



Código de Conducta de AudiolíS



ÍNDICE

Objetivo

Principios de actuación

Cumplimiento de la legalidad.
Compromiso con los derechos humanos y laborales.
Integridad.

Conducta con el cliente

Conducta con nuestros compañeros

Estilo de gestión: Responsabilidad y equipo.
Respeto entre las personas.
Cultura de aprendizaje y mejora continua.
Objetividad en la selección, contratación y promoción.
Seguridad y salud en el entorno laboral.

Conducta con la empresa

Transparencia y mantenimiento de registros.
Utilización de los activos y recursos.
Imagen y reputación corporativa.
Confidencialidad y protección de datos.
Proveedores.
Tratamiento de conflictos de intereses.
Comportamiento en el mercado y respeto a la libre competencia.

Conducta con la sociedad

Prevención de blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos.
Falsificación en medios de pago.
Política contra la corrupción y soborno.
Respeto al medio ambiente.
Compromiso de neutralidad política.

Aplicación del Código

Nuestra responsabilidad.
La función de Cumplimiento.
El Canal Ético de Denuncias.
Cumplimiento.

OBJETIVO

El Código de Conducta tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento en Audiolís estableciendo pautas de actuación compartidas, aceptadas y respetadas por todos sus empleados.

Este Código pretende orientar las relaciones entre los empleados de Audiolís y la de éstos con el resto de sus grupos de interés, traduciendo a comportamientos esperados la Misión, Visión y Valores de Audiolís.

El Código de Conducta es un elemento clave de nuestra política de control interno para garantizar que disponemos de los mecanismos apropiados para apoyar a los empleados en el cumplimiento de sus obligaciones y en el desarrollo de sus actividades en nombre de Audiolís. Recoge los valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en la gestión del negocio. Debemos garantizar que nuestra actividad se desarrolla con la máxima integridad.

Todos somos responsables del cumplimiento de estas pautas como elemento imprescindible de nuestro modelo de negocio. El Código afecta a todos los empleados de Audiolís, independientemente de su función, localización o nivel jerárquico. Además, todos los proveedores y empresas colaboradoras deben trabajar también según las normas y comportamientos detallados en el Código de Conducta cuando desarrollen actividades en nuestro nombre.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Nuestros principios definen nuestra conducta ética en todo lo que hacemos. El cumplimiento de nuestros Principios de Actuación, nos ayuda a tomar decisiones y a actuar con integridad y profesionalidad.

Cumplimiento de la legalidad

Nos comportamos honesta, equitativa y legalmente con todos los que tenemos relaciones profesionales.

Los profesionales de Audiolís cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu, a la finalidad y la literalidad de las normas. Se respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por Audiolís en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad.

Los directivos deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad. Asimismo, deberán asegurarse que los profesionales que dependen de ellos reciban la información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables a su función.

Debemos garantizar que sólo llevamos a cabo actividades con empresas y personas con buena reputación.

Debemos:

- Garantizar la validez y vigencia de los contratos escritos, legalmente vinculantes para cubrir todas las relaciones con los clientes, proveedores y otros terceros.
- Garantizar que nuestros proveedores comparten nuestras normas de integridad y que son conscientes de los elementos relevantes de nuestro Código de Conducta.

No debemos:

- Iniciar o continuar desarrollando actividades comerciales con terceros que se considere están implicados, deliberadamente o imprudentemente, en actividades ilícitas.

Compromiso con los derechos humanos y laborales

Debemos promover y proteger los Derechos Humanos y Laborales y garantizar que no contribuimos, directa o indirectamente, a ninguna violación de éstos.

Audiolís manifiesta su compromiso y vinculación con los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Audiolís pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo, especialmente de aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT, ni entre las empresas que colaboran con Audiolís.

Debemos:

- Apoyar, orientar y trabajar con nuestros grupos de interés con el fin de ayudar en las iniciativas dirigidas a erradicar las violaciones de los Derechos Humanos.
- Trabajar con nuestros proveedores para fomentar la aplicación de los principios detallados en nuestro Código de Conducta.
- Actuar con la mayor diligencia y planificación, posibles y razonables en nuestros pedidos a proveedores en función de su capacidad, evitando ser causa indirecta del menoscabo en las condiciones laborales de sus empleados.

No debemos:

- Permitir el trabajo infantil en donde se desarrolle nuestra actividad.
- Permitir cualquier discriminación que surja del derecho de un empleado a participar libremente en la cultura de su comunidad.
- Permitir o realizar distinción alguna frente a ningún empleado, basándonos en la situación política, religiosa o jurisdiccional del país o territorio al que pertenezca.

Integridad

La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de Audiolís.

Todos los empleados deben desempeñar una conducta profesional íntegra en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de Audiolís y afectar de manera negativa a sus intereses y su imagen pública.

La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.

La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de Audiolís.

CONDUCTA CON EL CLIENTE

Nos anticipamos y atendemos las necesidades de nuestros clientes actuando con responsabilidad y máximo respeto

Para todos los que trabajamos en Audiolís, el objetivo final es que los clientes vean superadas sus expectativas en nuestros productos y servicios. Mostramos entusiasmo y esfuerzo por anticiparnos y atender las necesidades de nuestros clientes y nos ganamos su confianza a través del compromiso e integridad en nuestras relaciones con ellos.

Los profesionales no podrán percibir ninguna clase de remuneración procedente de clientes o de proveedores de Audiolís ni, en general, aceptar cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia del profesional dentro de Audiolís.

En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.

Actuaremos siempre con responsabilidad y compromiso, con el máximo respeto al cliente. Todas las comunicaciones de marketing incluyendo la publicidad, campañas, promociones o patrocinios, se regirán por los principios éticos y de veracidad.

CONDUCTA CON NUESTROS COMPAÑEROS

En Audiolís queremos promover un entorno de trabajo que facilite el desarrollo profesional y humano. La diversidad de capacidades y experiencias y la integración de personas y culturas diferentes es una de las fuentes de éxito de Audiolís.

Estilos de gestión: Responsabilidad y equipo

Es responsabilidad de los líderes de Audiolís estimular y mantener motivados a sus equipos, constituyéndose como máximos responsables del cumplimiento de las normas internas de actuación por parte de sus colaboradores.

Debemos

- Transmitir los valores de Audiolís a mi equipo y comportarme conforme a ellos en mi trabajo diario.
- Motivar a mis colaboradores y potenciar su carrera profesional.
- Aceptar las responsabilidades profesionales derivadas de mi trabajo o de las personas que forman mi equipo.
- Basar las relaciones profesionales en el respeto, la equidad, el apoyo y la confianza mutua.

No debemos

- Criticar injustificada y gratuitamente a la Compañía ante mis colaboradores.

Respeto entre las personas

Debemos de contribuir a que nuestro lugar de trabajo sea justo, respetuoso y esté libre de cualquier tipo de acoso o discriminación.

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas, y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuo.

Audiolís prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, mobbing así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todos los empleados deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones entre los empleados de Audiolís y los de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

Debemos

- Tratar a todos los compañeros de forma justa y equitativa, para lograr los requerimientos y exigencias de su trabajo.
- Demostrar respeto por las culturas que puedan diferir de la nuestra.
- Contratar, desarrollar y promocionar, independientemente de la edad, raza, origen, género, orientación sexual, discapacidad, opinión política, religión, estado civil de la persona o cualquier otra condición legalmente protegida.

No debemos

- Permitir que ningún factor discriminatorio influya en nuestras decisiones, ya sea directa o indirectamente, respecto a la contratación, remuneración o desarrollo profesional de una persona.
- Participar en ningún tipo de acoso o abuso, o en ningún comportamiento que pudiera considerarse ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante.
- Aceptar o participar en comportamientos que creen un entorno de trabajo hostil.

Cultura de aprendizaje y mejora continua

Nuestro deseo de mejora continua nos impulsa a fomentar la capacidad para escuchar y considerar las opiniones de otros, manteniendo una actitud receptiva.

Debemos

- Crear un ambiente de libertad que permita manifestar distintas opiniones.
- Aprender de las decisiones de otros y analizar las diferentes maneras de hacer las cosas para crecer y no estancarnos en el pasado.
- No autolimitarse y ser capaz de asumir riesgos razonables que permitan avanzar en el éxito de la Compañía.
- Ser exigentes unos con otros pero dentro del respeto a las circunstancias de los demás.

No debemos

- Evitar o limitar el crecimiento profesional y personal, propio y de mis colaboradores.

Objetividad en la selección, contratación y promoción

Los procesos de selección y promoción, internos y externos, estarán fundados en la cualificación profesional y capacidad de los candidatos para el puesto de trabajo, aplicarán las políticas locales para promover la inclusión y la diversidad, sin admitir la influencia de otros factores que puedan alterar la objetividad de la decisión.

En el caso de que familiares del Equipo de selección estén participando en algún proceso de cobertura de vacantes, se deberá informar previamente a Cumplimiento.

Se entiende como “familiar directo”, al cónyuge o persona con relación afectiva análoga, padre, madre, hijo/a, hermano/a, abuelo/a, nieto/a, tío/a, sobrino/a, y familiares políticos de grado equivalente.

Seguridad y salud en el entorno laboral

Audiolís dedica los medios necesarios para proporcionar a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Del mismo modo, Audiolís promueve y estimula también la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.

Debemos

- Comprender los peligros y medidas de control de nuestras actividades.
- Utilizar correctamente las medidas de seguridad y de protección necesarias.
- Comunicar los riesgos detectados que puedan afectar a nuestra propia seguridad o a la de otras personas (ya sean empleados, clientes o colaboradores).

No debemos

- Descuidar la propia seguridad ni la de otras personas (ya sean empleados, clientes o colaboradores).
- Trabajar bajo los efectos de drogas o alcohol ya que puede implicar riesgos para la seguridad.

CONDUCTA CON LA EMPRESA

En este capítulo se contienen las pautas de actuación profesional y personal para un comportamiento íntegro y diligente con Audiolís. Su objetivo es garantizar el cumplimiento de las obligaciones legales y evitar que nuestra conducta sea contraria a las normas y políticas internas y pueda perjudicar al patrimonio, la imagen o la reputación de Audiolís.

Transparencia y mantenimiento de registros

Debemos registrar e informar de forma precisa y objetiva toda nuestra información financiera y no financiera, cumpliendo nuestras responsabilidades y los requisitos legales.

Todas las transacciones de Audiolís deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros de la Compañía. En particular, todas las cuentas deberán ser reflejadas correctamente en los registros, así como todas las operaciones realizadas y todos los gastos incurridos.

Los empleados de Audiolís se abstendrán de cualquier práctica que contravenga el compromiso de reflejar con claridad y precisión las transacciones en los registros de Audiolís y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información introducida en los sistemas informáticos de Audiolís.

Se remitirá a la mayor brevedad posible a los Órganos y entidades competentes cuanta información se disponga y sea exigible en relación con las operaciones efectuadas. Está prohibido falsificar u ocultar información bajo ninguna circunstancia.

Debemos

- Registrar todas aquellas operaciones, movimientos de mercancía o fondos, contratación y vida laboral de empleados conforme a las disposiciones legales de aplicación en cada ámbito de la Empresa, con especial respeto al principio de imagen fiel y con la máxima diligencia.
- Garantizar que todos los informes financieros y análisis de los que somos responsables sean transmitidos con honestidad y precisión.
- Registrar adecuadamente y documentar las operaciones en efectivo.
- Esforzarnos en identificar cualquier representación potencialmente errónea de cuentas, datos o registros o cualquier incidencia de fraude potencial o engaño, y manifestar cualquier inquietud acerca de la precisión de los informes financieros.
- Cooperar de forma absoluta con los órganos competentes que requieran información.

No debemos

- Preparar o entregar información con la intención de falsear el registro.
- Crear un fondo no registrado o descrito impropriadamente para cualquier propósito.
- Modificar cualquier registro de la Compañía, a menos que estemos autorizados para hacerlo.
- Proporcionar cualquier información, ya sea verbalmente o por escrito, acerca de nuestras operaciones, que posibilite que un cliente o proveedor haga afirmaciones imprecisas o engañosas.

Utilización de los activos y recursos

La propiedad de la Empresa, sus activos y recursos están a nuestra disposición para fines de negocio y profesionales. Debemos garantizar que se usan de forma adecuada y apropiada.

Audiolís pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos constituyen un fraude.

Todos los empleados deben proteger y hacer buen uso de los recursos de Audiolís y utilizarlos de forma responsable. Deberán protegerlos y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de Audiolís.

La obligación de proteger los recursos incluye también la información y el conocimiento generado en el seno de Audiolís, de su propiedad o que Audiolís custodia.

No se permite el uso inapropiado de los sistemas informáticos, incluyendo, pero sin limitarse a ellos, los siguientes ejemplos:

- Intentos no autorizados para acceder a información protegida.
- Instalación de cualquier programa no homologado por el departamento de Sistemas de la Información sin autorización previa del mismo.
- Actividades que obstaculicen el rendimiento de los equipos o aplicaciones.
- Toda actividad ilegal, carente de ética o cualquier otra que pueda tener un efecto adverso sobre la Compañía.

Es de obligado cumplimiento seguir las directrices marcadas en las distintas normas y procedimientos de Seguridad de la Información desarrolladas por Audiolís, en especial aquellos relacionados con la Ley Orgánica de Protección de Datos y la Política de Seguridad Corporativa.

Con la finalidad de proteger la integridad de la Empresa y del resto de empleados, la Empresa está autorizada a implantar, garantizando la dignidad e intimidad del trabajador afectado, una serie de controles sobre el correcto uso del correo electrónico, internet y los equipos informáticos.

En ningún caso podrá usarse el correo electrónico para enviar propaganda comercial, información discriminatoria, cartas en cadena, material pornográfico o que atente contra la moral, o para cualquier otro uso que pudiera violar este Código.

Los empleados no pueden tener expectativas de privacidad cuando usan el correo electrónico o Internet, lo que no impide al empleado un uso razonable de dichas herramientas para uso particular.

Debemos

- Cuidar y proteger cualquier bien material o inmaterial de la Compañía ya sean productos, recursos informáticos, materiales, marcas, diseños, desarrollos, información sobre campañas, etc.
- Proteger y usar los fondos y las propiedades de la Compañía, salvaguardándolos del robo, pérdida, fraude o engaño.
- Asegurar que todos los gastos de la actividad comercial, incluyendo los gastos personales, se demuestren con facturas honestas, precisas y adecuadas, recibos y documentación.

- Asegurar que sólo hacemos un uso personal razonable de los sistemas informáticos de la Compañía, incluyendo ordenadores personales, de sobremesa y dispositivos móviles.
- Comunicar inmediatamente el robo o pérdida de los recursos informáticos asignados o cualquier otro recurso de la Compañía.

No debemos

- Apropiarnos, regalar o utilizar en beneficio propio o de terceros, materiales adquiridos por Audiolís o cualquier otro recurso o bien de la Compañía.
- Utilizar los medios de pago de la Compañía (tarjetas de crédito u otras) con fines personales.
- Instalar aplicaciones en ningún dispositivo de la Empresa o conectarlo a otro equipo, a menos que esté autorizado por el Departamento de Sistemas de Información.
- Compartir nuestras contraseñas personales con otras personas.
- Deshabilitar las medidas de seguridad del equipo.

Imagen y reputación corporativa

Uno de los elementos básicos de la imagen y reputación de Audiolís es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

Audiolís considera la confianza social y la reputación uno de sus activos más valiosos.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y la reputación de la Compañía en todas sus actividades profesionales, especialmente en sus intervenciones públicas. Igualmente, vigilarán el respeto a la imagen y reputación de Audiolís por parte de clientes y proveedores y, en general, empresas colaboradoras.

Confidencialidad y protección de datos

Debemos tratar la información personal con respeto y confidencialidad, de acuerdo con nuestras obligaciones de privacidad en cumplimiento de las leyes de protección de datos

La Empresa recopila, mantiene y gestiona información personal sobre los empleados, clientes, proveedores y otras personas.

Aquella información que sea objeto de la "Ley de Protección de Datos", deberá estar gestionada siguiendo el procedimiento correspondiente de la Compañía.

Debemos

- Recopilar o utilizar solamente información personal a efectos de la actividad de la Empresa.

- Garantizar que las personas cuya información guardamos sepan que tenemos dicha información y comprenden para que se utilizará.
- Compartir información personal sólo si la persona cuya información guardamos lo ha autorizado.
- Guardar la información personal de forma segura, ya sea en formato electrónico o impreso.
- Restringir el acceso a la información personal a aquellos que deban conocerla.
- Garantizar que la información personal es exacta y está actualizada.
- Eliminar o destruir la información personal tan pronto como no haya necesidad de guardarla.

No debemos

- Transferir información personal sin las medidas de seguridad adecuadas y sin tener en cuenta la política establecida por la Compañía en esta materia.

Proveedores

Debemos establecer relaciones comerciales con proveedores dignos de confianza que tengan adquirida una reputación por llevar sus asuntos comerciales de forma profesional y ética.

Todos los empleados que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y alineados con los principios de este Código de Conducta.

Los profesionales de Audiolís se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, especialmente, los referidos a la homologación de proveedores. Audiolís promoverá y difundirá los contenidos y principios de este Código de Conducta entre sus proveedores. En particular, aquellos contenidos que se refieren explícitamente a la relación de Audiolís con sus empresas colaboradoras.

Todos los proveedores de Audiolís, independientemente del producto suministrado o el servicio prestado, deben aceptar el Código de Conducta y comprometerse a cumplir sus principios como elemento base de nuestra relación comercial. En este sentido, podrán verse sometidos a las verificaciones que Audiolís considere oportunas en cada momento.

Tratamiento de conflicto de intereses

Las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código se abstendrán de realizar cualquier actuación o promover cualquier iniciativa que pudiera derivar en un conflicto entre los intereses personales y los intereses de la empresa.

Del mismo modo, se abstendrán de realizar cualquier actuación, de tomar decisiones o de promover cualquier iniciativa que pueda dar lugar a un conflicto entre los intereses de la empresa y los del cónyuge o persona con la que mantenga análoga relación de afectividad, ascendientes, descendientes o parientes afines dentro del cuarto grado de consanguinidad y hasta el segundo de afinidad.

Cualquier conflicto de intereses será resuelto de manera que no quede perjudicado el interés de la empresa, con arreglo a criterios éticos y de objetividad.

Todas las personas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación, estarán obligadas a informar de los supuestos en los que pueda concurrir conflicto de interés, aun en caso de duda. La comunicación se hará al superior jerárquico y, en todo caso, antes de realizar la actuación susceptible de generar el posible conflicto.

Los conflictos de intereses serán resueltos por la Comisión de Nombramientos y Retribuciones

Debemos

- Evitar situaciones en las que nuestro interés personal o el de personas vinculadas pudiera entrar en conflicto con los intereses de la Empresa.
- Basar los criterios de selección de proveedores en función de la calidad, precio y servicio.

No debemos

- Utilizar nuestra situación en la Empresa para beneficio personal o para el beneficio de personas vinculadas.
- Tener tratos de favor con algunos proveedores o tomar decisiones de compras atendiendo a intereses personales.
- Proceder a la contratación sin analizar varias ofertas y alternativas que nos permitan asegurar la integridad de nuestras decisiones.

Comportamiento en el mercado y respeto a la libre competencia

Todos los empleados de Audiolís están comprometidos con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto en los distintos países donde realizan actividades, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la competencia. Asimismo, se abstendrán de realizar publicidad engañosa de la actividad de la Compañía.

Debemos

- Comprender qué tipo de información competitiva podemos recopilar y cómo podemos utilizarla.
- Garantizar que nuestra propia información competitiva no se revela, ya sea directa o indirectamente a los competidores.

No debemos

- Fijar, o indicar, ya sea directa o indirectamente, la intención de acordar precios, descuentos u otros términos comerciales de negociación con los competidores, incluyendo el establecimiento de precios mínimos o máximos, estabilizando, alterando o coordinando los precios.

- Acordar con los competidores un boicot a un tercero.
- Analizar o intercambiar información, financiera o comercial, sensible con los competidores, incluyendo información de clientes y productos.
- Contratar empleados de la competencia con el fin de obtener información confidencial o información importante desde el punto de vista comercial.
- Adoptar métodos para obtener información que puedan considerarse inadecuados o ilegales.
- Copiar, plagiar o utilizar diseños o invenciones de terceros, más allá que como mera inspiración de tendencias.
- Copiar o utilizar productos patentados o registrados sin la pertinente autorización de sus propietarios.

CONDUCTA CON LA SOCIEDAD

En Audiolís trabajamos para un futuro mejor para las personas. Nuestra responsabilidad es contribuir con nuestras actuaciones al progreso y desarrollo sostenible de las sociedades en las que trabajamos, comprometiéndonos con sus ciudadanos e instituciones.

Prevención de blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

Los empleados de Audiolís deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Compañía mantiene relaciones. Si bien el cobro en efectivo es aceptado y habitual en las transacciones comerciales de Audiolís los empleados, prestarán especial atención:

- A los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza y el importe de la operación.
- A los realizados mediante cheques al portador.
- Aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada o de curso legal en el país en que se realice la transacción y por su volumen superior al habitual en el país.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a/o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

Se prestará atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

Se revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Debemos:

- Tener mucho cuidado en todas las circunstancias que sugieran que puedan estar desarrollándose operaciones financieras inadecuadas. Algunos ejemplos de estas actividades son:
 - Un cliente que desee pagar mediante grandes cantidades en efectivo.
 - Un proveedor que desee recibir el pago en una cuenta bancaria de un país diferente a su país de residencia o domicilio social.
- Aceptar solamente pagos de los terceros con los que realicemos actividades comerciales habitualmente y con lo que hayamos llevado a cabo un completo y adecuado proceso de debida diligencia y verificación (incluyendo comprobaciones financieras).
- Informar inmediatamente de cualquier preocupación o sospecha que sugiera que un cliente o proveedor esté implicado o pueda estar implicado en actividades comerciales ilícitas.

No debemos:

- Aceptar efectivo, cheques, pagarés u otros medios de pago que sospechemos proceda o pudiera proceder de una actividad delictiva.
- Ignorar de forma deliberada o imprudente las sospechas razonables que indiquen que se puedan estar realizando operaciones financieras inadecuadas.

Falsificación en medios de pago

Si bien el cobro con tarjeta de crédito o débito está aceptado y es habitual en la red comercial de Audiolís así como en sus canales de venta online, los empleados deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falsificación, alteración, copia o reproducción indebida de tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.

Las tecnologías actuales permiten utilizar la red comercial y el canal online como plataformas para este tipo de fraudes, y es importante establecer las cautelas necesarias para evitar que los empleados de Audiolís puedan verse implicados en ellas.

Debemos

- Tener especial cautela y seguir los procedimientos de verificación establecidos para el cobro mediante tarjeta de crédito o débito.
- Prestar atención a los elementos de autenticación que incorporan las tarjetas y demás medios de pago, con el fin de detectar eventuales falsificaciones.
- Comunicar la detección de las falsificaciones de tarjetas de crédito o débito, así como la realización de actividades sospechosas en relación a los medios de pago aceptados.

No debemos:

- Aceptar tarjetas de crédito o débito o cheques u otros medios de pago que sospechemos proceda o pudiera proceder de una actividad delictiva.
- Ignorar las sospechas razonables que indiquen que se puedan estar realizando falsificaciones de tarjetas y no comunicar estos casos.

Política contra la corrupción y soborno

El cumplimiento de las leyes contra el soborno y la corrupción es obligatorio. No debemos ofrecer, dar o aceptar ningún obsequio, pago u otro beneficio que busque lograr una ventaja inadecuada para Audiolís.

Audiolís entiende la corrupción como el uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio. La corrupción constituye una de las categorías de fraude.

En ningún caso las personas de Audiolís recurrirán a prácticas ilegales o no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la Compañía con el objetivo de obtener algún beneficio para Audiolís, o para ellas mismas.

También permanecerán alerta para que no se produzcan casos en los que otras personas u organizaciones hagan uso de estas prácticas en su relación con la Compañía.

Audiolís prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas.

Los empleados de Audiolís no podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en las que intervengan.

Asimismo, los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

Los empleados de Audiolís no solicitarán ni aceptarán regalos o incentivos, directos o indirectos, siempre que por su valor pudieran

tener una interpretación distinta del mero detalle y cuya finalidad sea influir en las operaciones, o que puedan crear conflictos de interés.

Todos los regalos recibidos como consecuencia de la propia actividad en la Compañía y que excedan de 100 €, deberán ser reportados por mail a su supervisor inmediato tan pronto como sean recibidos, y éste deberá responder acuse del mismo.

Debemos

- Informar sobre cualquier solicitud o demanda de un pago potencialmente corrupto por parte de un tercero.
- Comunicar de forma inmediata a nuestro superior cualquier regalo recibido cuya valoración de mercado exceda de los 100 €

No debemos

- Pagar, ofrecer, aceptar o autorizar un soborno o una gratificación o solicitar a nadie que lo haga.
- Ofrecer o conceder objetos de valor a efectos de garantizar o contratar negocios por ningún otro motivo. Esto incluye pagos para reducir impuestos o aranceles.
- Realizar o autorizar un pago inadecuado o un soborno a un funcionario público o empleado de una empresa propiedad o controlada por las Administraciones Públicas.
- Intentar inducir a un funcionario público a que cometa una ilegalidad.
- Ignorar o incumplir la notificación de una actividad corrupta.
- Establecer un fondo no registrado (como un efectivo secreto o cuenta ajena a los libros contables) por ningún motivo o circunstancia.

- Fomentar o facilitar que otra persona cometa o ignore una actividad corrupta.

Respeto al medio ambiente

Audiolís desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental vigente y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente.

Audiolís también velará por el cumplimiento de la normativa ambiental internacional, nacional o local por parte de sus proveedores.

Así mismo, velamos para que los productos que ofrecemos a nuestros clientes sean seguros y saludables, y exentos de cualquier sustancia que pueda perjudicar a la salud o al medio ambiente.

Debemos:

- Minimizar el consumo de recursos en las actividades diarias (energía eléctrica, agua, papel, tóner, etc).
- Tener en cuenta los condicionantes ambientales y de reciclabilidad de los materiales que se utilicen en la Empresa.
- Reflexionar sobre tu posible contribución al medio ambiente cuando utilices etiquetas, embalajes y empaquetado.

Compromiso de neutralidad política

En Audiolís desarrollamos nuestra actividad empresarial con respeto al pluralismo político de las sociedades en las que estamos presentes. Cualquier relación de Audiolís con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política.

Audiolís reconoce el derecho de sus empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la Compañía, se desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación de Audiolís, y siempre de modo que tal participación no pudiera llevar a un observador externo a asociar a Audiolís con una u otra opción política.

No debemos:

- Representar o decir que actuamos en nombre de Audiolís en cualquier actividad política que estemos llevando a cabo como individuos
- Financiar ni directa ni indirectamente, las actividades de ningún partido político.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO

Nuestra responsabilidad

Como integrantes de Audiolís debemos conocer y aplicar las pautas del Código en nuestra conducta individual, promover su aplicación en toda la organización, contribuyendo a crear una cultura de cumplimiento, evitar y corregir cualquier comportamiento que lo contravenga y trasladar a nuestros superiores, al área de Cumplimiento o al Canal de Denuncia toda conducta que creamos contraria al Código y de las que tengamos conocimiento.

En ningún caso el Canal de Denuncia puede entenderse como un impedimento u obstáculo que restrinja o condicione la puesta en conocimiento de hechos ante las autoridades competentes.

La función de Cumplimiento

Cumplimiento es un área global que tiene encomendada por el Consejo de Administración la función de promover y supervisar, con independencia y objetividad, que Audiolís actúe con integridad, particularmente en ámbitos como la prevención del blanqueo de capitales, la conducta con clientes, la conducta en el mercado de competencia, la prevención de la corrupción, la protección de datos y otros que puedan representar un riesgo reputacional para Audiolís.

Cumplimiento tiene entre sus cometidos promover el conocimiento y la aplicación de este Código, promover la elaboración y difusión de las normas que lo desarrollen, ayudarte a resolver las dudas de interpretación que se susciten y gestionar el Canal de Denuncia. Colabora con Cumplimiento y apóyate en esa función para aplicar el Código.

El Canal Ético de Denuncias

El Canal Ético de Denuncia forma parte esencial del sistema de cumplimiento de Audiolis, como uno de los procesos establecidos para garantizar la aplicación efectiva de la normativa y de las pautas de este Código. Ese canal constituye también un medio para ayudarte a comunicar los incumplimientos que observes o que te comuniquen tus colaboradores, clientes, proveedores o compañeros. Las comunicaciones a través de este canal incluyen pero no se limitan a informar sobre conductas ilegales sospechosas o profesionalmente poco éticas.

Colabora en los procesos de investigación y mantén confidencialidad sobre su existencia y sobre tu conocimiento y participación en los mismos.

Cumplimiento tramitará las informaciones recibidas por el Canal Ético de Denuncias con diligencia y prontitud, promoviendo su comprobación e impulsando las medidas para su resolución, de acuerdo con los procedimientos de gestión del Canal. La información será analizada de manera objetiva, imparcial y confidencial. Se mantendrá reserva sobre quien haya denunciado. La información se pondrá exclusivamente en conocimiento de aquellas áreas cuya colaboración sea necesaria para las actuaciones de comprobación, evitando perjudicar el resultado de la investigación o el buen nombre de las personas a las que afectan.

El resultado de las actuaciones de comprobación será comunicado a las áreas que hayan de aplicar las medidas de mitigación o corrección que correspondan, además de al denunciado y al denunciante, cuando proceda.

Quienes comuniquen de buena fe hechos o actuaciones al Canal Ético de Denuncias no serán objeto de represalia ni sufrirán ninguna otra consecuencia adversa por esta comunicación.

Cumplimiento

El incumplimiento de las normas del presente Código de Conducta que, al mismo tiempo, constituyan infracciones de acuerdo con la legislación laboral, serán sancionadas de conformidad con su normativa específica, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en que puedan incurrir.

Los Principios y Valores recogidos en el presente Código deberán inspirar la actuación de todos los incluidos en el ámbito de aplicación.

Comité de Ética y Cumplimiento

El seguimiento del cumplimiento del presente Código de Conducta se encomienda al Comité de Ética y Cumplimiento (Consejero y Oficial de Cumplimiento – Juan Ignacio Ruiz Zorrilla; Directora General – Juana Cózar Martínez; Directora General: Sofía Sánchez Franco; Directora de Operaciones y Procesos: Celeste Ortega) como órgano facultado para canalizar posibles denuncias.

Cualquier interesado podrá dirigirse al Comité de Ética y Cumplimiento para denunciar lo que considere un incumplimiento del código de conducta u otra norma de obligado cumplimiento de la Compañía, así como, para realizar cualquier consulta relativa al cumplimiento del Código y normas.