

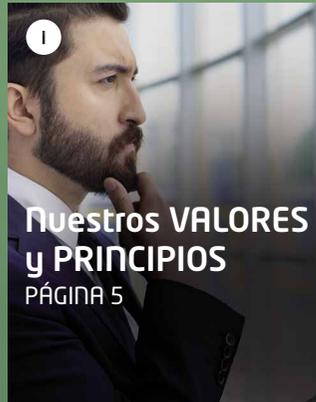
CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



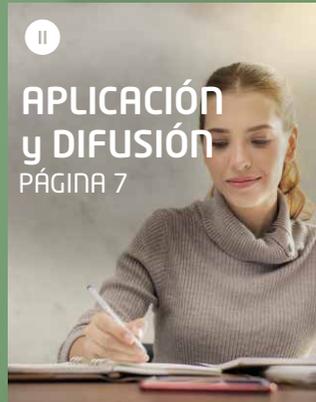
GRI Renewable
Industries

Contenido

I
Nuestros VALORES y PRINCIPIOS
PÁGINA 5



II
APLICACIÓN y DIFUSIÓN
PÁGINA 7



III
NORMAS DE CONDUCTA
PÁGINA 9



IV
SEGUIMIENTO Y CONTROL
PÁGINA 21



V
CUMPLIMIENTO del código
PÁGINA 26



VI
Aprobación y VIGENCIA
PÁGINA 27



Accede al Código Ético y de Conducta a través de la APP GRI

¿Aún no tienes la APP GRI?
Descárgatela:



Apple 



¿Aún no tienes la APP GRI?
Descárgatela:



 Android

valores PRINCIPIOS pautas de comportamiento



Descárgate en **PDF** el Código
Ético y de Conducta
www.gri.com.es/codigoetico

APP

Accede al Código
Ético y de Conducta
a través de la APP GRI



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

El Código de Ética y de Conducta de GRI Renewable Industries (en adelante "El Código") constituye una declaración expresa de los **valores, principios y pautas de comportamiento** que deben adoptar todas las personas del Grupo en el desempeño de su actividad profesional, tratando temas tales como las relaciones con los clientes, los empleados, los colaboradores, los proveedores y la comunidad, y afianzando la confianza existente entre el Grupo y terceras partes.

Nuestro deseo es que el Grupo sea un **entorno propicio** para nuestros clientes y sus transacciones comerciales a la vez que un lugar en el que nuestros trabajadores disfruten de su trabajo. Queremos contar con el respeto y el beneplácito de las comunidades en las que realizamos nuestras operaciones comerciales y actividades.

GRI Renewable Industries considera su reputación e imagen como uno de sus principales activos por su enorme importancia en su relación con clientes, proveedores, empleados, colaboradores, directivos, administradores, accionistas, administraciones públicas y sociedad.

Todo ello será posible si nos ceñimos al Código de Ética y Conducta y a las leyes que regulan nuestra actividad. Todos aquellos que trabajan para el Grupo deberán formar parte de este objetivo, por lo que el Código Ético y de Conducta será comunicado a todos los administradores directivos, empleados y colaboradores del Grupo. Asimismo, el presente Código será compartido con todos los proveedores, clientes y terceros que puedan verse afectados por la actividad del Grupo, para que estos acepten las normas de conducta y los valores en éste contenidos.

¡ NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS

GRI Renewable Industries entiende la Responsabilidad Social Corporativa como un modelo de gestión responsable y un compromiso de ética, transparencia, justicia y colaboración con nuestros grupos de interés, con independencia del lugar donde opera.

APP
Accede al Código
Ético y de Conducta
a través de la APP GRI



I. NUESTROS VALORES Y PRINCIPIOS

Nuestra referencia son nuestros valores: **honestidad, humildad, tesón y trabajo**, transmitidos por nuestro fundador desde el inicio de nuestra actividad, cómo guía de conducta de todos los empleados, colaboradores, administradores y directivos.

Los valores y el Código Ético y de Conducta son los pilares que guían la Responsabilidad Social Corporativa de la compañía, sobre la cual se desarrollan nuestros principios corporativos, tal y como se resumen a continuación.

Nuestros clientes son el centro de nuestro negocio. Nos implicamos en el diseño conjunto de las soluciones que precisan y adaptamos nuestras capacidades a sus necesidades en términos de calidad y variedad de producto y de servicio. Buscamos en equipo nuevas oportunidades que consoliden su éxito porque redundará en el nuestro.

En nuestro esfuerzo por responder a los retos que nos plantean nuestros clientes, hemos dirigido nuestro modelo de internacionalización aproximando nuestros recursos a sus requisitos operativos, lo que nos ha llevado a tener operaciones en numerosos países, en los que hemos apostado por crear raíces locales que aseguren nuestra relación de enriquecimiento mutuo con las sociedades en las que nos integramos.

Impulsamos a nuestros profesionales. La honestidad, la humildad, el tesón y el trabajo han caracterizado nuestro proyecto desde su fundación. Estos valores cimentan la confianza de todos aquellos con los que colaboramos.

Estamos convencidos de que la empresa del siglo XXI se basa en impulsar la iniciativa de sus profesionales, por lo que potenciamos las ideas de nuestros colaboradores y su capacidad para llevarlas a cabo, así como el diálogo entre nuestro equipo y los miembros de todas las comunidades compartiendo objetivos, valores y creencias.

Lideramos el cambio. Vivimos un momento de profundo cambio en el contexto social y económico que exige un replanteamiento de los procesos y un nuevo enfoque en la cadena de valor de nuestra industria.

La innovación forma parte de nuestro ADN desde nuestros inicios y caracteriza nuestra filosofía de gestión, que nos ha ayudado a superar las distintas y siempre complejas coyunturas de los mercados en los que operamos.

Esta filosofía de gestión, unida a una fuerte apuesta por la utilización de las nuevas tecnologías de información y comunicación para relacionarnos con nuestros grupos de interés, nos hace partícipes activos de la Tercera Revolución Industrial.

Económica, social y medioambiental. Sabemos que la sostenibilidad de nuestro negocio depende de nuestra capacidad para ofrecer resultados económicos, sociales y medioambientales positivos.

Hemos diseñado una estrategia de desarrollo que integra la gestión medioambiental en todas nuestras actividades, como componente básico de los avances industriales que vendrán en el futuro inmediato e impulsarán el progreso responsable, el único posible.

Pensamos que la clave de cualquier negocio para mantener su competitividad es la reinversión constante y la innovación, por lo que dedicamos nuestros recursos a mejorar permanentemente nuestros servicios, nuestra gama de soluciones y nuestra manera de proveerlos, haciendo partícipes a nuestros proveedores de nuestros principios e iniciativas, en un marco de trabajo que garantice el respeto de las reglas y la legalidad.

II APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

Junto con nuestra Misión y nuestros Valores, el Código Ético y de Conducta de GRI Renewable Industries representa una **parte integral de la cultura del Grupo**, proporcionando un marco de conducta común a los administradores, directivos, empleados y colaboradores independientemente de su función específica, su supervisor directo o su situación geográfica.

Descárgate en **PDF** el Código
Ético y de Conducta
www.gri.com.es/codigoetico



II. APLICACIÓN Y DIFUSIÓN

El Código Ético y de Conducta es de aplicación a todas las Sociedades que integran el Grupo, así como a aquellas Sociedades participadas sobre las que se tiene un control efectivo. En aquellas sociedades participadas en las que el Código no sea de aplicación, el Grupo promoverá unos principios y directrices coherentes con los establecidos en el presente código.

El Código se aplicará a las siguientes personas, sean físicas o jurídicas, según los casos:

- a) **Empleados del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.
- b) **Directivos del Grupo**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Serán considerados directivos en todo caso, los miembros de la Alta Dirección, definidos como aquéllos que tengan dependencia directa del Consejo de Administración o del primer ejecutivo de la compañía, y todos los directores y responsables de departamento. Es obligación de todos los Directivos conocer el contenido del Código Ético y de Conducta de GRI Renewable Industries y cumplir lo previsto en el mismo.
- c) **Miembros de los órganos de administración de las sociedades** y demás entidades que conforman el Grupo, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano en cuestión de que ese trate.
- d) **Colaboradores del Grupo**, no empleados directos, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o del ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo incluyendo trabajadores autónomos o trabajadores subcontratados.

Los empleados, directivos, administradores y colaboradores del Grupo están obligados a conocer y respetar el Código, para lo que reciben formación obligatoria en su conocimiento y en la toma de decisiones éticas.

El Grupo adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que componen el presente Código dando difusión a su contenido, formando y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

Con el objetivo de difundir efectivamente el presente Código, el Grupo pondrá éste a disposición de todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores del Grupo a través de su portal web y la intranet, y mediante los mecanismos de comunicación interna habilitados necesarios, junto con los programas formativos que aseguren dicho objetivo.

A tal fin proporcionará la formación necesaria a sus empleados, directivos, colaboradores y administradores, y procurará, en la medida en que sea posible, que se comprometan a su cumplimiento de modo que dichos valores, principios y normas, junto con la normativa aplicable en cada caso, rijan el desempeño de sus actividades dentro del Grupo.

Nadie, independientemente de su posición en el Grupo, está autorizado para solicitar a otra persona que contravenga lo que en él se establece.

Ningún empleado, colaborador, directivo o administrador del Grupo podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido del Código.

En el ámbito de actuación del Grupo pueden existir normas que difieran de lo que establece el Código. Si surgieran discrepancias entre las regulaciones locales y el presente Código, se aplicará aquella norma que sea más estricta, velando siempre por el cumplimiento de la normativa vigente obligatoria en cada jurisdicción.

Por su parte, todos los empleados y colaboradores, directivos y administradores están sujetos al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

1. Obtener la formación necesaria para conocer Código Ético y de Conducta.
2. Conocer el Código Ético y de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo a estos principios y a las políticas que emanan de los mismos.
3. Comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código a través del Canal Ético definido como parte integrante de dicho Código.

El presente documento no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los administradores, directivos, empleados y colaboradores en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional.



NORMAS DE CONDUCTA

Todos los directivos, administradores, empleados y colaboradores **son responsables** de conocer y cumplir las leyes aplicables a su función según su ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo, debiendo cumplir sus funciones y obligaciones con pleno respeto de los procedimientos establecidos.

APP

Accede al Código Ético y de Conducta a través de la APP GRI



III. NORMAS DE CONDUCTA

En caso de duda, los empleados podrán obtener ayuda acerca del modo de cumplir con el contenido del presente Código y el resto de las normas que sean de aplicación a través del Comité de Cumplimiento y el Canal Ético.

El incumplimiento de la normativa descrita podrá dar lugar a la **responsabilidad civil y penal** que corresponda sin perjuicio de las acciones disciplinarias que afecten, incluyendo el despido laboral.

Además del cumplimiento del presente Código, de las normas aplicables en cada caso y de los procedimientos internos del Grupo, todos los directivos, administradores, empleados y colaboradores deberán tener en todo momento un **comportamiento ético en todas sus actuaciones profesionales** y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo y afectar de manera negativa a sus intereses, reputación e imagen pública.

1 Cumplimiento de la legalidad

2 Integridad comercial y competitividad

3 Honestidad y confianza

4 Proveedores

5 Clientes

6 Nuestra competencia en el sector

7 Nuestro personal

8 Relación con las administraciones y partidos políticos

9 Relaciones con la comunidad local

10 Ausencia de conflictos de interés

11 Minimización y control del impacto ambiental

12 Protección de datos, gestión de la información y de los activos

13 Comunicación externa

14 Veracidad de la información financiera

15 Prevención de blanqueo de capitales

16 Lucha contra el soborno y la corrupción

III. NORMAS DE CONDUCTA

1 Cumplimiento de la legalidad

El Grupo se compromete a cumplir con todas las leyes y normativas aplicables. Los profesionales del Grupo y, en general, todos los destinatarios de este Código cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al contenido, espíritu y a la finalidad de las leyes, normas y regulaciones nacionales y extranjeras aplicables a los negocios de todas las Compañías que conforman el Grupo.

Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por el Grupo en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad.

El Grupo se compromete a cumplir con todas las leyes y normativas en materias fiscales y aduaneras, así como con las sanciones y las restricciones comerciales internacionales.

Cualquier duda acerca de la aplicabilidad de determinadas disposiciones legales o acerca de cómo interpretarlas, deberán ser consultadas al Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético. No obstante, muchas de las actividades del Grupo están sujetas a una legislación compleja y en constante cambio, la falta de conocimiento de la legislación no se considerará una defensa válida si se cometiere una infracción.

El Grupo colabora activamente con todas las Administraciones Públicas, Autoridades y Funcionarios Públicos por lo que toda consulta proveniente de éstas deberá ser gestionada de acuerdo a las Políticas y Protocolos internos del Grupo vigentes en este ámbito.

2 Integridad comercial y competitividad

La pasión de GRI Renewable Industries por lograr el éxito significa que competiremos de forma justa y eficaz en todos los mercados en los que efectuamos nuestras operaciones. Por ello se espera que todo el personal realice sus actividades comerciales de acuerdo a este objetivo mejorando la reputación del Grupo.

Todos los directivos, administradores, empleados y colaboradores, en particular, aquellos cuyas funciones estén relacionadas con actividades comerciales, deberán siempre:

- Realizar toda actividad comercial de acuerdo con las leyes, reglamentaciones y convenios de los países en los que operan.
- Competir de forma justa y honesta, cumpliendo todas las leyes antimonopolio y de competencia en todos los mercados y registrar toda transacción comercial de forma apropiada y correcta.
- Oponerse a todas las formas de comercio ilícito y cooperar con las autoridades contra éste.
- Aportar Valor y ofrecer Calidad y Servicio a los mercados en los que el Grupo participa.
- No recopilar información confidencial sobre mercados, productos o la competencia de manera ilícita, ilegal o poco ética de ninguna manera.
- Proteger la información confidencial en su totalidad y no utilizarla en beneficio propio o de un tercero.
- Respetar los derechos de propiedad intelectual e industrial.

- Las prácticas corruptas son inaceptables, y no se deberá recibir o realizar sobornos o cualquier otro pago injustificado ni cualquier beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza a terceras partes, ni solicitar o aceptar obsequios o actividades de entretenimiento más allá de los límites establecidos en la “Guía ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones” del Grupo. En caso de duda, se deberá trasladar la correspondiente consulta a través del Canal Ético al Comité de Cumplimiento.
- No participarán en actividades que conlleven, o que den la apariencia de conllevar, un conflicto entre sus intereses personales y los intereses del Grupo, según los criterios establecidos en el presente código y en la normativa interna aplicable. En caso de duda, deberán trasladar la consulta al Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético.
- Observar siempre en las relaciones con los competidores las medidas de cautela e información establecidas, solicitando asesoramiento ante cualquier duda o incidente a través del Canal Ético.

III. NORMAS DE CONDUCTA

3 Honestidad y confianza

Todos los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las negociaciones en las que haya intereses del Grupo en juego y cumplirán con los compromisos adquiridos.

De la misma manera, velarán por la protección de la confidencialidad de la información del Grupo, así como la relativa a clientes, accionistas, empleados, directores, administradores, colaboradores o proveedores.

4 Proveedores

GRI Renewable Industries es una empresa que se mantendrá justa y honesta en sus relaciones con los proveedores y subcontratistas, desde la selección de los mismos hasta la cancelación de pagos.

La relación con nuestros proveedores se basa en la calidad del producto y servicio, sus prácticas empresariales y comerciales, entre las que se incluyen un comportamiento ético, la transparencia, el cumplimiento de la legislación aplicable y el respeto por los derechos humanos, en aquellos países en los que operen.

Nuestros empleados, directivos y administradores deben situar los intereses del Grupo por encima de los suyos en cualquier negociación, realizando la misma con total transparencia.

Siempre se seleccionará y evaluará a nuestros proveedores y contratistas con imparcialidad, rigor y objetividad, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección, considerando el cumplimiento de la legalidad, de las normas ambientales, de seguridad y prevención de riesgos laborales y sociales como claves en dicha selección y de acuerdo a la normativa interna del Grupo. Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores en el proceso de selección, deben ser tratados de forma confidencial, no revelándose a terceros salvo consentimiento del interesado o por obligación legal.

En materia de cumplimiento, se solicitará que acepten nuestra Guía de Conducta para Proveedores y compartan el presente Código Ético y de Conducta.

En caso necesario, se realizarán las auditorías necesarias para mejorar el control interno de los mismos.

No está permitido que ningún administrador, director, colaborador o empleado reciba por parte de nuestros proveedores y contratistas, regalos, comisiones o gratificaciones de cualquier otra naturaleza, salvo aquellos regalos y atenciones que respeten los límites establecidos en la "Guía ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones" del Grupo.

III. NORMAS DE CONDUCTA

5 Clientes

La relación con nuestros clientes se basa en la calidad del producto y servicio, y las prácticas empresariales y comerciales que nos son comunes, entre las que se incluyen un comportamiento ético, la transparencia, el cumplimiento de la legislación aplicable y el respeto por los derechos humanos.

Nuestros clientes son parte de la forma de operar de GRI Renewable Industries y de su compromiso con terceras partes y con la legalidad y compartimos con ellos los valores y principios establecidos en el presente código para su conocimiento.

6 Nuestra competencia en el sector

El Grupo se compromete a competir en los mercados de forma leal y transparente, siendo el cumplimiento estricto de las Leyes de Defensa de la Competencia internacionales y de los países en los que opera un principio ineludible y restrictivo en sus actividades estratégicas y comerciales.

El Grupo se compromete a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios, cumpliendo con las normativas de defensa de la competencia, y evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

Asimismo, y en consideración del hecho de que los contratos o acuerdos pueden ser considerados restrictivos de la competencia o ilegales independientemente de que sean o no formalizados por escrito, todo el personal deberá evitar participar en cualquier discusión, contrato, convenio, proyecto o pacto, ya sea formal o informal, con los competidores o potenciales competidores, cuyo objetivo sea la fijación de precios, de condiciones de venta o suministro de productos, la repartición de cuotas de mercado, la asignación de clientes o cualquier otra actividad que restrinja o podría llegar a restringir la libre competencia en los mercados.

Los órganos administrativos, jueces o tribunales podrán imponer multas y, en algunas circunstancias, largas penas de prisión a las personas involucradas en violaciones de las Leyes de la competencia, siendo dichas sanciones imponibles tanto a las personas físicas

involucradas como a las compañías. Teniendo en cuenta las graves consecuencias legales, tanto civiles como penales, que tales violaciones podrían exponer al Grupo, GRI Renewable Industries tomará todas las medidas que razonablemente puedan garantizar que los empleados, directivos, administradores y colaboradores se comprometan con las leyes mencionadas y para prevenir cualquier conducta que pueda ser considerada ilegal y contraria a las mismas.

La ignorancia de la Ley, el exceso de celo, la buena fe o la afirmación de la falta de tiempo para realizar una consulta al Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético en ningún caso serán aceptadas como circunstancia eximente de conductas contrarias a los principios contenidos en este documento.

Cualquier duda en relación a la aplicación de los principios anteriormente expuestos, deberá ser presentada a la dirección del Grupo antes de que se tome ninguna acción.

Adicionalmente, la detección de cualquier conducta que pueda ser identificada como contraria a los principios de libre competencia en los mercados y a las Leyes relacionadas, deberá ser comunicada a través del Canal de denuncias corporativo.

III. NORMAS DE CONDUCTA

7 Nuestro personal

El espíritu emprendedor de nuestros empleados constituye uno de los mayores bienes de nuestra organización y se deberá tratar al personal de forma justa y equitativa recompensando a los empleados por sus logros.

Los apoderados, independientemente de la legislación propia de cada país, cuyas funciones dentro del Grupo se ajustarán en todo momento de forma ejemplar a los límites cuantitativos y cualitativos establecidos en sus respectivos apoderamientos, actuarán siempre inspirados por los principios y valores recogidos en este Código.

El Grupo apoya y respalda los principios incorporados en la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos, los Derechos de los Trabajadores, los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo y las Directrices de la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico, por lo que tanto el Grupo como todos los trabajadores deben respetar los principios establecidos a continuación.

I Gestión del personal

Evitaremos cualquier forma de discriminación siguiendo nuestros procedimientos desde el proceso de selección, la definición de perfiles y funciones, y procurando siempre la promoción vinculada a los méritos, competencias y capacidades individuales. Este apartado también aplica en el establecimiento de las condiciones retributivas, la formación, el seguimiento y la evaluación del desempeño.

Somos un Grupo que emplea a su personal sobre la base del respeto, la igualdad de oportunidades y está comprometido a desarrollar una fuerza laboral diversa y a proporcionar un entorno laboral en donde se trata a todos con respeto, independientemente de su sexo, raza, orientación sexual, edad, discapacidad, religión u origen étnico.

En particular, no se tolerará el empleo de menores o el empleo forzado en nuestras operaciones o en las operaciones de nuestros proveedores, colaboradores ni clientes, en ninguno de los países en los que operamos.

II Ausencia de la Discriminación y del Acoso

El Grupo prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, acoso laboral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todo el personal deberá ser cauteloso en sus interacciones con los compañeros en el lugar de trabajo, en particular en relación al personal en puestos de menor jerarquía. Se deberá estar alerta ante el posible acoso en el lugar de trabajo y tener cuidado al manejar todo problema emergente.

Se considera toda acción que constituya acoso como una falta de conducta grave o muy grave, por lo que hemos desarrollado una Guía de prevención del acoso y un protocolo de actuación, aplicable a todo el Grupo, a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir este tipo de conductas.

III Libertad de Asociación

El Grupo respeta el derecho de libre asociación de las personas, el de sindicación y el de negociación colectiva y nos relacionamos con nuestro personal mediante acuerdos individuales y colectivos, conforme a la legislación, las costumbres y prácticas locales.

IV Conciliación de la vida profesional y personal

El Grupo establece dentro de su Estrategia en Responsabilidad Social Corporativa iniciativas y medidas encaminadas a lograr un equilibrio entre la vida profesional y personal de sus empleados, directivos, administradores y colaboradores y asimismo, ofrecerá una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que desarrolla sus actividades.

III. NORMAS DE CONDUCTA

V Seguridad y Salud

“GRI Renewable Industries considera que la Seguridad es un aspecto clave de gestión, comprometiéndose a mantener unos niveles adecuados y suficientes de prevención de la seguridad y la salud de sus trabajadores como un requisito ineludible y restrictivo en nuestras actividades productivas.”

El Grupo entiende que la prevención de los riesgos asociados a sus actividades es un objetivo prioritario y estratégico en la gestión de sus empresas, por lo que sus integrantes deben prestar el máximo esfuerzo en desarrollar y promover comportamientos seguros y en lograr un entorno de trabajo saludable, con equipamientos y condiciones de trabajo seguros para todos los que prestan sus servicios en nuestras plantas.

Todos los miembros del Grupo y colaboradores deben considerar e integrar expresamente la Prevención de Riesgos Laborales de manera responsable en cualquier actividad que realicen u ordenen, así como en todas las decisiones que se adopten, como parte inseparable de las actuaciones y decisiones de negocio que se le exigen contractualmente, y en la línea de lo expresado en la “Política de Seguridad y Salud” declarada.

VI Condiciones de trabajo

Los centros de trabajo deben garantizar las mejores condiciones de trabajo para su personal, proveyéndoles de equipos que estén concebidos bajo el principio de prevención intrínseca desde su fase de concepción o diseño, preservando la seguridad mediante el mantenimiento y revisión de sus instalaciones y equipamiento, y señalizando e informando de los riesgos remanentes que no hayan podido ser eliminados, así como de las obligaciones a tener en cuenta.

VII Gestión de la Prevención de Riesgos Laborales

Los centros de trabajo del Grupo dispondrán de Sistemas de Gestión de Prevención de Riesgos Laborales eficientes y certificados externamente.

Estos Sistemas, cumplirán con la legalidad vigente en su jurisdicción y seguirán el principio de integración preventiva en cualquier actividad que realicen, ordenen o supervisen, así como en todas las decisiones que se adopten y tendrán como referencia las distintas sistemáticas definidas en la normativa interna establecida al efecto.

VIII Cualificación, formación y comunicación

Todo el personal del Grupo deberá disponer de la formación y cualificación teórica y práctica necesarias, en especial en lo referente a los métodos de trabajo seguros, los cuales han de formar parte inseparable de su capacitación profesional, y conseguir que perciban la seguridad como parte integrante de las responsabilidades que se les exigen.

Cada centro de trabajo debe mantener un sistema de comunicación, consulta y participación, informando a su personal de todos los aspectos de interés desde el punto de vista de seguridad y salud para la mejora continua, así como para hacer transversales las experiencias del Grupo en todos sus centros de trabajo.

Nunca se deben comprometer los procedimientos de seguridad para dar preferencia al cumplimiento de los objetivos operacionales. No se tolerarán en modo alguno comportamientos inseguros que puedan tener consecuencias sobre la seguridad propia o la de los compañeros o colaboradores, debiéndose respetar escrupulosamente las instrucciones expresadas por el Grupo y siguiendo siempre lo establecido en las instrucciones concretas de cada centro de trabajo.

Los empleados, colaboradores, directivos y administradores, están obligados también a obtener la formación necesaria para conocer el Código Ético y de Conducta y mantener un comportamiento ético.

IX Trabajadores externos

Todos los trabajadores externos que trabajen en nuestras instalaciones han de tener el mismo nivel de seguridad y salud que los propios, tanto en los riesgos relativos a nuestras instalaciones como a los derivados de sus respectivas actividades, estableciendo los procedimientos de coordinación, control y supervisión necesarios con las empresas externas responsables para la correcta realización de los trabajos.

XI Información Privilegiada

Se prohíbe la utilización de información privilegiada a la que pudieran haber tenido acceso en el desempeño de sus funciones o por su puesto a todos los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo en beneficio propio o de un tercero.

Si alguna operación resulta sospechosa pudiendo haber riesgo de utilización de información privilegiada, debe ser comunicada a través del Canal Ético para poder adoptar las medidas oportunas.

III. NORMAS DE CONDUCTA

8 Relación con las administraciones y partidos políticos

GRI Renewable Industries declara su neutralidad política en todos los países en los que opera y la no financiación de los partidos políticos, ni de sus representantes.

Todas las relaciones con la Administración se realizarán con total transparencia, colaborando con los Organismos Públicos de forma desinteresada.

Respecto a los empleados, directivos, administradores y colaboradores, el Grupo respeta su derecho a ejercer su libertad de expresión y creencia política, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional y se desarrolle fuera del horario laboral.

En el supuesto de que cualquier empleado, directivo, administrador o colaborador desarrolle cualquier actividad pública ajena al trabajo, deberá consultar al Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético las posibles incompatibilidades para su análisis y valoración.

Los empleados, directivos y administradores, así como cualquier persona externa que preste sus servicios al Grupo debe, en sus relaciones con las Administraciones públicas nacionales, de países terceros y de organizaciones internacionales, comportarse de tal modo que no induzcan a un funcionario público a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal.

Se prohíbe a los miembros de GRI Renewable Industries la entrega de regalos a empleados públicos, funcionarios públicos y a miembros de su familia, así como la financiación de partidos políticos ni de sus representantes con los que se mantenga relación por razón de su trabajo.

9 Relaciones con la comunidad local

GRI Renewable Industries tiene la intención de ser un vecino responsable y de respetar los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los países en los que opera, estableciendo los dispositivos adecuados para garantizar su cumplimiento, principalmente en los grupos más vulnerables.

Nuestra actividad se desarrolla en emplazamientos muy diversos, donde las necesidades e impactos locales son también muy variables.

Las actuaciones, inversiones, donaciones y desarrollo de proyectos comunitarios en materia social y de apoyo a la comunidad local, se establecerán por parte de los distintos centros productivos, a fin de dar una respuesta acorde a las necesidades reales de cada localización.

Siguiendo el principio de transparencia, las colaboraciones y donaciones previstas deberán ser siempre comunicadas y aprobadas, registrarse correctamente y realizarse junto con entidades o fundaciones apropiadas y de reconocido prestigio siguiendo la normativa del Grupo a este respecto.

Asimismo, cualquier Sociedad del Grupo que realice una donación o patrocinio, deberá realizar un seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma, asegurando el buen fin de la aportación, evitando adicionalmente riesgos reputacionales para el Grupo.

III. NORMAS DE CONDUCTA

10 Ausencia de conflictos de interés

Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del profesional y el interés de cualquiera de las sociedades del Grupo. Existirá interés personal del profesional cuando el asunto le afecte a él o a una persona con él vinculada.

Dentro del Grupo no podrán tomarse decisiones, ni realizarse, en ningún caso, operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer la existencia de un conflicto de interés, salvo mediante la autorización previa y escrita del Comité de Cumplimiento, el cual será informado a través del Canal Ético. El interesado deberá abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto hasta se conteste a su consulta.

La definición de las situaciones que serán consideradas de Conflicto de Interés, de las medidas de identificación del mismo y de las medidas de gestión son analizadas en detalle en la normativa corporativa desarrollada en este ámbito, cuyo conocimiento es obligatorio por parte de todos los empleados, administradores, directivos y colaboradores del Grupo.

Estas medidas deberán ser acordes al puesto de trabajo desempeñado y a las regulaciones y costumbres locales de los países en los que opera.

11 Minimización y control del impacto ambiental

GRI Renewable Industries promueve que todos sus empleados, directivos, administradores y colaboradores adopten una actitud cuidadosa y activa en la gestión, el control y la minimización del impacto ambiental de nuestras actividades.

La Dirección del Grupo considera estratégico el respeto al medio ambiente en la conducción de nuestras actividades productivas, en todo el ciclo de vida del producto, al tiempo que promueve el respeto ambiental de todos sus empleados.

Nuestras instalaciones disponen de sistemas de gestión eficaces que aseguran el cumplimiento de la legislación y la mejora continua de la gestión ambiental, lo que permite unificar las prácticas ambientales de todas las Compañías del Grupo. Asimismo, nuestro compromiso es adaptar y utilizar las mejores tecnologías disponibles para sus instalaciones, así como incluir el medio ambiente en el diseño y puesta en marcha de todas las operaciones.

Periódicamente desarrollamos programas de sensibilización y formación a todos los empleados, colaboradores, administradores y directivos, en particular a los responsables de la gestión y mantenimiento de las instalaciones y el personal relacionado con clientes y proveedores.

Nuestro trabajo se orienta hacia la optimización del consumo de recursos naturales y energéticos, en la minimización de los residuos generados, así como en su reciclaje, reutilización y reducción, el control de vertidos y las emisiones contaminantes.

El Grupo espera, por tanto, que los empleados trabajen activamente para la reducción del impacto ambiental de su actividad, como medio para lograr la mejor preservación de nuestro entorno natural, que conozcan y cumplan la legislación y reglamentación ambiental aplicable a sus áreas específicas de operación y lo establecido en la "Política Integrada".

III. NORMAS DE CONDUCTA

12 Protección de datos, gestión de la información y de los activos

GRI Renewable Industries pone a disposición de sus empleados, directivos, administradores y colaboradores los activos de la compañía, los cuales deben ser cuidados y no utilizados para otros fines. Asimismo, la política del Grupo es mantener la privacidad de la información y la protección de datos.

I Activos

Todos los empleados, directivos, administradores y colaboradores deberán hacer un uso adecuado de los equipos, instalaciones y recursos puestos a su disposición para el desarrollo de sus actividades y funciones, no debiendo ser utilizados para otros fines y ser protegidos frente a daños, pérdidas o robo.

Asimismo, se comprometen a no apropiarse indebidamente de los activos del Grupo ni a realizar ningún tipo de disposición o gravamen sobre los mismos sin la oportuna autorización.

II Privacidad y tratamiento de la información

El Grupo establece los mecanismos necesarios para velar por la protección del derecho al honor, a la intimidad personal y familiar y a la propia imagen, y para mantener la privacidad de la información y la protección de los datos de sus directivos, administradores, empleados, proveedores, clientes, organismos públicos, partners de negocio y colaboradores, así como gestionar y cuidar adecuadamente la documentación e información en función de su nivel de relevancia.

Todos los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo deberán seguir las instrucciones establecidas para la generación, tratamiento, archivo y destrucción de la documentación relacionada con su actividad laboral.

Asimismo, no revelarán y mantendrán toda información adquirida en el transcurso de su empleo de forma confidencial. Si por sus funciones dentro de la organización se requiere compartir información con terceros, deberá asegurarse que se firma un acuerdo de confidencialidad. En caso de duda, se solicitarán las aclaraciones necesarias a través del Canal Ético.

III Uso de dispositivos electrónicos

El personal hará un uso adecuado de los dispositivos electrónicos (PC's, móviles, smartphones, tablets, etc.) que la empresa les facilite, los cuales podrán ser inspeccionados por ésta si ello fuere considerado necesario, cumpliendo siempre con la normativa local en la materia.

El uso de Internet tiene carácter laboral y no debe ser utilizado con fines personales. Está expresamente prohibido el uso de Internet con propósitos ilegales, inapropiados u obscenos. Asimismo, se deberá tener especial cuidado con el uso de cualquier información obtenida de Internet, si está restringida por las leyes que protegen la propiedad intelectual o industrial, en particular, en lo relativo a programas informáticos descargados desde Internet. En caso de detectar algún incidente en materia de seguridad, se abrirá el incidente a través de la aplicación Help Desk.

El Grupo establece y pone a disposición de todos sus empleados, colaboradores, directivos y administradores procedimientos normativos de seguridad de la información para usuarios independientemente del formato y soporte en el que se encuentre la información (impresa, escrita, electrónica, video, voz, etc.), las políticas de categorización y tratamiento de la información, así como los procedimientos y normas de seguridad aplicables y accesibles a través de la intranet corporativa.

III. NORMAS DE CONDUCTA

13 Comunicación externa

El Grupo considera su imagen y reputación como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, profesionales, proveedores, autoridades y de su propio personal.

Todos los empleados, colaboradores, directivos y administradores deben tener especial cuidado respecto a la información que se transmite al exterior sobre el Grupo, independientemente del canal utilizado (artículos de prensa, entrevistas en medios, comentarios en redes sociales, etc.).

No se podrán emitir mensajes o comunicados que dañen la imagen y reputación del Grupo (por ejemplo, en notas manuscritas en los documentos o en los correos electrónicos), ni que expresen opiniones personales en nombre del Grupo contrarias a los Valores del Grupo y lo establecido en el Código Ético y de Conducta.

Cuando alguna de las sociedades del Grupo realice una comunicación o intervención externa, cuya publicación pueda tener una importante repercusión mediática, tanto por su contenido como por la sensibilidad del asunto tratado, antes de su difusión, se comunicará a través del Canal Ético para su revisión y aprobación.

14 Veracidad de la información financiera

La información financiera del Grupo refleja de forma fiel su realidad económica, financiera y patrimonial, siguiendo los principios y normas contables, tanto a nivel nacional como internacional, así como los principios específicos siguientes:

- **Veracidad:** debe constituir un fiel reflejo de la realidad tanto de cada compañía como del Grupo.
- **Integridad:** debe reflejar la situación económica en su totalidad, es decir, debe ser íntegra, completa y sin exclusiones que pudieran generar una información financiera viciada o parcial.
- **Homogeneidad:** debe elaborarse, prepararse y transmitirse siguiendo los mismos criterios en todas y cada una de las compañías del Grupo.
- **Autorización:** debe estar previamente autorizada y formada en las políticas y principios financieros del Grupo.

Ningún profesional está autorizado a ocultar o difundir registros o informes contables del Grupo; toda comunicación de información económica, financiera y patrimonial deberá ser realizada por los órganos competentes del Grupo y con las modalidades establecidas por el mismo.

III. NORMAS DE CONDUCTA

15 Prevención de blanqueo de capitales

En aras de prevenir y evitar la realización de operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, los empleados, directivos, colaboradores o administradores del Grupo deben prestar especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas.

En aquellas operaciones o actividades en las que se aprecie un riesgo de blanqueo de capitales, el Grupo tiene la obligación de adoptar medidas de cumplimiento basadas en la identificación del cliente y en la colaboración con las autoridades competentes.

En todo caso debe seguirse lo establecido en la normativa interna del Grupo, quedando expresamente prohibidos los pagos o cobros en efectivo superiores a lo delimitado por la jurisdicción local, con el límite máximo de 2.500€, en cualquier circunstancia.

Si alguna operación resulta sospechosa pudiendo haber riesgo de blanqueo de capitales, debe ser comunicada a través del Canal Ético para poder adoptar las medidas oportunas.

16 Lucha contra el soborno y la corrupción

EL Grupo no tolera el soborno ni la corrupción. Las prácticas corruptas son inaceptables, y no se deberán recibir o realizar sobornos o cualquier otro pago injustificado a terceras partes.

Tampoco solicitar o aceptar obsequios o actividades de entretenimiento más allá de los límites establecidos en la "Guía ante el ofrecimiento de incentivos, regalos o invitaciones" del Grupo.

En caso de duda, deberán trasladar la consulta a través del Canal Ético al Comité de Cumplimiento.

Si alguna operación resulta sospechosa pudiendo haber riesgo de corrupción o soborno, debe ser comunicada a través del Canal Ético para poder adoptar las medidas oportunas.

IV SEGUIMIENTO Y CONTROL

1. Difusión, comunicación y seguimiento
2. El comité de cumplimiento
3. Canal ético (comunicación y denuncia)
4. Régimen disciplinario

Descárgate en **PDF** el Código
Ético y de Conducta
www.gri.com.es/codigoetico



IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL

1 Difusión, comunicación y seguimiento

Los empleados, colaboradores, directivos y administradores del Grupo deberán conocer y aceptar el contenido íntegro del Código y, en especial los principios y normas de actuación establecidas en el mismo. Se proporcionará además formación obligatoria para garantizar el conocimiento del Código.

Cualquier empleado, directivo, administrador o colaborador del Grupo, cualquier Cliente, Proveedor, o cualquier persona en general, podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código en cualquiera de las sociedades del Grupo o en el conjunto de los miembros de éste.

En este sentido, el Grupo pondrá a disposición de los empleados los procedimientos y mecanismos necesarios a través del Canal Ético, que permitan notificar cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código anonimizando dicha notificación y sin temor a represalias.

El Canal de Denuncias incluido en el Canal Ético, se configura como un mecanismo de recepción y gestión de denuncias, a través de una aplicación informática, telefónicamente, correo electrónico o correo ordinario, que permitirá su gestión por el Comité de Cumplimiento del Grupo, encargado de la gestión de los reportes o denuncias recibidos.

El procedimiento de denuncia asegurará la anonimización en todas sus fases y la no represalia.

El Código Ético y de Conducta, será comunicado a todos los administradores directivos, empleados y colaboradores y su recepción será registrada telemáticamente, si se hace sobre la versión online o mediante la firma de la carta anexa al presente código, si se hace en formato impreso.



IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL

2 El Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento es un órgano interno de carácter consultivo, encargado de promover los valores y las conductas del Grupo, así como el seguimiento, comunicación, difusión y vigilancia del Código.

El Comité de Cumplimiento es también el órgano encargado de gestionar el Canal Ético, y por tanto se ocupa de la tramitación y apoyo en la resolución de dudas y la respuesta ante los posibles incidentes o denuncias que se puedan producir.

Como parte de su compromiso con la transparencia, el Comité mantiene un registro estadístico de sus actuaciones y da respuesta a las demandas de información interna y externa. Asimismo, anualmente emite un informe de aplicación y seguimiento del mismo por parte de los empleados, directivos, colaboradores, administradores y el resto de Grupos de Interés, siempre sin incorporar a la misma información sensible y confidencial.

Respecto a la resolución de conflictos, el Comité actúa de forma imparcial y objetiva, bajo el principio de la presunción de inocencia, para que la compañía pueda adoptar las medidas pertinentes. Asimismo, vela para que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellos empleados o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos del Código Ético y de Conducta.

Las funciones y principios que rigen el funcionamiento del Comité de Cumplimiento se definen en la "Política de cumplimiento".

ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

El Comité de Cumplimiento es un órgano con poderes autónomos de iniciativa que estará dotado con recursos suficientes para desarrollar sus funciones de manera autónoma e independiente.

Corresponde al Presidente del Consejo de Administración definir la composición del Comité de Cumplimiento persiguiendo en todo caso el objetivo de asegurar la configuración más adecuada para garantizar la debida representatividad y el eficaz funcionamiento del órgano.

En función del tipo de cada tarea, el Comité podrá ser dotado con recursos adicionales, solicitando apoyo técnico o jurídico, la colaboración de otras áreas internas, en caso necesario, externa.

IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL

3 Canal ético (comunicación y denuncia)

La mejor manera de proteger la confianza es que en cualquier situación en la que el personal tuviera sospechas legítimas de una conducta indebida, sepa que cuenta con un entorno seguro, anonimizado y propicio en el que podrá expresarse sin temor a represalias.

El usuario deberá dirigirse al Comité de Cumplimiento a través del Canal Ético para poner en su conocimiento cualesquiera de las situaciones indebidas, dudas, consultas o de malas prácticas manifestadas.

Si un usuario del Canal Ético creyera genuinamente que ha ocurrido o pudiera ocurrir una de las situaciones mencionadas en este Código, deberá documentar por escrito éstas y aportar las correspondientes evidencias en su caso.

Dado que es mucho más difícil, y a menudo imposible, investigar sospechas sin que se identifique claramente al usuario, se pide a éste que tenga a bien identificarse para iniciar la investigación del asunto que es objeto de la denuncia para posteriormente anonimizarla, garantizando la confidencialidad durante todo el proceso.

Si bien se le podrá pedir al usuario que proporcione mayor información posteriormente, no será necesario que tome participación directa de la investigación.

Se procederá asegurando la anonimización del usuario, la seguridad y la confidencialidad durante todas las fases de la investigación de la denuncia, así como la no represalia.

Sin embargo, no se pueden dar garantías de anonimato total puesto que es posible que sea necesario dar testimonio del caso en todo procedimiento interno o externo emergente.

No se responsabilizará al usuario por haberse expresado o por no haberse expresado con anterioridad siempre que dicha persona tenga una convicción legítima de la existencia de una situación indebida respecto de cualquiera de las áreas mencionadas anteriormente. Sin embargo, las acusaciones efectuadas en forma maliciosa y sin fundamentos serán consideradas como falta grave o muy grave, de conducta y esto podrá dar lugar a una acción disciplinaria.

El Comité de Cumplimiento recibe a través del Canal Ético comunicaciones sobre:

- Incumplimientos del Código Ético y de Conducta;
- Consultas sobre cualquier cuestión relacionada con los Valores el Código y la Ética del Grupo.
- Incidencias que deben ser informadas y solicitudes de aprobación respecto a éstas en los casos necesarios.
- Incumplimientos de cualquier norma interna o externa que resulte de aplicación;
- Incumplimiento de cualquiera de las políticas y protocolos de desarrollo del modelo de cumplimiento en Grupo GRI Renewable Industries.
- Detección de posibles actividades delictivas o fraudulentas.

El Canal Ético dispone de diversos medios de comunicación accesibles a empleados de todos los niveles y a terceros. A través de dichos medios, será posible realizar cualquier consulta, denunciar o comunicar cualquier incidencia.



Aplicación web

<https://gri.i2-ethics.com>



Correo electrónico

ethicalcode@gri.com.es



Correo ordinario

Att/ Comité de Cumplimiento
c/ Ombú 3, planta 12
28045 Madrid. España

Dichos medios serán puestos al alcance de cualquier empleado o tercero, y se difundirán y pondrán en conocimiento de éstos de manera efectiva y permanente para asegurar que su uso es accesible y transparente para todo aquel que quiera emplearlo.

Los detalles referentes al uso y funcionamiento del Canal Ético, contenido mínimo de la denuncia, tratamiento de la información o cualquier otra información relevante serán desarrollados en la normativa interna de uso de dicho Canal Ético, asegurándose su correcta difusión, accesibilidad y conocimiento para cualquier potencial usuario del Canal Ético.

Se espera de quienes acceden a estos cauces de comunicación, una previa y adecuada evaluación de la trascendencia de las cuestiones que desean realizar.

IV. SEGUIMIENTO Y CONTROL

4 Régimen disciplinario

El Grupo podrá ejercer las medidas legales o disciplinarias que considere oportunas conforme a la legislación vigente, a imponer en caso de incumplimiento del presente Código o de cualquiera de las políticas y protocolos de desarrollo del modelo de cumplimiento en GRI Renewable Industries.

El comportamiento inadecuado, y por tanto sujeto a algún tipo de sanción, ya sea legal o disciplinaria, alcanzará no solo al que infrinja el Código, sino también a aquellos que por acción u omisión colaboren en dichos comportamientos.

No se sancionará a ningún empleado sin antes darle oportunidad de presentar cuantas alegaciones considere convenientes.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral, se sancionará con arreglo a la normativa vigente.



V CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El Grupo realizará auditorías periódicas en los centros de trabajo, con el fin de realizar el seguimiento y medición de la comunicación, difusión y cumplimiento del código.

Se definirá y actualizará anualmente el equipo auditor y el plan de auditorías, con el fin de verificar los siguientes aspectos:

- Realización de la concienciación/sensibilización anual sobre la importancia del Código Ético y de Conducta.
- Registros de comunicación en los que se incluyan TODOS los empleados, directivos, administradores independientemente del nivel o categoría.
- Entrega del correspondiente Código y formación a los empleados de nueva incorporación.
- Disponibilidad del Código, en su correspondiente idioma, en sitios accesibles a todo el personal en todos los centros productivos.
- Disponibilidad del Código en la intranet y la web de la compañía en el idioma correspondiente.
- Facilidad de acceso al Canal Ético.

El resultado de estas auditorías, conjuntamente con los registros correspondientes a las denuncias recibidas, los Informes de Seguimiento de las denuncias emitidos por el Comité de Cumplimiento, evidencia la implantación y cumplimiento del presente Código Ético y de Conducta.

VI

APROBACIÓN Y VIGENCIA

ACTUALIZACIÓN Y VIGENCIA

El presente Código de Conducta entró en vigor a partir del día 21 de enero de 2020 y permanecerá vigente mientras que el Consejo de Administración no apruebe actualización, revisión o derogación del mismo.

Este Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Comité de Cumplimiento.

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

Esta Norma ha sido aprobada por el Presidente de GRI Renewable Industries el día 21 de enero de 2020 y entra en vigor el día de su aprobación.

A partir de la entrada en vigor quedan derogadas las disposiciones previas existentes en su caso que regulen el mismo contenido.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



APP
Accede al Código
Ético y de Conducta
a través de la APP GRI



Descárgate en **PDF**
el Código Ético
y de Conducta:
www.gri.com.es/codigoetico



GRI Renewable
Industries

Calle Ombú, 3. Planta 12
28045 Madrid, SPAIN
T. +34 913 791 900
info@gri.com.es

www.gri.com.es

