

Código de Conducta y prácticas responsables

SISTEMA DE CORPORATE COMPLIANCE

APROBACIÓN Y MODIFICACIONES

Número de versión 2

Aprobador Administradores mancomunados

Responsable Responsable del SII

Fecha de primera aprobación Enero de 2022

Fecha de segunda aprobación Octubre de 2025

Modificaciones realizadas

Octubre 2025: Adaptación de la Política para reflejar:

- Adaptaciones a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción
- Externalización del canal ético (Whistleblower Software) y actualización de las vías disponibles para comunicar irregularidades.
- Designación del nuevo Responsable del SII, así como su adecuación a los requisitos de las normas UNE 19601:2025 y UNE-ISO 37001:2025.

Índice de contenidos

Carta de Dirección General	4
1. Introducción	5
1.1. Contexto de la organización	5
1.2. Organigrama	5
1.3. Objetivo	6
1.4. Ámbito de aplicación	6
1.5. Visión	6
2. Principios éticos y de relación con los grupos de interés	7
2.1. Respeto por los derechos humanos y Laborales	7
2.2. Respeto y protección del medio ambiente	8
2.3. Rechazo absoluto al fraude y a la corrupción	10
3. Nuestros empleados	11
3.1. Selección y evaluación	11
3.2. Responsabilidades	11
3.3. Conflicto de interés	11
3.4. Fidelidad e integridad de los libros, registros y cuentas	12
3.5. Activos y propiedad	12
3.6. Información confidencial	12
4. Relaciones con terceros	13
4.1. Relación con los clientes	13
4.2. Relaciones con las administraciones públicas	13
4.3. Proveedores	13
4.4. Competidores	13
5. Servicios	14
6. Salud y seguridad	14
7. Sistema Interno de Información (“SII”)	15
7.1. Conflictos de interés e incompatibilidades	16
7.2. Prohibición de represalias y medidas de protección para los comunicantes	16
8. Régimen disciplinario	18
9. Difusión del Código y mejora continua	19
10. Dudas y/o sugerencias	19

Carta de Dirección General

En BARCELONESA GROUP estamos comprometidos con la ética, la transparencia y la mejora continua. Desde 2022 implantamos un **Sistema de Corporate Compliance** para asegurar los más altos estándares de integridad y cumplimiento.

Este **Código de Conducta** es parte esencial de ese sistema. Se aplica a todas las personas que trabajan con nosotros y a terceros que actúan en nuestro nombre. Debe guiar nuestras decisiones y conductas, con tolerancia cero frente al soborno y la corrupción, respeto a la ley y a las personas, seguridad y salud, medio ambiente, competencia leal, confidencialidad y adecuada gestión de conflictos de interés.

Contamos con un **Sistema Interno de Información (SII)**, o Canal Ético, gestionado externamente, que garantiza la confidencialidad, la posibilidad de informar de forma anónima cuando corresponda y la prohibición de represalias. Rogamos comunicar de buena fe cualquier incumplimiento del Código, de nuestras políticas o de la normativa vigente.

La adhesión al Código implica aceptar estos principios y proteger la reputación de BARCELONESA GROUP. Su incumplimiento podrá conllevar medidas disciplinarias conforme a la normativa laboral y convencional aplicable.

Gracias por vuestro compromiso y profesionalidad.

Atentamente,

Enric y Albert Collell Galcerán
Administradores Mancomunados

1. Introducción

1.1. Contexto de la organización

JOAN COLLELL PASCUAL S.L., así como todas las sociedades directa o indirectamente dependientes de ésta (en adelante “**BARCELONESA GROUP**” o el “**Grupo**”), es un grupo empresarial con sede en Cornellà de Llobregat (Barcelona), dedicado a la distribución, formulación, envasado y logística de productos químicos y especialidades, con una posición consolidada en el mercado ibérico y presencia internacional a través de distintas sociedades y centros operativos.

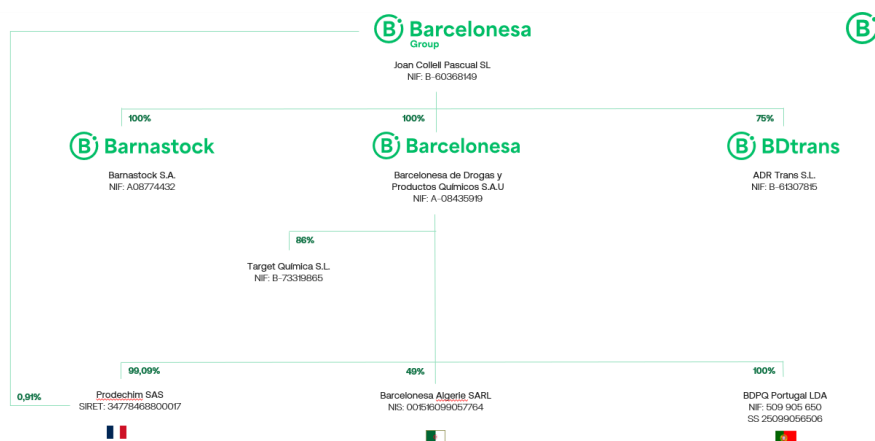
Su modelo de negocio combina capacidades logísticas avanzadas con servicios de valor añadido (blending, packaging, acondicionamiento y soluciones a medida), un fuerte enfoque técnico-comercial por sectores y una gestión regulatoria alineada con los más altos estándares de seguridad, calidad y cumplimiento.

A lo largo de su trayectoria, el Grupo ha evolucionado desde una actividad eminentemente distributiva hacia una plataforma integral de soluciones químicas, incrementando su vertical de servicios técnicos, invirtiendo en instalaciones con altos requisitos regulatorios y desarrollando relaciones estables con fabricantes globales y clientes industriales multisectoriales.

Este proceso ha venido acompañado de la implantación progresiva de sistemas de gestión certificados, la estandarización de procesos críticos de seguridad y la profesionalización de la función de cumplimiento normativo, con la aprobación de un Código de Conducta, el despliegue de un Sistema Interno de Información externo y confidencial y la implementación de políticas específicas en materia anticorrupción, competencia, uso de medios telemáticos y prevención del blanqueo de capitales.

1.2. Organigrama

A nivel orgánico, BARCELONESA GROUP se organiza la siguiente manera:



1.3. Objetivo

El objetivo del presente Código de Conducta es (i) el establecimiento de los modelos y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable que deben guiar a todos los empleados, proveedores, colaboradores y demás personas físicas o jurídicas relacionadas con el Grupo en el desempeño de su actividad profesional, (ii) prevenir comportamientos delictivos e ilícitos en el desempeño de la actividad profesional, y (iii) establecer los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

1.4. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación abarca a los administradores de BARCELONESA GROUP, incluyendo a las personas físicas que estos designaran para representarles en el ejercicio de su cargo, los profesionales y los terceros relacionados como proveedores o socios comerciales, que asuman el compromiso de cumplir con los valores, principios y directrices de conducta de BARCELONESA GROUP, con independencia de su nivel jerárquico, de su localización geográfica o de su dependencia funcional y de la sociedad del Grupo a la que presten sus servicios o con la que mantengan una relación contractual.

1.5. Visión

Nuestra visión es ser un referente empresarial que crece de forma sostenible y responsable, poniendo la integridad en el centro de cada decisión. Aspiramos a crear valor duradero para clientes, personas trabajadoras, proveedores y comunidades, promoviendo una cultura de transparencia, respeto a los derechos humanos, seguridad y salud en el trabajo, diversidad e inclusión, y protección del medioambiente. Nos comprometemos a cumplir rigurosamente la ley y los más altos estándares éticos, a prevenir la corrupción y los conflictos de interés, y a impulsar la innovación y la mejora continua como vías para generar confianza, excelencia operativa y un impacto positivo en la sociedad.

2. Principios éticos y de relación con los grupos de interés

Este Código de Conducta constituye uno de los elementos principales de la gestión de la Sostenibilidad y de la Responsabilidad Social Corporativa ("**RSC**"), y es el cauce para el desarrollo de los principios corporativos de perseverancia, versatilidad y profesionalidad, los cuales forman parte de la esencia de BARCELONESA GROUP.

Este Código se inspira y se alinea con los principales estándares y principios internacionales en materia de conducta empresarial responsable, entre ellos el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los Convenios Fundamentales de la OIT, los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos y las Directrices de la OCDE para una conducta empresarial responsable en ámbitos como derechos laborales, medio ambiente, corrupción y derechos humanos. En concreto, nos referimos a los siguientes:

- UN Global Compact. Iniciativa de Naciones Unidas que promueve diez principios universales de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y lucha contra la corrupción.
- Responsible Care. Programa voluntario de la industria química para mejorar continuamente la seguridad, salud y sostenibilidad ambiental de sus operaciones.
- OCDE. Directrices para una conducta empresarial responsable en ámbitos como derechos laborales, medio ambiente, corrupción y derechos humanos.
- EcoVadis. Plataforma de calificación de sostenibilidad que evalúa empresas en áreas clave como medio ambiente, prácticas laborales, ética y compras sostenibles.
- Normas OIT. Conjunto de convenios y recomendaciones que establecen derechos fundamentales laborales como la libertad sindical, la eliminación del trabajo forzado y la no discriminación.
- Directiva (UE) 2024/1760 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 13 de junio de 2024, sobre diligencia debida de las empresas en materia de sostenibilidad. Normativa europea que obliga a las empresas a identificar, prevenir y mitigar impactos adversos en derechos humanos y medio ambiente en su cadena de valor.
- ISO 20400. Estándar internacional que ofrece directrices para integrar la sostenibilidad en la cadena de suministro.
- ISO 26000. Guía internacional que orienta a las organizaciones sobre responsabilidad social, incluyendo áreas como derechos humanos, prácticas laborales y desarrollo comunitario.

En igual sentido, BARCELONESA GROUP, tiene en consideración los marcos y buenas prácticas reconocidos en el sector químico en la medida en que resulten aplicables.

2.1. Respeto por los derechos humanos y Laborales

BARCELONESA GROUP se compromete a cumplir con los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de debida diligencia en derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción, que gozan de consenso universal, en todas sus actividades empresariales.

En este sentido, se compromete a implementar procesos de debida diligencia en derechos humanos, identificando, previniendo y mitigando los posibles impactos negativos sobre las personas, tanto en

sus propias actividades como en su cadena de suministro. Para ello dispone de diferentes mecanismos como lo son un canal de denuncias, política de compras sostenibles.

Asimismo, el Grupo respeta la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva, así como la no discriminación en el empleo y la ocupación, eliminando el trabajo forzoso, así como rechazando el trabajo infantil, siendo todos ellos principios básicos a respetar en el desarrollo de toda actividad comercial.

Asimismo, el Grupo, se compromete a cumplir con los principios de la Organización Internacional del Trabajo sobre no discriminación, prohibición de trata de personas, esclavitud moderna, salarios justos y libre asociación y eliminación del trabajo forzoso.

En este sentido, en relación con la prohibición del trabajo infantil y forzoso, no se permitirá ninguna forma de trabajo infantil, forzoso o en condiciones de esclavitud. Las empresas proveedoras deberán verificar la edad mínima de contratación según las condiciones y legislaciones aplicables al país de origen y asegurar que todas las formas de trabajo sean libremente escogidas, con especial vigilancia en contextos de vulnerabilidad, incluyendo mujeres y niños.

Respecto las condiciones salariales justas y dignas, BARCELONESA GROUP se asegura que las terceras partes garantizarán una remuneración justa, suficiente para cubrir las necesidades básicas y las de sus personas dependientes. Se deberán respetar, como mínimo, los salarios legales o los establecidos por convenios colectivos, sin distinciones por razón de género, origen o cualquier otra condición personal.

BARCELONESA GROUP promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión ni ninguna otra circunstancia que atañe a la vida privada o pública de las personas.

Además, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo en cada momento.

Por otro lado, BARCELONESA GROUP rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.

Específicamente, el Grupo promueve medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

En su compromiso con el respeto de los Derechos Humanos e integración en su entorno y mercado específico, BARCELONESA GROUP participa en la vida de su comunidad empresarial, social e institucional.

2.2. Respeto y protección del medio ambiente

BARCELONESA GROUP cumple con la legislación, normativas y reglamentos en materia ambiental de aplicación en todos los países en los que lleva a cabo actividades empresariales, así como las políticas y procedimientos de explotación y ambientales del Grupo.

Concretamente, BARCELONESA GROUP, y atendiendo a la actividad que se desarrolla, se compromete a realizar:

- Uso eficiente de energía, agua y materias primas
- Reducción de emisiones
- Gestión de residuos y circularidad
- Gestión y tratamiento seguro de productos químicos
- Impactos sobre la biodiversidad, especialmente en lo que respecta en la cadena de suministro.
- Cumplir con la legislación y otros requisitos medioambientales aplicables. En concreto, y atendiendo al sector al que se desarrolla la actividad, cumplir y gestionar de forma segura todas las sustancias peligrosas, cumpliendo con la normativa vigente (como REACH o GHS), aplicandose medidas para prevenir emisiones, vertidos y exposiciones perjudiciales para las personas y el medio ambiente.
- Hacer que el personal comprenda su responsabilidad en materia medioambiental.
- Implantar un sistema de gestión medioambiental.

Este compromiso se concreta en:

- Informar a todos los empleados y proveedores del contenido de la Política Medioambiental.
- Utilizar el análisis y la optimización, con el objetivo de conseguir mayores cotas de protección del medio ambiente y prevenir la contaminación.
- Tomar las medidas para medir y reducir sus emisiones de gases de efecto invernadero (GEI), tanto en sus propias operaciones como, si es posible, en los productos y servicios que ofrecen a Barcelonesa.
- Gestionar los residuos generados de forma segura y respetuosa con el medio ambiente, adoptando cualesquiera medidas para prevenir vertidos contaminantes a suelos, aguas o atmósfera, así como que promuevan la reducción, reutilización o reciclaje de los residuos siempre que sea posible. Igual compromiso deben cumplir las terceras partes.
- Controlar el cumplimiento de la Legislación y otros requisitos aplicables.
- Cumplir con la normativa de gestión de residuos, vertidos y emisiones.
- Sensibilizar y formar en estos temas a los empleados cuya actividad tiene incidencia significativa en el medio ambiente.
- Cumplimiento de la ley y tolerancia cero con el delito.

El cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales donde quiera que desarrolle sus actividades empresariales es de vital importancia para BARCELONESA GROUP, por cuanto la violación de las leyes y las normas puede acarrear graves consecuencias: penas de cárcel, multas y merma de reputación.

Por ello, todos los directivos de BARCELONESA GROUP tienen la obligación de familiarizarse con las principales leyes, directivas y políticas empresariales que tengan relevancia para su ámbito de responsabilidad. Un conocimiento exhaustivo de las leyes y políticas empresariales vigentes es especialmente importante para los cargos directivos que, debido a sus funciones específicas o al cargo para el que han sido designados, son los responsables de que el Grupo y sus trabajadores se atengan a tales leyes y directivas.

En caso de existir alguna duda sobre la legalidad de una decisión, es preciso contactar con el Compliance Officer del Grupo.

2.3. Rechazo absoluto al fraude y a la corrupción

BARCELONESA GROUP manifiesta su compromiso con la prevención de delitos y el fraude y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones comerciales con clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

Está prohibida toda conducta de fraude, independientemente de si afecta a los activos del Grupo o a los de terceros. Deben establecerse las medidas de control adecuadas para impedir toda actividad fraudulenta (como fraude, malversación, robo, apropiación indebida, evasión, defraudación fiscal o blanqueo de capitales).

En BARCELONESA GROUP está prohibida la entrega o aceptación de sobornos de cualquier tipo, tanto en el sector público como en el privado; la hospitalidad, cuando se ofrece de buena fe y dentro de unos límites razonables; así como aquellos gastos empresariales destinados al mantenimiento de relaciones de cortesía o a la presentación de productos o servicios, son aceptados por el Grupo.

Sin embargo, la Política Anticorrupción de BARCELONESA GROUP establece que estos favores no pueden ofrecerse ni aceptarse cuando pretenden obtener o conceder una ventaja inadecuada. En concreto, no deben aceptarse ni ofrecerse favores de ningún tipo a personas que ostentan cargos públicos.

3. Nuestros empleados

3.1. Selección y evaluación

BARCELONESA GROUP selecciona y promociona a sus empleados basándose en sus capacidades individuales y colectivas, así como en su desempeño profesional.

Además, BARCELONESA GROUP fomenta la no discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, género, estado civil, ideología, opinión política o religión, así como la igualdad de oportunidades de acuerdo a las necesidades de cada puesto de trabajo en cada momento.

3.2. Responsabilidades

Los empleados de BARCELONESA GROUP deberán seguir las pautas de comportamiento siguientes:

- (i) Dedicar las horas de trabajo exclusivamente a los asuntos profesionales en el mejor interés del Grupo.
- (ii) Evitar actitudes que puedan ser consideradas, directa o indirectamente, acoso o intimidación y poner en conocimiento del Grupo cualquier conducta susceptible de serlo.
- (iii) Evitar actividades que puedan ser consideradas, directa o indirectamente, ilegales o corruptas.
- (iv) Defender la competencia libre y leal.
- (v) Tratar a los demás con respeto y consideración.

3.3. Conflicto de interés

Los miembros de BARCELONESA GROUP deben evitar tomar parte en situaciones que den lugar a un conflicto de interés. Se considera que existe un conflicto de interés en aquellas circunstancias en las que hay un conflicto directo o indirecto entre los intereses personales del empleado o de la persona relacionada con el mismo, y los intereses del Grupo.

En relación con los posibles conflictos de interés, los empleados observarán los siguientes principios generales de actuación:

- a) **Independencia:** actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a BARCELONESA GROUP y a sus accionistas e independientemente de los intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los del Grupo.
- b) **Abstención:** abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a

BARCELONESA GROUP, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

- c) **Comunicación:** informar sobre los conflictos de interés en que estén incurso. A tal efecto, la concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de interés deberá comunicarse por escrito al superior jerárquico inmediato y al Compliance Officer.

En el mismo sentido se actuará con los clientes y proveedores actuales o potenciales.

3.4. Fidelidad e integridad de los libros, registros y cuentas

La transparencia de la información es una norma fundamental que debe regir las acciones de los empleados de BARCELONESA GROUP. Por otro lado, ninguna operación o gestión deberá estructurarse de manera que eluda el sistema de control interno establecido.

3.5. Activos y propiedad

Los empleados deben proteger todos los activos empresariales, como la propiedad intelectual e ~~ind~~ los medios electrónicos, el equipo, los fondos, productos y servicios y fomentar el uso empresarial eficiente y legítimo de los mismos.

La buena reputación es uno de los activos más valiosos de BARCELONESA GROUP. Cada uno de los empleados es personalmente responsable de evitar las posibles acciones que puedan perjudicar la reputación del Grupo, debiendo cumplir con la legislación vigente y la normativa interna del Grupo.

3.6. Información confidencial

Los empleados deben proteger la información confidencial, la información empresarial y los secretos comerciales de BARCELONESA GROUP a los que accedan en el ejercicio de su actividad y no podrán utilizarla para el lucro personal o el de terceros.

Asimismo, los empleados se comprometen a no divulgar datos de carácter personal de los profesionales, clientes, proveedores o colaboradores de BARCELONESA GROUP, salvo que medie consentimiento expreso de los interesados o la divulgación esté amparada por la normativa vigente. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

4. Relaciones con terceros

4.1. Relación con los clientes

BARCELONESA GROUP es una compañía orientada a las necesidades del cliente que se basa en la relación a largo plazo que se mantiene con los mismos. Por ello, el compromiso del Grupo se centra en proporcionar el mejor servicio a fin de ofrecer al cliente la máxima calidad.

4.2. Relaciones con las administraciones públicas

Las relaciones con las administraciones públicas deberán tener la máxima transparencia, honestidad y corrección. Se prohíbe a los empleados de BARCELONESA GROUP, tanto directa o indirectamente, ofrecer, conceder, tratar de obtener ventajas o beneficios injustificados que pretendan obtener un beneficio para el Grupo, para sí mismos o para un tercero.

En particular, no podrán dar ni recibir ningún tipo de soborno o de comisión de ninguna otra parte implicada, como funcionarios o personal de otras empresas o partidos políticos, clientes, proveedores o accionistas.

4.3. Proveedores

Los empleados de BARCELONESA GROUP deberán seleccionar y contratar a sus proveedores basándose en una evaluación objetiva e imparcial, evitando entrar en un conflicto de interés o en un trato de favor en la selección de los mismos.

El Grupo exige a sus proveedores el cumplimiento de los principios éticos del Grupo en sus relaciones con la misma, así como el conocimiento y el respeto, en todo momento, de las disposiciones contenidas en el presente Código de Conducta mediante su adhesión al mismo.

4.4. Competidores

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

5. Servicios

BARCELONESA GROUP dedica sus máximos esfuerzos a cumplir con toda la legislación, normativa, reglamentos, registros y otros ordenamientos vigentes a nivel local y mundial en países en los que lleva a cabo su actividad.

La interacción del Grupo con los clientes, entidades reguladoras y organismos de certificación debe ser en todo momento proactiva y transparente.

6. Salud y seguridad

BARCELONESA GROUP promueve un programa de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente en cada momento.

La responsabilidad del Grupo es crear unas condiciones de trabajo que cumplan los requisitos en materia de salud y seguridad. La protección de la salud y la seguridad de los empleados en el lugar de trabajo es una prioridad para el Grupo.

Los empleados de BARCELONESA GROUP se comprometen a respetar y cumplir las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

Si un empleado tiene conocimiento de un accidente o de una situación peligrosa, es su deber informar de ello al Compliance Officer o a la responsable de Prevención de Riesgos Laborales ("PRL") sin demora y, si procede, adoptar medidas correctoras.

Asimismo, el Grupo promueve que los profesionales con los que opera cumplan sus normas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

7. Sistema Interno de Información (“SII”)

Todos los empleados y directivos de BARCELONESA GROUP deben comunicar cualquier incumplimiento de la ley, la normativa interna o los compromisos voluntariamente asumidos por la organización, de los que razonablemente sospechen o tengan conocimiento.

Por ello, el Grupo ha puesto a disposición de todos sus miembros un Sistema Interno de Información (“SII”), también conocido como Canal de Denuncias, gestionado por una plataforma externa a BARCELONESA GROUP y por tanto, asegurando en todo momento el anonimato de la persona informante y la confidencialidad del reporte.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN (“SII”)	
OBJETIVO	Reportar conductas inapropiadas e irregulares
DISPONIBLE EN ¹	https://whistleblowersoftware.com/secure/barcelonesagroup-canaldedenuncias
RESPONSABLE DEL SII*	subdirector General

Asimismo, a petición del comunicante, se podrá mantener una **reunión presencial** con el Responsable del SII, para explicar y detallar los hechos objeto de la comunicación. En este sentido, en caso de recibir una comunicación de incumplimiento y ante la falta de reporte por parte del comunicante, recaerá en el Responsable del SII el deber de realizar dicho reporte a través de la plataforma habilitada al efecto.

Las comunicaciones se podrán realizar tanto de forma anónima como identificada, dándoseles el mismo tratamiento y consideración, y los comunicantes de buena fe estarán protegidos frente a cualquier tipo de represalia que pudieran recibir como consecuencia de su comunicación. Las comunicaciones tendrán, en cualquier caso, carácter confidencial.

Todas las comunicaciones recibidas que presenten una mínima verosimilitud serán investigadas con la autonomía e independencia necesarias para ello y, en todo caso, garantizando los derechos del comunicante y de las personas sobre las que versan los hechos objeto de comunicación. Los datos serán tratados con el más estricto cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal, garantizando, en todo momento, que la identidad de las personas que hagan uso del mismo será tratada con la máxima confidencialidad y que no existirá ningún tipo de represalia contra ellos.

De demostrarse la veracidad del incumplimiento, el infractor se enfrentará a medidas disciplinarias que, conforme al Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable, podrán llegar a implicar el despido disciplinario.

¹ Página web de BARCELONESA GROUP > Canal Ético > Crear una nueva comunicación

En orden a garantizar el eficaz funcionamiento del SII, el Grupo ha aprobado el Procedimiento de gestión de las informaciones recibidas ("**Protocolo del SII**"), en el cual se regula el uso del SII y el modo de proceder en la posterior investigación de los hechos puestos en conocimiento de la organización.

BARCELONESA GROUP anima a todos los empleados, directivos y responsables de equipo a actuar de forma proactiva, comunicando cualquier potencial incumplimiento. Asimismo, los directivos del Grupo se han de comprometer, además de lo anterior, a predicar con el ejemplo, siendo los máximos exponentes de los principios y valores recogidos en el Código de Conducta.

7.1. Conflictos de interés e incompatibilidades

En el supuesto de incompatibilidad o conflicto de interés, esto es, que la persona afectada por la comunicación fuera la Responsable del SII, la comunicación será gestionado bien por el Responsable de Recursos Humanos y/o por la Responsable Legal o, en su caso, externalizada a un despacho de abogados especializado, quien se encargará de iniciar el procedimiento de investigación pertinente. Lo mismo sucederá, cuando concurra la incompatibilidad de la Responsable del SII para tratar un asunto concreto, siendo apartada de todos los procesos en relación con el mismo.

7.2. Prohibición de represalias y medidas de protección para los comunicantes

Aquellas personas que formulen cualquier clase de comunicación de incumplimiento, según lo aquí previsto y de buena fe, quedan protegidas frente a cualquier tipo de represalia, discriminación y penalización por motivo de las denuncias realizadas. En particular, no se adoptará, ni durante la investigación ni tras su finalización, medida alguna que perjudique al comunicante de buena fe en su carrera profesional, o que suponga la cesación de la relación laboral. Adicionalmente, el Grupo sancionará cualquier tipo de represalia contra los comunicantes de buena fe.

La prohibición de represalias anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y que el comunicante la ha realizado siendo consciente de su falsedad y actuando con mala fe.

Se entenderá por represalia toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al comunicante.

A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, son consideradas represalias las siguientes:

- (i) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba.
- (ii) Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- (iii) Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

- (iv) La no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido.
- (v) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- (vi) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.
- (vii) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- (viii) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- (ix) Denegación de formación.
- (x) Discriminación, o trato desfavorable, o injusto.

Las medidas recogidas en los anteriores numerales (i) al (iv), no serán consideradas represalia cuando se lleven a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

Asimismo, en aplicación del artículo 36 de la Ley 2/2023, se hace saber que la persona que viera lesionados sus derechos por causa de su comunicación o revelación una vez transcurrido el plazo de dos años, podrá solicitar la protección de la autoridad competente que, excepcionalmente y de forma justificada, podrá extender el período de protección, previa audiencia de las personas u órganos que pudieran verse afectados (la denegación de tal extensión del período de protección deberá estar motivada).

Igualmente, los actos que tengan por objeto impedir o dificultar la presentación de comunicaciones y revelaciones, así como los que constituyan represalia o causen discriminación tras la presentación de aquéllas al amparo de la Ley 2/2023, serán nulos de pleno derecho y darán lugar, en su caso, a medidas correctoras disciplinarias o de responsabilidad, pudiendo incluir la correspondiente indemnización de daños y perjuicios al perjudicado.

La prohibición de represalias también se aplicará en relación con aquellas personas que estén relacionadas con el comunicante y que pudieran sufrir represalias en un contexto laboral, como sus compañeros o familiares. De la misma forma, la protección se extenderá a aquellas personas que hayan ayudado al comunicante en el proceso de comunicación.

BARCELONESA GROUP, reconociendo los fines del artículo 20 de la Directiva Whistleblowing, y del artículo 37 de la Ley de protección al informante, velará por que todos sus integrantes tengan acceso, según corresponda, a las siguientes medidas de apoyo:

- (i) **Información y asesoramiento completo e independiente** sobre los procedimientos y recursos que tienen a su disposición en materia de cumplimiento normativo, de protección frente a represalias, y sus derechos como personas afectadas.
- (ii) **Asistencia efectiva** por parte, esencialmente, del Responsable del Sistema Interno de Información, frente a represalias.

- (iii) **Asistencia jurídica** en los procesos judiciales o administrativos que se pudieran derivar por razón de sus comunicaciones, sean éstos nacionales o transfronterizos, en este caso, de conformidad con la normativa comunitaria.
- (iv) **Asistencia financiera y medidas de apoyo** en su condición de comunicantes, incluido apoyo psicológico tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

Todo ello, además, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder a la persona comunicante, al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

8. Régimen disciplinario

De conformidad con lo establecido en el Convenio colectivo de aplicación y en la normativa laboral vigente, y con el fin de garantizar la efectividad del Sistema de Corporate Compliance de BARCELONESA GROUP, los incumplimientos de las obligaciones previstas en el presente Código podrán dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de acuerdo con el régimen disciplinario previsto en dicho Convenio.

En función de su naturaleza y gravedad, dichos incumplimientos podrán ser calificados como falta grave o muy grave, conforme a lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores y demás normativa aplicable.

9. Difusión del Código y mejora continua

El Código de Conducta será puesto a disposición y en conocimiento de todas aquellas personas que estén vinculadas con BARCELONESA GROUP y se revisará y actualizará periódicamente.

Cualquier revisión o actualización que suponga una modificación relevante del Código de Conducta, se requerirá la aprobación por el Órgano de Gobierno de BARCELONESA GROUP.

10. Dudas y/o sugerencias

Recuerda que, si tienes alguna **duda y/o sugerencia** sobre la interpretación y/o aplicación del contenido del presente Código, respecto del Sistema de Corporate Compliance del Grupo, así como, cualquier cuestión en materia de cumplimiento normativo, esta deberá ser planteada inmediatamente al Compliance Officer mediante el envío de la misma a la siguiente dirección de correo electrónico habilitada al efecto: compliance@grupbarcelonesa.com.

Sin embargo, el **reporte** o comunicación de conductas inapropiadas, irregulares y susceptibles de vulnerar el contenido del presente Código o del Sistema de Corporate Compliance, deberán ser reportadas mediante el **SII** o **Canal de Denuncias** habilitado a tal efecto.

Vías de Comunicación

Dudas y Sugerencias de
corportate compliance

compliance@grupbarcelonesa.com

Reportar - Conductas
inapropiadas e irregulares

<https://whistleblowersoftware.com/secure/barcelone-sagroup-canaldedenuncias>



barcelonesa@barcelonesa.com

[barcelonesa.com](https://www.barcelonesa.com)

The data contained in this document are based on our knowledge.
This information does not imply any warranty, the customer must
ensure the suitability of the content for its particular purpose. Our
products are sold in accordance with our General Conditions of Sale.