

Código Ético de CAPTRAIN ESPAÑA .

Revisado y aprobado por el Consejo de Administración de CAPTRAIN ESPAÑA el 1 de abril de 2019.

Índice

1. Objeto
2. La debida diligencia en CAPTRAIN ESPAÑA
3. Alcance, aceptación y cumplimiento
4. Responsabilidades
5. Informar sobre conductas irregulares
6. Comportamientos esperados
 - 6.1 Cumplimiento normativo
 - 6.2 Control interno y prevención del fraude
 - 6.3 Conflictos de interés y lealtad a la Organización
 - 6.4 Personas
 - 6.5 Compromiso ambiental y social
7. Ayuda e información
8. Vigencia del Código Ético

1. Objeto

El Código Ético de CAPTRAIN ESPAÑA. (en adelante, “CAPTRAIN ESPAÑA”, o también “Organización”) tiene como propósito establecer las pautas de comportamiento que deben guiar el quehacer diario de sus empleados, cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la Organización o el entorno geográfico en el que desarrollan sus actividades. Por empleados se entienden todas aquellas personas que desempeñan sus funciones en CAPTRAIN ESPAÑA y en todas aquellas sociedades en las que la

Organización pudiera ostentar el control de la gestión.

De este modo, el Código Ético determina los comportamientos esperados de los empleados en aquellas cuestiones de índole ética, relacionados con los compromisos de la Organización en la materia o con la normativa aplicable, que resultan más relevantes dadas sus actividades y características.

El Código Ético de CAPTRAIN ESPAÑA (en adelante el “Código”) resume los principios anteriores y pone de manifiesto el principio de diligencia debida aplicado por la Organización en

materia de ética e integridad. El Código no modifica ni reemplaza ninguna de las normas y políticas existentes en la Organización.

El Código pone de manifiesto también las conductas esperadas de los administradores y trabajadores de la Organización, así como de sus business partners, en aquellas materias recogidas en el Código Penal español, tras las reformas de 2010 y 2015, que la dirección de la Organización entiende más relevantes dadas sus características y los negocios en los que opera.

2. La debida diligencia en CAPTRAIN ESPAÑA

CAPTRAIN ESPAÑA entiende la debida diligencia en materia de ética e integridad como el conjunto de actividades y recursos orientados a prevenir, detectar y, en su caso, erradicar las malas prácticas que pudieran aparecer en la Organización, entendiendo éstas como aquellos modos de actuar de sus empleados que son inconsistentes con la normativa interna o externa que aplica a la Organización.

CAPTRAIN ESPAÑA entiende que ejercer la debida diligencia en materia de ética e integridad comprende diversos elementos.

La identificación de los riesgos

El Código Ético ofrece pautas de conducta en aquellos asuntos en materia de ética e integridad cuyo grado de riesgo, dadas las características de la Organización y los negocios en donde opera, es más elevado.

La asignación de responsabilidades

El Consejo de Administración es, en último término, el responsable de supervisar el efectivo cumplimiento del Código Ético de la Organización, así como la actuación de la Comisión de Ética creada al efecto, sin perjuicio de que ésta tenga encomendada las funciones de gestión relacionadas con el conocimiento, la comprensión y el cumplimiento del Código Ético por parte de todos los integrantes de la Organización.

El establecimiento de compromisos

El Código Ético del Grupo recoge los compromisos asumidos por la Organización y todos sus empleados y administradores en materia de ética e integridad.

El conocimiento y la comprensión de las personas

CAPTRAIN ESPAÑA destinará los recursos necesarios para asegurar que este Código es conocido y comprendido, así como las normas en las que se asienta, por todos sus empleados y por aquellos con los que la Organización se relaciona.

La supervisión y monitorización

La Comisión de Ética tiene asignada la responsabilidad de velar por el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código Ético de la Organización y de asegurar el adecuado

funcionamiento del canal ético de la Organización. Entre sus funciones se encuentra, asimismo, la monitorización del cumplimiento del Código en la Organización y el reporte periódico sobre tal extremo al Consejo de Administración.

La salvaguarda

CAPTRAIN ESPAÑA ha establecido un procedimiento de notificación y consulta (canal) que, supervisado por la Comisión de Ética, permite a los empleados de la Organización, de buena fe y a salvo de represalias, comunicar prácticas irregulares en las materias contempladas en el Código Ético. Todos los empleados de la Organización están obligados a reportar las malas prácticas que pudieran observar.

La corrección de malas prácticas

CAPTRAIN ESPAÑA aplica el principio de tolerancia cero ante las malas prácticas en materia de ética e integridad. Los incumplimientos del Código Ético que la Organización pudiera, eventualmente, detectar, serán analizados de acuerdo con la normativa interna, los convenios aplicables y, en su caso, la normativa legal en vigor.

La mejora continua

CAPTRAIN ESPAÑA se compromete a desarrollar, según corresponda, su normativa interna para adaptarla a los contenidos de este Código y a desarrollar, en caso necesario, la normativa interna que sea necesaria para la implantación efectiva de los compromisos que recoge.

3. Alcance, aceptación y cumplimiento

Los principios de conducta recogidos en el Código Ético son de obligado cumplimiento para todos los administradores, directivos y empleados (en adelante “personas” o “empleados”) de CAPTRAIN ESPAÑA y su grupo de sociedades, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar donde desarrollen sus funciones.

CAPTRAIN ESPAÑA opera en distintos países, y podrían darse discrepancias entre las normas, leyes y regulaciones locales y el Código Ético. En este tipo de circunstancias, las personas de CAPTRAIN ESPAÑA aplicarán, salvo autorización expresa de la Comisión de Ética, aquella norma que sea más estricta.

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA son responsables de conocer, comprender y cumplir las normas relevantes a su función, responsabilidad y lugar de trabajo. La Organización, por su parte, pondrá a su disposición los medios necesarios para facilitarles el conocimiento y la comprensión de normativa y legislación más relevante para el desempeño de sus funciones profesionales.

En caso de duda, los empleados podrán recurrir a su superior jerárquico y a los distintos medios establecidos por la Organización para la difusión, conocimiento y cumplimiento de los principios de conducta establecidos en el Código Ético y las normas en las que este se sustenta.

CAPTRAIN ESPAÑA espera de sus empleados un comportamiento alineado con los principios de conducta recogidos en este Código Ético y las normas en las que está basado. Todos los empleados podrán ser evaluados en función de su cumplimiento de este Código.

Nadie, independientemente de su posición en la Organización, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético. De la misma manera, ninguna persona de CAPTRAIN ESPAÑA podrá justificar una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del Código Ético.

Obligación de informar

Las infracciones del Código Ético comprometen la reputación de la Organización y podrían poner en riesgo su solidez. Por esta razón, todos los empleados tienen la obligación de informar de aquellas prácticas irregulares de las que pudieran ser testigos. La obligación de informar se extiende también a aquellos casos en los que puedan observarse conductas irregulares por parte de clientes, proveedores, contratistas u otros colaboradores de CAPTRAIN ESPAÑA .

CAPTRAIN ESPAÑA tiene establecidos distintos canales para que sus empleados puedan comunicar irregularidades relacionadas con las materias contenidas en el presente Código Ético. Las personas que contravengan lo dispuesto en el presente Código podrán ser objeto de comunicación conforme al procedimiento de notificación y consulta descrito en este Código y serles de aplicación, en consecuencia, el régimen disciplinario en vigor en la Organización.

4. Responsabilidades

Todas las personas de CAPTRAIN ESPAÑA tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir con los principios de conducta recogidos en el Código Ético. Aquellas personas que tienen responsabilidades directivas o de gestión de equipos tienen algunas responsabilidades adicionales.

Responsabilidades comunes

Todas las personas de CAPTRAIN ESPAÑA deben:

- Conocer, entender y cumplir con los compromisos y principios que se recogen en el Código Ético, así como con las normas y procedimientos aplicables a las responsabilidades que tienen asignadas.
- Contribuir al conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código.
- Solicitar ayuda en caso de duda.
- Informar de las conductas irregulares que, eventualmente y en las materias recogidas en el Código, puedan observar.
- Prestar su colaboración en el buen funcionamiento de los sistemas de control interno implantados por la Organización.

Responsabilidades de aquellos que dirigen a otras personas

Las personas de CAPTRAIN ESPAÑA que tienen encomendadas responsabilidades directivas o que gestionan y dirigen el trabajo de otras tienen algunas responsabilidades adicionales respecto del Código Ético:

- Colaborar en el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código Ético y las normas y procedimientos en los que éste se asienta.
- Contribuir a generar el tono ético adecuado en la Organización, creando un ambiente de trabajo donde los empleados conozcan el comportamiento que se espera de ellos y actúen en consecuencia.
- Apoyar, respetando la confidencialidad, a aquellas personas que, de buena fe, comuniquen sus dudas o notifiquen irregularidades en las materias recogidas en el Código Ético.
- Liderar con el ejemplo. Su comportamiento debe ser un ejemplo a seguir en el cumplimiento de los principios de conducta recogidos en el Código Ético.

5. Informar sobre conductas irregulares

La Organización facilita los medios para que sus empleados puedan cumplir y contribuir al cumplimiento Código Ético consultando sus dudas e informando acerca de aquellas conductas irregulares que pudieran, eventualmente, observar.

La Organización se ha dotado de un procedimiento que permite a todos sus empleados comunicar, confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código. Los empleados de la Organización pueden asimismo hacer uso del procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno existentes en la Organización en las diversas materias contempladas en el Código o para apuntar comportamientos o áreas de riesgo. El procedimiento está alineado con la recomendación 42.1c) del Código de Buen Gobierno de las Sociedades Cotizadas publicado en el año 2015.

Los empleados harán llegar sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código Ético, confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión de Ética a través de:

- Dirección de internet: “ComisiondeEtica@captrain.es”
- Correo postal: por carta dirigida al Presidente de la Comisión de Ética de CAPTRAIN ESPAÑA ; Viriato, 47 ; planta 9; 08014 Barcelona.

Las comunicaciones sobre irregularidades en materias contenidas en el Código Ético serán tramitadas por la Comisión de Ética, que determinará el departamento o la unidad de CAPTRAIN ESPAÑA más apropiada para su resolución.

Las notificaciones deberán ser nominativas y serán tratadas de modo confidencial. No obstante, el hecho de que se promuevan las denuncias nominativas no significa que las denuncias o comunicaciones que se reciban de forma anónima no se tomen en consideración (lo que la Comisión de Ética deberá valorar en cada caso concreto). Los datos de los intervinientes podrán ser objeto de comunicación sólo en el caso de que el hecho denunciado de lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales y en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades, así como, en cumplimiento de la Ley Orgánica 15/1999, de Protección de Datos, y en su caso, a las personas implicadas en

cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación.

Todas las irregularidades notificadas serán analizadas y tratadas de forma confidencial.

CAPTRAIN ESPAÑA no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

El derecho al honor de las personas es una de las máximas de actuación en CAPTRAIN ESPAÑA. Todas las personas de la Organización encargadas de gestionar materias relacionadas con el Código Ético pondrán la mayor atención en velar por tal derecho.

6. Comportamientos esperados

Todas las personas de CAPTRAIN ESPAÑA deben actuar de acuerdo a los comportamientos esperados que se describen a continuación.

6.1 Cumplimiento normativo

Todos los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA deben desempeñar sus funciones desde el estricto cumplimiento de las normas internas y externas que aplican a la Organización y a su propia actividad. Esta es la base del comportamiento ético que se espera de todos los empleados de la Organización.

Las actividades de CAPTRAIN ESPAÑA y de cada uno de sus empleados se desarrollan bajo el respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas. Entre los estándares que la Organización toma como referencia se encuentran la Carta Internacional de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en materia laboral o las Líneas Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE.

CAPTRAIN ESPAÑA pone los medios para velar por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios básicos de la OIT, no admitiendo prácticas contrarias a estos ni entre las compañías que componen el grupo ni entre aquellas que colaboran con ella.

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético y evitar cualquier conducta que pueda contravenir la normativa aplicable, perjudicar la reputación de la Organización o afectar de manera negativa a su imagen pública. Tampoco colaborarán con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la Organización.

Todos los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA deben estar familiarizados con las leyes y normas relevantes a su actividad profesional y deben solicitar, en caso de duda, el asesoramiento necesario a las unidades de la Organización especializadas en los distintos asuntos.

La Organización se compromete a poner a disposición de sus empleados los medios necesarios para que conozcan y comprendan la normativa interna y externa que resulte más relevante dado su ámbito de responsabilidad.

6.2 Control interno, prevención del fraude e ilícitos penales

Constituye fraude cualquier acción intencionada y deliberada, realizada por un empleado o un tercero, para lograr un beneficio para sí mismo o para la Organización, directo o indirecto, utilizando para tal fin, y de un modo inapropiado, cualquier información, activo o recurso de la entidad.

En relación con los medios informáticos, de conformidad con el Documento de Seguridad e la Organización, en la medida que los mismos se ponen a disposición de los empleados para uso estrictamente profesional y laboral, los mismos no constituyen un espacio íntimo o reservado, en consecuencia CAPTRAIN ESPAÑA podrá acceder y auditar los equipos y dispositivos informáticos para verificar y controlar su adecuado uso.

CAPTRAIN ESPAÑA pone a disposición de sus empleados los recursos que necesitan para el adecuado desempeño de su actividad profesional. Los activos de CAPTRAIN ESPAÑA incluyen bienes físicos, información confidencial o de dominio privado y propiedad intelectual.

La apropiación indebida y la utilización inapropiada de los activos de la Organización constituyen un fraude.

Los empleados deben proteger y hacer buen uso de los recursos y activos de CAPTRAIN ESPAÑA y utilizarlos de forma responsable para preservarlos de daño, pérdida, robo o uso inadecuado. Los recursos de la Organización deben ser usados, a menos que la Organización indique lo contrario, exclusivamente para el desempeño de las funciones profesionales que tienen asignadas.

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

Asimismo, todos los empleados de la Organización deben cumplir la legislación vigente en materia de protección de datos. Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, y acorde con la normativa interna en la materia, de aquella información a la que tengan acceso en el desempeño de sus obligaciones profesionales.

En caso de duda, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA en el desempeño de su actividad profesional debe ser considerada reservada.

Por su parte, COMSA CORPORACIÓN se compromete a ofrecer a los empleados la información, el conocimiento y los recursos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la normativa en materia de protección de datos y gestión de la información aplicable en sus distintos ámbitos de actividad.

Por último, el nombre y la marca de CAPTRAIN ESPAÑA son seña de identidad y la conducta de administradores, directivos y empleados debe ir encaminada a preservar y proteger este activo. En ningún caso utilizarán los empleados de la Organización los medios informáticos que ésta pone a su disposición para distribuir o acceder a contenidos para adultos o para incurrir en conductas delictivas. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la Organización para sufragar prácticas inapropiadas o delictivas relacionadas con los asuntos anteriores o con cualquier otro.

Control interno de la información

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude.

En línea con lo establecido en las recomendaciones de la Comisión Nacional del Mercado de Valores respecto del control interno sobre la información financiera en las entidades cotizadas, CAPTRAIN ESPAÑA asume como principio de comportamiento la transparencia y fiabilidad de la información financiera y el cumplimiento de la normativa aplicable.

Los empleados deberán transmitir dicha información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe.

Todas las transacciones, hechos y eventos de la Organización deberán ser reflejadas con claridad y precisión, y de acuerdo a la normativa aplicable, en los registros de la Organización. De la misma manera, los registros deberán reflejar la totalidad de las transacciones, hechos y eventos de la Organización.

Asimismo, el Consejo de Administración de CAPTRAIN ESPAÑA y el conjunto de sus empleados se comprometen a garantizar la supervisión periódica de la eficacia del sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera.

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA reflejarán con claridad y precisión las transacciones, hechos y eventos en los registros de la Organización y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información financiera introducida en los sistemas de la Organización y sus filiales, que reflejará, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable.

Si los empleados de la Organización observaran circunstancias que, de acuerdo a su leal saber y entender, suponen un quebranto de los principios de conducta anteriores, deberán ponerlo en conocimiento de la dirección de la Organización a través de los medios que ésta tenga establecidos al efecto.

CAPTRAIN ESPAÑA se compromete a poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan con los compromisos establecidos por la Organización en materia de control interno de la información financiera.

Cualquier comunicado o comentario sobre las actividades de la Organización que se haga públicamente deberá realizarse exclusivamente a través de un portavoz autorizado.

Corrupción y soborno

Bajo ninguna circunstancia las personas de CAPTRAIN ESPAÑA recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de personas ajenas a la Organización con el objetivo de obtener algún beneficio para la Organización o para sí mismas. Del mismo modo, permanecerán alerta para evitar que terceros hagan uso de estas prácticas en su relación con CAPTRAIN ESPAÑA.

La Organización prohíbe expresamente los pagos o atenciones indebidas a cualquier persona o

entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas. Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA no podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, en ningún, caso ningún beneficio, obsequio o regalo en metálico, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo. Tampoco podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, cualquier otro beneficio, hospitalidad, atención obsequio o regalo que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en las que participen.

De este modo, los obsequios y atenciones deberían ser recibidos o entregados exclusivamente, cuando su valor económico sea irrelevante o simbólico, respondan a signos de cortesía o atenciones comerciales usuales y no estén prohibidos por ley o prácticas comerciales generalmente aceptadas. Del mismo modo, los obsequios y atenciones recibidos o entregados deberían ser esporádicos y no regulares, para evitar que la regularidad pudiera generar sospechas sobre su fin último.

En cualquier caso, las personas de CAPTRAIN ESPAÑA deberán asegurarse no sólo de que los obsequios y atenciones a terceros son proporcionados, razonables, transparentes y legítimos sino que también son monitorizados, evaluados y registrados apropiadamente en los libros de la compañía. Por lo que se refiere a obsequios o regalos de terceros a directivos, administradores o empleados de la Organización, cuando existan dudas acerca de lo que es aceptable o no, la oferta deberá ser declinada, o en su caso consultada antes con el superior jerárquico.

Cuando el valor de dichos regalos, obsequios o atenciones supere 150 euros, su aceptación deberá ser aprobada por la Comisión de Ética.

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.

Irregularidades en los pagos

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA 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 Organización mantiene relaciones.

En particular, los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA evitarán, con carácter general, los pagos en metálico que resulten inusuales, los realizados mediante cheques al portador o aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada. También deberán evitar 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, Organización o persona y revisar con especial atención aquellos pagos no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Asimismo prestarán 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.

6.3 Conflictos de interés y lealtad a la Organización

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA deben conducirse con lealtad a la Organización, en correspondencia a la confianza depositada en ellos.

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses de los empleados no están alineados con los de la CAPTRAIN ESPAÑA, interfieren con sus obligaciones o les llevan a actuar por motivaciones diferentes al cumplimiento de las responsabilidades que tienen asignadas.

La relación entre CAPTRAIN ESPAÑA y sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, la Organización respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en concurrencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades como empleados y que se comuniquen oportunamente a la dirección de la Organización.

Los empleados deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la Organización. También deberán abstenerse de representarla, intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero cercano a ellos, tuvieran un interés personal.

Ningún empleado podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor a un competidor de la Organización, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de CAPTRAIN ESPAÑA o con su autorización.

Todos los empleados tienen la obligación de comunicar a su superior inmediato aquellas circunstancias de la que razonablemente pudiera derivarse un conflicto de interés.

Los empleados y directivos de CAPTRAIN ESPAÑA no podrán participar en actividades externas que puedan tener un impacto negativo en el desempeño de su trabajo o que puedan reflejarse negativamente en los negocios, imagen y reputación de la Organización.

Proveedores, clientes y mercado

Aquellos empleados de CAPTRAIN ESPAÑA que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad adoptando los criterios adoptados por la Organización en la selección de los mismos. De la misma manera, los empleados tienen la obligación de dar los pasos razonables y actuar con diligencia para evitar adquirir material de procedencia dudosa y ejercerán el debido control para evitar que pudiera darse el empleo ilegal de trabajadores extranjeros a lo largo de la cadena de aprovisionamiento de la Organización.

Los empleados de la Organización vigilarán el respeto a su imagen y reputación por parte de contratistas y proveedores y, en general, empresas colaboradoras y evitarán influencias indebidas en los procesos de selección y contratación.

CAPTRAIN ESPAÑA competirá en el mercado de manera leal, comprometiéndose sus empleados siempre a realizar sus negocios de forma honorable y a no tomar parte en actividades que supongan competencia desleal, incluyendo la información engañosa, incorrecta o malintencionada sobre competidores. Asimismo los empleados evitarán toda forma de conducta engañosa, fraudulenta o maliciosa que lleve a la obtención de ventajas inapropiadas sobre clientes, proveedores o competidores. En particular, los empleados pondrán el mayor cuidado en asegurar que se cumplen las condiciones establecidas en

los contratos y en el adecuado funcionamiento de los aparatos de medición para prevenir que su manipulación pudiera dar lugar a un trato inapropiado a los clientes.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los empleados promocionarán los productos y servicios de la Organización de acuerdo a la calidad de los mismos y en base a estándares objetivos, sin desacreditar en ningún caso a la competencia o dar falsa información sobre ella.

También se asegurarán de que las ayudas recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud sigue criterios de transparencia, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso inadecuado.

La búsqueda de información de mercado o acerca de las compañías del sector por parte de los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA se desarrollará siempre de forma ética y de acuerdo a las normas que protegen este tipo de información. Los empleados de la Organización rechazarán los datos obtenidos de forma impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, pondrán especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación de profesionales provenientes de otras compañías.

CAPTRAIN ESPAÑA cumplirá la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

CAPTRAIN ESPAÑA pondrá a disposición de sus clientes, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras los contenidos y principios de este Código Ético. En particular, aquellos contenidos que establecen los compromisos de conducta asumidos con terceros por los empleados de la Organización.

6.4 Personas

En CAPTRAIN ESPAÑA y su grupo de sociedades, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad y los derechos de las personas.

Las personas de CAPTRAIN ESPAÑA deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para generar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. Las relaciones entre los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA y sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras estarán basadas asimismo en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

Las personas de CAPTRAIN ESPAÑA evitan y rechazan de manera expresa el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Asimismo, las personas de CAPTRAIN ESPAÑA permanecerán alerta y ejercerán el debido control para evitar circunstancias en las que pudiera darse el empleo ilegal de trabajadores extranjeros, tanto en la propia Organización como a lo largo de su cadena de aprovisionamiento en proveedores, contratistas y otras empresas colaboradoras.

De la misma manera, los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA permanecerán alerta para evitar que pudieran darse casos en los que pudieran estar trabajando para la Organización

trabajadores de manera irregular, que las nóminas no reflejen los convenios colectivos correspondientes o que contengan conceptos retributivos erróneos.

Igualdad de oportunidades, desarrollo y cultura del mérito

Los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA toleran la discriminación por género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra característica que pudiera originar discriminación.

Las decisiones de selección y promoción en la Organización están basadas en el mérito y en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo y transparente. Los empleados del Grupo conocerán las metodologías y procedimientos utilizados para el desarrollo y avance profesional en el Grupo.

CAPTRAIN ESPAÑA se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y a maximizar su aportación de valor en favor de clientes, accionistas y sociedad en general.

Trabajo en equipo

La colaboración y el trabajo en equipo son requisitos imprescindibles para que COMSA CORPORACIÓN pueda lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo las capacidades, recursos y diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que conforman la Organización.

La Organización promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo, independientemente de la unidad o negocio en el que las personas desempeñen su actividad.

Todos los empleados deben mostrar espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales de la Organización.

Asimismo, los empleados de CAPTRAIN ESPAÑA trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la Organización pone a su disposición.

Seguridad y salud de las personas

En materia de seguridad y salud, el compromiso de CAPTRAIN ESPAÑA parte del cumplimiento escrupuloso de la normativa aplicable en todos los entornos donde actúa para ofrecer a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Asimismo, la Organización mejorará de manera continua las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad.

CAPTRAIN ESPAÑA promueve y estimula asimismo la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.

Todos los empleados de la Organización son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad y, en general, por la de todas las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades. Asimismo, deberán utilizar de manera responsable el equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de

riesgo, y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y las prácticas en materia de seguridad, salud y prevención de riesgos.

Por su parte, la Organización se compromete a dotar a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

6.5 Compromiso ambiental y social

CAPTRAIN ESPAÑA afronta su compromiso ambiental desde el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación. La Organización desarrolla sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, pudiera ocasionar.

A tal efecto, establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente. En sus relaciones con contratistas, proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso y pondrá los medios para asegurar el adecuado cumplimiento de los mismos.

En este sentido, la Organización se compromete a corregir los comportamientos ambientalmente inadecuados o no comprometidos con el cuidado del entorno que pudieran ser detectados.

La Organización realiza un esfuerzo continuo para identificar, caracterizar y minimizar el impacto ambiental de sus actividades y apuesta por la eficiencia, el consumo responsable y la protección de la biodiversidad y del medio natural. Todas las personas de la Organización comparten su compromiso ambiental.

No podrán realizarse donaciones a partidos políticos o sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, la Organización sólo prestará apoyo a aquellas organizaciones que cuenten con una reputación intachable y que puedan garantizar la buena administración de los recursos. Todas las donaciones deberán quedar fielmente reflejadas como tales en los registros de la Organización.

7. Ayuda e información

El Código Ético recoge las pautas de comportamiento esperado de las personas que forman parte de CAPTRAIN ESPAÑA.

En caso de duda los empleados podrán obtener ayuda de su superior jerárquico o de la instancia a la que el Consejo de Administración asigne la responsabilidad de velar por el cumplimiento del Código.

También podrán, a través del mecanismo descrito en el apartado 5 de este Código, notificar aquellas conductas irregulares que pudieran, eventualmente observar.

Si precisan asesoramiento específico sobre los temas incluidos en este Código, los empleados pueden recurrir también a las unidades y departamentos de la Organización que son especialistas en dichos asuntos.

Código Ético.

Aprobado por el Consejo de Administración de CAPTRAIN ESPAÑA en fecha 1 de noviembre de 2018.