

CODI ÈTIC

SANMY:

No tot el que és permès per la llei és sempre honest en moral.

Jaques de Lacretelle.

Versió 1
Abril 2024

Índex

1. Introducció.....	2
2. Finalitat i objectiu.....	3
3. Àmbit d'aplicació	4
4. Compliment normatiu	5
5. Donar exemple <i>top down</i>	6
6. Salut i seguretat	7
7. No discriminació i igualtat d'oportunitats	8
8. Respecte a les persones i prevenció a l'assetjament	10
9. Conflictes d'interès.	11
10. Defensa de la competència.....	13
11. Transparència	13
12. Confidencialitat i protecció de dades.	17
13. Ús de mitjans i sistemes informàtics.....	17
14. Compromís de prevenció de delictes.	21
15. Regals, obsequis i favors	22
16. Canal de comunicacions i denúncies	25
17. Sistema disciplinari.	28
18. Entrada en vigor, revisió i actualització.....	28

1. Introducció

A **SANMY S.A.** (en endavant “**SANMY**” o “l'Entitat”) hem reunit i desenvolupa, a través del present Codi, un conjunt de normes i principis ètics afins a l'Entitat i alineats al compromís que tenim amb el compliment normatiu, amb la finalitat d'establir els paràmetres orientadors de la nostra cultura corporativa, sota la intervenció i control per detectar i eliminar, si escau, qualsevol conducta contrària a aquesta.

La nostra producció té com a objectiu constant oferir productes d'alta qualitat i amb valor afegit com a mostra del nostre compromís social, promovent la competitivitat dels països on operem i de les expectatives de tots aquells que formen part de l'organització, actuant sempre dins de la legislació vigent en cada temps i lloc i treballant contínuament a l'estricta camp de l'ètica. Per això, fomentem una cultura ètica que promogui la relació de confiança entre **SANMY** i els agents implicats.

SANMY se situa com un actor clau en la introducció i distribució de marques estrangeres, gràcies al seu ampli domini del mercat, on és present a tots els canals i gaudeix d'una dilatada experiència i prestigi.

Actualment **SANMY** continua sent una empresa de caràcter familiar i representa un dels pocs fabricants de refrescos independents davant de les grans multinacionals del sector. Demà, com ahir, **SANMY** vol continuar sent un referent d'honestedat. Fruit d'aquesta voluntat neix aquest procés de creació, desenvolupament i implementació del conjunt de normes ètiques i eines de compliment normatiu del què aquest Codi és pilar bàsic.

2. Finalitat i objectiu

Aquest Codi manifesta el més alt compromís i voluntat que té **SANMY** en realitzar la seva activitat sota el compliment de la Llei i la normativa aplicable, així com dels seus principis i valors de responsabilitat, integritat, honestedat i transparència.

La seva finalitat és establir unes pautes de comportament d'acord amb els seus principis i valors, que tenen com a objectiu promoure i fomentar una cultura ètica i de compliment normatiu.

Aquests principis i valors juntament amb la normativa i els protocols interns constitueixen els pilars fonamentals de **SANMY**, que serveixen de guia i marc de referència per aplicar-los.

L'Entitat vetllarà per la comunicació d'aquest Codi, facilitant l'accés al document a tots els seus empleats, col·laboradors o tercers vinculats, els quals hauran de conèixer i complir amb respecte i acceptació allò establert per al bon desenvolupament de les seves activitats.

En garantia del seu compliment, l'Entitat facilita un canal de comunicacions o denúncies independent per posar en coneixement qualsevol incompliment, incidència o millora sobre aquest.

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Codi és aplicable a nivell intern, per als Administradors, directius i empleats, independentment del càrrec que tinguin o exerceixin, i extensible a nivell extern a través dels seus proveïdors, assessors, clients i col·laboradors i qualsevol persona física o jurídica vinculada a **SANMY** per relacions jurídiques i/o comercials de qualsevol naturalesa, al lloc o territori on es realitzin les activitats o operacions que executi l'Entitat.

Tindran especial responsabilitat sobre la seva aplicació aquells que tinguin càrrecs de direcció, ja que són un exemple a seguir, per la qual cosa, en l'exercici de les seves funcions hauran de vetllar per la seva aplicació i compliment per part dels que estan sota els seus càrrecs.

4. Compliment normatiu

L'Entitat vetlla per l'adequat compliment normatiu i per garantir que les seves actuacions siguin de conformitat amb la legislació vigent, sota el compromís del compliment de la Llei, les normes i les regulacions aplicables en el marc de la seva activitat.

Tots els directius, empleats i persones vinculades amb **SANMY**, així com els futurs, han de respectar i complir amb la normativa, principis i valors que s'estableixen en aquest Codi Ètic, així com actuar de manera ètica i íntegra en nom propi i de l'Entitat, independentment del lloc on se'n desenvolupi l'activitat.

Cada empleat, col·laborador, o directiu de **SANMY** és responsable de conèixer i respectar els valors i estàndards establerts en aquest document.

És obligatori per al bon funcionament de l'Entitat que qualsevol empleat o persona relacionada amb **SANMY** que tingui coneixement de qualsevol indicatiu o sospita d'incompliment normatiu o conductes contràries al que estableix aquest Codi, informi i ho posi en coneixement a través de l'eina del Canal de comunicacions i denúncies de l'Entitat.

Així mateix, si els destinataris del present Codi tenen dubtes sobre si s'estan complint els estàndards ètics o si alguna política o actuació de l'organització s'adequa a la legalitat i als principis ètics, es podrà plantejar quants dubtes siguin necessaris a través també del Canal de comunicacions i denúncies.

5. Donar exemple *top down*

La direcció de l'organització té la responsabilitat addicional de demostrar a través de les seves accions, la importància que té aquest Codi Ètic i el deure del seu compliment.

A qualsevol organització el comportament ètic no només ocorre de forma espontània, sinó que és producte d'una comunicació transparent clara i directa de les expectatives de comportament que han de ser modelades des de dalt a baix i demostrades amb l'exemple. Un cop més, en última instància són les accions allò que realment importa.

Amb l'objectiu que aquest Codi Ètic compleixi les seves finalitats, és a dir, que funcioni, la direcció de l'organització és qui ha de ser responsable d'abordar amb promptitud les qüestions ètiques o inquietuds que siguin plantejades pels empleats, proveïdors o col·laboradors i així prendre les mesures adequades per abordar i resoldre els possibles dubtes o problemes.

És fonamental que els directius tinguin en consideració les preocupacions ètiques dels treballadors, com a oportunitats de millora i de canvi, no com a amenaces o desafiaments a la seva autoritat. El diàleg ètic a **SANMY** és una part natural del seu treball diari.

6. Salut i seguretat

SANMY està compromès amb el manteniment d'un lloc de treball saludable, on les persones puguin desenvolupar les seves activitats de manera segura. Per aconseguir-ho, ja sigui a mitjà o a llarg termini, que el sector prosperi, és necessari que les persones treballin en un ambient sa i saludable.

Per això, **SANMY** declara el ferm compromís de mantenir i desenvolupar el sistema de Prevenció de Riscos implantat, assumint la protecció dels treballadors com a principal objectiu en aquesta matèria i impulsant la integració de la Prevenció a tots els nivells de l'empresa.

És fonamental, obligatori i necessari que tots els empleats tinguin informació sobre seguretat al seu lloc de treball i compleixin en tot moment amb la normativa vigent sobre aquest aspecte.

De la mateixa manera, és primordial que els empleats participin de manera activa en la preservació de la seguretat i la salut al lloc de treball.

Així mateix, **SANMY** adoptarà les mesures necessàries per eliminar o reduir els riscos, garantint el compliment dels requisits legals aplicables, promovent la consulta i participació dels treballadors, i conscienciant i sensibilitzant tots els empleats en la prevenció de riscos.

Si s'observa qualsevol situació que pugui comportar un perill per a les persones, cal comunicar l'existència d'aquesta situació a través del canal de comunicacions i denúncies habilitat, amb l'objectiu de millorar-ne el lloc de treball i l'ambient.

7. No discriminació i igualtat d'oportunitats.

SANMY , promou activament l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, a través de la defensa de l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre homes i dones en l'àmbit laboral, avançant en establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral i familiar.

L'Entitat està compromesa amb una cultura de tolerància zero amb la discriminació per raó de raça, sexe, ideologia, origen, orientació sexual o qualsevol altra condició personal, física o social i adoptarà les mesures i decisions oportunes davant de qualsevol actuació que constitueixi o causi discriminació.

Així mateix, l'Entitat promou la igualtat d'oportunitats i no es permet diferenciar ni discriminar ningú per qualsevol de les raons descrites anteriorment o qualsevol altra, havent de tractar a tothom amb el mateix respecte i igualtat en tot moment.

El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes es garantirà, tant en l'accés a l'ocupació com en la formació professional, en la promoció professional i en les condicions de treball.

SANMY selecciona als seus empleats en funció de la seva validesa professional i garanteix que les ofertes i llocs de treball vacants són lliures de qualsevol discriminació, i no hi pot haver cap tipus de tracte diferencial o individualitzat cap a qualsevol persona o entitat.

En l'àmbit dels processos de gestió i desenvolupament de les persones, així com en la fase de selecció i promoció professional, les decisions preses es

basen en l'adequació dels perfils professionals esperats i en les consideracions vinculades als mèrits.

L'accés a les funcions i càrrecs s'estableixen també tenint en compte les competències i les capacitats; a més, sempre que sigui compatible amb l'eficiència general de la feina, s'afavoreix una organització laboral flexible que faciliti la conciliació de la vida laboral i familiar.

En cas que se'n tingués coneixement, indicis o sospites de qualsevol tracte desigual o discriminatori, s'ha de comunicar a través de Canal de comunicacions o denúncies habilitat per l'Entitat.

8. Respecte per les persones i prevenció a l'assetjament.

Qualsevol membre vinculat a **SANMY** ha de promoure unes relacions basades en el respecte per la dignitat de les persones, l'equitat i la col·laboració recíproca.

Les actituds d'abús, manca de respecte o qualsevol tipus de comportament ofensiu o d'agressió física o verbal són rebutjades i no tolerades per l'Entitat, podent reservar-se l'aplicació de mesures disciplinàries davant d'aquestes accions.

Així mateix, **SANMY** prohibeix rotundament qualsevol actitud d'assetjament, tant laboral, sexual, personal com empresarial, així com qualsevol comportament que generi un ambient de treball intimidant, humiliant o ofensiu.

Davant de qualsevol situació anteriorment descrita, cal abordar i denunciar comportaments i comentaris inapropiats que siguin abusius, no desitjats o ofensius a través del Canal de comunicacions i denúncies implementat per l'Entitat.

9. Conflictes d'interès.

SANMY és una companyia que pren decisions objectives i justes, defensa tota activitat lliure de conflictes d'interès, eludint qualsevol tipus de relació o activitat que pugui provocar-ho.

Qualsevol persona vinculada amb l'Entitat té el compromís de comunicar, quan hi hagi una situació personal, familiar, d'amistat o qualsevol circumstància anàloga que pugui afectar la relació o activitat en interès de l'Entitat.

Així, doncs, tots els treballadors, col·laboradors i directius tenen el deure de promoure en tot moment els interessos legítims de l'Entitat.

Parlem de situació de conflicte d'interès quan ens trobem en alguna de les circumstàncies següents:

- Contractació o supervisió de familiars o de persones properes.
- Contractació d'empreses proveïdores a les quals col·laboren familiars o persones properes.
- Treballar o actuar com a consultor d'un competidor o un competidor potencial o proveïdor, independentment de la naturalesa de l'ocupació, mentre estigui col·laborant amb l'Entitat.
- Tenir un interès econòmic o estratègic en un competidor o un proveïdor.
- Tenir interessos personals en la realització d'alguna operació o transacció concreta que pugui realitzar l'Entitat.

- Exercir influència sobre les persones encarregades de prendre decisions sobre assumptes a què afecta el conflicte d'interès.

En cap cas no s'ha d'utilitzar la informació que s'obté de **SANMY** per al benefici personal i aprofitar de forma unilateral i egoista cap oportunitat que sigui brindada a través del lloc de treball o del càrrec de directiu.

No sempre és fàcil distingir o determinar l'existència d'una situació de conflicte d'interès. Per això, qualsevol persona que tingui dubtes, indicis o sospites de trobar-se o sigui coneixedora d'una possible situació de conflicte d'interès, ha d'utilitzar el Canal de comunicacions o denúncies de l'Entitat per posar-ho en coneixement.

Abans de participar en qualsevol activitat o transacció que pugui donar lloc a un conflicte d'interès, els empleats hauran de sol·licitar la revisió de l'activitat per part dels seus superiors i/o responsables.

10. Defensa de la competència

Per a **SANMY** , és fonamental que es respecti la normativa relativa a la lliure competència evitant actuacions lesives a aquesta, com ara actes o reunions i pactes de preus que puguin posar en perill la llibertat de competència.

Cap professional de **SANMY** podrà utilitzar el nom de l'Entitat ni invocar la seva categoria professional per a la realització d'operacions per compte propi o de persones vinculades.

Cap professional de **SANMY** podrà realitzar, en benefici propi o de persones vinculades, inversions o qualsevol operació lligada als béns de **SANMY** , de les quals hagi tingut coneixement en ocasió de la seva actuació professional, quan la inversió o l'operació hagi estat oferta a **SANMY** o aquesta hi tingués interès, sempre que **SANMY** no hagi desestimat aquesta inversió o operació sense intervenir influència del professional corresponent.

És fonamental, doncs, que cada empresari prengui decisions independents sobre preus i màrqueting.

No s'oferiran ni es sol·licitaran pagaments o gratificacions indeguts en relació amb la compra de béns o serveis ni es sol·licitaran vendes de productes o serveis ni s'hi participarà ni s'assistirà en boicots il·legals cap a altres empreses.

També és important respectar els drets de propietat dels altres. És a dir, no s'adquirirà ni investigarà, mitjançant mitjans inapropiats, els secrets

industrials de les altres empreses o professionals i tampoc no s'haurà de furgar per descobrir informació confidencial o secreta.

Per **SANMY** , tots els operadors del sector són exactament iguals i no és defensable cap mena de política discriminatòria o d'avantatge competitiu, especialment quan es tracti d'operadors que actuïn com a competidors.

En cas que es tingui coneixement d'alguna acció o activitat contrària al dret de la lliure competència s'ha de posar en coneixement a través del canal de comunicacions i denúncies habilitat per l'Entitat.

Així mateix, i com a part del nostre compromís moral - perquè creiem en l'existència d'unes normes morals en l'activitat empresarial que transcendeix o hauria de transcendir fins i tot l'ètica de cada persona jurídica concreta -, **SANMY** entén que no ha d'actuar en el mercat laboral agressivament, oferint als empleats de la competència contractes en vigor de manera que afecti el normal desenvolupament de l'activitat de tercers. L'exercici de la competència s'ha de donar dins de les normes de la transparència i ha de ser neta. Al marge de les bones pràctiques de competència, la competència no existeix.

11. Transparència

L'honest i adequat tractament de la informació és un dels principals actius de **SANMY** per a la gestió de les seves activitats.

SANMY ofereix tota la informació i documentació necessària perquè la presa de decisions de tercers es pugui basar en el coneixement i la comprensió de les estratègies empresarials i del desenvolupament de la gestió, i serveixin per obtenir la lògica resposta pròpia d'una conducta honesta i de bona fe.

SANMY compleix en tot moment amb les seves obligacions legals en matèria d'informació pública periòdica, comunicació de fets rellevants i altres deures de transparència, amb submissió plena a la regulació i control dels òrgans supervisors legalment previstos.

En particular, pel que fa a la informació financera, **SANMY** presta especial atenció al fet que la informació esmentada s'elabori d'una manera veraç i es registri i difongui al mercat de manera convenient.

A **SANMY** estem compromesos a no divulgar informació de forma selectiva, ja siguin petites decisions, reunions, presentacions, propostes o qualsevol altra iniciativa. De la mateixa manera, tampoc no es divulgarà cap tipus d'informació rellevant, que no sigui pública, relativa a operacions, situació financera, resultats d'operacions o qualsevol altre acció en desenvolupament.

Cal estar especialment atent al fer presentacions o propostes a altres empreses del sector amb la finalitat d'assegurar-nos que aquestes no

continguin informació que no sigui pública o que no sigui coneguda pel sector.

En cas de tenir coneixement, indicis o sospites de l'incompliment sobre la transparència o utilització indeguda de qualsevol dada o informació confidencial, es posarà en coneixement a través del Canal de comunicacions i denúncies habilitat per l'Entitat.

12. Confidencialitat i protecció de dades.

Els empleats i membres relacionats amb **SANMY** han de guardar secret de les dades i de la informació que disposin per la seva relació laboral i/o professional.

Totes les dades i la informació que posseeix l'Entitat són considerades confidencials, per la qual cosa s'hauran d'usar única i exclusivament per a fins professionals i relacionats amb l'activitat.

Qualsevol informació a què accedeixin i/o coneguin per a l'exercici de les seves funcions serà tractada com confidencial i no podrà ser revelada. Aquest compromís es mantindrà tot i que es trenqui la relació professional i/o laboral amb l'Entitat.

La informació confidencial pot incloure, entre d'altres, preus, dades financeres, dades personals, adreces o informació no pública sobre altres empreses, també dels proveïdors actuals o potencials i dels clients.

Queda totalment prohibit copiar, guardar o fotografiar, documents o imatges que continguin dades o informació de l'Entitat, sense el seu clar consentiment.

L'Entitat es compromet a facilitar tots els mitjans de seguretat necessaris per garantir el compliment de la normativa de protecció de dades i del tractament de les mateixes, així com demanar, emmagatzemar i accedir a aquestes sense que hi hagi cap risc intern o extern d'accés no consentit o de manipulació o destrucció, tant intencionada com a accidental.

En cas de tenir coneixement, indicis o sospites de l'incompliment de la normativa de protecció de dades, o de la divulgació o utilització indeguda de qualsevol dada o informació confidencial, es posarà en coneixement a través del Canal de comunicacions i denúncies habilitat per l'Entitat .

13. Ús de mitjans i sistemes informàtics.

Els recursos de l'organització inclosos els materials, els equips informàtics, la maquinària i la informació que en pot tenir, es proporciona als empleats, col·laboradors i directius amb l'objectiu de dur a terme les tasques que els són encomanades.

L'accés i ús dels sistemes informàtics serà exclusivament de caràcter professional, complint amb la confidencialitat i la protecció de dades a les què es pugui accedir. Queda prohibit el seu ús per a finalitats personals sense el consentiment explícit de l'Entitat.

Els empleats, col·laboradors i directius de **SANMY** s'hauran de comportar de manera responsable i faran servir el bon judici per mantenir els recursos de l'empresa. Els directius són responsables dels recursos assignats als seus departaments i tenen les facultats per resoldre problemes relacionats amb la utilització adequada dels seus mitjans.

No es podran utilitzar els equips de l'empresa, els ordinadors, inclòs l'accés a internet o al correu electrònic personal, telèfons, fotocopiadores, etc. en altres activitats que no estiguin relacionades amb la missió, visió i els objectius de l'Entitat.

Amb l'objectiu de protegir els interessos de **SANMY**, l'organització es reserva el dret de monitoritzar o revisar totes les dades i la informació contingudes als ordinadors o dispositius electrònics posats a disposició dels empleats, així com l'ús d'Internet o la intranet de l'Entitat.

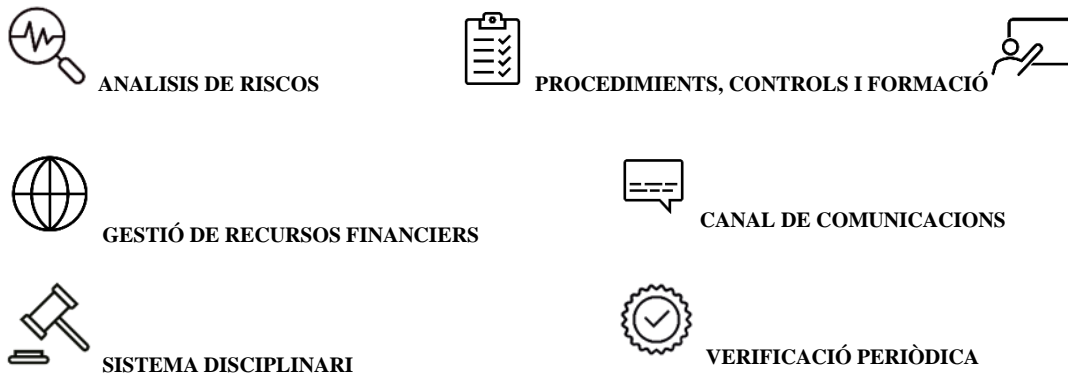
No tolerarem l'ús dels recursos de l'organització per crear, accedir, emmagatzemar, imprimir, sol·licitar o enviar qualsevol material que sigui assetjador, amenaçador, abusiu, sexualment explícit o ofensiu i inapropiat. Tampoc es tolerarà l'ús dels recursos de l'Entitat amb finalitats il·legals, com ara la comissió de delictes.

Si es té coneixement que s'està fent un mal ús dels equips i els sistemes informàtics de l'Entitat, s'haurà de posar en coneixement a través del Canal de comunicacions i denúncies implementat per la mateixa a tal efecte.

14. Compromís de prevenció de delictes.

SANMY està compromesa i conscienciada amb la responsabilitat penal de la persona jurídica, per això treballa per establir un sistema adequat que previngui la comissió o intenció de cometre delictes perpetrats pels seus representants legals o treballadors i evitar així un risc delictiu i reputacional, perjudicial per a la mateixa.

Amb la introducció de la responsabilitat penal de la persona jurídica al nostre ordenament jurídic espanyol, després de les successives reformes del Codi Penal, s'ha establert que les empreses han de disposar d'un Model de Prevenció de delictes que compleixi els requisits previstos a l'article 31 bis del nostre Codi Penal que contingui:



Aquest itinerari està alineat amb el compromís ètic que l'Entitat ha adoptat.

Per això, davant de possibles indicis o sospites d'incompliment de la normativa, protocols o del present Codi, així com de la preparació o execució de conductes il·lícites, s'ha de posar en coneixement a través del Canal de comunicacions i denúncies implementat per l'Entitat.

15. Regals, obsequis i favors.

SANMY prohibeix rotundament a tots els seus empleats, oferir o rebre cortesies que constitueixin o que es puguin percebre, de manera raonable, com a constitutives d'incentius comercials injustos que violen la Llei, els reglaments i aquest Codi Ètic.

És fonamental que els empleats, col·laboradors i directius de **SANMY** no utilitzin la seva condició i/o vinculació amb l'Entitat amb la finalitat de rebre obsequis o beneficis de qualsevol tipus. De la mateixa manera, queda totalment prohibit demanar gratificacions a clients o proveïdors.

Els empleats o directius que tinguin la potestat d'escollir proveïdors o que puguin influir en les operacions presents o futures de **SANMY**, o que participin en la negociació de contractes, han de tenir una cura especial per evitar accions que puguin crear l'aparença de favoritisme o que puguin afectar negativament la reputació de l'Entitat.

De la mateixa manera, és imprescindible que es realitzin les negociacions de forma transparent i imparcial i de forma justa, evitant així qualsevol discriminació o qualsevol tracte de favor. És important rebutjar obsequis, propines o cortesies d'un proveïdor quan el mateix treballador o directiu està involucrat en l'elecció o la renovació del mateix. Per això cal evitar crear la impressió que s'ofereixen o reben cortesies amb l'objectiu d'obtenir negocis o altres beneficis comercials.

Es poden acceptar, de forma ocasional, menjars o refrigeris, invitacions a esdeveniments esportius o de lleure, sempre que no sigui de forma habitual, i contemplant les exigències següents:

- Aquest obsequi no ha de ser excessivament luxós ni inapropiat.
- Les cortesies o els obsequis no han de ser freqüents i no han de reflectir un patró d'acceptació freqüent per part de la mateixa persona o entitat.
- És imprescindible que l'obsequi o la cortesia no creï l'aparença d'un intent d'influir en les decisions què ha de prendre **SANMY** . Per exemple, no s'han d'acceptar cortesies per part d'un proveïdor si el contracte del qual està a punt de vèncer.
- Si algun empleat o directiu accepta alguna cortesia comercial és important que no es senti incòmode en discutir sobre aquesta cortesia amb els seus superiors o a l'hora de fer públic que ha rebut aquesta cortesia.

Pel que fa als regals, els empleats poden acceptar obsequis no sol·licitats, que no siguin diners en efectiu sempre que s'ajustin a les pràctiques ètiques i comercials raonables dintre del mercat. Alguns dels obsequis o cortesies que poden ser acceptats són els següents:

- Flors, cistelles de fruites o altres obsequis modestos que commemorin alguna ocasió especial com, per exemple, l'aniversari de la creació d'una empresa.

- Obsequis amb un valor comercial escàs com, per exemple, material de papereria, calendaris, bolígrafs, tasses, gorres samarretes o articles promocionals.

Així mateix, qualsevol empleat que ofereixi petits obsequis ha d'assegurar-se que no es pugui interpretar, de manera raonable, com un intent d'obtenir un avantatge comercial injust o que altrament es reflecteixi negativament en la reputació de **SANMY** . Un empleat mai pot fer servir fons o recursos personals per fer alguna cosa que no es pugui fer amb els recursos de **SANMY** ni al contrari. La comptabilització de possibles obsequis sempre s'ha de fer d'acord amb els procediments aprovats per l'empresa i complint la normativa comptable.

Sempre que qualsevol empleat tingui dubtes sobre l'acceptació de qualsevol obsequi o regal, ho haurà de comunicar, així com si es coneix l'acceptació o oferiment no permès segons allò establert, s'haurà de posar en coneixement a través del Canal de comunicacions i denúncies habilitat per l'Entitat.

16. Canal de comunicacions i denúncies.

El Canal de comunicacions i denúncies de **SANMY**, que està gestionat per un tercer extern independent, és l'eina més important per controlar i assegurar el compliment adequat del present Codi Ètic, de les lleis i de les normatives aplicables, així com de tots els procediments interns que disposa l'Entitat, per tal de rebre tota la informació i detectar-ne la possible mala aplicació i evitar riscos i incompliments.

A **SANMY** totes les persones han de sentir-se còmodes per dir el que pensen i expressar les seves opinions i dubtes, especialment pel que fa a les preocupacions ètiques i actituds contràries als principis i valors del present Codi Ètic i la normativa aplicable.

La comunicació i ús del Canal és un dret i un deure per part dels empleats i de totes les persones relacionades amb l'Entitat.

D'aquesta manera, els directius tenen la responsabilitat de crear un entorn obert i de suport on els empleats se sentin còmodes en plantejar dubtes i inquietuds.

SANMY es compromet a investigar tots els casos denunciats respecte a comportaments qüestionables o poc ètics. En tots els casos en què es descobreixi que s'ha produït una esquartera d'aquest Codi ètic mitjançant un comportament inadequat, l'organització és responsable de prendre les mesures pertinents.

Totes les comunicacions del Canal de comunicacions i denúncies de **SANMY** són registrades i tractades amb les garanties d'independència, la

protecció del denunciant i el denunciat, la confidencialitat en la informació i el compliment de la normativa de protecció de dades.

En qualsevol cas, tot professional de **SANMY** que tingui coneixement de la comissió d'un acte presumptament il·lícit o d'un acte d'incompliment del present Codi Ètic o dels codis i manuals que el complementen, haurà de comunicar-ho immediatament, a fi de protegir en interès de tots i de la reputació de l'empresa. L'Entitat està compromesa amb el rebuig absolut a qualsevol represàlia per l'ús i comunicació a través del Canal, sempre que s'actui sota el principi de la bona fe.

La prohibició de represàlies prevista en el paràgraf anterior no impedirà l'adopció de les mesures disciplinàries que procedeixin, quan la recerca interna determini que la denúncia és falsa i ha estat formulada de mala fe.

17. Sistema disciplinari.

Qualsevol infracció o incompliment del present Codi és motiu d'aplicació de les mesures disciplinàries i sancionadores respecte de les conductes contràries a les normes, protocols i procediments interns que es detectin per part de l'Entitat en el marc de la seva activitat, amb independència de les conseqüències finals que es produeixin en seu judicial.

SANMY notificarà i sancionarà les accions o omissions contràries al present Codi, especialment el silenci de la no comunicació per part d'un empleat que tingui coneixement o sospita d'algun incompliment sobre allò establert en aquest, les lleis o les normes internes de l'Entitat.

Amb això **SANMY** persegueix extreure les garanties en el marc del procediment disciplinari, de tal mode que l'Entitat tracta de garantir que tots els que intervenen en els seus processos d'actuació ho fan dins de les normes ètiques que la mateixa aprova i que donen el degut compliment a la Llei i a la normativa aplicable.

18. Entrada en vigor, revisió i actualització.

El contingut del present Codi Ètic és de compliment obligat per a tots els destinataris havent-lo d'acceptar i complir en tots els seus termes.

Es mantindrà vigent fins que sigui modificat o substituït i degudament aprovat i ratificat per l'Òrgan de Compliment de l'Entitat, entrant en vigor des del moment que es procedeixi a la seva comunicació.

El Codi d'Ètic es dóna a conèixer als implicats interns i externs mitjançant activitats de comunicació específiques i mitjançant la seva publicació a la pàgina web de **SANMY** .

Davant de qualsevol dubte que com a treballador, proveïdor o client de **SANMY** li poguessin sorgir sobre aquest Codi Ètic, li preguem es posi en contacte amb nosaltres de manera immediata per tal d'obtenir el màxim grau de transparència en l'execució i desenvolupament del mateix.

A Terrassa, a abril de dos mil vint-i-quatre.