

CÓDIGO ÉTICO



Febrero de 2018

Índice de Contenidos

1.	El objeto del Código Ético	1
2.	Ámbito de aplicación del Código Ético	2
3.	Principios éticos y valores del Grupo Villar	3
4.	Normas y pautas de conducta del Grupo Villar Mir	3
	I. Normas de conducta generales	3
	(a) Respeto a la legalidad.....	3
	(b) Integridad y ética en el desempeño del trabajo	4
	(c) Salvaguarda de la información confidencial y de datos personales	4
	II. Normas de conducta en relación con otros empleados y con el Grupo	5
	(a) Entorno saludable de trabajo	5
	(b) Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación	6
	(c) Utilización responsable de los recursos y medios de trabajo	6
	(d) Protección de la propiedad intelectual e industrial del Grupo y de terceros..	7
	(e) Lealtad al Grupo, tratamiento de los conflictos de interés y política de obsequios.....	8
	III. Normas de conducta respecto de las relaciones con terceros ajenos al Grupo.....	8
	(a) Excelencia y calidad en los trabajos y servicios prestados	8
	(b) Selección y contratación de proveedores	9
	(c) Transparencia en la información facilitada a clientes y al mercado	9
	(d) Respeto a la libre competencia.....	9
	(e) Uso de información privilegiada	9
	(f) Respeto y protección del medio ambiente	10
5.	Prevención de determinadas conductas especialmente graves: ilícitos penales	11
	(a) Prevención de la comisión de delitos en general	11
	(b) Prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo.....	11
	(c) Prevención de delitos de corrupción, cohecho y tráfico de influencias	12
6.	Medidas de cumplimiento del Código Ético.....	13
7.	Vigencia del Código Ético, revisión y actualización	16

1. EL OBJETO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este código ético (el **Código Ético** o el **Código**) recoge los principios éticos, valores y pautas de conducta que inspiran el funcionamiento y las decisiones del Grupo Villar Mir (el **Grupo Villar Mir** o el **Grupo**), y que deben regir la actuación de sus empleados, directivos y administradores en el desempeño de su trabajo.

Este Código pretende reflejar la cultura ética y empresarial del Grupo Villar Mir, basada en el fomento de la excelencia, integridad y el esfuerzo, y las pautas de conducta esperada de cada una de las personas que forman parte del Grupo. En consonancia con las medidas de control y cumplimiento que el propio Código Ético prevé, y que se desarrollan en el Programa de Prevención de Delitos, se pretende garantizar el respeto de la legalidad y de los derechos de los empleados del Grupo y de los terceros que vean afectados por su actividad o que participen en ella.

De conformidad con lo anterior, el presente Código tiene las siguientes finalidades fundamentales:

- (i) La exposición de los principios éticos y valores del Grupo Villar Mir, así como el desarrollo de los modelos y pautas de comportamiento responsable que deben inspirar y guiar la actuación de todas las personas que forman parte del Grupo.
- (ii) En consonancia con el Programa de Prevención de Delitos, la garantía del cumplimiento de la legalidad en el seno del Grupo y la prevención de conductas delictivas o ilícitas, o cualquier tipo de abuso, por parte de los administradores, directivos y empleados del Grupo.
- (iii) La implantación de mecanismos efectivos de monitorización y control del cumplimiento del Código Ético, incluyendo el nombramiento de un Director de Cumplimiento y de Responsables de Cumplimiento en determinadas sociedades del Grupo, la formación de los administradores, directivos y empleados en materia de cumplimiento de las leyes y normas internas del Grupo, y el establecimiento de un canal de denuncias que permita prevenir conductas delictivas o ilícitas.

Asimismo, se prevé la revisión y actualización periódica del Código Ético, en coordinación con las del Programa de Prevención de Delitos, de forma que se adecúen en todo momento a la evolución de las leyes, de la actividad del Grupo y de las tecnologías.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente Código resulta de aplicación a todos los empleados, directivos y miembros de los órganos de administración del Grupo, que, a estos efectos, está compuesto por las siguientes entidades:

- (i) Grupo Villar Mir, S.A.U.;
- (ii) Inmobiliaria Espacio, S.A.;
- (iii) Espacio Activos Financieros, S.L.U.;
- (iv) Mothercare, S.A.;
- (v) Torre Espacio Gestión, S.L.U.;
- (vi) Torre Espacio Restauración, S.L.U.;
- (vii) Espacio Conil, S.A.;
- (viii) Formula Jet, S.L.
- (ix) Espacio Falcon, S.L.U.
- (x) Espacio Aviation Maintenance, S.L.U.

El Código será de general aplicación, sin perjuicio de que otras normas internas del Grupo puedan, en su caso, desarrollarlo o regular pautas de comportamiento específicas para supuestos de hecho concretos o especiales.

Los miembros de los órganos de administración, directivos y empleados del Grupo tienen obligación de conocer y cumplir el Código Ético.

Asimismo, los clientes, proveedores, subcontratistas y colaboradores tendrán a su disposición el Código Ético en la página web del Grupo Villar Mir (www.grupovillarmir.es), para que puedan conocer el funcionamiento, pautas de conducta y forma de actuación del Grupo, que deberán tener presente en sus relaciones con las sociedades del Grupo.

3. PRINCIPIOS ÉTICOS Y VALORES DEL GRUPO VILLAR MIR

Los principios éticos y valores con los que se identifica el Grupo, y que deberán inspirar la actuación de miembros de sus órganos de administración, empleados y directivos, son los siguientes: (1) respeto a la legalidad, (2) honradez, (3) ética profesional, (4) lealtad al Grupo y a sus clientes, (5) integridad, (6) responsabilidad, (7) eficacia, (8) búsqueda de la excelencia, (9) espíritu de superación, (10) transparencia, (11) respeto a la confidencialidad e intimidad de las personas, y (12) apertura a la diversidad, multiculturalidad y libertad en su más amplio sentido.

Mediante la difusión del presente Código Ético, así como en la ejecución de su actividad y en sus relaciones con empleados, directivos, clientes, proveedores, subcontratistas y colaboradores, el Grupo fomentará una “cultura de empresa”, que integre los anteriores principios éticos y valores, así como las normas y pautas de conducta que se exponen en los apartados siguientes.

4. NORMAS Y PAUTAS DE CONDUCTA DEL GRUPO VILLAR MIR

Los empleados y directivos del Grupo deberán seguir las siguientes normas y pautas de conducta, íntimamente ligadas a los principios éticos y valores del Grupo.

I. Normas de conducta generales

(a) Respeto a la legalidad: cumplimiento del ordenamiento jurídico

Los administradores, empleados y directivos del Grupo deberán conocer y cumplir las normas que les resulten de aplicación, y deberán colaborar diligente y eficazmente con las autoridades públicas encargadas de la vigilancia y cumplimiento de esas normas cuando sean requeridos para ello.

El hecho de que un empleado actúe siguiendo las instrucciones de administradores o directivos, o de su superior, no le eximirá de responsabilidad cuando esa actuación sea contraria a la legalidad. Las órdenes o instrucciones que contravengan lo dispuesto en el ordenamiento jurídico no deberán ser obedecidas. Además, los directivos y empleados dispondrán de un canal de denuncias (*vid.* apartado 6) que les permitirá informar sobre órdenes o instrucciones contrarias a la legalidad.

El Departamento jurídico del Grupo estará a disposición de los directivos y empleados para resolver cualquier duda que pudiera surgirles respecto de la legalidad de sus actos en el desempeño de su trabajo, o sobre las instrucciones recibidas de sus superiores.

El Grupo se compromete a apoyar, facilitar y cooperar con cualquier investigación que pueda ser llevada a cabo por las Administraciones Públicas, los organismos reguladores, la Administración de Justicia o por el propio Grupo, por medio de las personas designadas a tal efecto.

Cualquier administrador, directivo o empleado que sea investigado por las autoridades o procesado por actuaciones relacionadas con su actividad profesional deberá comunicarlo de forma inmediata y por escrito al Director de Cumplimiento.

(b) Integridad y ética en el desempeño del trabajo

Los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán actuar frente a sus compañeros y frente a los clientes, proveedores, subcontratistas y colaboradores del Grupo de forma íntegra, honesta y profesional, no siendo aceptables el engaño o la obtención de ventajas de forma injusta.

Todos los administradores, directivos y empleados contribuirán con su actuación ejemplar a fortalecer la reputación del Grupo.

(c) Salvaguarda de la información confidencial y de los datos de carácter personal

El Grupo dispone o puede disponer de información relativa a sus administradores, directivos, empleados, clientes, proveedores, subcontratistas, colaboradores y otros terceros. Salvo por aquella información que tenga carácter público, la información en poder del Grupo deberá ser considerada, en todo caso, como reservada y confidencial.

Los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán utilizar la información y documentación a la que tengan acceso en el desempeño de su trabajo de forma responsable, garantizando su confidencialidad, integridad y un uso acorde con la finalidad con la que ha sido proporcionada o recabada. Deberá prestarse especial cautela respecto del tratamiento de aquella información y documentación que por su naturaleza tenga la condición de confidencial (contractual o legalmente) y aquella que se refiera a datos de carácter personal.

En particular, la información y documentación relativa a los clientes del Grupo son objeto de la más absoluta reserva y deberán tratarse con sumo cuidado, al ser altamente sensibles.

Únicamente podrán ser facilitadas a un tercero, para un fin distinto por el que se recabaron, en los casos en que fueran requeridas en virtud de mandato legal, administrativo o judicial, o mediando consentimiento previo y por escrito del cliente.

El acceso a datos de clientes puede realizarse únicamente con fines profesionales y para los objetivos para los que se recabaron. Su custodia y utilización deberá llevarse a cabo garantizando su derecho a la intimidad y con estricta sujeción a lo establecido por la normativa vigente sobre protección de datos de carácter personal.

En ningún caso las vinculaciones familiares, económicas o personales entre clientes pueden justificar la vulneración del deber de confidencialidad ni suponer un perjuicio de la información o documentación sensible de clientes.

En todo momento se garantizará a los clientes la más absoluta privacidad y confidencialidad en las comunicaciones con ellos, que, en todo caso, se mantendrán en el marco de la respectiva relación contractual que exista.

II. Normas de conducta en relación con otros empleados y con el Grupo

(a) Entorno saludable de trabajo

El Grupo fomentará que los centros de trabajo sean entornos saludables, en los que impere la confianza, el respeto, la cordialidad y el esfuerzo, y en los que los empleados estén altamente motivados y comprometidos con el proyecto.

Se incentivará el trabajo en equipo y la participación, buscando que los empleados del Grupo colaboren los unos con los otros de forma honesta y continua, tanto con los miembros del equipo en el que estén integrados como con el resto de departamentos, garantizando la unidad de cada una de las sociedades del Grupo.

Serán inaceptables y, en su caso, podrán ser objeto de sanciones disciplinarias las conductas abusivas, el acoso, la intimidación o las faltas de respeto en general por parte de cualquier administrador, directivo o empleado.

Los directivos, supervisores y cualquier empleado que tenga a otros empleados bajo su autoridad responderán por las actuaciones de los miembros de su equipo.

El Grupo empleará los recursos debidos para que los directivos y empleados puedan desarrollar su trabajo en condiciones óptimas, comprometiéndose a poner los medios

necesarios para reducir los riesgos laborales asociados a la actividad de cada una de las sociedades integrantes del Grupo.

Asimismo, el Grupo promoverá y adoptará las medidas que resulten oportunas para facilitar a sus empleados la conciliación de la vida laboral y familiar, permitiendo compatibilizar el desarrollo profesional con el personal.

(b) Igualdad de oportunidades, diversidad y no discriminación

El Grupo garantiza la igualdad de oportunidades entre sus directivos y empleados, fomentando la diversidad y rechazando cualquier forma de discriminación, tanto en el proceso de selección de nuevo personal como en los procesos internos de promoción.

En línea con lo anterior, el Grupo garantizará que las contrataciones de directivos y personal, y las promociones internas se basen en criterios de mérito, capacidad y esfuerzo, obviando cualquier circunstancia de los candidatos que no esté asociada a su valía profesional, rendimiento y dedicación.

El Grupo velará por que los directivos y empleados no sean tratados de forma injusta y no sufran ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, religión, opinión política, ideología, creencias, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia personal. Las conductas discriminatorias serán consideradas inaceptables y, según su gravedad, conllevarán sanciones disciplinarias, entre las que podrá estar comprendido el despido.

Los directivos y empleados deberán respetar en sus relaciones con otros directivos o empleados, clientes, proveedores, subcontratistas, colaboradores y cualesquiera terceros con los que tengan relación con motivo de su empleo, los derechos humanos y las libertades públicas recogidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

(c) Utilización responsable y apropiada de los recursos y medios de trabajo

Los medios, bienes, intangibles e instalaciones del Grupo deben ser utilizados para lograr la consecución de los fines a que se destinan, con la diligencia debida para evitar que puedan causar perjuicios económicos o de otra índole al Grupo, y nunca para fines personales. El uso de los activos y la realización de gastos por cuenta del Grupo deben estar sujetos a los principios de eficiencia y austeridad.

Los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán utilizar los recursos de forma responsable y para la finalidad para la que hayan sido puestos a su disposición. Salvo autorización previa y por escrito, en general se prohíbe la utilización de los recursos del Grupo para fines personales.

Los empleados tendrán la obligación de cumplir en todo momento con las políticas de uso de las tecnologías, actuando con especial diligencia en el uso del correo electrónico, los sistemas informáticos y la participación en plataformas de Internet de carácter personal.

En particular, los medios informáticos y los dispositivos móviles que sean facilitados por el Grupo a los administradores, directivos empleados deberán ser utilizados exclusivamente para el desempeño del trabajo, y no para fines particulares.

El Grupo podrá requerir en cualquier momento a los empleados la inmediata devolución de los medios o dispositivos puestos a su disposición, para su retirada, actualización, sustitución o simplemente para comprobar que se les esté dando el uso correcto. A los mismos efectos, en cualquier momento el Grupo podrá efectuar revisiones acerca del uso que se esté dando a esos medios o dispositivos, bien de manera remota o con el empleo de programas, aplicaciones o sistemas informáticos (que no requieran la entrega física del medio o dispositivo).

Se prohíbe a los empleados el uso de la imagen, distintivos, marcas, nombres comerciales y denominaciones sociales del Grupo para actividades ajenas al Grupo y sin autorización previa y por escrito para ello.

(d) Protección de la propiedad intelectual e industrial del Grupo y de terceros

Pertenece al Grupo la propiedad intelectual de los cursos, manuales operativos, programas y sistemas informáticos, informes, estudios, conocimientos o *know-how* y, en general, cualquier otro tipo de documentación, trabajos y demás obras creados, desarrollados y utilizados por sus administradores, directivos y/o personal. Su uso queda restringido al ámbito interno, sin que se permita su utilización sin la previa autorización escrita para fines propios o ajenos, persigan o no ánimo de lucro.

Asimismo, se respetarán los derechos de propiedad intelectual e industrial de terceros. Concretamente, las personas obligadas por este Código no incorporarán, ni utilizarán en el Grupo ningún bien o derecho de naturaleza intelectual o industrial cuya titularidad para su uso o disfrute no se haya obtenido.

(e) Lealtad al Grupo, tratamiento de los conflictos de interés y política de obsequios

Los administradores, directivos y empleados del Grupo actuarán con absoluta lealtad a la organización y a sus clientes, absteniéndose de llevar a cabo cualquier actividad privada o particular que pudiera suponer un conflicto de interés respecto de la actividad del Grupo.

Cualquier conflicto de interés que surja deberá ser comunicado inmediatamente tras su conocimiento al Director de Cumplimiento, de forma que puedan adoptarse las medidas oportunas para que la actuación del Grupo no se vea comprometida.

Queda prohibido que los administradores, directivos o empleados del Grupo entreguen o perciban cualquier tipo de pago, comisión, retribución, obsequio o regalo que pueda considerarse contrario a los valores y estándares éticos promovidos por el Grupo, o a los usos y las costumbres general y socialmente aceptados. En todo caso, los administradores, directivos o empleados del Grupo no podrán dar ni recibir cualquier invitación, regalo u obsequio que pudiera interpretarse como soborno o comisión para obtener una decisión favorable a sus intereses o a los intereses del Grupo en un proceso de toma de decisión.

En caso de duda, cualquier obsequio deberá rechazarse preventivamente o no ofrecerse, según sea el caso, y su aceptación o procedencia deberá ser consultada con el Director de Cumplimiento.

III. Normas de conducta respecto de las relaciones con terceros ajenos al Grupo

(a) Excelencia y calidad en los trabajos y los servicios prestados

Los principios que deberán regir las relaciones con los clientes deben ser el respeto, la cordialidad y la diligencia profesional, rechazándose cualquier tipo de distinción en el trato por motivos de género, raza, orientación sexual, religión, opinión política, creencias, ideología o cualquier otra característica personal.

Los administradores, directivos y empleados deberán tener como principal objetivo la excelencia y la calidad en los servicios prestados a los clientes. Asimismo, el servicio al cliente deberá prestarse en el mínimo plazo posible, sin descuidar el alto estándar de calidad que se espera del Grupo.

Los administradores, directivos y empleados ajustarán los servicios a las peticiones y necesidades de cada cliente. Además, se dará prioridad a la resolución de cualquier queja o

reclamación, tratándose cada una de ellas como una oportunidad de mejorar y fidelizar al cliente.

(b) Selección y contratación de proveedores

La selección, contratación y mantenimiento de relaciones con los proveedores debe llevarse a cabo conforme a los principios de imparcialidad, objetividad y transparencia. Desde el Grupo se persigue un trato equitativo y justo con los proveedores, cuya selección estará basada en criterios objetivos de mérito, experiencia, calidad y excelencia. No se tendrán en cuenta en la selección de proveedores factores ajenos a los estrictamente profesionales, tales como relaciones familiares o de amistad con administradores, empleados o directivos, u otras circunstancias asimilables.

(c) Transparencia en la información facilitada al mercado y a los clientes

El Grupo se obliga a que toda información de carácter comercial, económica o estratégica que se refiera a la situación financiera, actividad y otras circunstancias de las sociedades que integran el Grupo sea facilitada, cuando proceda, de forma completa y veraz.

Los productos y servicios se ofrecerán a los clientes de manera clara, precisa y sencilla, asegurándose de que el cliente comprende efectivamente las condiciones de los servicios y productos ofrecidos. Toda la documentación que deba ser utilizada por el cliente se redactará con claridad y transparencia.

(d) Respeto a la libre competencia

El Grupo se compromete a actuar en los mercados fomentando la libre competencia y respetando estrictamente las normas que regulan la defensa y protección de ésta. En línea con lo anterior, los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán actuar evitando cualquier conducta que pueda suponer una restricción de la libre competencia o un abuso de posición dominante.

Asimismo, los administradores, directivos y empleados deberán observar los principios de actuación necesarios para garantizar la libre formación de precios en el mercado.

(e) Uso de información privilegiada

Los administradores, directivos y empleados del Grupo evitarán llevar a cabo cualesquiera actos tendentes a la obtención o utilización de secretos de empresa o información privilegiada

de entidades ajenas al Grupo, así como a desvelar información relativa a las sociedades del Grupo a terceras personas ajenas a él.

Se entenderá por información privilegiada toda aquella información a la que sólo tengan acceso determinadas personas por razón de su cargo en el seno de una empresa u organización, y que eventualmente podrían aportar una ventaja competitiva a sus concededores.

Cualquier administrador, directivo o empleado que tenga conocimiento de la filtración de información sensible del Grupo a terceras personas ajenas a él deberá ponerlo de inmediato en conocimiento del Director de Cumplimiento o, en su caso, del Responsable de Cumplimiento.

(f) Respeto y protección del medio ambiente

El Grupo está comprometido con la protección y conservación del medio ambiente, por lo que trabaja para desarrollar su actividad cumpliendo con las siguientes premisas: (i) máxima eficiencia en el uso y consumo de los recursos, (ii) mínimo impacto medioambiental, (iii) prevención y minimización de la contaminación, y (iv) protección del medioambiente y del patrimonio histórico y cultural.

El Grupo y sus administradores, directivos y empleados se abstendrán de realizar cualquier actuación que pueda constituir un daño para el medio ambiente. Asimismo, el Grupo se asegurará de que cualquier proveedor o tercero con el que contrate cumpla con la normativa medioambiental.

En su compromiso por contribuir a la protección y conservación del medioambiente, el Grupo asume las siguientes obligaciones:

- Garantizar el cumplimiento de la legislación aplicable y de cualesquiera requisitos de obligatorio o recomendable cumplimiento a los que se adhieran las sociedades pertenecientes al Grupo;
- Promover la mejora continua del comportamiento medioambiental y la prevención de la contaminación;
- Trabajar en la mejora de la optimización en el consumo de los recursos energéticos y materias primas necesarias para los procesos productivos y reducir en la medida de lo posible la generación de residuos; y

- Formar y sensibilizar a los trabajadores sobre la importancia de su participación y su responsabilidad en la conservación del Medio Ambiente en su ámbito de actuación.

5. PREVENCIÓN DE DETERMINADAS CONDUCTAS ESPECIALMENTE GRAVES: ILÍCITOS PENALES

El Grupo está comprometido con evitar la comisión de todas aquellas conductas que sean contrarias al presente Código Ético. El Grupo velará y pondrá especial atención en evitar las conductas que constituyan un ilícito penal, por su mayor gravedad.

(a) Prevención de la comisión de delitos en general

El Grupo pondrá los medios oportunos para prevenir la comisión, por parte de sus administradores, directivos y empleados, de cualquier conducta que pueda constituir un ilícito penal. A estos efectos, el Grupo desarrollará y aprobará un Plan de Prevención de Delitos que permita identificar aquellos delitos cuyo riesgo de incidencia sea superior de acuerdo con la actividad de cada una de las sociedades del Grupo, y que implemente mecanismos para la prevención de conductas delictivas.

(b) Prevención de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo

Los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán cumplir con la normativa vigente en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo. A estos efectos, y sin perjuicio de otras medidas que se desarrollen en el Plan de Prevención de Delitos, los administradores, directivos y empleados deberán cumplir, en todo caso, con las siguientes obligaciones:

- Identificar adecuadamente a todos los clientes o proveedores con los que trabajen.
- Comunicar al Director de Cumplimiento o, en su caso, al Responsable de Cumplimiento, las operaciones que pudieran ser sospechosas y que pudieran estar relacionadas con el blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo, así como aquellas conductas sospechosas de clientes, proveedores u otros administradores, empleados o directivos. El Director de Cumplimiento estará obligado a procesar la comunicación e iniciar la correspondiente investigación interna y, en su caso, reportar a las autoridades.

- Prestar la máxima colaboración a las autoridades competentes en relación con cualquier investigación que se inicie respecto de conductas u operaciones que pudieran constituir un delito de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo.
- No revelar al cliente o proveedor, ni a terceros, las actuaciones de control e investigación que se estén llevando internamente o por las autoridades competentes.
- Seguir los programas específicos de formación en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que organicen las sociedades del Grupo que sean sujetos obligados y a los que sean convocados.

(c) Prevención de delitos de corrupción, cohecho y tráfico de influencias

Los administradores, directivos y empleados del Grupo deberán abstenerse de inducir de cualquier modo a un funcionario público, autoridad o particular a incumplir sus deberes de imparcialidad y objetividad en la toma de decisiones en el desarrollo de su trabajo, o a contravenir cualquier precepto legal.

En particular, y sin ánimo exhaustivo, el Grupo rechaza frontalmente y prohíbe de forma absoluta y terminante las siguientes conductas:

- El ofrecimiento a cualquier funcionario público, autoridad o particular, directa o indirectamente, de algún tipo de dádiva, favor o retribución de cualquier otra clase, con el fin de que viole sus obligaciones para favorecer a cualquier sociedad del Grupo. La prohibición se extiende a aquellos supuestos en los que la entrega de dádiva, retribución o cualquier otro tipo de ventaja se produzca a iniciativa y por petición del funcionario público, autoridad o particular.

En línea con lo anterior, únicamente podrán hacerse regalos, invitaciones o atenciones a autoridades, funcionarios públicos o particulares de conformidad con los usos y costumbres general y socialmente aceptadas, y cuando no supongan una vulneración del ordenamiento jurídico. En este sentido, en ningún caso podrán ofrecerse regalos a funcionarios o autoridades públicas en consideración a su cargo o función.

A los efectos anteriores, el Plan de Prevención de Delitos especificará los criterios que deberán tenerse en cuenta en relación con la entrega de regalos y, en particular, su valor máximo.

- La ejecución de cualquier tipo de actividad o conducta destinada a influir ilícitamente en un funcionario público o autoridad en el desempeño de su cargo, para que adopte (u omite adoptar) una decisión que pudiera favorecer (o perjudicar) a cualquiera de las sociedades que integran el Grupo.
- La solicitud o recepción de un beneficio de cualquier naturaleza de forma injustificada, que tenga por objeto influir en la toma de decisiones en el desempeño de su trabajo, en el sentido de favorecer al que hubiera ofrecido o del que se hubiere solicitado el beneficio frente a terceros, con incumplimiento, por el administrador, directivo o empleado, de sus deberes de actuar con integridad, objetividad e imparcialidad en el desempeño de su cargo.

Los administradores, directivos y empleados que tengan conocimiento de la comisión de cualquiera de las anteriores conductas prohibidas por parte de otros administradores, directivos o empleados, deberán ponerlo en conocimiento del Director de Cumplimiento o, en su caso, del Responsable de Cumplimiento, de forma inmediata y por escrito.

6. MEDIDAS DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

El Grupo, en aras de garantizar el cumplimiento del Código Ético por los directivos y empleados de las entidades del Grupo y de los miembros de sus órganos de administración, implantará mecanismos efectivos de monitorización y control del cumplimiento del Código Ético, que incluirán al menos los siguientes:

– Nombramiento del Director de Cumplimiento

El Grupo nombrará a un Director de Cumplimiento encargado de monitorizar el cumplimiento efectivo del Código Ético, cuyas funciones principales son las siguientes, sin perjuicio de su desarrollo en el Programa de Prevención de Delitos:

- (i) Verificación de que el mapa de riesgos con base en el cual se diseñe el Programa de Prevención de Delitos se adecúa en todo momento a la actividad del Grupo y a la legislación vigente.
- (ii) Supervisión de la actuación de los administradores, directivos y empleados del Grupo, y de que esa actuación se ajusta al Código Ético.
- (iii) Información y difusión del Código Ético y de sus actualizaciones entre los administradores, directivos y empleados del Grupo. El Plan de Prevención de

Delitos contemplará la existencia de un canal directo de comunicación entre el Director de Cumplimiento (y, en su caso, el Responsable de Cumplimiento) y los administradores, directivos y empleados del Grupo, de forma que puedan consultar de forma sencilla y ágil cualquier duda que tengan en relación con el Código Ético, así como comunicar cualquier información que pueda tener relevancia para detectar un incumplimiento.

- (iv) Revisión y elaboración de las actualizaciones periódicas o procedentes del Código Ético y del Programa de Prevención de Delitos, de forma que se encuentren en todo momento adaptados a las actividades del Grupo y a las leyes vigentes.
- (v) Colaboración en la gestión del canal de denuncias y dirección de las investigaciones internas que se deriven de denuncias planteadas por actuaciones de administradores, empleados y directivos contrarias al Código Ético.

El Grupo garantizará la imparcialidad del Director de Cumplimiento y, en su caso, de los Responsables de Cumplimiento, y velará por que se mantengan confidenciales las comunicaciones entre los administradores, directivos o empleados del Grupo y el Director de Cumplimiento o, en su caso, el Responsable de Cumplimiento.

– **Formación de los administradores, directivos y empleados**

El Grupo ofrecerá a sus administradores, directivos y empleados cursos de formación, de forma presencial o telemática, sobre el contenido del Código Ético, el Programa de Prevención de Delitos y cualesquiera otros documentos que desarrollen los anteriores.

La formación ofrecida a los administradores, directivos y empleados incluirá un sistema de evaluación, de forma presencial o telemática, que permita verificar y garantizar el entendimiento y asimilación por su parte del contenido del Código Ético y del Programa de Prevención de Delitos del Grupo en general.

– **Canal de denuncias**

El Grupo fomentará la denuncia, por parte de los administradores, directivos y empleados, de aquellas conductas que resulten contrarias al Código Ético. Para ello, entre otras medidas que puedan ser incluidas en el Programa de Prevención de Delitos, el Grupo implantará un canal de denuncias, gestionado de forma externa al Grupo, y

con la colaboración del Director de Cumplimiento, que permita a los administradores, directivos y empleados del Grupo denunciar conductas delictivas y/o contrarias al Código Ético.

El Grupo garantizará la confidencialidad de las denuncias e investigaciones que se deriven de ellas, y se obliga a no desvelar la identidad de los denunciantes. Además, el Grupo velará en todo caso por que no se adopten represalias frente a los denunciantes, estableciendo sanciones significativas para el que intimide, amenace, reproche o de cualquier otra forma perjudique a un empleado por el hecho de haber formulado una denuncia.

En aras de evitar abusos que resten efectividad al canal de denuncias, el Grupo podrá imponer sanciones a denunciantes cuando, tras las investigaciones correspondientes, se ponga de manifiesto de forma indubitada la falsedad de las denuncias y la existencia de mala fe por parte de los denunciantes.

El Programa de Prevención de Delitos desarrollará los detalles del funcionamiento del canal de denuncias.

– **Sanciones**

El Grupo impondrá sanciones a aquellos administradores, directivos o empleados que incumplan el Código Ético, así como a aquéllos que, por acción u omisión, colaboren, faciliten o simplemente permitan dichos incumplimientos teniendo el deber de evitarlos o denunciarlos.

Las sanciones concretas que deban imponerse en cada caso serán fijadas por el órgano de administración de la sociedad del Grupo afectada, tras consultar al Director de Cumplimiento. Las sanciones se impondrán de forma proporcional según la gravedad del incumplimiento. En los casos de incumplimientos más leves podrá simplemente apercibirse al directivo o empleado afectado, y en los supuestos más graves podrán acordarse el despido disciplinario del directivo o empleado al que se refieran los hechos.

Sin perjuicio de las sanciones a las que se refiere el apartado anterior, en todo caso los administradores, directivos y empleados vendrán obligados a indemnizar los daños derivados del incumplimiento del Código Ético.

El Programa de Prevención de Delitos, y sus sucesivas actualizaciones, podrán prever mecanismos adicionales que contribuyan a garantizar el cumplimiento efectivo del Código Ético y la prevención de la comisión de actos delictivos o ilícitos por parte de los administradores, directivos y empleados del Grupo.

7. VIGENCIA DEL CÓDIGO ÉTICO, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

El presente Código Ético entrará en vigor desde su aprobación por parte de los consejos de administración de Grupo Villar Mir, S.A.U. e Inmobiliaria Espacio, S.A., como sociedades cabeceras del Grupo. Para garantizar su efectividad, el Código Ético será publicado en la página web de Grupo Villar Mir, S.A. y será puesto a disposición de los administradores, directivos y empleados de las sociedades que integran el Grupo a la mayor brevedad posible (bien mediante entrega de un ejemplar en papel, o por correo electrónico, o informando expresamente de su ubicación para su acceso a través de la página web www.grupovillarmir.es). Asimismo, en el momento de su incorporación, se proporcionará o dará acceso a un ejemplar del Código Ético a los nuevos administradores, directivos y empleados del Grupo. A todos ellos se les informará de la obligación que tienen de conocerlo y cumplir lo establecido en él.

El Código Ético será objeto de revisión periódica, según la evolución y los cambios en la composición del Grupo, las actividades que desarrolla, el entorno en el que desarrolla su actividad, la legislación, la sociedad y los avances tecnológicos.

El Director de Cumplimiento será el encargado de proponer al consejo de administración de Grupo Villar Mir, S.A.U. y de Inmobiliaria Espacio, S.A., cuando resulte apropiado, la actualización del Código Ético. No obstante, el Grupo fomentará que en la actualización del Código Ético participen los administradores, directivos y empleados de las demás entidades del Grupo, quienes podrán formular sus propuestas de modificación o revisión del Código Ético directamente al Director de Cumplimiento.

Cualquier modificación, revisión o actualización del Código Ético deberá ser aprobada por los consejos de administración de Inmobiliaria Espacio, S.A. y Grupo Villar Mir, S.A.U., como cabeceras del Grupo, y entrará en vigor el mismo día en que se produzca esa aprobación.