

CÓDIGO DE CONDUCTA

Fundada en 1997, TRIGO es una empresa multinacional que ofrece soluciones operativas de gestión de la calidad y de la cadena de suministro para el sector manufacturero, especialmente en las industrias del transporte. Nuestros servicios tienen como objetivo garantizar la máxima capacidad de respuesta, flexibilidad, visibilidad y trazabilidad, basándonos en la experiencia de nuestros equipos operativos y en unos conocimientos técnicos reconocidos por nuestros clientes en los sectores más exigentes (automoción, aeroespacial, etc.).

El Grupo TRIGO se ha convertido en una empresa de renombre mundial, con miles de empleados en Europa, África, Asia y América. Hemos construido nuestra marca y nuestra sólida reputación en todo el mundo ofreciendo servicios excepcionales, respaldados por un sólido enfoque basado en el riesgo que abarca la calidad, la seguridad, la seguridad de la información y las cuestiones medioambientales, y manteniendo unos elevados estándares éticos.

Como empleado de TRIGO, ya sea fijo o temporal, contribuyes a alcanzar nuestros objetivos y a proteger nuestra marca. Por eso nuestro Código de Conducta reviste una importancia fundamental. Las acciones que llevamos a cabo y las decisiones que tomamos cada día muestran al mundo quiénes somos.

Actuamos como «One TRIGO» y esperamos que todos los empleados, independientemente de su ubicación o cargo:

- Actúen de acuerdo con este Código de Conducta y cumplan todas las leyes y normativas aplicables,
- Actúen de manera que reflejen nuestros valores siempre que se enfrenten a una situación ética,
- Denuncien cualquier comportamiento que no se ajuste a este Código de Conducta o a nuestros valores, sin que se produzcan represalias por plantear una inquietud de buena fe.

N.º de versión	Fecha de entrada en vigor (mm/dd/aa)	Página(s)	Descripción de los cambios
-	18/04/19	Todas	Versión inicial
-	05/07/24	5	Inclusión de un capítulo sobre «Igualdad de género»
A	15/07/26	Todo	Actualización exhaustiva, con una mayor cobertura de los derechos humanos, las condiciones laborales y la integridad empresarial. Incorporación de una referencia al documento.

Nota: El Código de Conducta se revisa al menos cada dos años para garantizar su continua relevancia y su alineación con la normativa aplicable y las mejores prácticas. Esta revisión la dirige el responsable de ESG del Grupo, con el apoyo del departamento jurídico del Grupo.

VALORES DE TRIGO**ESPÍRITU DE EQUIPO GLOBAL**

Valoramos el compromiso individual y colectivo, la lealtad y la honestidad, con pleno respeto por las culturas y las personas locales.

Cómo se traduce este valor en la práctica:

TRIGO se compromete a fomentar el apoyo mutuo y la confianza en todos los niveles de la empresa.

Como equipo global, nos respetamos mutuamente y valoramos la contribución de cada empleado al desarrollo de TRIGO.

- Animamos a los empleados a expresarse libremente para que puedan mejorar sus actividades laborales.
- Fomentamos la comunicación entre todas las funciones y en todos los niveles (a nivel local, nacional y global) y te animamos a compartir tu experiencia, conocimientos, éxitos y puntos de vista para apoyar nuestro crecimiento.
- Esperamos que todos trabajen en equipo y apoyen a sus compañeros en beneficio de nuestros clientes y del éxito colectivo del Grupo.

EXCELENCIA

Ofrecemos resultados sobresalientes, basados en la creatividad, la fiabilidad y la eficiencia continuas.

Cómo se traduce este valor en la práctica:

Para TRIG, la excelencia no es solo un valor, es nuestro objetivo diario. Ofrecemos un alto rendimiento y respondemos con rapidez.

- Nos esforzamos por utilizar los recursos puestos a nuestra disposición para las actividades profesionales en beneficio de la empresa.
- Nos comprometemos a cumplir con los más altos estándares de rendimiento y nos esforzamos continuamente por aplicar las prácticas más eficientes en beneficio de nuestros clientes.
- Buscamos y proponemos formas de mejorar nuestras actividades individuales y la organización, además de informar a la dirección al respecto.

Esto se plasma en el Sistema de Gestión de TRIGO, que garantiza la coherencia, la calidad y la mejora continua de los servicios que ofrecemos a nuestros clientes.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

Nos esforzamos por el éxito de nuestros clientes ofreciéndoles soluciones a medida para sus retos de calidad más críticos.

¿Cómo se traduce este valor en la práctica?

Aprovechamos nuestra amplia experiencia en calidad y nuestra búsqueda de la excelencia para ofrecer servicios de calidad de alto nivel y a medida sobre el terreno, y para establecer colaboraciones duraderas con nuestros clientes.

- Escuchamos atentamente y analizamos las peticiones de nuestros clientes y buscamos la solución más adecuada para satisfacer sus necesidades.
- Somos socios de confianza que nos esforzamos por cumplir nuestros compromisos en cuanto a plazos, costes, calidad y rendimiento.
- Demostramos profesionalidad y un comportamiento impecable, lo que nos permite garantizar la calidad de nuestros servicios y ganarnos la confianza de nuestros clientes, incluso en situaciones complejas en las que intervienen terceros.

INICIATIVA

Confiamos en personas valientes e innovadoras, líderes y profesionales de confianza que asumen la responsabilidad de sus actos.

¿Cómo se traduce este valor en la práctica?

Queremos que nuestros empleados encarnen el espíritu de iniciativa:

- Fomentando y proponiendo nuevas ideas a sus responsables para mejorar los procesos actuales.
- Creando las condiciones adecuadas para que aporten de forma proactiva soluciones innovadoras y de valor añadido.

Estamos convencidos de que cada uno de nosotros puede aportar valor añadido.

El programa de excelencia operativa del Grupo TRIGO es un mecanismo clave para hacer posible esta iniciativa.

RESPECTO POR LAS PERSONAS

Creemos que las relaciones laborales sólidas y sostenibles se basan en el respeto mutuo, la equidad y la comunicación abierta. Se espera que cada uno de nosotros respete los derechos de los demás, trate a todos con dignidad y sea consciente de las diferencias culturales, reconociendo que la diversidad de perspectivas y orígenes es una fuente de valor para el Grupo.

También nos comprometemos a actuar con honestidad y equidad en todas nuestras interacciones, promoviendo un entorno de trabajo en el que el diálogo sea abierto, transparente y constructivo, y en el que cada empleado se sienta valorado, seguro y respaldado.

CONDUCTA RESPETUOSA EN LAS INTERACCIONES PROFESIONALES

En todas las interacciones profesionales, ya sean internas o externas, incluidas las misiones o proyectos en las instalaciones de los clientes, se espera que los empleados demuestren los más altos estándares de profesionalidad, respeto y neutralidad. Esto se aplica a todas las situaciones, incluidas las inspecciones, las actividades presenciales, las formaciones, las auditorías, etc. En todas las circunstancias, los empleados representan al Grupo y deben asegurarse de que su comportamiento refleje los valores de TRIGO y preserve la calidad de nuestras relaciones con los clientes y socios.

Se espera que los empleados:

- **Mantener** en todo momento un diálogo **respetuoso**, objetivo y constructivo.
- Centrar las conversaciones estrictamente en temas profesionales relevantes para la misión.
- Abstenerse de realizar preguntas o comentarios de carácter personal, intrusivo o ajeno a la actividad profesional, incluidos aquellos relacionados con características personales, creencias u opiniones políticas.
- Evitar cualquier forma de sarcasmo, condescendencia o comportamiento que pueda percibirse como despectivo o inapropiado.
- **Mostrar sensibilidad cultural y respeto** por los orígenes y las diferencias de cada persona.
- Asegurarse de que su conducta contribuya a crear un clima de confianza que permita un diálogo abierto y profesional.

NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD

En TRIGO, nos comprometemos a fomentar un entorno de trabajo justo, respetuoso, libre de discriminación y de sesgos de género, y que garantice la igualdad de oportunidades para todos los empleados. TRIGO no tolera ninguna forma de discriminación basada, entre otros, en el género, la edad, la nacionalidad, el origen étnico o social, la raza, el color, la religión o las creencias, la casta, el idioma, la discapacidad, el estado de salud, el embarazo, el estado civil, la orientación sexual, la opinión política, la afiliación sindical o cualquier otra característica personal ajena al rendimiento profesional.

Todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluidas la contratación, la asignación de funciones, la remuneración, los ascensos, la formación, las medidas disciplinarias y el cese, se basan exclusivamente en criterios objetivos, tales como los requisitos del puesto, las cualificaciones, la experiencia, el rendimiento y las competencias.

El Grupo promueve la igualdad de trato y espera que todos los empleados contribuyan a crear un entorno de trabajo en el que se respete la diversidad y en el que cada empleado se sienta valorado, seguro y respaldado. Concede especial importancia a la prevención de comportamientos en el lugar de trabajo que puedan crear un ambiente laboral hostil, intimidatorio o degradante, incluida cualquier forma de sexismo.

Se espera que los empleados:

- **Fomenten** en todo momento **las interacciones respetuosas** y se aseguren de que sus palabras y acciones no menoscaben la dignidad de los demás.
- **Eviten cualquier forma de comportamiento sexista**, ya sea explícito o implícito, incluidos los comentarios inapropiados, los estereotipos o las actitudes que refuercen los prejuicios de género.
- **Abstenerse de hacer bromas o comentarios inapropiados**, incluidas las bromas relacionadas con el género, la apariencia o los roles, que puedan percibirse como ofensivas o excluyentes.

- **Garantizar la equidad en las interacciones diarias**, incluida la asignación de tareas, las oportunidades de intervención, la retroalimentación y el reconocimiento.

Los directivos desempeñan un papel clave en la promoción de la no discriminación, especialmente de la igualdad de género, y se espera de ellos que:

- Den ejemplo y fomenten un entorno positivo y respetuoso.
- Denunciar los comportamientos inapropiados cuando se produzcan.

LUCHA CONTRA EL ACOSO

TRIGO se compromete a proporcionar un entorno de trabajo libre de toda forma de acoso, intimidación y conducta abusiva. El acoso incluye cualquier comportamiento verbal, físico o visual no deseado que cree un entorno de trabajo hostil, intimidatorio o degradante, o que menoscabe la dignidad de una persona. Puede ser de naturaleza psicológica, física o sexual. Se espera que los empleados se comporten de manera respetuosa y profesional en todo momento. Queda estrictamente prohibida cualquier forma de acoso, incluyendo el acoso escolar, la conducta hostil, los comentarios o acciones inapropiados y el contacto físico no deseado.

SALUD Y SEGURIDAD

TRIGO se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro y saludable para todos los empleados, contratistas y terceros, con el fin de prevenir accidentes, lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Se espera que los empleados cumplan con las leyes y normativas aplicables en materia de salud y seguridad, así como con las normas internas de TRIGO y los requisitos de seguridad de los clientes. Esto implica que los empleados:

- **Sigan todas las normas y procedimientos de seguridad** aplicables a sus actividades y a su lugar de trabajo.
- **Utilicen el equipo de protección individual adecuado** y se aseguren de que se utiliza correctamente.
- **Identifiquen y notifiquen situaciones o comportamientos inseguros** que puedan suponer un riesgo para ellos mismos o para otras personas.
- **Actúen de forma responsable y se mantengan alerta** para proteger su propia seguridad y la de los demás.

También se espera que los responsables:

- Dar ejemplo y fomentar una sólida cultura de seguridad.
- Proporcionar el equipo de protección individual adecuado y garantizar que los requisitos de seguridad se apliquen de forma sistemática en las operaciones diarias.
- Garantizar que los empleados reciban la formación adecuada y sean conscientes de los riesgos de seguridad.
- Tomar las medidas adecuadas para hacer frente a comportamientos o condiciones inseguras.

CONDICIONES DE TRABAJO

TRIGO se compromete a promover condiciones de trabajo justas en todas sus operaciones, de conformidad con la legislación y la normativa laboral aplicables en los países en los que opera. El Grupo reconoce que determinadas actividades pueden requerir modalidades de trabajo específicas, como el trabajo por turnos o jornadas laborales prolongadas, en función

de los requisitos de los clientes y las limitaciones operativas. Estas situaciones pueden afectar al equilibrio entre la vida laboral y personal de los empleados, así como a su bienestar general. Por lo tanto, el Grupo promueve prácticas organizativas y de gestión destinadas a prevenir cargas de trabajo excesivas y a limitar su impacto en el bienestar de los empleados. Esto incluye:

- Garantizar **el cumplimiento de la legislación laboral aplicable**, especialmente en lo que respecta a las horas de trabajo y los períodos de descanso.
- Fomentar una **distribución justa y equitativa de la carga de trabajo** y una asignación clara de responsabilidades.
- Fomentar **formas de trabajo sostenibles**.
- Garantizar que las condiciones de trabajo sean adecuadas a la naturaleza de las actividades locales (incluidos el equipamiento, la ergonomía y la consideración de las condiciones meteorológicas).

Se espera que los empleados cumplan las normas laborales aplicables, respeten el lugar de trabajo y el equipamiento facilitado, y los utilicen de forma adecuada y responsable.

Asimismo, se espera que los responsables:

- Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral aplicable y de las políticas internas dentro de su ámbito de responsabilidad.
- Prestar atención a la organización del trabajo y a la distribución de la carga de trabajo.
- Contribuir al compromiso de los empleados creando condiciones que fomenten la motivación, el bienestar y el rendimiento en las operaciones diarias.

TRABAJO INFANTIL Y FORZADO

TRIGO se compromete a prevenir el trabajo infantil y a prohibir cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio en sus operaciones y relaciones comerciales.

El Grupo cumple con las leyes y normativas aplicables en materia de edad mínima para trabajar en cada país en el que opera y se adhiere a las normas reconocidas internacionalmente. TRIGO no contrata a trabajadores menores de la edad mínima legal para trabajar y presta especial atención a garantizar que los trabajadores jóvenes, cuando lo permita la ley, no estén expuestos a condiciones de trabajo inadecuadas o peligrosas.

Todo trabajo debe ser voluntario. Los empleados deben tener libertad para incorporarse a su empleo y abandonarlo de conformidad con la legislación aplicable. TRIGO promueve prácticas de contratación y empleo justas y transparentes, incluida la prohibición de la retención de documentos, las tasas relacionadas con la contratación y cualquier forma de coacción, presión o restricción.

INTEGRIDAD Y CONDUCTA EMPRESARIAL ÉTICA

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

TRIGO se compromete a desarrollar su actividad con integridad y transparencia. El Grupo prohíbe toda forma de corrupción, soborno y tráfico de influencias, tanto en el sector público como en el privado.

La corrupción consiste en ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar una **ventaja indebida** con el fin de influir en una decisión u obtener un beneficio indebido. Esto puede implicar dinero, regalos, atenciones, servicios o cualquier otra ventaja, ya sea proporcionada directamente o a través de un tercero. Dichas prácticas están estrictamente prohibidas, independientemente de:

- de si en ellas intervienen funcionarios públicos o particulares
- si la ventaja se ofrece, se promete o se entrega efectivamente
- si la acción se lleva a cabo directamente o a través de intermediarios

¿Cuáles son las consecuencias?

- La corrupción expone tanto a los empleados como al Grupo a graves riesgos legales, financieros y de reputación, incluidas sanciones penales.
- Cualquier incumplimiento de estos principios puede dar lugar a medidas disciplinarias, procedimientos judiciales y sanciones.

¿Qué significa esto en la práctica?

Los empleados nunca deben utilizar los recursos o la posición de TRIGO para obtener una ventaja indebida y se espera de ellos que:

- **Actúen con integridad** en todas las relaciones comerciales, incluidas las con clientes, proveedores y socios.
- **Rechacen cualquier beneficio que pueda influir** o dar la impresión de influir en una decisión.
- **Garantizar la transparencia en las relaciones comerciales**, especialmente en las negociaciones contractuales o los procesos de contratación pública.
- **Mantenerse alerta en situaciones en las que intervengan terceros**, intermediarios o funcionarios públicos.

No debes:

- Ofrecer o aceptar **dinero en efectivo, regalos, invitaciones o cualquier beneficio** cuando se encuentre en una posición que le permita influir en una decisión empresarial que pueda beneficiarle a usted, al donante o a cualquier tercero, o que pueda percibirse razonablemente como una influencia en su criterio.
- Conceder un trato preferencial a cambio de un beneficio personal o para un tercero.
- Recurrir a intermediarios, agentes o consultores para llevar a cabo acciones que estarían prohibidas si se realizaran directamente.
- Ofrecer cualquier ventaja (incluso después de que se haya tomado una decisión) como recompensa por un resultado favorable.
- Realizar cualquier pago, aunque sea pequeño o extraoficial, para acelerar un trámite administrativo («pagos de facilitación»).

Regalos e invitaciones

Solo se podrán ofrecer o recibir regalos, comidas o invitaciones si se trata de artículos promocionales ocasionales y de escaso valor o de cortesías comerciales habituales, siempre que sean razonables, transparentes, sin ninguna expectativa de contraprestación y que no influyan, ni parezcan influir, en una decisión.

Cualquier regalo o beneficio que pueda influir, o que se perciba que influye, en una decisión debe rechazarse. Los pagos en efectivo o los beneficios equivalentes al efectivo están estrictamente prohibidos.

¿Conflictos de intereses?

Se produce un conflicto de intereses cuando los intereses personales de un empleado, o los de un familiar cercano o socio, puedan interferir, o parecer que interfieren, con los intereses de TRIGO y el desempeño imparcial de sus funciones.

Los conflictos de intereses no son necesariamente ilegales, pero pueden comprometer la objetividad, generar riesgos de decisiones poco éticas y dañar la reputación del Grupo si no se gestionan adecuadamente.

Se espera que los empleados:

- Eviten situaciones que puedan comprometer su objetividad o independencia.
- Comunicar a sus superiores cualquier conflicto de intereses real, potencial o aparente.
- Abstenerse de participar en decisiones o procesos en los que exista dicho conflicto.

Los conflictos de intereses pueden surgir, en particular, cuando:

- Se participe en la **contratación, evaluación o promoción** de un familiar, pareja o conocido cercano.
- Participar en la **selección de un proveedor, subcontratista o agencia de trabajo temporal** con el que usted o un familiar cercano mantenga una relación personal, financiera o profesional.
- Tener un **interés financiero directo o indirecto** en una empresa que sea cliente, proveedor o competidor de TRIGO.
- Aceptar un cargo, una actividad o un compromiso externo que pueda **interferir con sus obligaciones o generar un conflicto de intereses**.
- Utilizar o tener acceso a **información confidencial** que pudiera utilizarse en beneficio propio.

La transparencia y la comunicación temprana son esenciales para prevenir y gestionar adecuadamente cualquier posible conflicto de intereses.

Terceros e intermediarios

Se debe prestar especial atención al trabajar con intermediarios (agentes, consultores, socios), ya que pueden exponer al Grupo a riesgos de corrupción.

Los empleados deben asegurarse de que:

- Los servicios sean legítimos y estén claramente definidos.
- La remuneración sea adecuada y transparente.
- El tercero cumpla con el Código de Conducta de TRIGO.

Relaciones con los funcionarios públicos

Los funcionarios públicos están sujetos a una normativa estricta. Entre ellos se incluyen cualquier representante del gobierno o de una autoridad pública, los empleados de entidades estatales o controladas por el Estado, y los candidatos o representantes de organizaciones políticas.

Los empleados deben:

- Evitar cualquier situación que pueda percibirse como un intento de influir en una decisión pública.
- No ofrecer nunca regalos, pagos o ventajas a funcionarios públicos.

Patrocinio, donaciones y mecenazgo

TRIGO puede participar en actividades de patrocinio, donaciones o mecenazgo para apoyar iniciativas sociales, culturales, benéficas o deportivas que sean coherentes con sus valores y normas éticas.

Dichas contribuciones deben realizarse de buena fe, con fines legítimos, y no deben utilizarse para obtener una ventaja indebida o influir en una decisión empresarial. De hecho, el patrocinio, las donaciones o el mecenazgo pueden presentar riesgos de corrupción, especialmente cuando:

- Se utilizan para beneficiar indirectamente a un socio comercial, a una persona con capacidad de decisión o a un funcionario público.
- Están relacionados con una relación comercial actual o potencial.
- Carecen de transparencia o de la documentación adecuada.

Se espera que los empleados que participen en este tipo de iniciativas:

- Asegurarse de que la organización beneficiaria sea legítima y esté en consonancia con los valores de TRIGO.
- Verifiquen que no exista ningún interés personal, directo o indirecto, para ellos mismos ni para ninguna parte relacionada.
- Asegurarse de que las contribuciones sean razonables, transparentes y estén debidamente documentadas.
- Siguen los procesos de aprobación internos antes de comprometer cualquier recurso (sujeto a la aprobación del vicepresidente ejecutivo).
- Prestar atención a cualquier posible vínculo con funcionarios públicos o personas políticamente expuestas.

LUCHA CONTRA EL FRAUDE

TRIGO se compromete a prevenir y detectar cualquier forma de fraude en sus operaciones y actividades empresariales. Se entiende por fraude cualquier acto u omisión intencionados destinados a engañar, inducir a error u obtener una ventaja indebida, ya sea financiera o no financiera, en perjuicio del Grupo, sus clientes, socios o empleados.

¿Cuáles son las consecuencias?

- El fraude expone tanto a los empleados como al Grupo a importantes riesgos legales, financieros y de reputación.
- Cualquier incumplimiento de estos principios puede dar lugar a medidas disciplinarias, procedimientos judiciales y sanciones.

¿Qué significa esto en la práctica?

Se espera que los empleados actúen con honestidad e integridad en todas sus actividades profesionales y que:

- Garantizar que la información, los registros y los informes sean precisos, completos y fiables.
- Utilizar los recursos de la empresa de forma responsable y únicamente con fines legítimos.
- Cumplir con los controles y procedimientos internos, especialmente en los procesos financieros y operativos.

No debe:

- Falsificar informes, hojas de asistencia, gastos o cualquier registro de la empresa.

- Hacer un uso indebido de los fondos, el equipo o los activos de la empresa con fines personales.
- Ocultar errores o irregularidades.
- Manipular datos o información para alcanzar objetivos personales o empresariales.
- Aprobar o participar en transacciones que sepa que son inexactas o engañosas.

LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALS E INTEGRIDAD FINANCIERA

TRIGO se compromete a impedir que sus operaciones se utilicen para el blanqueo de capitales o cualquier forma de conducta financiera indebida. El blanqueo de capitales consiste en ocultar el origen de fondos procedentes de actividades ilegales con el fin de hacerlos parecer legítimos.

Los empleados deben mantenerse alerta en sus actividades empresariales y evitar cualquier situación que pueda implicar o facilitar tales prácticas. Esto implica que los empleados:

- Se aseguren de que las relaciones comerciales sean legítimas y transparentes.
- Presten atención a las transacciones inusuales o sospechosas, incluidos los métodos de pago o las solicitudes poco claros.
- Se aseguren de que los pagos estén justificados, debidamente documentados y se realicen a través de los canales autorizados.

COMPETENCIA LEAL

TRIGO se compromete a desarrollar su actividad de forma justa y transparente, y a cumplir con las leyes y normativas de competencia aplicables. Las leyes de competencia tienen por objeto garantizar unas prácticas comerciales justas y prohíben cualquier conducta que pueda restringir la libre competencia, como el intercambio de información sensible con la competencia o la celebración de acuerdos anticompetitivos.

Se espera que los empleados:

- Compitan de forma justa e independiente en todas las actividades empresariales.
- Proteger la información confidencial y comercialmente sensible.
- Garantizar que todas las decisiones comerciales se tomen de forma independiente y en el mejor interés del Grupo.

CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

TRIGO se compromete a proteger la información confidencial relativa a TRIGO, sus empleados, candidatos, clientes, proveedores, socios y cualquier tercero en el marco de las actividades de . Esto incluye la protección de los datos personales de conformidad con el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD).

Se espera que los empleados:

- **Leer, comprender y cumplir** la política de seguridad de la información y de tecnologías de la información.
- **Proteger la información no pública** de acuerdo con las normas internas aplicables.
- **Mantener la vigilancia** ante el aumento de los riesgos de ciberseguridad y las crecientes amenazas de fraude, phishing y fugas de datos, y actuar de forma responsable al manejar información y herramientas digitales.

Esta obligación se mantiene tras la finalización de la relación laboral. Cualquier divulgación de información confidencial que pueda perjudicar el desarrollo de TRIGO constituye una falta profesional grave y estará sujeta a las sanciones correspondientes. TRIGO se reserva el

derecho a emprender acciones legales contra cualquier persona que incumpla esta disposición.

COMUNICACIÓN

TRIGO fomenta una comunicación responsable, transparente y profesional en todas sus interacciones, tanto internas como externas.

Se espera que los empleados actúen con discreción, se aseguren de que sus comunicaciones reflejen los valores de TRIGO y no generen confusión ni supongan un riesgo para la organización. Esto implica que los empleados:

- Eviten hablar o escribir en nombre del Grupo sin autorización expresa.
- Eviten hablar o escribir sobre temas ajenos a su ámbito de especialización.
- Se aseguren de que no haya confusión entre las opiniones personales y las del Grupo, especialmente en las comunicaciones externas o en las redes sociales.
-

MEDIO AMBIENTE

TRIGO se compromete a desarrollar sus actividades de forma responsable con el medio ambiente y a minimizar el impacto de sus operaciones en el medio ambiente.

El Grupo promueve prácticas sostenibles en sus actividades diarias y espera que todos los empleados contribuyan a la conservación de los recursos naturales y a la reducción del impacto medioambiental.

Se espera que los empleados:

- Cumplir con la legislación medioambiental aplicable y las políticas internas en el desempeño de sus actividades.
- Utilicen los recursos de forma responsable, incluyendo la energía, el agua y los materiales.
- Limitar la generación de residuos y promover la reutilización y el reciclaje siempre que sea posible.
- Adopten prácticas respetuosas con el medio ambiente en su trabajo diario (por ejemplo, desplazamientos, uso de equipos, consumo de recursos).

CUMPLIMIENTO Y NOTIFICACIÓN DE IRREGULARIDADES

TRIGO se compromete a garantizar el cumplimiento de este Código de Conducta y fomenta una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad.

Se espera que los empleados cumplan los principios establecidos en este Código de Conducta y contribuyan a su aplicación efectiva en las actividades diarias.

En caso de duda, se espera que los empleados soliciten orientación y consulten a sus superiores. Si consideran que la información recibida es incompleta o insatisfactoria, también pueden ponerse en contacto con el equipo jurídico del Grupo TRIGO.

VIGILANCIA Y RESPONSABILIDAD

Se espera que los empleados se mantengan atentos y planteen cualquier inquietud cuando tengan conocimiento de:

- Situaciones que puedan ser incompatibles con este Código de Conducta.
- Posibles conductas indebidas, comportamientos poco éticos o prácticas irregulares.
- Acciones que puedan exponer al Grupo a riesgos legales, financieros o de reputación.

DENUNCIA

TRIGO anima a los empleados a comunicar cualquier inquietud o sospecha de buena fe a través del canal de denuncia. Consulte <https://www.trigo-group.com> > Procedimiento de denuncia.

Todas las inquietudes se tratarán con seriedad y se gestionarán de forma confidencial y adecuada, de conformidad con la legislación aplicable y los procedimientos internos. Los empleados que comuniquen inquietudes de buena fe están protegidos frente a represalias.

ACEPTACIÓN

Al firmar este documento, reconozco que he leído y comprendido el Código de Conducta de TRIGO y me comprometo a cumplir sus principios.

Nombre de la empresa: Nombre del empleado: Cargo:	FIRMA
---	-------

REFERENCIAS

Política social de TRIGO,
Política de Integridad Empresarial de TRIGO
Política de seguridad de la información de TRIGO,
Carta de TI y Seguridad de la Información,
Política medioambiental de TRIGO,
Política de compras sostenibles de TRIGO,

Reglamento General de Protección de Datos (UE) 2016/679

<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?qid=1532348683434&uri=CELEX:02016R0679-20160504>

Declaración Universal de los Derechos Humanos (DUDH)

<https://www.un.org/en/aboutus/universal-declaration-of-human-rights>

Pacto Mundial de las Naciones Unidas

www.unglobalcompact.com

Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos

https://www.ohchr.org/documents/publication s/guidingprinciplesbusinesshr_en.pdf

Planes de Acción Nacionales de las Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos

https://www.ohchr.org/Documents/Issues/Busi ness/UNWG_NAPGuidance.pdf

Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas

<http://www.un.org/sustainabledevelopment/>

Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción

<https://www.unodc.org/unodc/en/treaties/CAC/index.html>

Organización Internacional del Trabajo, concretamente los documentos que se enumeran a continuación:

<http://www.ilo.org>

- Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de 1998
- Convenio sobre el trabajo forzoso (C.29-1930)
- Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (C.105-1957)
- Convenio sobre la edad mínima (C.138-1973)
- Convenio sobre la prohibición y la eliminación inmediata de las peores formas de trabajo infantil (C.182-1999)
- Convenio sobre la discriminación (en el empleo y la ocupación) (C.111-1958)
- Convenio sobre la igualdad de remuneración (C.100-1951)
- Convenio sobre la jornada de trabajo (industria) (C.1-1919)
- Convenio sobre la jornada de trabajo (comercio y oficinas) (C.30-1930)
- Convenio sobre seguridad y salud en el trabajo (C.155-1981)

Organización Internacional de Normalización, concretamente las normas:

<https://www.iso.org/>

- ISO 14001: Sistemas de gestión medioambiental
- ISO 45001: Sistemas de gestión de la salud y la seguridad en el trabajo
- ISO 27001: Sistemas de gestión de la seguridad de la información