

## CODIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL GRUPO MARCO

### Introducción.

La filosofía principal que dirige la actividad del GRUPO MARCO EMPRESARIAL 2.010 SL y todas sus empresas asociadas, en adelante GRUPO MARCO, es el desarrollo sostenible de su actividad, dentro de un escrupuloso cumplimiento de la legislación, así como actuar con honestidad e integridad por parte de todos sus **empleados**, en cualquier parte del mundo.

Las vicisitudes por las que atraviesa el mundo empresarial actualmente y la filosofía que rige nuestra actividad en GRUPO MARCO, nos ha obligado a desarrollar el siguiente **CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL**, que a continuación presentamos. Este **código** no pretende abarcar situaciones concretas, que podrían ser infinitas, sino dotar a sus empleados de un marco de referencia que, ante una situación determinada, le “permita tomar una decisión adecuada”.

Entendemos como empleado del GRUPO MARCO cualquier persona que preste sus servicios al grupo de forma directa, asociada, subsidiaria. Y siendo aplicable a consejeros, directores, asociados y cualquier trabajador con relación directa.

Estos deben regirse por estos principios básicos:

- Actuar siempre de forma honesta dentro de las leyes vigentes.
- Evitar conductas que dañen la reputación o intereses del GRUPO.
- Priorizar los intereses del GRUPO sobre otro tipo de intereses.

### Artículo I. LEGISLACIÓN, NORMATIVAS Y REGULACIONES.

#### **Respeto por la ley en cualquier lugar y en cualquier momento.**

Cualquier empleado del GRUPO MARCO, conocerá y cumplirá las leyes y regulaciones vigentes en el lugar concreto donde represente al GRUPO. Estará obligado a su vez, a cumplir las normativas internas del GRUPO.

## **Artículo II. CONFLICTOS DE INTERÉS.**

**Evitar los conflictos de interés siendo prioritario el interés del GRUPO MARCO.**

Los empleados evitarán los conflictos de interés, entendiendo como tal cuando entran en competencia los intereses del GRUPO MARCO con otro tipo de intereses, bien de un tercero o bien de los propios empleados.

Si un empleado cree estar en una situación de conflicto de interés, lo comunicará inmediatamente a su superior y/o al departamento de Recursos Humanos, para mediar en esta situación.

## **Artículo III. FAMILIARES Y CONOCIDOS.**

**La contratación y promoción de personal se registrá por baremos justos, objetivos y equitativos.**

La contratación de personal y asesores, se realizará mediante procesos objetivos y justos que permitan disponer al GRUPO MARCO de una plantilla y unos asesores competitivos, acordes a su valía profesional para el puesto designado.

Los procesos de selección están perfectamente definidos por el departamento de Recursos Humanos, no existiendo ningún sesgo por condición personal, familiar, sexo, edad, etc.

## **Artículo IV. SINERGIAS DEL GRUPO.**

**Compromiso real de potenciar las oportunidades entre las empresas del grupo.**

Los empleados del GRUPO MARCO tienen la obligación de conocer las diferentes actividades que se realizan dentro del GRUPO MARCO y tiene la obligación de derivar oportunidades de negocio que surjan de su actividad habitual hacia actores del propio GRUPO MARCO, antes que a terceros. Cuando un empleado detecte una posible sinergia, tiene el deber de comunicarlo a su superior que permita canalizar esa oportunidad hacia otras empresas del GRUPO MARCO.

## **Artículo V. INFORMACIÓN CONFIDENCIAL Y SENSIBLE.**

**La información a la que se tiene acceso, será tratada como un valor de GRUPO MARCO**

El desarrollo de la actividad del GRUPO MARCO, puede estar sujeto a la necesidad de manejar información confidencial y/o privilegiada de sus empleados, cuya difusión puede hacer perder competitividad en determinados casos. El uso de dicha información, estará sujeto en todo momento a las normas internas de la compañía. Si a un empleado le surgen dudas de si una información es confidencial y/o privilegiada

o del uso que se le pueda dar, se consultará con su superior inmediato para aclarar este aspecto y/o dar el tratamiento adecuado.

Ningún empleado del GRUPO MARCO podrá traspasar información confidencial o sensible de un tercero.

#### **Artículo VI. COMPETENCIA CON UN TERCERO.**

##### **Admitimos y confiamos en la libre competencia**

El GRUPO MARCO es competitivo y se encuentra fuertemente implantado en los sectores en los que opera, por lo que entendemos y creemos que la libre competencia con terceros, es un factor que nos refuerza y ayuda a aumentar nuestras oportunidades.

Los empleados tendrán en cuenta que no deben llegar a acuerdos particulares con terceros para optar a una oportunidad de negocio con cualquier tipo de cliente. En el caso de detectar este tipo de prácticas entre nuestros competidores, lo pondrá en conocimiento de sus superiores para que busquen el asesoramiento legal pertinente.

#### **Artículo VII. CORRUPCIÓN.**

Los empleados del GRUPO MARCO deben saber que la corrupción y el soborno como estrategias empresariales, son motivo de la implacable aplicación de sanciones internas del GRUPO MARCO y de forma inmediata se pondrá en conocimiento de las autoridades competentes para derivar acciones judiciales y penales si proceden.

La corrupción y el soborno serán duramente perseguidos y castigados tanto si son realizadas por empleados como por terceros utilizados para tal fin.

#### **Artículo VIII. REGALOS E INVITACIONES.**

##### **Nuestra calidad y competitividad es suficiente para desarrollar nuestra actividad.**

Los empleados accederán a oportunidades de negocio para el GRUPO MARCO por méritos propios y nunca entregando favores a cambio en forma de regalos desmesurados, actividades de ocio, entretenimiento o viajes. Ninguno de nuestros empleados, aceptarán regalos desmesurados, actividades de ocio, entretenimiento procedente de terceros, que pretendan de esta forma acceder a oportunidades de negocio con nosotros.

Si un empleado se ve en la tesitura de aceptar u ofrecer pequeños presentes figurativos o comidas dentro de los límites razonables y acordes con la actividad habitualmente desarrollada, nunca afectará a la

relación comercial entre los actores de la misma. Si ante un ofrecimiento, el empleado duda si se superan los límites “razonables”, rechazará tal invitación.

#### **Artículo IX. ACOSO Y DISCRIMINACIÓN.**

**Repudiamos el acoso y la discriminación fomentando claramente la diversidad.**

GRUPO MARCO mantendrá una postura clara y contundente que respete a cada empleado, manteniendo intactos los derechos personales de cada uno. No permitirá y en cualquier caso perseguirá, casos de acoso y discriminación hacia las circunstancias personales que sus empleados, fomentando en cualquier caso la diversidad.

La asignación de puestos, responsabilidades e incluso salario, será acorde a la valía demostrada del empleado, sin que influyan las circunstancias personales de cada uno.

Si se diesen circunstancias contrarias a este artículo y dada la gravedad del asunto, se comunicará de forma personalizada a la Comisión de Igualdad, quien tomará las medidas adecuadas para su resolución.

#### **Artículo X. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA EMPRESARIAL DEL GRUPO.**

**Conocimiento del código, cumplimiento del articulado, aplicación y solicitud de ayuda.**

Es obligación de todo empleado de GRUPO MARCO, conocer, cumplir y aplicar este Código de Conducta Empresarial del Grupo, así como solicitar ayuda que permita aclarar aspectos concretos que el empleado no sea capaz de resolver. Esta solicitud de ayuda se realizará a los estamentos superiores y/o al departamento de Recursos Humanos, en función de la naturaleza del mismo. **Es mejor consultar dos veces, que tomar una decisión equivocada que afecte al interés del GRUPO.**

Todo empleado debe saber que este Código de Conducta empresarial es de obligado cumplimiento. De no cumplir alguno o varios de sus artículos, el empleado se expone no solo a la aplicación de medidas disciplinarias por parte de GRUPO MARCO, si no que se expone a la aplicación de acciones legales y/o penales en función de la gravedad del incumplimiento.

#### **Artículo XI. COMUNICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS.**

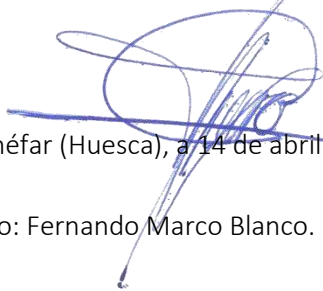
**Llamamiento para garantizar el cumplimiento del CÓDIGO por parte de todos.**

Todos y cada uno de los empleados de GRUPO MARCO tienen el deber de denunciar las acciones que no se realizan bajo la aplicación estricta de este código. Dependiendo del incumplimiento que un empleado quiera comunicar, lo realizará, a su superior inmediato, al departamento de Recursos Humanos o si el asunto lo requiere, a la Dirección del GRUPO.

Es obligación del GRUPO atender los incumplimientos planteados por sus empleados, sin que se puedan generar represalias por parte del GRUPO hacia los empleados que los han interpuesto de buena fe.

El objetivo de estos procedimientos es alcanzar el más exitoso desarrollo sostenible del Grupo Marco y consecuentemente de todas las Personas que lo forman.

Presidente del GRUPO MARCO EMPRESARIAL 2.010 SL

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and a long horizontal stroke, positioned over the date text.

Binéfar (Huesca), a 14 de abril de 2.021.

Fdo: Fernando Marco Blanco.