente y debida información para tomar cada decisión y actuar en cada momento.

3.19 Formación

VITRO dedicará recursos destinados a sensibilizar y concienciar a todas las personas vinculadas para poder prevenir y erradicar comportamientos contrarios a los valores de la empresa, siendo una parte esencial de su éxito.

4 CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS ACCIONISTAS DE VITRO, S.A.

4.1 Gobierno corporativo

En VITRO, se practica activamente un **gobierno corporativo para garantizar una gestión eficaz y un control de las actividades**, inspirado en los estándares más elevados de transparencia y corrección en la gestión empresarial.

En este sentido las estructuras de gobierno vienen definidas en los estatutos, y están integradas por la Junta General de Accionistas y por el Consejo de Administración.

La empresa se encuentra auditada, mediante la revisión de los estados financieros del ejercicio con total transparencia y respetando rigurosamente la normativa vigente.

4.2 Información al mercado

La empresa ofrece toda la información necesaria para la toma de decisiones de los inversores con un lenguaje comprensible, un carácter exhaustivo y oportuno con el fin de que dispongan de la información necesaria para comprender las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión.

4.3 Control de la información confidencial

La **empresa protege su información confidencial** y reservada mediante la aplicación de un protocolo específico que sirve para la gestión y tratamiento de la información de la empresa.

5 CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS TRABAJADORES DE VITRO

5.1 Selección de personal

La selección de personal se llevará a cabo según las necesidades empresariales y perfiles de los candidatos, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados.

La información del candidato facilitada sólo será utilizada para comprobar los aspectos relacionados con las capacidades, perfil profesional o aptitudes a la vacante a cubrir.

5.2 Relación laboral

Todo el personal será contratado bajo la modalidad contractual laboral que corresponda, dado de alta en Seguridad Social y rechazando cualquier tipo de practica irregular en este sentido.

Del mismo modo, VITRO pretende crear un marco estable y comprometido de relaciones humanas y laborales en el seno de la organización, en el que prime la confianza.

5.3 Gestión de personal

La empresa no permite la discriminación en la gestión del personal, debiéndose realizarse con los criterios de protección a la privacidad de los datos facilitados.

5.4 Seguridad y salud en el trabajo

VITRO se compromete con la **salud de sus trabajadores y se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad y salud en el trabajo** frente a los riesgos inherentes al desempeño de cada empleado, desarrollando todas las acciones preventivas necesarias de conformidad con el plan de prevención de riesgos laborales.

6 CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS CLIENTES DE VITRO

6.1 Contratos y comunicación con los clientes

Los contratos y las comunicaciones con los clientes (incluidas las publicitarias) deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Tienen que ser claros e inteligibles, formulados con un lenguaje lo más cercano al habitual del sector.
- Los precios al tratarse de empresa siempre serán sin IVA, pero especificando que el IVA tendrá que ser incrementado en la factura. Excepcionalmente, cuando las circunstancias así lo requieran o precisen, como en concursos públicos, la oferta podrá incorporar el IVA, en cuyo caso será expresamente indicado como IVA incluido.
- No tendrán cláusulas elusivas o ilegales.
- Tienen que ser completos, de modo que no pasen por alto ningún elemento relevante.

El estilo de comportamiento de la empresa con sus clientes se caracteriza por la disponibilidad, el respeto, la cortesía y el cumplimiento de las leyes vigentes en cada momento.

6.2 Control de calidad y satisfacción del cliente

La empresa se compromete a garantizar estándares adecuados de calidad de los servicios y/o productos ofrecidos en la información previamente facilitada y objeto de contratación.

7 CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS PROVEEDORES DE VITRO

7.1 Elección del proveedor

VITRO ha creado **procesos de compra para la búsqueda del mayor beneficio competitivo, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores**. Sin perjuicio de los procedimientos que se establezcan para la selección de proveedores, las personas sujetas a este Código:

- a) Se abstendrán de participar en cualquier contrato con proveedores de dudosa reputación, de los que se tengan constancia de que hayan tenido conductas irresponsables en materia laboral, o con los que hayan sido condenados o estén procesados por corrupción.
- b) Se procurará que dichos proveedores contraten a sus respectivos trabajadores respetando la legislación vigente, absteniéndose de operar con aquellos de los que se tenga conocimiento de que han vulnerado los derechos humanos reconocidos internacionalmente, especialmente en lo relativo a la contratación de mano de obra infantil, trabajo forzado o realizado bajo coacciones.
- c) Deberán permitir y propiciar la concurrencia de ofertas y valorar las más interesantes para VITRO con objetividad y transparencia.
- d) Se deberá garantizar que en la asignación de un contrato a un proveedor no estarán implicados intereses personales o familiares de los socios y/o empleados involucrados en la decisión.

7.2 Integridad e independencia de las relaciones

VITRO mantiene relaciones comerciales con sus proveedores basadas en la integridad e independencia empresarial.

7.3 Comportamiento ético en los pedidos

La empresa podrá solicitar a ciertos proveedores de relevancia, la existencia de un código ético con valores y cultura de cumplimiento al estilo del presente, además de solicitar la acreditación de ciertas obligaciones legales, entre otras, la de cumplimiento con las obligaciones tributarias y de Seguridad Social.

8 CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO CON LOS DEMÁS INTERLOCUTORES DE VITRO

8.1 Tratamiento de la información

La empresa trata la información de las partes implicadas con **absoluta confidencialidad** y **preservando la privacidad de los involucrados**.

8.2 Comunicaciones con el exterior

La comunicación de la empresa en los medios de comunicación, de cualquier índole, se **caracteriza por el respeto al derecho a la información y a la libertad de expresión**, si bien, está prohibido contractualmente divulgar comentario falso o tendenciosos.

Todas las actividades de comunicación respetarán las leyes y las prácticas de autorregulación, llevándose a cabo con claridad, transparencia y oportunidad, salvaguardando, entre otras, las informaciones sensibles a los precios y los secretos de empresa.

Se evitará cualquier forma de presión o trato de favor por parte de los medios de comunicación.

8.3 Cumplimiento del Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria

La empresa, como asociada de FENIN, se encuentra obligada al cumplimiento de lo dispuesto en el Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria que principalmente regula las relaciones de las Empresas del sector de tecnología sanitaria con los Profesionales de la Salud, pacientes y organizaciones de la salud en España, independientemente del país donde desarrollen su actividad profesional así como a las relaciones de las Empresas con los Profesionales de la Salud, pacientes y Organizaciones de la Salud españolas en actividades en el extranjero.

VITRO formará a sus empleados en los contenidos del Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria y adaptará y desarrollará sus protocolos y políticas internas en coordinación con éste. Todos los empleados deberán conocer el contenido de este Código y aplicarlo en caso de que no existe una directriz interna al respecto. Las dudas que plantee el Código, deberán consultarse con el Compliance Officer.

9 GOBERNANZA DEL CÓDIGO

9.1 Aprobación del Código

El Código se encuentra en continua mejora que evoluciona con los tiempos sin dejar de lado los pilares fundamentales que inspiran nuestra ética como Empresa, cuyos principios y valores inspiran el mismo.

La aprobación del Código corresponde al **Órgano de Administración de la Empresa**.

9.2 Responsabilidad del Código

La responsabilidad el Código corresponde al Compliance Officer que tiene las siguientes competencias:

- La redacción y mantenimiento de versiones del presente Código.
- Fomentar la divulgación, conocimiento y cumplimiento del Código.
- La publicación y puesta a disposición del presente Código a las personas obligadas.
- Promover, en coordinación y con la colaboración de los departamentos o áreas correspondientes, las acciones de formación que se estimen necesarias para el conocimiento del Código por todas las personas obligadas al mismo.
- Velar por el cumplimiento del Código, conocer sobre los incumplimientos del mismo y proponer al Órgano de Administración para su eventual adopción, las medidas correctoras y sanciones que correspondan a los trabajadores, o de las que correspondan aplicar, en su caso, a los trabajadores contratados.
- Resolver las dudas que puedan surgir en su interpretación.
- Asegurarse de que no se tome represalia alguna contra los que acudan al Canal de Denuncias.
- Armonizar los procedimientos existentes en línea con el presente Código en un tiempo prudencial.
- Elaborar un informe anual sobre las incidencias comunicadas en relación con el Código.

9.3 Canal de Denuncias

El **Canal de Denuncias constituye un medio para comunicar las sospechas de conductas** contrarias al Código de Conducta.

Este Canal de Denuncias constituye una **parte esencial del sistema de cumplimiento de VITRO**, como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas de este Código.

A dichos efectos, los empleados y cualquier persona pueden reportar un incumplimiento de los valores y conductas recogidas en el Código a través de la propia web la empresa, cumplimentando la información solicitada. Además, pueden comunicar estas irregularidades por correo postal a la atención del Compliance Officer a la dirección de la propia empresa (compliance@vitro.bio)

Las comunicaciones recibidas en el Canal de Denuncias se tramitarán con diligencia y prontitud, **de manera reservada y protegiendo los intereses del denunciante**, promoviendo su comprobación e impulsando medidas para su resolución, de acuerdo con los procedimientos de gestión del Canal de Denuncias establecidos por el Compliance Officer.

9.4 Incumplimiento del Código

Cualquier persona que tenga conocimiento de un posible incumplimiento del Código **deberá comunicarlo mediante el Canal de Denuncias** habilitado a tal efecto.

Todos los profesionales de VITRO tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos del Código o de los documentos complementarios de éste.

El incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el presente Código de Conducta **podrá ser sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario legal vigente**, sin perjuicio de cualesquiera otras consecuencias o responsabilidades en las que el infractor pudiera haber incurrido. Las faltas más graves y, en particular la violación de los principios de actuación definidos en este Código o en el Código Ético del Sector de Tecnología Sanitaria, podrán tener como consecuencia el despido disciplinario o la finalización con causa de los contratos con colaboradores, proveedores y/o clientes.

Será competente para la aplicación de sanciones disciplinarias por violación del Código de Conducta el director general y, en su caso, el Consejo de Administración para los casos más graves cuando puedan existir indicios de la comisión de un delito.

El expediente disciplinario se tramitará mediante el siguiente procedimiento:

- Apertura y documentación del expediente conforme se tenga conocimiento de los hechos por cualquier cauce. Este expediente se confeccionará entre el departamento de RRHH y el Compliance Officer.
- Audiencia del interesado en el plazo de dos (2) días. Cuando existan indicios de la comisión de un delito, el Compliance Officer con los asesores legales externos, podrá suspender la audiencia del interesado.
- Propuesta de sanción por parte del departamento de RRHH y que se elevará a la dirección general para su ratificación o, en su caso, para la elevación al Consejo de Administración.
- Finalmente, se comunicará al interesado la conclusión del expediente y sus consecuencias disciplinarias.

La aplicación del régimen disciplinario se desarrollará conforme la normativa laboral de aplicación y el procedimiento anteriormente enunciado.

Las medidas disciplinarias podrán imponerse sobre la persona/personas que cometan la infracción, así como sobre aquellos que hayan aprobado la comisión de la infracción o no tomen las medidas adecuadas para corregir las deficiencias o la denuncia teniendo conocimiento de la existencia de una infracción.