

---

# **CÓDIGO DE CONDUCTA**

## Grupo Terratest

---

Versión Septiembre 2020

## **ÍNDICE**

- 1. INTRODUCCIÓN. MISIÓN Y PRINCIPIOS FUNDAMENTALES.**
- 2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN**
- 3. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA**
  - 3.1 Cumplimiento de la legalidad**
  - 3.2 Profesionalidad e integridad**
  - 3.3 Compromiso con los derechos humanos**
  - 3.4 Compromiso con el medio ambiente**
  - 3.5 Compromiso con la seguridad y salud laboral**
- 4. NORMAS GENERALES DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS DE TERRATEST**
  - 4.1 Igualdad de oportunidades y no discriminación**
  - 4.2 Entorno de trabajo**
  - 4.3 Desarrollo profesional y formación**
  - 4.4 Compensación y conciliación**
  - 4.5 Seguridad y salud en el trabajo**
  - 4.6 Uso y protección de activos y recursos para el desarrollo de la actividad**
  - 4.7 Respeto a la intimidad y confidencialidad**
- 5. COMPROMISO CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS**
  - 5.1 Orientación al cliente y calidad**
  - 5.2 Compromiso con la innovación**
  - 5.3 Transparencia y confidencialidad**
  - 5.4 Responsabilidad con la cadena de suministro**
  - 5.5 Sobornos, corrupción, comisiones ilegales, tráfico de influencias y falsedades**
  - 5.6 Partidos políticos**
  - 5.7 Blanqueo de capitales y pagos ilícitos**
  - 5.8 Conflictos de interés**
  - 5.9 Obsequios y regalos**
  - 5.10 Información Financiera del Grupo**
  - 5.11 Respeto a la libre competencia**
  - 5.12 Compromiso con la sociedad**
- 6. SEGUIMIENTO Y CONTROL**
  - 6.1 Violaciones del Código de Conducta y Canal de Denuncias**
  - 6.2 Comité de Ética**
  - 6.3 Régimen disciplinario**
  - 6.4 Actualización y vigencia**

## 1. Introducción. Misión y principios fundamentales

A través del presente documento, Grupo Terratest (en adelante, "Grupo" o "Terratest") busca dar respuesta a las crecientes iniciativas relacionadas con las buenas prácticas en materia de gobierno corporativo y cumplimiento, manteniendo un convencimiento generalizado de la importancia que tiene el desarrollo de una gestión adecuada y transparente como factor esencial para la generación de valor, la mejora de la eficiencia económica y el refuerzo de la confianza de los inversores y otros grupos de interés clave.

En este sentido, el Grupo demuestra un continuo y firme compromiso con la calidad de los trabajos, la seguridad y salud laboral, el respeto al medio ambiente y la innovación aplicados a la creación y mejora de productos y servicios ofertados a sus clientes.

El Grupo quiere seguir creciendo de forma responsable y comprometida con todos sus grupos de interés y por ello ha definido unos principios de actuación que se resumen en su Misión y Principios Fundamentales de Actuación.

Esta iniciativa ha puesto de manifiesto la aspiración de liderar el desarrollo sostenible en su sector, con la inclusión de la calidad, la seguridad y salud laboral, el respeto al medio ambiente o la innovación como principios o valores fundamentales que rigen la gestión y el compromiso de responder a las necesidades de los diferentes grupos de interés.

Todo ello se articula a través de la Misión, definida como *investigar, aplicar y desarrollar soluciones técnicas relacionadas con las cimentaciones especiales y la mejora del terreno*, contando con unidades fabriles integradas en la propia estructura de la empresa, subrayando la alta especialización y experiencia de su personal, y dando cobertura a nivel nacional e internacional, exportando tecnología, productos y personal altamente cualificado.

Grupo Terratest quiere ser capaz de dar la mejor solución técnica, de calidad y económica al cliente a nivel mundial, fidelizándolo para convertirse en la primera opción en la que pensar dentro del ámbito de las cimentaciones especiales y de la mejora del terreno, basando la actuación en la calidad de los productos y servicios y promoviendo una cultura de mejora continua en innovación, recursos humanos y medio ambiente.

Para dirigir y orientar su actuación, la cultura del Grupo se asienta sobre los siguientes Principios Fundamentales:

- **Enfoque al cliente**, conociendo y analizando las necesidades del mismo, para poder ofrecerle el mejor trato posible y aumentar su confianza en los productos de Terratest y sus soluciones de cimentación.
- **Compromiso de mejora continua e innovación** de todos los trabajadores de Terratest, haciéndoles conscientes del impacto de sus actividades en la cadena de valor, el medio ambiente y de la importancia de su contribución en la generación de ideas y en el desarrollo de acciones innovadoras.
- **Disponer de los recursos técnicos y humanos** necesarios para dar respuesta a las necesidades de los clientes, promoviendo la formación y la seguridad del personal de Terratest y extendiendo esta motivación y exigencia a proveedores y colaboradores externos, potenciando la creatividad, la vigilancia tecnológica y la participación activa de todas las áreas de la organización.

- **Cumplimiento efectivo de requisitos** de productos y trabajos, en conformidad con lo requerido en el contrato, normativa técnica y de seguridad, legislación ambiental, normas de buena práctica y plazos acordados, prestando especial atención a eliminar todo lo "superfluo" que no aporte valor añadido al cliente y a las soluciones de Terratest.
- **Mejorar la rentabilidad y ampliar la cuota de mercado** bajo el paraguas de la sostenibilidad, aplicando herramientas de innovación para el desarrollo de nuevos productos y de nuevos enfoques de gestión en cualquier área de la organización.

## 2. Objeto y ámbito de aplicación

El objeto del presente Código de Conducta (en adelante "Código") es establecer los principios éticos y normas de conducta de obligado cumplimiento que han de guiar la actuación de todos los empleados, directivos y administradores de Terratest.

El Código es de aplicación a todas las sociedades que integran el Grupo, así como a aquellas sociedades participadas no integradas, pero sobre las que se tiene un control efectivo. En aquellas sociedades participadas en las que el Código no sea de aplicación, el Grupo promoverá unos principios y directrices coherentes con los establecidos en el presente Código, velando por el mantenimiento de canales de información adecuados para garantizar su conocimiento y cumplimiento.

El Código se aplicará a las siguientes personas, sean físicas o jurídicas, según los casos:

- **Empleados del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.
- **Directivos del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Serán considerados directivos en todo caso, los miembros de la Alta Dirección, definidos como aquéllos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o del primer ejecutivo de la sociedad cabecera del Grupo, y todos los directores y responsables de departamento.
- **Miembros de los órganos de administración de las sociedades y demás entidades que conforman el Grupo**, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano en cuestión de que se trate.

A los efectos del presente documento, los sujetos anteriormente mencionados se denominarán conjuntamente "Empleados".

El Grupo adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que componen el presente Código, dando difusión entre los Empleados de su contenido y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

En este sentido, todos los Empleados del Grupo deberán aceptar expresamente el contenido íntegro del Código, comprometiéndose a su cumplimiento, de modo que los valores, principios y normas contenidas en el mismo, junto con la normativa aplicable en cada caso, rijan el desempeño de sus actividades dentro del Grupo.

Nadie, independientemente de su posición en el Grupo, está autorizado para solicitar a un Empleado que contravenga las disposiciones establecidas en el presente Código. Ningún Empleado podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido del Código.

En el ámbito de actuación del Grupo pueden existir normas que difieran de lo que establece el Código. Si surgieran discrepancias entre las regulaciones locales y el presente Código, se aplicará aquella norma que sea más estricta.

### **3. Normas generales de conducta**

Todos los Empleados son responsables de conocer y cumplir las leyes aplicables a su función según su ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo, debiendo cumplir sus funciones y obligaciones con pleno respeto de los procedimientos establecidos.

En caso de duda, los Empleados podrán obtener ayuda acerca del modo de cumplir con el contenido del presente Código y el resto de las normas que sean de aplicación a través del Comité de Ética o, en su caso, a través de los correspondientes Departamentos de Asesoría Jurídica o de Recursos Humanos.

El incumplimiento de la normativa descrita podrá dar lugar a la responsabilidad civil y penal que corresponda sin perjuicio de las acciones disciplinarias que afecten, incluyendo la terminación de la relación laboral.

Además del cumplimiento del presente Código, de las normas aplicables en cada caso y de los procedimientos internos del Grupo, todos los Empleados deberán demostrar en todo momento un comportamiento ético en todas sus actuaciones profesionales y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses e imagen pública.

#### **3.1 Cumplimiento de la legalidad**

Todos los Empleados están obligados a cumplir estrictamente con las leyes y regulaciones vigentes en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas. Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por el Grupo en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los lugares en los que ejerzan su actividad.

Los directivos deberán conocer las leyes que afecten a sus respectivas áreas de actividad, así como asegurarse de que los profesionales reciban la formación e información necesaria para entender y cumplir las obligaciones legales.

A su vez, evitarán cualquier conducta o comportamiento que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses.

#### **3.2 Profesionalidad e integridad**

Todos los Empleados desarrollarán su actividad de manera profesional, íntegra y honesta, evitando cualquier comportamiento que pueda perjudicar la reputación del Grupo.

### **3.3 Compromiso con los derechos humanos**

El Grupo velará por el mantenimiento de un escrupuloso respeto y fomento de los derechos humanos.

El Grupo reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

### **3.4 Compromiso con el medioambiente**

Terratest demuestra un firme compromiso con el cuidado y respeto del medioambiente en el ejercicio diario de sus actividades. Para ello, se requiere la máxima implicación de los Empleados mediante la aplicación de soluciones eficientes y la búsqueda de alternativas sostenibles e innovadoras para implementar sus negocios.

Asimismo, los Empleados del Grupo se comprometen a un estricto cumplimiento de la legislación medioambiental que le sea de aplicación.

Del mismo modo, el Grupo contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquéllos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural.

A tal efecto, Terratest se compromete a la realización de sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos, promoviendo mecanismos y procedimientos internos (Ej.: aprobación de planes de calidad y de medioambiente) que marquen las directrices de actuación y evaluación del desarrollo de dichas actividades.

### **3.5 Compromiso con la seguridad y salud laboral**

El Grupo velará por el mantenimiento de unas condiciones de trabajo seguras y saludables para todos sus empleados, implantando las medidas de prevención que en cada centro de trabajo sean necesarias para minimizar los accidentes laborales, y tomando las medidas necesarias para prevenir todo tipo de riesgos laborales.

## **4. Normas generales de conducta de los Empleados de Terratest**

El Grupo considera que los Empleados son colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y la creación de empleo de calidad en un entorno que apuesta por la formación, el desarrollo profesional y el fomento de la diversidad de capacidades, culturas, creencias y nacionalidades, todo ello en igualdad de condiciones y derechos.

### **4.1 Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Las relaciones entre todos los Empleados deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.

El Grupo reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación

política o sexual, estado civil, edad o discapacidad, es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos que aplicará tanto a la contratación de Empleados como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales, así como a los demás aspectos de la relación laboral de los Empleados.

#### **4.2 Entorno de trabajo**

El Grupo rechaza cualquier comportamiento o abuso que pudiera provocar un ambiente de trabajo intimidatorio u hostil para los derechos de sus Empleados.

Por su parte, se espera que los Empleados contribuyan a generar un entorno de trabajo libre de toda discriminación, donde no se incurra en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que desencadenen intimidación.

#### **4.3 Desarrollo profesional y formación**

El Grupo se compromete a facilitar los medios necesarios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos y competencias de sus profesionales cuando sea necesario, con el fin de favorecer su progreso profesional y aportar mayor valor a los grupos de interés.

Los Empleados serán informados de las políticas de evaluación de su trabajo y participarán activamente dentro del marco de los procesos de gestión articulados para mejorar su trabajo, iniciativa y dedicación.

#### **4.4 Compensación y conciliación**

El Grupo ofrecerá a sus Empleados una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que desarrollan sus actividades.

Asimismo, el Grupo procurará la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de los Empleados.

#### **4.5 Seguridad y salud en el trabajo**

La seguridad y la prevención de riesgos laborales son condiciones necesarias y básicas en todas las actividades del Grupo. Por ello, Terratest mantiene el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos sus Empleados, adoptando y actualizando de forma constante las medidas necesarias en cuanto a la prevención de riesgos laborales, promoviendo entre sus Empleados el cumplimiento de dichas medidas.

En este sentido, la Dirección de Terratest, consciente de que la actividad desarrollada por el Grupo podría ocasionar daños a la seguridad y salud de los trabajadores y a la de terceras personas que puedan permanecer en las instalaciones, determinará el desarrollo de sistemas de gestión de la prevención de riesgos laborales (SPRL) integrados en su actividad, conforme a los siguientes principios:

- Convencimiento total de la importancia básica de la Seguridad y Salud Laboral, en todas las actividades y trabajos que lleva a cabo el Grupo.

- Involucración de la Dirección, así como de todos los Jefes y Responsables Intermedios, en la adopción y comprobación de las medidas adecuadas y los medios necesarios para que los Empleados tengan el nivel de Seguridad y Formación adecuado.
- Compromiso prioritario y permanente de ejercer el liderazgo del sistema y de realizar los esfuerzos en medios materiales y humanos que sean razonablemente necesarios para desarrollar y apoyar una cultura Preventiva, garantizando la información y fomentando la participación de los Empleados en la definición, ejecución y actualización de planes y procedimientos.
- Definición de los SGPRL, así como de Procedimientos, Normas y Registros que los desarrollen, proporcionando una ayuda y referencia a los Empleados basada en la prevención; evaluando y auditando periódicamente la eficacia de los sistemas.
- Responsabilidad de los SGPRL atribuida a todos los departamentos y Empleados.
- Fomento de los elementos de formación, sensibilización, comunicación y competencia profesional necesarios.

Terratest impulsará y mantendrá Políticas de Prevención de Riesgos Laborales, contando con la colaboración de Comités de Seguridad y Salud Laboral y Delegados de Personal, e involucrando a todos los Empleados del Grupo, así como a proveedores y empresas colaboradoras.

Los sistemas de gestión de riesgos deberán incluir una visión integradora de la Prevención en todos los ámbitos de actuación del Grupo, incorporando las distintas disciplinas preventivas (Seguridad en el Trabajo, Higiene Industrial, Ergonomía y Psicología Aplicada y Medicina en el Trabajo) en todas las actividades.

Asimismo, la Dirección se compromete a cumplir aquellos requisitos legales, normativos y otros que la organización suscriba en materia de Seguridad y Salud en el Trabajo o Prevención de Riesgos Laborales.

Todos los Empleados deberán observar con especial atención las normas y prácticas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el fin de prevenir y minimizar cualquier riesgo que de su actividad se pudiera derivar.

Los Empleados de Terratest serán responsables de hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo.

#### **4.6 Uso y protección de activos y recursos para el desarrollo de la actividad**

Los Empleados de Terratest tienen la obligación de proteger y hacer un uso responsable de los activos del Grupo, quedando su utilización circunscrita exclusivamente al desempeño de las funciones profesionales.

Todos los equipos informáticos, dispositivos (e.g. ordenadores portátiles, *tablets*, teléfonos móviles, etc.) y sistemas de información (incluido el correo electrónico) puestos a disposición de los Empleados, deberán ser utilizados únicamente con fines profesionales, quedando expresamente prohibido realizar un uso particular. Terratest podrá monitorizar el uso que se efectúe, por lo que no existe ninguna reserva de intimidad, ni siquiera ninguna expectativa razonable de intimidad, respecto del uso de los mismos.

Todos los Empleados se comprometen a cumplir con las normas de seguridad y tratamiento de la información del Grupo, evitando cualquier acción que ponga en riesgo la seguridad de los sistemas. A estos efectos, los usuarios únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que tengan autorización, sin perjuicio de la prohibición de realizar copias no autorizadas de la información.



En relación con el tratamiento y protección de la información confidencial, los Empleados deberán mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información que manejan en el curso de su labor profesional.

#### **4.7 Respeto a la intimidad y confidencialidad**

Terratest respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, sobre todo en lo relacionado con datos personales, médicos y económicos. Para ello, se compromete a hacer un uso responsable del acceso a dicha información, aplicando las medidas de seguridad y los mecanismos necesarios para su adecuado tratamiento, preservando su integridad, disponibilidad y confidencialidad.

Todos los Empleados que tengan acceso a datos de carácter personal de otros Empleados, Clientes o Proveedores relacionados con Terratest, deberán proteger la confidencialidad y guardar el deber de secreto profesional de dicha información de acuerdo a lo estipulado en las Leyes de Protección de Datos de Carácter Personal y otras disposiciones contractuales.

### **5. Compromiso con otros grupos de interés**

#### **5.1 Orientación al cliente y calidad**

El Grupo considera prioritaria la satisfacción del cliente. En consecuencia, la eficiencia en los procesos, la transparencia en la actuación y el trato garantizando la calidad del servicio al cliente han de ser fines en sí mismos para todos los Empleados.

La Gestión de la Calidad es una condición necesaria y básica en las actividades desarrolladas por el Grupo. Con este espíritu, el Grupo demuestra compromiso con la definición e implantación de Sistemas de Gestión de la Calidad, formulando y aplicando una serie de compromisos generales (Política de la Calidad):

- El compromiso con la calidad se concreta en la responsabilidad de cada uno en su función.
- La calidad se entiende como la identificación y el compromiso del cumplimiento efectivo de los requisitos técnicos de cada trabajo, en conformidad con lo requerido en el contrato, la normativa y legislación aplicable, así como los plazos acordados y los objetivos de calidad establecidos. Especial atención se dedica a la previsión que anule los costes de la "no-calidad", minimizando las correcciones posteriores.
- La gestión de la calidad es algo vivo que se aplica y que se acopla adecuadamente a los cambios de sistemática, productos y mercado. Esto implica un compromiso de mejora continua que se refleje en el aumento de la concienciación del personal del Grupo, así como de aquellos que trabajan en nombre de la organización, en el establecimiento y revisión de objetivos y metas y en la satisfacción de los clientes.
- En todo momento se establece el mismo compromiso de motivación y exigencia a colaboradores y proveedores, que el aplicado a la propia organización.

Con este firme compromiso con la gestión de la calidad, y el trabajo en equipo, el Grupo busca mantener un alto nivel de satisfacción de sus clientes, proveedores y empleados, como elemento diferenciador de sus competidores, promoviendo el desarrollo de mecanismos y procedimientos de medición y análisis del grado de satisfacción en relación con las actividades desarrolladas por Terratest.

Asimismo, y para facilitar la comprobación de la conformidad de los materiales empleados, el Grupo velará por la facilitación de toda información y documentación acreditativa de la calidad de los productos y elementos empleados en el desarrollo de su actividad (Ej.: documentación de marcado CE, Certificado del Sistema de Gestión de la Calidad UNE-EN ISO 9001, etc.).

## 5.2 Compromiso con la innovación

Terratest orienta su innovación hacia una gestión cada vez más eficiente de los recursos disponibles, asegurando que las tecnologías más adecuadas se introducen de forma eficiente aportando beneficios y ventajas a su negocio.

El Grupo quiere, además, ser percibido como una compañía innovadora capaz de ofrecer soluciones a la medida de sus clientes, para lo cual ha definido e implantado una serie de principios adoptados en su Política de Innovación y que afectan a todos los Empleados del Grupo:

- Asumir y practicar una "cultura innovadora".
- Promover e incorporar la innovación como parte integrante de todos los contenidos formativos de las empresas del Grupo.
- Establecer un sistema de vigilancia y prospectiva tecnológica.
- Establecer colaboraciones o alianzas con las partes interesadas.
- Difundir internamente el conocimiento generado de manera que todos conozcan las mejores prácticas aplicables a su actividad.
- Proteger los resultados del proceso de innovación.
- Implantar un sistema de gestión de la innovación que incluya el establecimiento y cumplimiento de metas y objetivos anuales.
- Promover innovaciones que aporten valor añadido a nuestros clientes.

Asimismo, y como complemento a los principios recogidos en el presente Código, Terratest demuestra su firme compromiso con la innovación a través del desarrollo de procedimientos y herramientas adicionales orientadas a la creación de una sistemática de captura, análisis, difusión y explotación de las informaciones científicas o técnicas susceptibles de crear nuevas oportunidades y amenazas (Vigilancia Tecnológica); de exploración del futuro de la tecnología con el objetivo de identificar tecnologías emergentes y las áreas de búsqueda necesarias para evaluar el desarrollo de futuros productos o procesos (Previsión Tecnológica); de identificación de los cambios externos previstos (oportunidades y amenazas) y definición de las estrategias que conviene llevar a cabo (Análisis Interno y Externo); y de promoción de una actitud para abandonar las vías estructuradas y las formas de pensar habituales, con objeto de generar nuevas ideas que permitan solucionar un determinado problema (Creatividad).

## 5.3 Transparencia y confidencialidad

Terratest se responsabiliza de transmitir la información necesaria sobre sus sociedades de manera veraz, honesta y transparente, permitiendo a los accionistas, y demás grupos de interés formarse un juicio objetivo sobre el Grupo.

La difusión de la información será siempre bajo uso confidencial y responsable para evitar riesgos derivados de un mal uso.

#### **5.4 Responsabilidad con la cadena de suministro**

Terratest se relacionará con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita. El Grupo seleccionará únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

En este sentido, los proveedores del Grupo deberán respetar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no defraudar ni incurrir en abusos de estos derechos dentro de sus operaciones de negocio.

Asimismo, Terratest demuestra su compromiso con la gestión adecuada y ética de la cadena de suministro a través del diseño e implantación de políticas y procedimientos orientados a garantizar la contratación únicamente con proveedores/subcontratistas que han demostrado un servicio adecuado y ético, estableciendo metodologías para la selección, evaluación y reevaluación de los suministradores que permitan asegurar las condiciones del aprovisionamiento en base a los estándares de calidad y ética establecidos.

#### **5.5 Sobornos, corrupción, comisiones ilegales, tráfico de influencias y falsedades**

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo o personal.

En este sentido, los Empleados se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados, o el ofrecimiento o promesa de obtenerlos, para que favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales en los diferentes países donde el Grupo desarrolle sus actividades o tenga la intención de desarrollarlas.

También se prohíbe toda influencia sobre algún funcionario o autoridad derivada de la relación personal con algún Empleado.

Por último, está prohibida toda práctica de alteración, manipulación o falsedad documental, con especial relevancia en los casos de falsedad en documentos mercantiles, con la finalidad de vulnerar la autenticidad y seguridad de las actividades propias del negocio y/o del propio tráfico mercantil.

#### **5.6 Partidos políticos**

Terratest prohíbe terminantemente el uso de fondos corporativos para la financiación de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores, directamente o por medio de terceros.

Por su parte, la eventual participación de los Empleados en actividades de naturaleza política será siempre a título exclusivamente particular, fuera del horario y de los lugares de trabajo y sin vincular en modo alguno al Grupo.

## 5.7 Blanqueo de capitales y pagos ilícitos

Todos los servicios realizados por Terratest, pagados con fondos procedentes de actividades delictivas podrán ser juzgados como blanqueo de capitales.

Los Empleados del Grupo prestarán especial atención y evitarán aquellos pagos que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, tales como pagos en metálico, mediante cheques al portador, o aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas.

Si un empleado sospechara de alguna operación donde pudiera haber riesgo de blanqueo de capitales, deberá comunicarlo internamente para poder adoptar las medidas oportunas.

Por su parte, el Grupo prohíbe toda forma de pago ilícito. Con el propósito de impedir dichos pagos, todas las operaciones que sean realizadas con fondos del Grupo deberán: estar relacionadas con su actividad y estar debidamente autorizadas, documentadas y registradas. Además, debe existir una proporción razonable entre la cantidad económica desembolsada y el servicio recibido o el producto adquirido.

## 5.8 Conflictos de interés

Terratest respeta la intervención de sus Empleados en actividades de cualquier índole distintas a sus funciones profesionales, siempre que sean legales y no originen situaciones que puedan ocasionar conflictos entre los intereses personales y los del Grupo.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, todos los Empleados y directivos deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de Terratest.

Adicionalmente, ningún Empleado podrá desempeñar su actividad en cualquier negocio que interfiera o compita con el Grupo, así como tomar provecho de su posición para obtener beneficios personales, incluyendo a personas vinculadas a él.

Se consideran personas vinculadas, un tercero ligado al empleado por relaciones económicas, familiares o entidades a las que el Empleado esté relacionado.

## 5.9 Obsequios y regalos

Ningún Empleado de Terratest podrá dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional. Queda prohibido a su vez la aceptación o realización de cualquier tipo de favor o invitación a terceros.

Excepcionalmente, estará permitida la aceptación y realización de dichos regalos o invitaciones si el valor de los mismos fuera irrelevante, respondiera a acciones comerciales usuales o fueran debidos a una causa concreta que no estuviera prohibida por ley.

## 5.10 Información Financiera del Grupo

Toda la información financiera del Grupo debe representar una imagen fiel de la actividad del mismo, por lo que Terratest se compromete a realizar todos sus registros y a elaborar sus estados financieros conforme a los requisitos legales aplicables y a los principios contables de general aceptación, de forma honesta y evitando que puedan inducir a errores a alguno de sus Grupos de Interés.

### 5.11 Respeto a la libre competencia

Terratest se compromete a competir en los mercados de forma leal y a no realizar ningún tipo de publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

### 5.12 Compromiso con la sociedad

Terratest se compromete con una conducta socialmente responsable, de acuerdo con la legislación vigente en los lugares en que desarrolla su actividad.

El Grupo asume el compromiso de respetar la diversidad cultural entre las personas y comunidades afectadas por el desarrollo de su actividad. En este sentido, Terratest adopta una ética responsable que permite armonizar la creación de valor para sus clientes y otros grupos de interés.

Asimismo, Terratest mantiene un firme compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa como marco integrador de sus políticas y actuaciones con todos los grupos de interés con los que se relaciona.

## 6. Seguimiento y control

### 6.1 Violaciones del Código de Conducta y Canal de Denuncias

Todos los Empleados del Grupo tendrán la obligación de denunciar aquellos hechos o circunstancias que puedan suponer una contravención de las disposiciones legales vigentes, de la normativa y procedimientos internos (incluyendo las infracciones del presente Código), o cualesquiera otras conductas de las que pueda revelarse la comisión de un ilícito penal.

A estos efectos, el Grupo pone a disposición de sus Empleados un canal de denuncias, cuya gestión primaria está encomendada a una empresa experta independiente, al objeto de garantizar los mayores niveles de independencia y confidencialidad en el proceso, fruto del firme compromiso del Grupo con las mejores prácticas en materia de *compliance*.

El sistema establecido garantiza la confidencialidad de la información comunicada y asegura la indemnidad y la prohibición de represalias contra quienes utilicen el canal de denuncias de buena fe. En este sentido, no se tolerará ninguna forma de amenaza o represalia contra aquellos que hayan denunciado conductas inapropiadas y contrarias a los principios y valores por los que se rige el Grupo para desarrollar sus negocios.

El funcionamiento del canal de denuncias está detallado en una política específica aprobada al efecto ("Política del Canal de Denuncias"), en la que se regula el proceso de formulación de denuncias, así como los mecanismos oportunos para garantizar la confidencialidad de la identidad del denunciante y la no represalia contra el denunciante de buena fe, entre otros aspectos.

## 6.2 Comité de Ética

El Comité estará formado por 3 miembros permanentes, nombrados por el Órgano de Administración de la sociedad cabecera del Grupo:

- Director de Recursos Humanos
- Directora de Asesoría Jurídica
- Director Financiero

Corresponderán al Comité de Ética las siguientes funciones específicas respecto del presente Código:

- Velar por el buen funcionamiento y difusión del Código de Conducta de Terratest, mantenimiento y actualización del mismo.
- Atender a todas las sugerencias que procedan del personal en relación con el Código y su aplicación.
- Facilitar la resolución de conflictos relacionados con el cumplimiento del Código de Conducta.
- Facilitar una vía de comunicación, bien directa, bien a través del Canal de Denuncias, a todos los Empleados para la realización, de buena fe y sin temor a represalias, de consultas o comunicaciones de incumplimientos del Código de Conducta.
- Proponer al órgano de administración las recomendaciones o propuestas oportunas para mantener actualizado el Código, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.

Además de las funciones expuestas, se atribuyen al Comité de Ética las funciones relativas a la gestión del riesgo penal en el seno del Grupo.

## 6.3 Régimen disciplinario

Terratest perseguirá los eventuales incumplimientos del presente Código por parte de sus Empleados, reservándose el derecho a ejercitar las acciones legales o disciplinarias que considere oportunas de acuerdo a la legislación vigente.

La responsabilidad ante un comportamiento inadecuado, que pueda comportar algún tipo de sanción de acuerdo a la legislación o normativa interna vigente, podrá alcanzar no solo al Empleado infractor sino también a aquéllos que por acción u omisión aprueben dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas o reportarlas de inmediato.

No se sancionará a ningún Empleado sin antes darle oportunidad de presentar las alegaciones que considere convenientes.

## 6.4 Actualización y vigencia

El presente Código de Conducta ha sido inicialmente aprobado el 11 de mayo de 2016 y actualizado en el mes de febrero de 2020.

Este Código se revisará y actualizará periódicamente, a iniciativa del Comité de Ética, atendiendo a las sugerencias de todos los Empleados del Grupo.



**TERRATEST**