



## CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 1 de 13

<b>HISTÓRICO DE LAS REVISIONES</b>		
<b>Rev.</b>	<b>Descripción de los Cambios</b>	<b>Fecha</b>
0	Edición inicial.- Se separa el presente código ético del código de conducta.-Se incluye nota recordatorio en la portada y se depura y adapta el documento y su contenido a la realidad del Contexto de MOSTOS ESPAÑOLES	21/09/2018

ES OBLIGATORIO DAR A CONOCER  
CUALQUIER CAMBIO O MODIFICACIÓN EN  
EL CÓDIGO ÉTICO, ASÍ COMO SU  
DISTRIBUCIÓN Y PUESTA A DISPOSICIÓN  
DE LOS GRUPOS DE INTERÉS

Aprobado

Fecha:21/09/2018



# CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 2 de 13

## INDICE

INDICE .....	2
0 INTRODUCCIÓN .....	3
1 OBJETIVO Y ALCANCE .....	3
1.1 Compromisos de dirección con el equipo humano .....	5
1.1.1 No discriminación.....	5
1.1.2 Derecho a la intimidad .....	5
1.1.3 Seguridad y salud laboral .....	5
1.1.4 Entornos accesibles.....	5
1.1.5 Asociación y negociación.....	5
1.1.6 Condiciones de trabajo y salarios .....	6
1.1.7 Política de contratación. Acuerdo de trabajo .....	6
1.1.8 Formación, empleabilidad y carrera profesional .....	6
1.1.9 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.....	6
1.1.10 Respeto a la dignidad del trabajador.....	7
1.2 Código Ético de los trabajadores DE MOSTOS ESPAÑOLES .....	8
Prevención de la contaminación y el cambio climático, y uso eficiente de recursos .....	8
Respeto a los animales .....	8
2 REGIMEN SANCIONADOR.....	13



### 0 INTRODUCCIÓN

La reputación de **MOSTOS ESPAÑOLES** se construye a partir de la conducta e integridad de nuestro equipo humano. El Código de Conducta de **MOSTOS ESPAÑOLES** debe servir de ayuda a todo el personal para protegerlos contra posibles desventajas legales y riesgos de responsabilidad, para organizar los controles necesarios de la manera más efectiva posible y para optimizar la motivación a la hora de apoyar mejoras en nuestros procesos y procedimientos.

Los criterios recogidos no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que se pueden encontrar el personal de **MOSTOS ESPAÑOLES**, sino establecer unas pautas generales de conducta que orienten en la forma de actuar durante el ejercicio de su actividad profesional, si bien, estos criterios no sustituyen en ningún caso a la legislación de referencia en cada uno de los aspectos explicitados. En caso de que la legislación local vigente en una región, país o entidad llegara a requerir mayores exigencias de las que se han especificado en este código, se aplicará la política o ley más severa.

### 1 OBJETIVO Y ALCANCE

El objeto del presente documento es definir los compromisos de buen gobierno y comportamiento socialmente responsable a los que se obliga **MOSTOS ESPAÑOLES** con sus grupos de interés.

El Objetivo último de este Código Ético es transmitir a las personas que trabajan en **MOSTOS ESPAÑOLES**, los compromisos que deben sostenerse en un comportamiento ético intachable

El presente Código Ético ha sido validado y aprobado por la Dirección de la empresa y describe los valores, principios y prácticas que deben guiar y estimular la actividad de nuestra empresa, hacia un entorno de trabajo en el que se promueva la integridad de las personas y el respeto hacia la sociedad.

El presente Código establece un conjunto de normas de carácter ético que regulan las actitudes y acciones de los miembros de **MOSTOS ESPAÑOLES** en el desarrollo de su actividad profesional, basadas en un comportamiento honesto, respetuoso y ético, dentro del marco de la legislación aplicable.



## CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 4 de 13

Los requisitos y compromisos que recoge este Código son de obligado cumplimiento para todas las personas que posean una relación contractual con **MOSTOS ESPAÑOLES**, comenzando por la propia Dirección de la empresa. Deben observarse en todo momento en que actúen de acuerdo a dicha relación contractual



### **1.1 Compromisos de dirección con el equipo humano**

#### **1.1.1 No discriminación**

Respetar, facilitar y apoyar la igualdad efectiva de oportunidades y de trato, independientemente del origen, sexo, creencias, orientación sexual u otras características personales, sin realizar discriminación alguna, directa o indirecta, en la contratación, formación y desarrollo profesional, ni vulnerar los derechos relacionados

#### **1.1.2 Derecho a la intimidad**

Garantizar el derecho a la intimidad de las personas y de sus familias, y asegurar en nuestras prácticas la confidencialidad de sus datos, proporcionando las vías necesarias para informar sobre el uso que se da a esos datos.

#### **1.1.3 Seguridad y salud laboral**

Velar por la seguridad y salud de las personas, mediante la integración de la actividad preventiva en la organización y la adopción de las medidas necesarias dirigidas a: prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Facilitar la formación, participación y consulta adecuada en esta materia, así como los equipos de protección necesarios; supervisar e informar a las personas de cualquier situación de riesgo, y también adaptar el puesto de trabajo a la persona, de conformidad con la legislación vigente en esa materia.

#### **1.1.4 Entornos accesibles**

Diseñar los entornos laborales y los puestos de trabajo considerando criterios de accesibilidad universal, de modo que sean accesibles para el mayor número de personas, con el fin de evitar discriminación por razón de discapacidad.

#### **1.1.5 Asociación y negociación**

Respetar el derecho de sindicación y representación colectiva de los empleados, así como el derecho a la negociación colectiva. Debe asegurarse que no se establecen medidas discriminatorias contra los representantes del personal ni trabajadores sindicados, y respetar el normal ejercicio de su actividad.



### 1.1.6 Condiciones de trabajo y salarios

Garantizar que los acuerdos de trabajo, incluyendo los salarios pagados, siempre cumplan, al menos, la normativa legal o las reglas mínimas establecidas, y que sean suficientes para cubrir las necesidades básicas del personal.

Mantener los mecanismos necesarios para informar convenientemente al empleado sobre el salario percibido y sus componentes, así como sobre las modificaciones que sobre el mismo pudieran tener lugar.

Proporcionar condiciones apropiadas de trabajo en lo referente a horarios, descanso semanal y vacaciones.

Cumplir con las leyes nacionales, los acuerdos adoptados mediante negociación colectiva a nivel sectorial o de la organización (convenios laborales), según aplicable, así como con las normas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), tanto en el trabajo ordinario como en las horas extras. Compensar las horas extras de acuerdo con los requisitos legales y los acuerdos voluntarios.

### 1.1.7 Política de contratación. Acuerdo de trabajo

Definir una política de contratación de acuerdo con la legislación vigente, incluyendo, de conformidad con la misma, todo aquello que dé derecho a la protección social (seguro de enfermedad y accidentes, jubilación, seguro de desempleo, etc.), que ponga de manifiesto un compromiso con el empleo estable y de calidad.

### 1.1.8 Formación, empleabilidad y carrera profesional

Facilitar a los empleados la adquisición y actualización de conocimientos y competencias que redunden en la mejora de su futuro profesional, de su productividad y de la competitividad de la organización. Establecer, en lo posible, instrumentos que permitan la promoción profesional en el seno de **MOSTOS ESPAÑOLES**.

### 1.1.9 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral

Atender las expectativas y necesidades de sus empleados con el ánimo de lograr un adecuado equilibrio entre su vida privada y profesional, buscando que estas medidas no se desvinculen de la competitividad de **MOSTOS ESPAÑOLES**.



## CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 7 de 13

Teniendo en cuenta las características inherentes al tipo de actividad que realiza y a su estrategia, considerar la puesta en marcha de medidas relacionadas con la gestión de personas, la organización del trabajo y el desarrollo profesional, atendiendo para ello a esquemas de flexibilidad espacial y temporal, teniendo en cuenta las situaciones personales de sus empleados, especialmente aquellas en las que existan responsabilidades de atención de hijos y otros dependientes.

### **1.1.10 Respeto a la dignidad del trabajador**

Fomentar el respeto a la dignidad y emprender actuaciones ante comportamientos que supongan un atentado directo a esa dignidad, especialmente aquellos que se circunscriben en los conceptos de acoso sexual, violencia en el lugar de trabajo o acoso moral.



### **1.2 Código Ético de los trabajadores DE MOSTOS ESPAÑOLES**

Cumplir las condiciones acordadas con los clientes, usuarios y consumidores, incluyendo las actividades de entrega y las posteriores a la misma, así como las condiciones no acordadas expresamente con éstos pero necesarias para el uso especificado o para el uso previsto, cuando sea conocido.

Mantener la debida confidencialidad en las relaciones con los clientes y el respeto a la privacidad de sus datos.

Adoptar medidas adecuadas para garantizar que las relaciones con los clientes, usuarios y consumidores excluyen prácticas de corrupción, extorsión y soborno que condicionen la objetividad e independencia de las partes (dentro de cada puesto de trabajo).

Cumplir la legislación que le sea de aplicación en su relación con los proveedores dentro del ámbito del sistema de gestión de la responsabilidad social.

No difundir información falseada o tendenciosa sobre los competidores.

#### **Prevención de la contaminación y el cambio climático, y uso eficiente de recursos**

Identificar y evaluar los aspectos ambientales de su actividad para su correcta gestión.

Adoptar medidas de actuación para evitar o minimizar sus efectos en el cambio climático y para optimizar la utilización de materiales, combustibles, energía, agua y recursos auxiliares.

#### **Respeto a los animales**

Mantener especial diligencia en el cumplimiento de la normativa vigente en lo que atañe al bienestar, manejo y cuidado de los animales.

**Conocer y cumplir con las leyes**, los reglamentos y las normas que se apliquen en el puesto de trabajo, así como con los principios y criterios descritos en este Código.

**Pedir asesoramiento en caso de dudas** e informar de cualquier incumplimiento o vulneración de los criterios recogidos en este Código a la Dirección, por los canales establecidos, así como





## **CODIGO ÉTICO**

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 9 de 13

cualquier sugerencia que se considere oportuna para mejorar nuestro comportamiento y nuestro sistema de gestión.



## CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 10 de 13

Todos los empleados de **MOSTOS ESPAÑOLE**S contribuyen a la creación de un ambiente corporativo caracterizado por una cooperación justa e imparcial.

La tolerancia y las relaciones fiables en las actividades diarias son convicciones fundamentales de **MOSTOS ESPAÑOLE**S. Además, cada empleado se compromete a ser responsable e íntegro. La personalidad y la dignidad de cada persona deben ser respetadas. El aprecio mutuo se basa en la combinación tanto de la convicción personal como de una buena disposición a participar. Esto también significa que cualquier problema en el lugar de trabajo puede ser tratado y resuelto de manera consensuada. Solamente de esta forma se podrá desarrollar un ambiente de franqueza, tolerancia y justicia.

Los empleados de **MOSTOS ESPAÑOLE**S, con su comportamiento, deben contribuir a crear un ambiente positivo. La posibilidad de llegar a conocer y respetar otras culturas y mentalidades en el transcurso del trabajo conjunto supone un enriquecimiento personal y una valiosa cualidad. Su comportamiento también representa a **MOSTOS ESPAÑOLE**S y su reputación de cara al exterior, además de ejercer una influencia en la cultura interna de la organización. Por consiguiente, se requiere un comportamiento justo y respetuoso hacia los clientes, proveedores y otras personas externas a la compañía con las que se mantenga una relación comercial.

Cada empleado deberá ser consciente de las normas y condiciones legales aplicables en su área de responsabilidad, deberá respetarlas y transmitir las a los demás. Además, deberá cumplir las condiciones que aparecen en su contrato de trabajo y en las normativas internas relevantes de la compañía. Con el fin de preservar la reputación de **MOSTOS ESPAÑOLE**S, este Código de Conducta Empresarial deberá ser respetado no solamente durante el horario laboral, sino también durante las actividades que se realicen fuera de él pero que afecten a los intereses de la compañía, o bien en cualquier situación en la que los empleados actúen como representantes de **MOSTOS ESPAÑOLE**S.

Es preciso que todos los empleados ayuden a sus colegas a respetar las normas y que cooperen con la compañía a la hora de aplicar estas pautas. La reputación y el éxito de **MOSTOS ESPAÑOLE**S sólo podrán garantizarse mediante un esfuerzo conjunto respecto a la aplicación de estas normas.

Con el objetivo de respetar el Código Ético de **MOSTOS ESPAÑOLE**S, se permitirán los obsequios, regalos o favores que cumplan las siguientes condiciones:



- Si no están penados por la ley local ni por los principios éticos de sus respectivas culturas;
- Si no infringen los valores éticos ni la transparencia fomentados por **MOSTOS ESPAÑOLES**;
- Si no son perjudiciales para la reputación de **MOSTOS ESPAÑOLES**; y
- Si responden a una práctica comercial aceptada o costumbre social, o si constituyen objetos o favores de valores simbólicos o insignificantes económicamente.

Los obsequios o favores recibidos por los empleados de **MOSTOS ESPAÑOLES** que no cumplan los requisitos estipulados en este Código de Conducta Empresarial se considerarán no autorizados y, en consecuencia, deberán ser rechazados o devueltos, siempre que ello no ofenda seriamente a la persona o entidad que los ofrezca, en cuyo caso, la dirección del departamento deberá ser informada debidamente.

1. En el caso de recibir una invitación a un evento o a una comida de empresa de un socio comercial, los empleados solamente podrán aceptarla si dicha invitación ha sido enviada voluntariamente, si atiende a un propósito justificado de la empresa y si está organizada en el marco habitual de actividades de cooperación (por ejemplo un almuerzo durante un seminario o reunión, una recepción al final de un acontecimiento o una cena durante un evento que dura varios días). Los empleados deben informar a sus superiores sobre la frecuencia y motivos por los que deciden acudir a una comida o evento así como a espectáculos pagados por los socios comerciales, y solicitar su aprobación.
2. Las participaciones o visitas a eventos deportivos, espectáculos u otros acontecimientos, como la invitación reiterada de un mismo socio comercial, están permitidas, como norma general, solamente dos veces al año.
3. Si los empleados de **MOSTOS ESPAÑOLES** adquieren productos o servicios de proveedores o clientes para su uso privado, deben abonar el precio estándar del mercado y este pago debe ser documentado.
4. No está permitido pedir o aceptar préstamos u otros servicios financieros de proveedores o clientes para el uso y disfrute personal.



## CODIGO ÉTICO

PR-21-01 Rev 0  
Fecha: 21/09/2018  
Hoja 12 de 13

5. El personal de **MOSTOS ESPAÑOLES** tienen la obligación de evitar cualquier actividad personal o profesional que cause un conflicto de intereses; esto ocurre cuando un interés individual interfiere de alguna manera con sus responsabilidades en **MOSTOS ESPAÑOLES**.



### 2 REGIMEN SANCIONADOR

El **Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social** de **MOSTOS ESPAÑOLES** es el órgano competente para instruir y proponer la sanción procedente por cualquier incumplimiento del presente Código.

Tanto la instrucción como la decisión sancionadora constarán por escrito motivado en cuanto a los hechos y en cuanto a los fundamentos.

No podrá sancionarse a un Empleado sin haberle dado previo trámite de audiencia y oportunidad de presentar cuantas pruebas y alegaciones considere conveniente.

La imposición de sanciones así como las medidas de gestión complementarias que se pudieran adoptaran se ajustarán, en todo caso, a lo establecido en la legislación que sea de aplicación, en el Convenio Colectivo aplicable y, en su caso, a las directrices internas establecidas por el **Comité de Gestión Ética y Responsabilidad Social**.

Lo anterior se entenderá sin perjuicio de la infracción que pudiera derivarse de lo dispuesto en legislación aplicable y de la responsabilidad civil o penal que en cada caso pudiera ser exigible.