

## 22 compromisos del Código Ético de Euromaster Julio 2021

### 1. DISCRIMINACIÓN

Discriminación es el acto de tratar a una persona o grupo de manera diferente desfavoreciéndoles o favoreciéndoles en base a criterios de identidad de géneros, edad, religión, cultura, origen social, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual, unión a organizaciones, estatus familiar, opinión política, apariencia física, etc.

#### Valores y principios básicos

El Grupo Euromaster se compromete a asegurar la igualdad de oportunidades dentro del Grupo, sin importar el estatus del empleado, durante la selección, en la toma de decisiones, en el camino de su carrera, en el acceso a la formación y en cualquier otra condición de empleo.

Cualquier socio, director, empleado, debe ser tratado con el mismo nivel de dignidad y respeto sin importar el género, edad, religión, cultura, origen social, nacionalidad, etnia, discapacidad, orientación sexual, pertenencia a grupos, estatus familiar, opinión política, apariencia física, etc.

Además de las expectativas de sus empleados, el Grupo también pide a sus clientes y proveedores luchar contra cualquier forma de discriminación contra sus propios empleados.

*Para más información sobre Discriminación, por favor, consulta la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

### 2. ACOSO

El término acoso en una empresa se refiere a un conjunto de comportamientos, prácticas y comentarios inaceptables que pueden provocar un perjuicio físico o psicológico a una persona.

#### Valores y principios básicos

El Grupo Euromaster se compromete a garantizar un entorno de trabajo en el que reine el compañerismo, acogedor y seguro, donde todos los empleados puedan desarrollarse sin obstáculos ni temores. La empresa es consciente de que el acoso afecta la dignidad de una persona, puede tener efectos severos en la salud psicológica y física de una persona y puede generar un ambiente de trabajo hostil.

El Grupo no tolera ninguna forma de acoso, ya sea moral o sexual, hacia ninguna persona con la que se trate por motivos de trabajo, incluidos los interlocutores externos (candidatos, proveedores, clientes, socios, distribuidores y visitantes). El hecho de tener autoridad sobre la persona acosada constituye una circunstancia agravante.

*Para más información acerca de Acoso, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

### **3. SALUD Y SEGURIDAD**

La salud y seguridad de las personas nos concierne a todos y tienen prioridad sobre cualquier otra actividad.

#### **Valores y principios básicos**

- Cada persona tiene el deber de respetar las reglas y de poner fin a cualquier situación de riesgo. También tiene derecho a no realizar las intervenciones para las que no tenga competencias ni esté validada para intervenir con seguridad. Un empleado que intervenga fuera de los Centros del Grupo – por ejemplo, en las instalaciones de un cliente-, tiene el derecho y el deber de negarse a intervenir si considera, de buena fe, que las condiciones de trabajo no son seguras.
- La opinión de los empleados y sus representantes es tenida en cuenta a la hora de definir los planes de acción para mejorar las condiciones de trabajo.
- Entre las prescripciones del Grupo y las normativas locales, la empresa ha decidido respetar las normas que ofrezcan mayor protección.
- La empresa implementa los medios y condiciones para preservar de manera sostenible la aptitud para el trabajo, reducir la carga física de las actividades, preservar la salud física, mental y social, y garantizar la seguridad y el bienestar de todos.

*Para más información acerca de Salud y Seguridad, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

### **4. TRABAJO INFANTIL**

En Euromaster nos oponemos a cualquier forma de trabajo infantil que pueda dañar la salud, educación o integridad de los niños y que no sea conforme con las convenciones de la OIT.

Queremos proteger a los niños, apoyar su desarrollo físico y psicológico y prohibir en nuestras actividades y las de nuestros proveedores cualquier trabajo que viole esos principios.

#### **Valores y Principios básicos**

- Los menores de 18 años no trabajarán en los Centros del Grupo
- Puede haber excepciones entre los 15 y 18 años si el periodo de trabajo forma parte del aprendizaje, no sustituye a la escolarización y no perjudica al desarrollo y la salud de la persona (ningún trabajo pesado).

*Para más información acerca de Trabajo Infantil, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## 5. TRABAJO FORZOSO

Euromaster se opone al trabajo forzoso, tal y como se define según los principios generales ampliamente compartidos del derecho internacional, y que se caracteriza por situaciones en las que los trabajadores se ven obligados a realizar un trabajo o servicio contra su voluntad, sin salario y/o bajo amenazas ilegales de uso de la fuerza, fraude, coacción, una deuda o retención de sus documentos de identidad.

*Para más información acerca de Trabajos Forzados, por favor, consulta en la sección correspondiente en el Código Ético del Grupo Euromaster*

## 6. SEGURIDAD – PROTECCION DE ACTIVOS

Por “activos” de Euromaster se entiende aquí tanto las personas como los bienes materiales, así como los conocimientos teóricos y prácticos. Proteger los activos es fundamental para el futuro del Grupo. Todos somos responsables de la seguridad y la protección.

### Principios básicos

Cada empleado es responsable dentro del marco de sus funciones del buen uso y la protección de los activos materiales e inmateriales, así como de los recursos del Grupo Euromaster.

*Para más información acerca de Protección de Activos, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## MI CONDUCTA EN EL TRABAJO

## 7. REGALOS E INVITACIONES

*“Allí donde estamos implantados, estamos decididos a comportarnos como una Empresa responsable, honesta, respetuosa con las personas y las leyes”.*

El Grupo Euromaster no tolera ninguna forma de corrupción, ya sea pública o privada, activa o pasiva, directa o indirecta. El Grupo se compromete a gestionar sus asuntos con honestidad, a no tratar de forma abusiva a un socio comercial, un funcionario ni a ninguna otra persona física o jurídica.

### Principios básicos

Está prohibido que cualquier empleado o tercero que represente al Grupo acepte un regalo, una invitación o cualquier otro beneficio que pudiera influir en su criterio, imparcialidad o independencia y llevarle a no actuar en interés del Grupo.

*Para más información acerca de Regalos e Invitaciones, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

*Consulta también la Política de regalos o invitaciones de Euromaster.*

## 8. COMERCIO INTERNACIONAL Y CONTROL DE EXPORTACIONES

*Para más información acerca de Comercio Internacional y Control de Exportaciones, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## 9. COMPETENCIA Y TRATO JUSTO

El principio de competencia leal rige el comportamiento de una empresa en relación con su entorno (clientes, proveedores y competidores)

Un comportamiento anticompetitivo puede exponer al Grupo Euromaster o a sus empleados a importantes sanciones: multas elevadas, demandas por indemnizaciones, daños a la reputación o incluso penas de prisión. Estas sanciones están internacionalmente extendidas y son cada vez más duras.

### **Principios básicos**

El Grupo promueve el respeto por sus empleados, sus clientes y, en general, su ambiente. La competencia leal es una de las aplicaciones prácticas de estos principios

Para asegurar que los empleados se adhieran a las reglas de competencia, Euromaster ha implementado un programa de cumplimiento. Este sistema incluye una notable formación regular para la población más expuesta.

*Para más información acerca de Competencia y Trato Justo, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

## 10. EVITAR LOS CONFLICTOS DE INTERES

Un conflicto de interés existe cuando los intereses personales de un empleado entran en conflicto con los de su empresa.

Los intereses personales pueden ser caritativos, culturales, financieros, políticos, religiosos, deportivos, a través de asociaciones, o resultar de lazos familiares, sentimentales o amistosos.

### **Principios básicos**

Todos los empleados deben informar a su mánager, al departamento de personal y/o al departamento legal de cualquier situación de conflicto de interés (real, aparente o potencial) para asegurar que la situación se puede gestionar de acuerdo con la política del Grupo.

Todos los empleados deben estar especialmente atentos en caso de relaciones personales (amigos, familia...) con una persona que trabaje para la competencia, un proveedor o un cliente del Grupo. Esta relación no es ilegal, pero no debe ir en contra de los intereses de Euromaster.

Any situation which may raise a reasonable doubt as to the impartiality, loyalty to the Group and the ethics of an employee, even wrongly, exposes the employee to the risk of a conflict of interest.

*Para más información acerca de Evitar los Conflictos de Interés, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

## **11. DONATIVOS A ORGANIZACIONES BENÉFICAS Y APORTACIONES A PARTIDOS POLÍTICOS**

Euromaster no hace contribuciones de carácter político. El Grupo favorece la participación en iniciativas benéficas que mejoren las comunidades y personas con las que interactúa y en las que puede tener impacto.

### **Guiding Principles – Principios básicos**

Euromaster no hace contribuciones de carácter político.

El Grupo cree que puede manifestar legítimamente su punto de vista, con total integridad, explicando a los responsables públicos de la toma de decisiones las posturas que considera debe adoptar sobre las cuestiones de interés para el Grupo. Estas conversaciones se mantienen dentro del respeto de los principios de honestidad e interés de las partes interesadas, tales como accionistas, clientes, socios y empleados de la jurisdicción correspondiente (país, provincia, estado, ciudad, etc...)

*Para más información acerca de Donativos a Organizaciones Benéficas y Aportaciones a Partidos Políticos, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## **12. PREVENIR EL DELITO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA (Únicamente aplicable a personas que, en virtud de su actividad profesional, puedan tener acceso a información confidencial que pueda influir en la cotización de las acciones de alguna de las sociedades del Grupo)**

*Para más información acerca de Prevenir el delito de Información Privilegiada, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## **13. LUCHA CONTRA EL FRAUDE**

El fraude pone en peligro las actividades de Euromaster, así como su imagen y reputación.

El fraude y la deshonestidad, así como cualquier comportamiento penalmente sancionable, están estrictamente prohibidos en Euromaster, pudiendo conllevar responsabilidad civil o penal del empleado. Cualquier caso de fraude demostrado será objeto de sanción disciplinaria, de acuerdo con la normativa aplicable.

Es imprescindible vigilar atentamente la comunicación de datos sensibles a personas ajenas a la compañía que podrían permitir a un tercero cometer un fraude.

### **Principios básicos**

El fomento de una cultura de integridad a todos los niveles del Grupo (mensajes claros de los managers sobre los comportamientos esperados y tolerancia cero) y la implantación de procedimientos eficaces de control de riesgos que limitan el peligro de fraude.

Euromaster ha implementado un mecanismo de control interno para todos sus países.

Este mecanismo se apoya en medios, comportamientos, procedimientos y planes de acción adaptados a las características específicas de cada empresa para:

- Contribuir al control de actividades, a la eficacia de las operaciones y a la utilización eficiente de los recursos.
- Tener en cuenta adecuadamente los riesgos importantes, ya sean operativos, financieros o de cumplimiento.

*Para más información acerca de Lucha contra el Fraude, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

## 14. LUCHA CONTRA LA CORRUPCION

El Grupo Euromaster quiere preservar y desarrollar su reputación desde la honestidad y la integridad. La corrupción y el tráfico de influencias destruyen la confianza en una organización. Sin esta confianza, los valores del grupo no pueden ser respetados.

### Principios básicos

El Grupo tiene una política de tolerancia cero con la corrupción y el tráfico de influencias, ya sea público o privado, activo o pasivo, directo o indirecto. Cualquier acto de corrupción o tráfico de influencias podría exponer a) al empleado a sanciones disciplinarias, b) al empleado y al Grupo a multas y/o acciones judiciales –incluso penales- y podría dañar la reputación e integridad del Grupo.

Euromaster se opone a cualquier pago de soborno (dinero u obsequios entregados ilegalmente) o cualquier otro pago ilícito, directa o indirectamente a través de un intermediario, a funcionarios, miembros del gobierno o cualquier otro cargo público, así como a cualquier particular o entidad del sector privado, sea del tipo que sea. Ningún empleado será sancionado por las consecuencias que pueda tener negarse a que Euromaster entregue un soborno.

*Para más información acerca de Lucha contra la Corrupción, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

*Por favor, consulta también el código de prácticas anticorrupción*

## 15. PROTECCION DE LA VIDA PRIVADA Y DE LOS DATOS PERSONALES

Euromaster cree firmemente que la protección de los datos personales constituye un factor que inspira confianza en sus relaciones con las partes interesadas. El Grupo se compromete a recopilar y tratar tan solo aquellos datos necesarios para sus actividades.

## Principios básicos

Los datos personales de los empleados, clientes, proveedores, accionistas, socios o subcontratistas deben tratarse de acuerdo con las leyes y reglamentos, así como con las directivas del Grupo aplicables en materia de protección de datos personales.

El Grupo se compromete a recopilar y tratar solo aquellos datos necesarios para sus actividades.

Ningún dato personal debe ser comunicado a terceras partes a menos que esto sea necesario y lo permita la ley.

Por otra parte, Euromaster cree firmemente que la protección de los datos constituye una gran ventaja competitiva y un factor de confianza en sus relaciones con las partes interesadas.

*Para más información acerca de Protección de la vida privada y datos personales, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## 16. RELACIONES CON PROVEEDORES

Euromaster da mucha importancia a las relaciones con sus proveedores.

*Para más información acerca de Relaciones con Proveedores por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

## 17. RESPETO DE LAS LEYES Y NORMAS

Euromaster se compromete a respetar plenamente las leyes y reglamentos aplicables en todas sus actividades. Es responsabilidad de cada empleado respetar la letra y espíritu de estas leyes.

### Principios Básicos

Euromaster no espera que sus empleados sean expertos en Derecho. Sin embargo, es responsabilidad personal de cada empleado informarse sobre las leyes y reglamentos aplicables a sus funciones y cumplirlas. El departamento legal ayudará a todos los empleados a actuar de acuerdo con las leyes y regulaciones aplicables.

Los empleados deben también saber cuándo es necesario pedir consejo al Departamento Legal.

*Para más información acerca del Respeto de Leyes y Reglamentos, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## MI COMUNICACIÓN CON EL EXTERIOR

## 18. COMUNIDADES LOCALES (NO APLICABLE PARA EL GRUPO EUROMASTER)

*Para más información acerca de Comunidades Locales, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## **19. ORGANIZACIONES DE LA SOCIEDAD CIVIL (No aplicable al Grupo Euromaster)**

*Para más información acerca de Organizaciones de la Sociedad Civil, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## **20. REDES SOCIALES**

*Para más información acerca de Redes Sociales, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster.*

## **21. VERACIDAD DE LOS INFORMES FINANCIEROS**

Euromaster necesita que su información financiera sea veraz y fiable para garantizar la calidad de su gestión y la confianza de sus accionistas, socios y proveedores.

### **Principios básicos**

Las operaciones y transacciones realizadas por Euromaster se registran de manera veraz y fiel en las cuentas de cada Entidad, de acuerdo con la normativa aplicable y los procedimientos internos.

Respetar los hechos exige objetividad y honestidad intelectual, más allá de las opiniones y de los prejuicios.

Cualquier intento de falsificar un informe financiero se considerará una falta y será debidamente sancionado.

*Para más información acerca de Veracidad de los informes financieros, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*

## **22. MI RELACIÓN CON EL MEDIOAMBIENTE**

*Para más información acerca de Mi Relación con el mi trabajo y el Medioambiente, por favor, consulta en la sección correspondiente del Código Ético del Grupo Euromaster*