
CÓDIGO CONDUCTA GRUPO TURBIL INDUSTRIAL S.L.

SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN LEY 2/2023 de 20 de febrero



TURBIL[®]
Turbil Industrial, S.L.
CIF. B-16731556
Paseo Infanta Isabel, 29 1º Izq. (M-4)
28014 Madrid (ESPAÑA)
Info@turbil.com

20 DE NOVIEMBRE DE 2023

ESCALERAS AGUERRI S.L.; SELOPIN S.L.U.; COPI ALUMINIUM, S.L.; EL ONCEAVO MES, S.L.
GRUPO TURBIL INDUSTRIAL, S.L.

INDICE

MATERIA	PAGINA
▪ Introducción.	2
▪ Compromiso de la Dirección.	3
▪ Misión, Visión y Valores Corporativos.	4
▪ A quien va dirigido.	6
▪ Principios Éticos.	9
▪ Canal de denuncias.	13
▪ Reglamento Canal de denuncias.	15
▪ Régimen Sancionador..	15
▪ Entrada en vigor.	15

INTRODUCCIÓN.

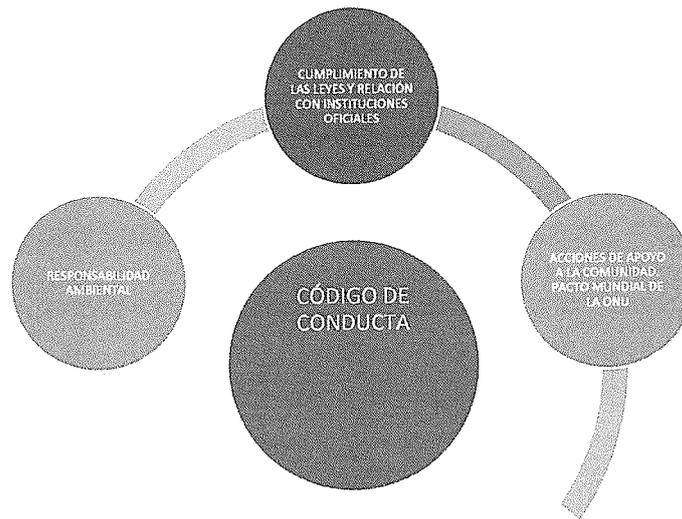
El presente Código de Conducta (en adelante también “El Código”) tiene por finalidad, reflejar los principios éticos de comportamiento y funcionamiento del Grupo Empresarial TURBIL INDUSTRIAL, S.L., conformado por las entidades mercantiles siguientes:

EMPRESA	CIF	DOMICILIO	LOCALIDAD
ESCALERAS AGUERRI S.L.	B31398456	Polígono Industrial La Nava Ampliación Calle E Parcela A2	31300 Tafalla (Navarra)
COPI ALUMINIUM, S.L.	B71273858	Polígono Industrial La Nava E 8	31300 Tafalla (Navarra)
SELOPIN S.L.U.	B71397566	Polígono San Colombar S/N	312360 Funes (Navarra)
EL ONCEAVO MES S.L.	B13768338	C/Zurbano Núm. 65 Planta 3ª puerta Izq.	28010 Madrid

La elaboración del presente Código se enmarca dentro de la obligación de la Ley 2/2023 de 20 de febrero reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

La Ley 2/2023 faculta en su artículo 11 a los grupos de empresas, a diseñar una política general relativa al Sistema interno de información, a que se refiere el artículo 5 de la misma ley, debiendo asegurar el grupo de empresas la aplicación de sus principios en todas las entidades que lo integran, sin perjuicio de la autonomía e independencia de cada sociedad, subgrupo o conjunto de sociedades integrantes que, en su caso, pueda establecer el respectivo sistema de gobierno corporativo o de gobernanza del grupo, y de las modificaciones o adaptaciones que resulten necesarias para el cumplimiento de la normativa aplicable en cada caso.

La RESPONSABILIDAD ÉTICA se involucra con cinco grandes áreas temáticas y en las que basa el presente CÓDIGO DE CONDUCTA.



COMPROMISO DE LA DIRECCIÓN.

La Propiedad del GRUPO TURBIL INDUSTRIAL, S.L. mantiene un compromiso con la gestión ética y responsable en todas las operaciones que realicen sus empresas. Reconocemos nuestra responsabilidad hacia las personas trabajadoras de nuestras empresas, clientes, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente.

MISION

Buscar nuevas oportunidades, garantizando un crecimiento sostenible, proporcionar soluciones innovadoras, altamente tecnológicas que satisfagan las necesidades de nuestros clientes.

Realizar nuestro negocio sobre la base de los principios, que recompensan a nuestros clientes, socios comerciales, personas trabajadoras y la comunidad.

Buscar la excelencia operativa a través de un fuerte compromiso con la mejora continua y las mejores prácticas.

VISION

A través de la excelencia tratamos de formar un equipo de profesionales, altamente competente, con elevado nivel de compromiso y orientado a liderar cada una de las áreas en que participamos especializándonos, en la creación de valor agregado para nuestros clientes

VALORES CORPORATIVOS

RESPONSABILIDAD: Hacer las cosas de la mejor manera, de tal forma que nunca se perjudique al otro; Asumir las consecuencias de nuestras palabras, acciones, decisiones y compromisos contraídos.

Cumplimos nuestras obligaciones hacia nuestros colaboradores, clientes, personal de plantilla y medioambiente

INTEGRIDAD/LEALTAD: Actuar con respeto, transparencia, honestidad, fidelidad, rectitud y sentido de pertenencia, sin que nuestro comportamiento ocasione perjuicio a las personas del Grupo ni a la empresa.

COOPERACION Y AYUDA MUTUA: Enmarcar el trabajo en equipo y plantear la importancia de la coordinación y el conocimiento de las actividades de nuestros asociados para brindar un servicio a la medida de sus necesidades. Fomentamos ambientes de trabajo que fomenten la cooperación y el apoyo mutuo.

RESPECTO: Actuar reconociendo los derechos y la dignidad de las personas y las instituciones, valoramos la diversidad y tratamos a todas las personas con dignidad y consideración.

HONESTIDAD: Actuamos con la verdad, honradez y total transparencia. Buscamos, aceptar y decir la verdad, respetando los derechos y bienes de las personas.

EQUIDAD: Brindar bienestar a las personas de acuerdo con sus necesidades y capacidades.

COMPROMISO: Surge de la convicción en torno a los beneficios que trae el desempeño responsable de las tareas. El Compromiso permite pasar de las promesas a los hechos, generando resultados y beneficio. Asumir el reto permanente de atender los requerimientos internos y externos de manera oportuna y eficaz.

INNOVACION: Buscamos constantemente nuevas formas de satisfacer las necesidades y superar expectativas.

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL ¹

DERECHOS HUMANOS

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.

NORMAS LABORALES

Principio 3

¹ <https://www.pactomundial.org/que-puedes-hacer-tu/diez-principios/>

Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

MEDIO AMBIENTE

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

A QUIEN VA DIRIGIDO.

El presente Código de Conducta se dirige a todas las personas y entidades que tengan relación con las diferentes empresas que componen el Grupo empresarial TURBIL INDUSTRIAL S.L., entendiéndose por ello a los siguientes colectivos:

- 1) Socios/as y propietarios/as
- 2) Clientes
- 3) Personas trabajadoras
- 4) Stakeholders y Proveedores
- 5) Sociedad
- 6) Medio ambiente

Por otra parte, también se dirige el Código a las personas que se vinculan con las empresas del Grupo empresarial TURBIL INDUSTRIAL, S.L., y que sean potenciales usuarias del Sistema Interno de Información tal como se regula en el artículo 3 de la Ley 2/2023 y que se señala a continuación.

Artículo 3. Ámbito personal de aplicación.

1. La presente ley se aplicará a **los informantes** que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- a) **las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;**
- b) **los autónomos;**
- c) **los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;**
- d) **cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.**

2. La presente ley también se aplicará a **los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.**

3. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, **específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.**

4. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, a:

a) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,

b) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante, y

c) personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

MEDIDAS

Socios/as y propietarios/as.

- Fomentar la comunicación abierta y honesta.
- Establecer acuerdos claros y éticos en las relaciones con los/as socios/as.
- Respetar la propiedad intelectual, confidencialidad y derechos de los/as socios/as.
- Tomar decisiones éticas y responsables que beneficien al Grupo en su conjunto.

Clientes

- Garantizar la calidad y seguridad de nuestros productos/servicios.
- Respetar la privacidad y confidencialidad de los datos de los clientes.
- Brindar un excelente servicio al cliente basado en la honestidad y la transparencia.
- Asumimos los retos y objetivos de cada proyecto desde la honestidad y la lealtad.
- Mantenemos un contacto personalizado con los clientes para profundizar en el conocimiento de sus necesidades y expectativas.
- Ofrecemos servicios competitivos y confiables, totalmente transparentes.
- Establecemos planes, estrategias y objetivos en línea a las necesidades de cada cliente y proyecto.

Personas trabajadoras

- Promover la igualdad y diversidad de las personas.
- Establecer canales de denuncia seguros y anónimos para informar sobre posibles violaciones éticas.
- Preservamos, desarrollamos y actualizamos los recursos físicos y humanos que garanticen la salud y seguridad de las personas trabajadoras
- Nos mantenemos en la vanguardia de soluciones globales para el análisis y la prevención de factores de riesgo en el lugar de trabajo.



- Aportamos todos los medios necesarios para cumplir con los nuevos objetivos de seguridad y salud que se vayan estableciendo en el tiempo.

Stakeholders y Proveedores

- Colaborar de manera ética y justa.
- Buscar relaciones a largo plazo basadas en la confianza.
- Valorar la sostenibilidad en nuestras prácticas comerciales
- Fomentar la comunicación abierta y honesta.
- Respetar la propiedad intelectual y la confidencialidad.

Sociedad

- Contribuimos activamente al bienestar de la comunidad.
- Participamos en iniciativas sociales y filantrópicas.
- Promovemos prácticas comerciales éticas en la industria

Medio ambiente

- Nos comprometemos a reducir nuestro impacto ambiental.
- Cumplimos con todas las regulaciones ambientales aplicables.
- Promovemos prácticas sostenibles en toda la cadena de suministro.

PRINCIPIOS ÉTICOS

Confidencialidad

Es de obligatorio cumplimiento la confidencialidad en nuestras actuaciones tanto internamente como externamente y afectando a elementos confidenciales de nuestros productos como a situaciones de personas trabajadoras, socios/as, propiedad empresa, clientes, proveedores y otras personas vinculadas al presente Código, no revelando a terceros ningún dato que pueda poner en peligro al Grupo empresarial o suponga una actuación alejada de los comportamientos éticos presentes en nuestras compañías y en nuestras relaciones comerciales y laborales.

Es de suma importancia.

- ✓ Confidencialidad frente a datos personales, Ley de Protección de datos
- ✓ No usar información sobre el Grupo o sus clientes en beneficio personal o que genere beneficios o perjuicios a terceros
- ✓ No revelar datos bajo propiedad intelectual, tecnologías, marcas, metodologías y cualquier tipo de información del Grupo, aunque se haya obtenido o desarrollado por la propia persona o en su ambiente de trabajo usando la misma para fines particulares.
- ✓ Mantener secreto profesional sobre información interna.
- ✓ No usar para uso personal los medios que las empresas del Grupo ponen a disposición de las personas.
- ✓ Informar de las desviaciones a Responsables o mandos intermedios para la actuación inmediata y preservar la confidencialidad.

Conflicto de interés

- ✓ Ninguna persona puede representar a la empresa en actividades comerciales en las que pudiera tener un interés personal, directo o indirecto, a expensas de la empresa
- ✓ Las personas deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación comercial de la empresa con terceros
- ✓ Ninguna persona puede usar su posición jerárquica para obtener beneficios personales de cualquier tipo, ni que supongan abuso sobre otras personas.
- ✓ Las actividades laborales externas de las personas no deben entrar en conflicto con las de las empresas del grupo, previamente las personas las harán saber a sus empresas para evitar conflicto de interés entre las partes.
- ✓ Nadie se puede beneficiar personalmente por saber información confidencial de la empresa
- ✓ No se podrá usar con fines personales instalaciones de las empresas del Grupo, salvo con autorización de la persona Responsable o con capacidad de Dirección.

Conducta interna

La relación de las personas del Grupo como ajenas al mismo siempre se llevará a cabo desde el respeto, la confianza y asumiendo las diferencias entre todos y todas como un aspecto de mejora.

Las direcciones y personas con gente a su cargo deben dar ejemplo de buen comportamiento y trato justo a las personas que supervisan y forman parte de sus equipos de trabajo, no se aprovechan de ideas de otros sin otorgarles el merecido crédito.

Toleramos y respetamos la diversidad de la sociedad y el Grupo manifiesta TOLERANCIA CERO a cualquier situación de acoso o violencia en cualquiera de sus formas en el entorno laboral y no laboral.

Cumplimiento de la legislación

Las empresas que forman el Grupo compiten en el mercado de forma legal y transparente, cumpliendo con la legislación vigente en todos los países donde se llevan a cabo operaciones y promoviendo la libre competencia en beneficio de los consumidores.

En la relación con proveedores y clientes la empresa velará por que los mismos cumplan la legislación laboral y fiscal y respete los derechos humanos, así como el respeto al medio ambiente.

El Grupo cumple con la legislación vigente y fomenta el cumplimiento en todas las relaciones comerciales y no comerciales que mantiene en su actividad diaria.

Favores comerciales/regalos/entretenimientos

Se deberá proceder con sentido común, buena fe y diligencia profesional cuando se acepten comidas o regalos relacionados con los negocios o con la actividad en la empresa para evitar cualquier impresión de deshonestidad o conflicto de interés.

En caso de duda si se debe aceptar o no, antes de entrar en un conflicto de interés se deberá consultar a la Dirección o persona Responsable.

Trabajo de parientes

La contratación laboral y relaciones profesionales de familiares y parientes se hará siempre desde la ética, competencia, desempeño y formación de las personas, primando la honestidad, transparencia e igualdad de oportunidades.

En caso de conflicto entre personas o entidades donde se hagan presentes relaciones de parentesco las personas se inhibirán en la participación del conflicto y/o decisiones a tomar para evitar desigualdad o conflictos de interés.

Informática.

Los medios informáticos puestos a disposición de las personas bajo relación laboral son propiedad de la empresa y son destinados a un uso profesional y no personal.

En base al artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, el empresario podrá adoptar las medidas que estime oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por las personas trabajadoras de sus obligaciones y deberes laborales, guardando en su adopción y aplicación la consideración debida a su dignidad y teniendo en cuenta, en su caso, la capacidad real de las personas trabajadoras con discapacidad.

Así mismo en base al apartado 20 bis del Estatuto de los Trabajadores. Las personas trabajadoras tienen derecho a la intimidad en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición por el empleador, a la desconexión digital y a la intimidad frente al uso de dispositivos de video vigilancia y geolocalización en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

En las comunicaciones por mail, WhatsApp u otros medios similares se deben de cumplir las normas profesionales de buena diligencia profesional, y obrar con sentido común en caso de duda.

Sobornos

Se prohíbe aceptar o realizar cualquier clase de soborno, gratificaciones o dádivas de ningún tipo.

En caso de duda se debe consultar con la Dirección o persona Responsable.

Información de terceros

Valoramos en todo momento la información confidencial y respetamos la información de terceros, nunca usaremos la información confidencial, ni de terceros en beneficio propio.

Esta obligación subsiste también una vez finalizada la relación laboral o no laboral que se haya mantenido con El Grupo.

Declaraciones

Nuestra imagen de marca siempre será favorecida en las Declaraciones y Comunicaciones que realicemos, si bien debemos vigilar y asegurarnos que las mismas no perjudiquen nuestra reputación, violen la confidencialidad, perjudiquen las relaciones con cliente o las relaciones con socios.

En caso de dudas, consultaremos y seguiremos los consejos de las personas con Responsabilidad en temas de comunicación en la empresa.

En las redes sociales deberemos extremar y ser cautos con las comunicaciones realizadas si lo hacemos como personas del Grupo, o se nos vincula con el mismo.

Seguridad en el trabajo

Quedan prohibidos comportamientos ajenos a la normativa laboral, de Seguridad Social y Prevención de Riesgos laborales.

El Grupo asume una TOLERANCIA CERO a situaciones de acoso y violencia en el trabajo, las personas que las promuevan o induzcan a ellas serán sancionadas en base al presente Código y la normativa legalmente establecida.

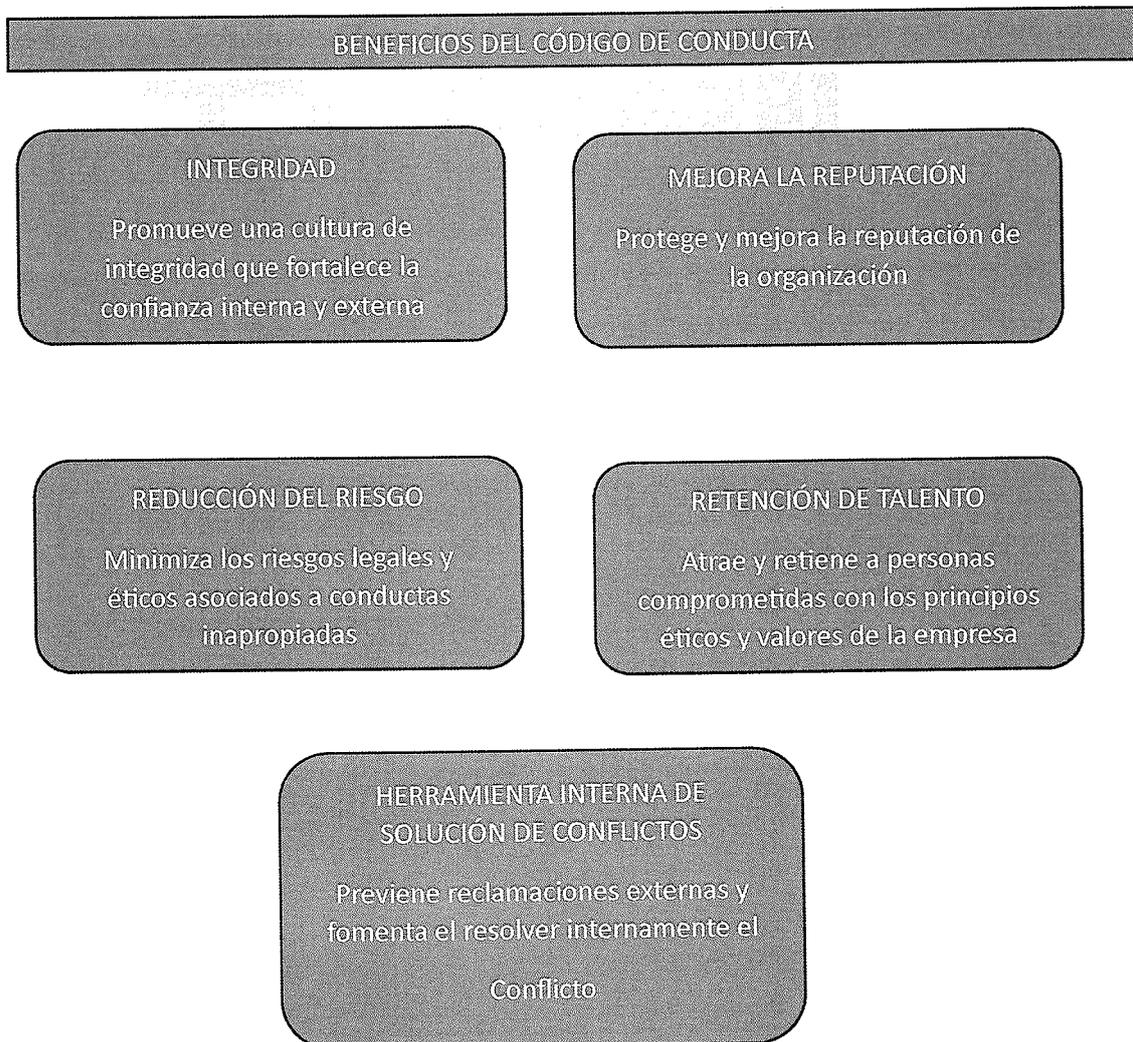
Medio ambiente

El Grupo está comprometido con el medio ambiente, cumple y respeta la normativa medio ambiental en los países en los que realiza su actividad.

DECALOGO DEL BUEN COMPORTAMIENTO.

1. Sé honesto/a y transparente en todas tus acciones.
2. Respeta y valora la diversidad en la empresa.
3. Cumple con tus responsabilidades y obligaciones.
4. Colabora activamente y comparte conocimientos.
5. Trata a los demás con respeto y empatía.
6. Busca constantemente la mejora y la innovación.
7. Cumple con las leyes y regulaciones aplicables.
8. Protege la confidencialidad de la información.
9. Contribuye positivamente a la comunidad y al medio ambiente.
10. Sé un ejemplo de ética y profesionalismo.

BENEFICIOS DEL CODIGO DE CONDUCTA



CANAL DE DENUNCIAS

El Grupo Empresarial TURBIL INDUSTRIAL, S.L., en base a lo dispuesto en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, dispone de un CANAL DE DENUNCIAS, habilitado en el siguiente enlace <https://start.regtechsolutions.es/es/complaintchannel/report/0c337185-fd24-410c-b9f4-604a71a2ffda>

Cualquier persona de las que se recogen en el artículo 3 de la Ley 2/2023 deberá denunciar, de buena fe y sin temor a represalias, las irregularidades, incumplimiento o conducta poco ética realizada por una persona empleada o directiva de la entidad afectante al presente Código Ético o cualquier otra irregularidad detectada en la empresa, que se encuentre recogida en el artículo 2 de la Ley 2/2023 que recoge el ámbito de aplicación de la norma.

Ámbito personal de aplicación. Artículo 3 Ley 2/2023

Artículo 3. Ámbito personal de aplicación.

1. La presente ley se aplicará a los informantes que trabajen en el sector privado o público y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- a) las personas que tengan la condición de empleados públicos o trabajadores por cuenta ajena;
- b) los autónomos;
- c) los accionistas, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.

2. La presente ley también se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

3. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, específicamente a los representantes legales de las personas trabajadoras en el ejercicio de sus funciones de asesoramiento y apoyo al informante.

4. Las medidas de protección del informante previstas en el título VII también se aplicarán, en su caso, a:

- a) personas físicas que, en el marco de la organización en la que preste servicios el informante, asistan al mismo en el proceso,
- b) personas físicas que estén relacionadas con el informante y que puedan sufrir represalias, como compañeros de trabajo o familiares del informante, y

c) personas jurídicas, para las que trabaje o con las que mantenga cualquier otro tipo de relación en un contexto laboral o en las que ostente una participación significativa. A estos efectos, se entiende que la participación en el capital o en los derechos de voto correspondientes a acciones o participaciones es significativa cuando, por su proporción, permite a la persona que la posea tener capacidad de influencia en la persona jurídica participada.

Ámbito material de aplicación. Artículo 2 Ley 2/2023.

1. La presente ley protege a las personas físicas que informen, a través de alguno de los procedimientos previstos en ella de:

a) Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:

1.º Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;

2.º Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o

3.º Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.

b) Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

2. Esta protección no excluirá la aplicación de las normas relativas al proceso penal, incluyendo las diligencias de investigación.

3. La protección prevista en esta ley para las personas trabajadoras que informen sobre infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo, se entiende sin perjuicio de la establecida en su normativa específica.

4. La protección prevista en esta ley no se aplicará a las informaciones que afecten a la información clasificada. Tampoco afectará a las obligaciones que resultan de la protección del secreto profesional de los profesionales de la medicina y de la abogacía, del deber de confidencialidad de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad en el ámbito de sus actuaciones, así como del secreto de las deliberaciones judiciales.

5. No se aplicarán las previsiones de esta ley a las informaciones relativas a infracciones en la tramitación de procedimientos de contratación que contengan información clasificada o que hayan sido declarados secretos o reservados, o aquellos cuya ejecución deba ir acompañada de medidas de seguridad especiales conforme a la legislación vigente, o en los que lo exija la protección de intereses esenciales para la seguridad del Estado.

6. En el supuesto de información o revelación pública de alguna de las infracciones a las que se refiere la parte II del anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, resultará de aplicación la normativa específica sobre comunicación de infracciones en dichas materias.

REGLAMENTO CANAL DE DENUNCIAS

El Canal de Denuncias, dispondrá de un Reglamento que verse sobre el funcionamiento del Canal.

En todo caso se garantizará el anonimato de las denuncias, y se protegerá al mismo de posibles consecuencias derivadas de su delegación.

Las denuncias con mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar a cualquier persona del Grupo serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal por la posible comisión de un delito de injurias o calumnias, o la responsabilidad civil por la lesión al derecho al honor.

REGIMEN SANCIONADOR

Las incumplimientos y violaciones de este Código de Conducta pueden conllevar acciones disciplinarias que pueden incluir desde faltas leves a faltas muy graves, con amonestaciones escritas en su grado leve hasta el despido en su grado más grave, dependiendo de la infracción y todo ello con arreglo al Convenios de aplicación en cada una de las empresas del Grupo.

El Código de Conducta se basa en la “buena fe” por tanto su incumplimiento dará lugar a sanción disciplinaria en base al artículo 54.d) del Estatuto de los Trabajadores, que tipifica como falta muy grave la transgresión de la buena fe contractual.

Este código de conducta refleja los valores fundamentales de GRUPO EMPRESARIAL TURBIL INDUSTRIAL, S.L. y es esencial para mantener nuestra reputación y contribuir al éxito sostenible de nuestras empresas y la sociedad. Todos/as los/as colaboradores/as están obligados a familiarizarse y cumplir con este código en todo momento.

ENTRADA EN VIGOR

La entrada en vigor será el 30/11/2023, manteniéndose el mismo en vigor de manera indefinida y siendo revisado anualmente o en el momento que proceda por cambio normativo o necesaria actualización