

# CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

HELIOTEXTIL - Etiquetas e Passamanarias, S.A.



# Índice

1. Marco de trabajo .....	4
1.1. Objetivos y ámbito de aplicación .....	4
2. Principios Generales de Actuación .....	5
2.1. Respeto de la Ley .....	5
2.1.1. Cumplimiento de la Legislación .....	5
2.2. Transparencia y Confianza.....	5
2.2.1. Transparencia .....	5
2.2.2. Confidencialidad, Privacidad y Protección de Datos Personales .....	6
2.2.3. Medios de Comunicación y Transparencia Informativa .....	6
2.4. Honestidad e Integridad .....	7
2.4.1. Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo .....	7
2.4.2. Corrupción y Soborno .....	8
2.4.3. Conflictos de Intereses y Acumulación de Funciones .....	8
2.4.4. Gestión de la Información.....	9
2.4.5. Control de Activos y Ciberseguridad .....	10
2.4.6. Propiedad Intelectual e Industrial.....	11
2.4.7. Relaciones con los Gobiernos y las Administraciones Públicas.....	12
2.4.8. Tecnología de Inteligencia Artificial .....	12
2.5. Clientes .....	12
2.6. Proveedores y Subcontratistas.....	13
2.6.1. Principios Rectores .....	13
2.6.2. Política de Selección .....	14
2.7. Competencia.....	14
3. Responsabilidad Social .....	15
3.1. Participación y Desarrollo Personal .....	16
3.2. Salud y Seguridad en el Trabajo.....	16
3.3. Prevención del Acoso, Respeto, Igualdad de Género y Oportunidades .....	17
3.4. Trabajos Forzados .....	17
3.5. Trabajo Infantil.....	17
3.6. Libertad de Asociación .....	18
3.7. Contratos Laborales .....	18
3.8. Tiempo de Trabajo y Remuneración .....	18
3.9. Relaciones Laborales.....	18
4. Sostenibilidad y Medio Ambiente .....	19
4.1. Protección del Medio Ambiente y Transición Energética .....	19
5. Qué hacemos en caso de pruebas de incumplimiento .....	20

5.1. Infracciones del Código Ético y de Conducta .....	21
6. Preparación, Aprobación, Difusión y Revisión .....	22
6.1. Elaboración.....	22
6.2. Aprobación .....	22
6.3. Divulgación.....	22
6.4. Revisión.....	22
Historial de Versiones .....	23

# 1. Marco de trabajo

Heliotextil es una empresa privada portuguesa fundada en 1964. Cuenta con una moderna unidad industrial instalada en un área cubierta de más de 10.000 m<sup>2</sup>, empleando alrededor de 120 personas.

Ofrece soluciones en productos textiles, accesorios y componentes, tales como: Etiquetas, Transfers, Emblemas, Elásticos y Cintas (simples y montados), Productos Personalizados, así como tecnologías relacionadas con sus soluciones. Crea, desarrolla, produce, comercializa y presta servicios para personalizar, decorar y funcionalizar los productos de sus clientes, que son propietarios de marcas, industrias y minoristas, esencialmente en los sectores del Deporte, Textil Técnico, Moda, Embalaje y Promocional.

El Código Ético y de Conducta de Heliotextil es el documento que establece el conjunto de principios y normas de carácter ético que deben regir el cumplimiento de las actividades desarrolladas por la organización. La finalidad de este Código de Ética y Conducta es mejorar las actitudes individuales y el comportamiento del equipo, aumentar el clima de confianza y mejorar las relaciones internas y externas, con el objetivo de reforzar las normas éticas aplicables y crear un entorno de trabajo que promueva el respeto, la integridad y la equidad, reforzando así la misión y los valores consagrados y divulgados públicamente en los medios disponibles.

## 1.1. Objetivos y ámbito de aplicación

El presente Código de Ética y Conducta, en adelante el Código, establece un conjunto de directrices, valores, actitudes y principios éticos y profesionales que deben ser observados en el cumplimiento de las actividades desarrolladas por Heliotextil y sus empleados, en sus relaciones profesionales entre sí y con sus colaboradores.




Sin perjuicio de otras disposiciones legales, normativas y reglamentarias aplicables, a saber, las contenidas en la Ley General del Trabajo, Reglamento Interno, así como otras normas a las que todos los empleados están sujetos en virtud de la ley, este Código se aplica a todos los empleados que trabajan en Heliotextil, independientemente del tipo de relación laboral. La aplicación del Código es independiente del puesto, carrera y categoría en la que estén integrados, sin perjuicio del cumplimiento de otros deberes que les imponga la ley.

Todos los empleados deben comprometerse a cumplir el Código, guiando sus actuaciones por un comportamiento éticamente correcto, y no deben descuidar el impacto que sus decisiones, formas de actuar y comportamientos, por acción u omisión, puedan tener en todos los implicados.

Este Código también tiene por objeto:

- ✎ Dar a conocer a sus empleados, clientes, organismos públicos, proveedores y, en general, a toda la comunidad, los principios y valores por los que Heliotextil desarrolla su

actividad, fomentando relaciones crecientes de confianza entre todos, así como promoviendo la cultura del grupo Heliotextil;

-  Compartir los principios y normas de transparencia que rigen la actividad de Heliotextil y orientan el comportamiento de todos los Colaboradores y Directivos, así como promover la adopción de compromisos éticos y de conducta hacia todos sus Socios;
-  Fomentar comportamientos que mantengan y promuevan la integridad y la imagen institucional de la empresa de acuerdo con sus valores.
-  También pretende ser un documento que complemente la respuesta a los requisitos normativos relativos a las certificaciones de productos (OEKO-TEX, GOTS, GRS, OCS, FSC, PEFC), medioambientales, sociales y de derechos humanos.



## 2. Principios Generales de Actuación

### 2.1. Respeto de la Ley

#### 2.1.1. Cumplimiento de la Legislación

Heliotextil se compromete a actuar con pleno respeto a la legislación y normativa vigente y aplicable, así como a prestar a las autoridades toda la colaboración que, dentro de sus conocimientos y ámbito de actividad y competencia, esté a su alcance y le sea solicitada por las mismas.

Heliotextil y todos sus empleados se comprometen a:

-  respetar siempre la legislación y la normativa vigentes aplicables y mantener y compartir un enfoque ético con todos sus *Socios*.
-  respetar las buenas prácticas empresariales y no incurrir o colaborar con conductas, comportamientos o prácticas que puedan considerarse irregulares, ilegales, delictivas, poco éticas o deshonestas, en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, socios comerciales, competidores, autoridades públicas y *Socios* en general.

### 2.2. Transparencia y Confianza

#### 2.2.1. Transparencia

La Organización y sus Colaboradores deben ser honestos, transparentes y fiables en todas sus relaciones, especialmente las comerciales, velando por los intereses de Heliotextil, especialmente en sus relaciones con clientes, proveedores, empleados y otros Colaboradores, debiendo cumplir los compromisos adquiridos.

Heliotextil adopta un principio de comportamiento transparente en relación con la información transmitida a los organismos públicos y reguladores, comprometiéndose a transmitir una información veraz y adecuada, que refleje fielmente su situación económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios contables aplicables.

### **2.2.2. Confidencialidad, Privacidad y Protección de Datos Personales**

Heliotextil se compromete a gestionar la información con el objetivo de garantizar la protección de su integridad y la confidencialidad de los asuntos de la organización, empleados, clientes o proveedores.

La información personal nunca debe ser tratada para fines distintos de los legal o contractualmente establecidos. La Organización se compromete a no divulgar la información personal de sus empleados, clientes y terceros sin su consentimiento previo, salvo en casos de obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Los empleados deben mantener una estricta discreción profesional y la confidencialidad de la información a la que tengan acceso en el ejercicio de su actividad profesional. A estos efectos, se entiende por información confidencial toda información que haya sido divulgada oralmente, por escrito o por cualquier otro medio tangible o intangible, a la que el empleado haya tenido acceso en el ejercicio de su actividad profesional u obtenida por cualquier método, legal o ilegal, incluidos planes de negocio, facturas, planes estratégicos, productos o servicios, previsiones financieras, acuerdos de venta, datos de clientes, empleados y proveedores, patentes, marcas o cualesquiera otros derechos de autor o de propiedad intelectual o aplicaciones de los mismos (registrados o no), contraseñas, código fuente, proyectos de innovación, procesos, diseños gráficos o no gráficos, publicidad, presupuestos, know-how, así como cualquier otra información señalada o designada por la Organización como confidencial, ya sea propiedad de la Organización o de terceros.

### **2.2.3. Medios de Comunicación y Transparencia Informativa**

Las comunicaciones externas sólo son realizadas por personas autorizadas y de acuerdo con las normas internas de comunicación definidas en el Reglamento Interno de Heliotextil.

En cualquier comunicación corporativa, establecemos siempre una comunicación profesional y asertiva, cumpliendo con los principios básicos de transparencia y objetividad.

El contacto con los medios de comunicación sólo será realizado por la Dirección General y/o Consejo de Administración, o por persona delegada por el Consejo de Administración.

Los empleados deben ser siempre cautos en el uso de las redes sociales y otros canales de internet, especialmente cuando se identifiquen como empleados de Heliotextil; no revelar información no pública de la empresa en estos medios; no responder a comentarios sobre Heliotextil de terceros,

sino ponerlos en conocimiento de la Dirección General, así como no utilizar su posición fuera del trabajo en actos no aprobados por la empresa, ni publicaciones falsas o engañosas en redes sociales o en actos en los que representen a la empresa, tal y como establece el Reglamento Interno de Heliotextil.

La Organización asume la obligación de ser leal con sus clientes, proveedores, partes interesadas en general, proporcionando siempre información veraz, clara, útil y precisa en la comercialización de sus productos y servicios. Asimismo, garantiza que los productos y servicios cumplen todas las especificaciones exigidas y publicadas.

No realizamos actividades publicitarias o promocionales engañosas, ni transmitimos información que pueda inducir a error o que pueda dañar la reputación de nuestra empresa.

Si los clientes no están satisfechos con los productos o servicios prestados, tienen a su disposición los canales adecuados para presentar sus quejas.

## **2.4. Honestidad e Integridad**

Todos los empleados de Heliotextil deben actuar con integridad y honestidad en cualquier situación profesional para proteger sus intereses y los de la empresa. Asimismo, deben fomentar comportamientos que mantengan y promuevan la integridad de la imagen institucional de acuerdo con los valores organizativos.

En caso de incumplimiento del Código, del Reglamento Interno y de otras normas y reglamentos internos, estamos obligados a comunicarlo inmediatamente a través del canal de denuncias disponible en la página web de la empresa o a través de otros medios puestos a disposición internamente y recogidos en el Reglamento Interno de la empresa.

### **2.4.1. Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**

La Organización se compromete a estar alerta y a no colaborar con personas y/o entidades sospechosas de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Según el artículo 368. Según el artículo 368-A del Código Penal, el blanqueo de capitales es el proceso mediante el cual los autores de actividades delictivas ocultan el origen de los bienes y rentas (ventajas) obtenidos de actos ilícitos, como el fraude informático y de las comunicaciones, la extorsión, la circulación de moneda falsa o valores equivalentes, la asociación para delinquir, delitos relacionados con actividades terroristas y financiación del terrorismo, trata de personas, ayuda a la inmigración ilegal o tráfico de órganos o tejidos humanos, abuso sexual de niños o menores dependientes, o pornografía de menores, actividades peligrosas para el medio ambiente, imitación y uso ilegal de marcas.

Asimismo, Heliotextil se compromete a poner en conocimiento de las autoridades competentes





cualquier operación sospechosa de este tipo y a procurar el cese inmediato de cualquier actividad o actividades con la misma entidad o entidades.



### **2.4.2. Corrupción y Soborno**

Heliotextil se compromete a no permitir la práctica de la corrupción y el soborno de forma activa o pasiva, ya sea en el sector privado o público, incluyendo la recepción y el ofrecimiento indebidos de favores, ventajas, malversación, participación económica en negocios, abuso de poder, prevaricación, tráfico de influencias, blanqueo de capitales o fraude en la obtención o desvío de subvenciones.

Los empleados se comprometen a:

-  Negarse a recibir, no hacer y no solicitar de terceros ofertas, regalos, invitaciones, beneficios, gratificaciones, remuneraciones, comisiones, ventajas, favores, privilegios o cualquier otro tipo de incentivo que pueda ser considerado como un intento de influir, de obtener indebidamente una decisión empresarial o una ventaja ilegítima;
-  No hacer contribuciones monetarias o de otro tipo a partidos políticos en nombre de la Organización.

Quedan fuera del ámbito de este capítulo:

-  Regalos que no superen los límites considerados razonables por la costumbre social (es decir, si su valor no excede de 100 euros y no hay indicios de intenciones poco claras o con el objetivo de afectar a la imparcialidad por parte del dador) y se entreguen con ocasión de situaciones festivas o recreativas. Todos estos regalos deben comunicarse a las jerarquías respectivas;
-  Regalos de bienes o servicios, tales como viajes, comidas, alojamiento, que sean proporcionados por terceros o a terceros y que sean exclusivamente consecuencia de funciones de representación o de la necesidad de establecer contactos de desarrollo en el ámbito de las actividades comerciales y/o industriales de Heliotextil.

### **2.4.3. Conflictos de Intereses y Acumulación de Funciones**

Se entiende por conflicto de intereses aquella situación en la que el interés personal del Colaborador (o de las personas vinculadas a él) y el interés de la Organización pueden estar directa o indirectamente enfrentados.

Los Colaboradores deben abstenerse de cualquier conflicto de intereses que pueda anteponer sus prioridades personales a las de la Organización, y deben comportarse con honestidad, transparencia e integridad, no buscando en ningún caso beneficios personales o de terceros mediante el uso indebido de su posición o contactos en la Organización.



Los empleados se comprometen a:

- ✚ no afectar o implicar a la Organización en sus actuaciones/actividades a título personal;
- ✚ informar a sus superiores de cualquier situación que pueda dar lugar a conflictos entre sus intereses personales y su deber de lealtad a la Organización, tales como:
  - relaciones familiares o similares en dependencia jerárquica o funcional directa;
- ✚ abstenerse de realizar cualquier otra actividad profesional fuera de la Organización, ya sea académica, científica o de otro tipo, remunerada o no, siempre que ponga en peligro el cumplimiento de sus deberes funcionales y profesionales en la Organización o genere conflictos de intereses.
- ✚ abstenerse de desempeñar funciones en un contexto extraprofesional que entren en conflicto o interfieran con la actividad de la Organización o afecten negativamente a su reputación;
- ✚ informar a Recursos Humanos del ejercicio previsto de actividades externas con el fin de verificar la posible existencia de un conflicto de intereses o de posibles incompatibilidades, en particular en cuanto a la naturaleza y el calendario.

La Organización respetará la participación de los Empleados en otras actividades corporativas, empresariales o de otro tipo, fuera del horario laboral, siempre que no exista conflicto con la normativa interna de la Organización que les sea de aplicación, y que dichas actividades sean legales y no entren en competencia o sean fuente de posibles conflictos de intereses con sus responsabilidades como Empleado de la Organización.

#### **2.4.4. Gestión de la Información**

Hemos adoptado los medios e instrumentos de seguridad pertinentes y legalmente adecuados para proteger la información de cualquier riesgo interno o externo de acceso no autorizado, manipulación o destrucción, ya sea intencionada o accidental, y nos comprometemos a aplicar las medidas necesarias para salvaguardar la información.






La información que no sea necesaria se eliminará de acuerdo con los requisitos de la normativa vigente en materia de protección de datos.

Garantizamos la protección y el uso adecuado de los datos personales tanto de los empleados como de nuestros grupos de interés, en cumplimiento de la normativa legal vigente.

##### **2.4.4.1. Uso de Información Privilegiada**

Se prohíbe expresamente a toda persona que, a cualquier título, tenga acceso a información privilegiada, transmitirla, utilizarla o facilitar su uso en beneficio propio.

Los empleados también se comprometen a:

-  Utilizar la información a la que tengan acceso únicamente en el ámbito de la finalidad para la que fue obtenida, respetando los intereses de la Organización y de los terceros que sean titulares legítimos de la misma;
-  Obligados a proteger y preservar, de forma responsable, la confidencialidad de la información de Heliotextil a la que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones, manejándola responsablemente con vistas a su control y protección;
-  Sea discreto y mantenga la debida diligencia cuando hable, escriba, imprima o comparta cualquier información relacionada con Heliotextil con personas no autorizadas, especialmente en espacios públicos;
-  No divulgación de información privilegiada de Heliotextil a terceros, salvo situaciones legales o divulgación profesional debidamente fundamentada.
-  Informar a las jerarquías y deber de lealtad a la Organización, cuando por cualquier circunstancia sean abordados por personas ajenas a Heliotextil que no tengan relación contractual de negocios o que no formen parte de las asociaciones aprobadas por Heliotextil y que soliciten información sobre el desarrollo de las diversas actividades de la Organización;

#### **2.4.5. Control de Activos y Ciberseguridad**

La Organización se compromete a gestionar sus propios bienes y los de terceros que le sean confiados, con el fin de salvaguardar su valor.


Nos comprometemos a dotar a nuestros empleados de los recursos y medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional.



No acceder, descargar, almacenar, utilizar o enviar contenidos inapropiados, no autorizados o ilegales en los dispositivos informáticos o móviles de la empresa, extremando la precaución ante correos electrónicos o enlaces sospechosos.

No participar, influir o permitir situaciones o acciones que estén vinculadas al robo, hurto, uso indebido, fraude, destrucción, préstamo, venta o disposición de activos de forma no autorizada.

Cuidar de no compartir su acceso a las instalaciones o las contraseñas de acceso a los sistemas.

Los empleados se comprometen a:

-  cuidar de los activos materiales o inmateriales de la Organización o de terceros que les hayan sido confiados, incluidos los recursos de Tecnologías de la Información (TI) y la propiedad intelectual e industrial, aunque hayan sido producidos por ellos, utilizándolos únicamente en la ejecución de procesos profesionales y asegurando su uso eficiente;



-  a utilizar los recursos informáticos y cualquier dispositivo electrónico puesto a su disposición para el desempeño de su trabajo y operaciones (correo electrónico, intranet, internet, teléfono, servidores, redes sociales, etc.) únicamente para el ejercicio de su actividad profesional y en condiciones acordes con las funciones y trabajos de que se trate, evitando cualquier uso anómalo;
-  garantizar la protección de los recursos informáticos y de la información de Heliotextil en cumplimiento de los principios de Ciberseguridad adoptados por la Organización;

En cualquier circunstancia, toda la información contenida en los recursos informáticos que la Organización ponga a disposición de los Empleados se considerará parte del trabajo y nunca privada o personal, y la Organización tendrá derecho a acceder a dicha información para realizar los controles que sean necesarios, de forma proporcionada y conveniente, para garantizar que se está haciendo un uso adecuado y conforme a la legislación vigente y a las buenas prácticas de ciberseguridad.

El robo, la apropiación indebida o el uso indebido de los activos tangibles o intangibles de la Organización serán objeto de acciones penales.

#### **2.4.6. Propiedad Intelectual e Industrial**

Heliotextil y sus empleados deben:

-  garantizar proactivamente los derechos de propiedad intelectual/industrial de la Organización o de terceros, los derechos de uso inherentes relativos a los programas y sistemas informáticos;
-  Hacer un uso correcto de los logotipos, marcas, signos distintivos, dominios de Internet y nombres comerciales de la Organización para los fines que ésta determine;

Son propiedad de la Organización:

- (i) Derechos de propiedad intelectual/industrial sobre cualquier actividad en el ámbito del proceso de innovación que los Empleados realicen en virtud de su relación con la Organización, o;
- (ii) que haya sido desarrollado utilizando recursos puestos a disposición por la Organización, o en las instalaciones de la Organización durante la vigencia del contrato de trabajo y/o en el ámbito de las relaciones comerciales de la Organización. En estos casos, la Organización tendrá todo el derecho de registrar todos los respectivos derechos de propiedad industrial (patentes, modelos de utilidad u otros) que sean propiedad de la Organización, quedando salvaguardado el derecho moral del inventor o creador en los términos legales.

### **2.4.7. Relaciones con los Gobiernos y las Administraciones Públicas**

Declaramos la neutralidad política de nuestra empresa. Cualquier actividad de lobby debe responder a razones legítimas y responder a los más estrictos criterios éticos.

Siempre que sean requeridos por autoridades, organismos reguladores y supervisores y administraciones públicas, Heliotextil y sus empleados deben prestar toda la colaboración que esté a su alcance, cumpliendo con los requerimientos que se les dirijan y no adoptando ningún comportamiento que pueda obstaculizar el ejercicio de las competencias por parte de estas mismas autoridades.

Heliotextil prohíbe hacer regalos o favores, prestar atenciones, realizar pagos en efectivo o proporcionar cualquier otro tipo de beneficio a funcionarios, políticos o cualquier persona que desempeñe funciones públicas, es decir, personas de confianza de aquéllos y que, directa o indirectamente, pueda considerarse que influyen en cualquier decisión empresarial para obtener un beneficio indebido.

### **2.4.8. Tecnología de Inteligencia Artificial**

Queremos hacer un uso responsable y ético de la inteligencia artificial, respetando la normativa y considerándola una oportunidad de progreso.

Nos comprometemos a utilizar las nuevas tecnologías con rigor, transparencia y seguridad para ayudarnos a tomar mejores decisiones, en línea con nuestros principios y valores.







Ser responsables en la aplicación de las nuevas tecnologías, como la inteligencia artificial, en las áreas operativas y administrativas que forman parte del negocio de Heliotextil.

Garantizar la introducción de criterios éticos y de fiabilidad en la aplicación de la inteligencia artificial, sin tendencias o criterios operativos que vulneren nuestros principios de conducta.

## **2.5. Clientes**

La Organización considera prioritaria la satisfacción del cliente, por lo que la calidad de los productos y la innovación se consideran fundamentales. En consecuencia, la eficiencia en los procesos, la transparencia y la integridad en las actuaciones y en el trato, garantizando productos y servicios de calidad e innovadores para los clientes, deben ser metas para todos los Colaboradores de la Organización.

La Organización establece como principal objetivo la satisfacción del cliente, comprometiéndose a:

-  Garantizar la venta de productos y la prestación de servicios en estricto cumplimiento de los procedimientos internos y las normas legales y reglamentarias aplicables;
-  respetar los derechos de los clientes y los compromisos contractuales contraídos con ellos, tanto en lo que respecta a la calidad del producto o servicio prestado como a las garantías definidas;
-  proporcionar información completa, pertinente, veraz y exacta, en un lenguaje accesible y adaptado a las necesidades, respondiendo a las peticiones, consultas y reclamaciones en plazos razonables;
-  mejorar continuamente su rendimiento y la calidad de sus productos y servicios para cumplir y superar sus expectativas con sentido de servicio;
-  formular propuestas adaptadas a las necesidades del cliente, proporcionando asesoramiento personalizado cuando éste lo solicite.
-  Garantizar el cumplimiento escrupuloso de las condiciones contractuales acordadas.

Los empleados se comprometen a tratar a los clientes de forma correcta, afable y profesional, respetando sus derechos, sensibilidades y diversidad.

## 2.6. Proveedores y Subcontratistas

### 2.6.1. Principios Rectores

La adquisición de bienes y servicios y las relaciones con los proveedores y socios de la cadena de valor de la Organización se rigen por principios de economía, eficacia y operatividad, garantizando la transparencia, la igualdad de oportunidades y la equidad. La Organización adopta instrumentos, concretamente contratos, que demuestran el compromiso de los proveedores y subcontratistas con los principios éticos y las buenas prácticas empresariales que observa.

Los proveedores y subcontratistas de Heliotextil deben mantener la adhesión y el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y no deben permitir ninguna violación de estos derechos dentro de sus operaciones industriales y/o comerciales. Cada proveedor y subcontratista debe tratar a cada uno de sus empleados con dignidad y respeto, rechazando cualquier conducta discriminatoria, castigo físico o psicológico, ni acoso de ningún tipo o abuso de poder, respetando siempre los derechos laborales básicos de sus empleados.

Heliotextil no aceptará proveedores y subcontratistas que utilicen formas de trabajo infantil (es decir, menores de 16 años), cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, no respeten todos los derechos de los trabajadores establecidos por la ley o la normativa colectiva, no garanticen las condiciones de salud y seguridad, o no respeten los derechos de afiliación y sindicación de los empleados.

Los proveedores y subcontratistas de la Organización no deben participar en ningún tipo de actividad de corrupción, extorsión o soborno que pueda afectar a los principios del comercio justo o dar lugar a escándalos públicos en los que la Organización pueda verse afectada.

Los proveedores y subcontratistas de Heliotextil deben mantener un enfoque preventivo en materia de protección medioambiental, adoptar métodos que redunden en beneficio de una mayor responsabilidad medioambiental y fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.




La Organización invita a sus proveedores y subcontratistas a adherirse a los valores éticos, ambientales y sociales recogidos en este Código, en la medida en que les sean de aplicación, incorporando los mismos, siempre que sea posible, a los requisitos contractuales suscritos.

En el caso de que un proveedor no cumpla con los principios de este Código en relación con las leyes fundamentales de derechos humanos, las prácticas que crean daños al medio ambiente, la comisión de cualquier acto de corrupción o intento de corrupción, Heliotextil tiene derecho a rescindir inmediatamente su relación contractual con el proveedor.

### **2.6.2. Política de Selección**

La Organización tiene implantado un procedimiento de selección y evaluación de proveedores basado en criterios económicos y ambientales. El objetivo es conocer el comportamiento y las prácticas de los proveedores, seleccionando preferentemente a aquellos que ofrezcan las mejores condiciones de negociación y compartan los principios y compromisos de la Organización, descritos en este Código.

La Organización se compromete a:

-  Relacionarse con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y legal, seleccionando proveedores cuyas prácticas laborales respeten la dignidad humana, no infrinjan la ley ni pongan en riesgo la reputación de la Organización;
-  mantener criterios claros, imparciales y predeterminados para la selección de proveedores: técnicos, económicos, sociales, medioambientales y éticos;
-  siempre que sea posible, promover el cumplimiento por parte de los proveedores de las normas y prácticas de seguridad, la legislación laboral vigente y los principios medioambientales, sociales y de derechos humanos descritos en este código.

## **2.7. Competencia**

La competencia es un elemento fundamental que contribuye a una sociedad industrial y comercial más justa y equilibrada, garantizando oportunidades para todos. Esta dinámica de mercado impulsa

la economía y el bienestar de la sociedad, por lo que nos comprometemos a respetar las normas de competencia.

Una posible infracción de las normas de competencia dañaría seriamente nuestra reputación y podría acarrear graves consecuencias para la empresa (sanciones, prohibición de participar en contratos públicos, reclamación de daños y perjuicios) y para los particulares (sanciones económicas e incluso posibles responsabilidades penales).

Heliotextil respeta las normas legales y los criterios de mercado, promoviendo una práctica competitiva dinámica justa y sana. Las relaciones con los competidores se rigen por normas de cordialidad y respeto mutuo.

Heliotextil y sus empleados se comprometen a respetar a las empresas competidoras y a sus representantes, absteniéndose de cualquier práctica que fomente la competencia desleal y, en particular, a respetar la confidencialidad de la información y la propiedad intelectual de las entidades con las que Heliotextil mantenga relaciones.

Los empleados no podrán intercambiar información con la competencia sobre costes, precios, condiciones y ofertas de productos y servicios, elección de proveedores, cuotas de mercado futuras y cualquier otra información considerada confidencial para Heliotextil.

Solicitar siempre la opinión de la Dirección General para evitar incluir en los contratos con clientes y/o proveedores cláusulas contractuales que puedan infringir la normativa de competencia.

### 3. Responsabilidad Social

La Organización se compromete a actuar de forma socialmente responsable, en cumplimiento de las leyes y reglamentos aplicables, y especialmente a respetar la diversidad cultural, costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades.

Nuestro compromiso es firme y sólido con todos los derechos humanos, especialmente los vinculados a la actividad empresarial, el trabajo infantil, la no utilización de trabajo forzoso, la precariedad laboral, el derecho a la libre asociación sindical, la afiliación política o el respeto a las personas, la igualdad de oportunidades y la no discriminación por motivos de etnia, clase social, nacionalidad, religión, sexo, discapacidad física o psíquica, orientación sexual, estado civil, edad o cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación.

Heliotextil considera a sus empleados esenciales para la consecución de sus objetivos empresariales, su sostenibilidad futura, así como la creación de empleo de calidad, en un entorno comprometido con la formación y el desarrollo profesional, fomentando la innovación y el desarrollo de la Organización.



Heliotextil se esfuerza por contribuir al bienestar de la comunidad en la que opera y por desarrollar un comportamiento ético y socialmente responsable, y está plenamente comprometida con su firme responsabilidad de contribuir a las buenas prácticas en materia fiscal y de Seguridad Social.

### 3.1. Participación y Desarrollo Personal

Heliotextil fomenta la participación de sus empleados en el proceso de toma de decisiones y en el desarrollo de ideas innovadoras, promoviendo procesos efectivos de comunicación, consulta y puesta en común.

Heliotextil promueve constantemente planes de formación para que los empleados actualicen sus conocimientos y habilidades. Los empleados deben comprometerse y ser diligentes a la hora de participar en las oportunidades de formación profesional puestas a su disposición y recomendadas por la empresa.

### 3.2. Salud y Seguridad en el Trabajo

La empresa promueve acciones encaminadas a proporcionar un entorno seguro y saludable a sus empleados, demostrando diligencia a la hora de cuidar los aspectos de seguridad y salud relacionados con sus actividades, proporcionando los equipos de protección individual necesarios y la formación para su correcta utilización con el fin de evitar accidentes y daños a la salud de sus empleados.

Velar en todo momento por la seguridad y salud de los trabajadores, aplicando el principio de que todos los accidentes son evitables, mediante la utilización de los medios necesarios y adecuados.

Garantizar que los empleados de Heliotextil estén debidamente informados, formados y concienciados en materia de seguridad, fomentando mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, invirtiendo recursos en la creación y difusión del conocimiento, proporcionando un buen desempeño de la Organización.

Reconocer, anticipar y evaluar los riesgos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo antes de tomar cualquier decisión para adoptar las medidas necesarias para prevenir accidentes laborales.

Mantener los lugares de trabajo libres de alcohol y sustancias psicoactivas lícitas o ilícitas.

El consumo de alcohol y el uso, posesión o distribución de sustancias ilícitas están totalmente prohibidos en el lugar de trabajo y durante el horario laboral, así como presentarse a trabajar bajo sus efectos. Estos comportamientos se considerarán faltas graves y se tratarán de acuerdo con la ley y el reglamento interno.

Los trabajadores tienen acceso a asistencia sanitaria, incluida formación en prevención de

incendios y simulacros de evacuación.

### 3.3. Prevención del Acoso, Respeto, Igualdad de Género y Oportunidades

Nuestro compromiso nos lleva a trabajar aún más por la igualdad de oportunidades, fomentando la diversidad sin discriminar a nadie a la hora de contratar, promocionar o remunerar a nuestros Empleados.

La empresa no consentirá prácticas discriminatorias de ningún tipo ni cualquier otra condición que pueda dar lugar a discriminación. Condenamos cualquier forma de violencia, acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal entre los empleados, así como cualquier conducta que pueda dar lugar a un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo, humillante u hostil.

La empresa proporciona información sobre los canales disponibles para denunciar y tratará todos los incidentes con seriedad, investigando con prontitud todas las denuncias de discriminación.

### 3.4. Trabajos Forzados

Heliotextil rechaza cualquier acto de trabajo forzado, esclavo o involuntario.

Heliotextil se compromete a observar a sus proveedores y subcontratistas y si detecta que utilizan cualquier forma de trabajo forzado, realizado bajo amenaza de coacción, rescinde inmediatamente cualquier relación contractual con ellos.

Heliotextil se compromete, en su caso, a contratar personal cuya situación migratoria sea regular y cuya edad permita su contratación. No se permitirá ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra o inmigración fraudulenta, respetándose siempre la legislación sobre extranjería y su entrada y tránsito.

En los casos en que las certificaciones técnicas y reglamentarias de los productos exijan controles más estrictos a los proveedores y subcontratistas, Heliotextil prevé la firma de un acuerdo (Condiciones de Compra) que identifique el compromiso de los proveedores de no utilizar dichas prácticas.

### 3.5. Trabajo Infantil

Heliotextil se compromete a no emplear mano de obra infantil o cualquier otra forma de explotación de niños y adolescentes, y no acepta el trabajo de menores de 16 años.

Heliotextil no consentirá tales prácticas por parte de sus proveedores y subcontratistas, que deberán respetar el límite mínimo de edad establecido por la ley.

Helio textil se compromete a observar a sus proveedores y subcontratistas y si detecta que utilizan mano de obra infantil, Helio textil rescindirá inmediatamente cualquier relación contractual con ellos.

### **3.6. Libertad de Asociación**

La empresa respeta el derecho y la libertad de los trabajadores a afiliarse o participar en actividades sindicales sin ningún tipo de represalia (despido, intimidación, discriminación o acoso). La empresa permite a sus trabajadores elegir libremente al representante o representantes de los empleados con los que puede dialogar sobre cuestiones relacionadas y no obstaculiza el desarrollo de la asociación y la negociación independientes y libres.

### **3.7. Contratos Laborales**

Las relaciones contractuales se reconocen y definen de acuerdo con la legislación aplicable y los instrumentos de regulación laboral colectiva.

En el momento de su contratación, se informa y aclara a todos los empleados las cuestiones contractuales, incluidas las horas de trabajo, los detalles de la remuneración y la frecuencia de pago.

### **3.8. Tiempo de Trabajo y Remuneración**

El tiempo de trabajo y la remuneración correspondiente se ajustan a las normas internacionales sobre tiempo de trabajo establecidas por la Organización Internacional del Trabajo y a la legislación nacional vigente.

Los empleados reciben una remuneración justa, de acuerdo con la legislación aplicable y con políticas y prácticas de gestión equilibradas.

Los salarios de los empleados no se reducirán, salvo en los casos previstos en el Código Laboral.

En caso de aumento temporal de la carga de trabajo y necesidad de realizar horas extraordinarias, éstas se utilizarán de forma responsable, teniendo en cuenta factores como la duración, la frecuencia, el tiempo de descanso y el horario de trabajo de cada empleado.

### **3.9. Relaciones Laborales**

Los empleados deben comportarse de forma educada y respetuosa en las relaciones laborales, promoviendo la dignidad humana para crear un entorno de trabajo armonioso, agradable, cómodo, estable y digno.

Las relaciones entre los empleados deben desarrollarse en un ambiente de:

- de urbanidad, solidaridad y respeto a la jerarquía por parte de los Empleados y de los Empleados por parte de la jerarquía, esforzándose por alcanzar los objetivos y cumplir sus tareas dentro de la Organización con especial atención a las normas e indicaciones definidas por Heliotextil;
- rigor, discreción, responsabilidad, colaboración y confianza;
- sin discriminación alguna por razón de sexo u orientación sexual, origen étnico, raza, territorio de origen o lengua, edad, religión, convicciones políticas o ideológicas o afiliación sindical;
- preocupación por las condiciones de trabajo, contribuyendo a un entorno laboral sano y seguro, fomentando la prevención, la salud y la seguridad, tanto en las condiciones de trabajo como en el comportamiento cotidiano de todos

## 4. Sostenibilidad y Medio Ambiente

La Organización pretende crecer de forma sostenible, creando valor constante a largo plazo, realizando un trabajo con altos estándares de calidad e innovación, garantizando su sostenibilidad económica, ambiental y social.

La Organización asume su responsabilidad y pretende contribuir al desarrollo sostenible, promoviendo un consumo responsable y asegurando una gestión proactiva de los impactos económicos, ambientales y sociales derivados de sus decisiones y actividades. De este modo, la Organización se compromete a integrar la sostenibilidad en el proceso de toma de decisiones.

### 4.1. Protección del Medio Ambiente y Transición Energética

Heliotextil adopta y promueve el uso responsable de los recursos naturales y la protección del medio ambiente, concretamente desarrollando una gestión ecológicamente eficiente que minimice el impacto medioambiental de las actividades de la empresa.

Garantizando que los empleados estén debidamente informados, formados y concienciados sobre la protección del medio ambiente, invirtiendo recursos en la creación y difusión de conocimientos y proporcionando el rendimiento de la organización.

Concienciación medioambiental en el uso eficiente de los recursos, garantizando que el valor de los productos y materiales permanezca en la economía el mayor tiempo posible, minimizando la creación de residuos y optimizando su gestión, apoyando la economía circular y contribuyendo a reducir el impacto del cambio climático.

Promover sistemas de gestión sostenibles y eficaces mediante la planificación de actividades de revisión, análisis, corrección y mejora continua, en consonancia con el contexto y la estrategia de la empresa.

Promover la investigación y la innovación, la protección del medio ambiente y el consumo sostenible.

Mitigar los impactos ambientales adversos asociados a las actividades de la empresa, ya sea en sus instalaciones de producción o en su cartera de productos, en línea con su ambición de reducir su impacto climático y buscando la sostenibilidad mediante la reducción de costes, residuos y, siempre que sea posible, la reutilización de materiales.

Conocer, comprender y cumplir las leyes y normativas medioambientales aplicables.

Incorporar la sostenibilidad en todas las actividades que realice y demostrar la diligencia necesaria para minimizar los aspectos medioambientales.

Utilizar los recursos disponibles de forma razonable y adecuada, contribuyendo a su calidad y abogando por la reducción de la huella de carbono asociada.

Estar atentos a lo que ocurre a su alrededor e informar de cualquier accidente, incidente o preocupación en relación con el medio ambiente.

Promover comportamientos sensibles a los impactos del cambio climático y adoptar las mejores prácticas de gestión basadas en los sistemas de certificación y en el proceso de Gestión Medioambiental.

## 5. Qué hacemos en caso de pruebas de incumplimiento

La responsabilidad que tenemos como empleados de Heliotextil nos obliga a comunicar cualquier sospecha o incumplimiento real de las normas vigentes de este código, de nuestro Reglamento Interno y de otras Normas adoptadas por la empresa. Al hacerlo, ayudamos a identificar y eliminar comportamientos inadecuados e impropios, protegiéndonos a nosotros mismos y a la empresa de los daños y perjuicios que puedan derivarse.

Los empleados pueden denunciar cualquier indicio de corrupción y delitos relacionados, incumplimiento de este Código o del Reglamento Interno, a través del canal de denuncias de la página web de la empresa.

Como empresa, no toleramos ninguna forma de represalia contra quien, de buena fe, presente una denuncia o colabore en una investigación. La violación de esta prohibición será sancionada como infracción, al igual que las denuncias realizadas de mala fe. Por este motivo, garantizamos la confidencialidad de los datos de la persona que realiza la denuncia, tal y como exige la normativa de protección de datos de carácter personal y la normativa sobre protección de las

personas que denuncian infracciones normativas y contra la corrupción.

## 5.1. Infracciones del Código Ético y de Conducta

Los grupos de interés deben actuar con integridad y transparencia en cualquier situación profesional, adoptando comportamientos acordes con los más altos estándares éticos, actuando como ejemplo en la aplicación del Código de Ética y Conducta en cada una de sus actividades profesionales, fomentando comportamientos que mantengan y promuevan la integridad y la imagen institucional de acuerdo con los valores contenidos en este Código.

El incumplimiento del Código Ético y de Conducta y de otras disposiciones normativas y legales deberá ser comunicado inmediatamente a través del canal de denuncias disponible en la página web de la empresa.

El incumplimiento de las normas contenidas en el código de conducta de Heliotextil dará lugar a la responsabilidad disciplinaria del infractor, aplicando las disposiciones legales aplicables y los procedimientos internos vigentes en cada momento, pudiendo culminar con la incoación de un expediente disciplinario, si se trata de un empleado, para investigar y probar la infracción en cuestión.

Las sanciones disciplinarias aplicables por el empresario podrán ser de la siguiente naturaleza:

- Reprimenda;
- Reprimenda registrada;
- Sanción económica;
- Pérdida de días de vacaciones;
- Suspensión de empleo con pérdida de salario y antigüedad;
- Despido sin indemnización ni compensación;

Además, en función de la infracción cometida, también pueden concurrir delitos, debiendo designarse las respectivas sanciones penales asociadas a los actos de corrupción y delitos conexos, de acuerdo con el Régimen General de Prevención de la Corrupción:

- Recepción u ofrecimiento indebidos de un beneficio (castigado con pena de prisión de hasta 3 años o multa de hasta 360 días);
- Corrupción activa (penada con prisión de 1 a 5 años, o hasta 3 años, o multa de hasta 360 días, según el delito cometido);
- Tráfico de influencias (castigado con pena de prisión de 1 a 5 años, o de hasta 3 años o multa, o de hasta 2 años o multa de hasta 240 días)
- Blanqueo de capitales (castigado con hasta 12 años de prisión);
- Abuso de poder (castigado con hasta 3 años de prisión o multa);
- Prevaricación (penada con prisión de hasta 2 años o multa de hasta 120 días).

## 6. Preparación, Aprobación, Difusión y Revisión

### 6.1. Elaboración

Este código de conducta ha sido elaborado en los términos del capítulo III n.º 1, artículo 2, artículo 5 y artículo 7 del Régimen General de Prevención de la Corrupción (RGPC), anexo al Decreto-Ley n.º 109-E/2021, de 9 de diciembre.

### 6.2. Aprobación

El contenido de este Código es aprobado por la Dirección General y Administración de Helio Textil y entra en vigor desde el momento de su aprobación.

### 6.3. Divulgación

Una vez que este código haya sido debidamente aprobado, será publicado en la página web oficial de Helio Textil dentro de los 10 días siguientes a su implementación y respectivas revisiones. Helio Textil tomará las medidas necesarias para que todos los empleados conozcan el contenido de este código y comprendan su alcance.

Para que Helio Textil pueda demostrar que los empleados conocían el código en el momento de su contratación, éste se divulga de dos formas: se envía digitalmente por correo electrónico, si disponen de una dirección de correo electrónico, y se entrega en formato papel con la firma del empleado en el campo de observaciones del formulario de registro de asistencia y en el respectivo Plan de Integración.

### 6.4. Revisión

El Código se revisa cada 3 años o siempre que se produzca un cambio que justifique su revisión.

Contamos con su cooperación para cumplir y hacer cumplir todas las normas y principios establecidos en este Código.



## Historial de Versiones

Versión	Fecha	Resumen de las Modificaciones
0		1ª Versión del Código de Conducta
1.0	12/09/2022	Revisión
2.0	19/04/2023	Revisión Exhaustiva del Código
3.0	15/10/2024	Revisión Exhaustiva del Código