INDUSTRIAS JACINTO HERRERO

www.jacintoherrero.com

- ✓ Diseño CAD-CAM
- ✓ Matricería
- ✓ Punzonado y Doblado CNC
- ✓ Corte Láser 2D y 3D
- ✓ Soldadura con Robot
- ✓ Conformado de Tubo
- ✓ Estampación en Frío

# CÓDIGO DE CONDUCTA

AENOR ER Empresa Registrada UNE-EN ISO 9001 ER-0027/2012

Tecnología y Calidad
al más alto nivel



# Código de Conducta

## Versión 3

(30 de noviembre del año 2026)

I Definición

II Alcance

III Visión y Valores Corporativos

IV Política de Responsabilidad Social

V Valores de conducta

VI Comité de ética

VII Targatis, Canal Ético

VIII Gestión de incumplimientos

IX Interpretación , Seguimiento y Difusión

X Entrada en vigor

# Definición2

El Código Ético y de Conducta es la guía de comportamiento ético y responsable de las personas que trabajamos en **Industrias Jacinto Herrero, S.L. (I.J.H.)** reforzando nuestro compromiso de servicio a la sociedad. El Código traduce a pautas de comportamiento los valores y principios éticos de la organización. Al mismo tiempo, el código expresa el compromiso de **I.J.H.** con sus grupos de interés (colectivos o personas con los que nos relacionamos) respecto al modelo ético al que orienta su gestión y sus esfuerzos.

En este sentido, el Código de Conducta, que recoge nuestra Visión, Principios Corporativos y Normas de Conducta, se convierte en el eje central de nuestro compromiso con la integridad y en referencia para todo aquel que tenga dudas acerca de lo que se espera que haga en una situación determinada.

Con el fin de atender y resolver los incumplimientos, las consultas y comunicaciones, las dudas de interpretación y la idoneidad de las normas específicas que se creen en el marco del Código de Conducta, se crea el Comité de Ética.

# ii Alcance

Este Código de Conducta será de aplicación en todos los ámbitos organizativos y afecta a todos los empleados vinculados contractualmente con la sociedad, o con cualquiera de las filiales en las que I.J.H. ostente la condición de socio mayoritario.

Así mismo, en aquellas sociedades en las que I.J.H. participe con una posición minoritaria, se propondrá a los órganos de dirección correspondientes la aprobación de un Código de Conducta con contenido idéntico o similar al de I.J.H.

# iii Visión y Valores Corporativos

Nuestra Visión es: “ser el proveedor de estratégico reconocido por su capacidad para adaptarse hacia las necesidades del cliente, manteniendo un desarrollo económico y social sostenible".

Fundamentamos nuestras actuaciones en 4 principios básicos a los que denominamos " Valores Corporativos".

**1. El cliente como centro del negocio.**

La base de nuestro negocio radica en la consecución y el mantenimiento de una cartera de clientes mediante el desarrollo y la provisión de productos que ofrezcan un alto valor en término de innovación, precio, calidad, seguridad e impacto ambiental.

Debemos ser capaces de ofrecer las mejores soluciones para que cada uno de nuestros clientes prospere, lo que exige disponer de un profundo conocimiento de sus necesidades a corto, medio y largo plazo.

Construir relaciones sólidas, honestas y duraderas con los clientes es lo realmente diferenciador.

**2. La innovación como vía progreso.**

La innovación nos permite consolidarnos y proporcionar nuevas alternativas de productos y procesos que aporten valor a los clientes y eficiencia a nuestra gestión interna.

Ser innovadores y conseguir que los clientes perciban el valor diferencial que les aporta I.J.H.

**3. La sostenibilidad como permanencia en el tiempo.**

Tenemos vocación de crecimiento y permanencia. La solidez financiera, la rentabilidad, la prudencia en la gestión del riesgo y el respeto a los distintos entornos en los que operamos son las mejores garantías para asegurar nuestro futuro.

Ganar la confianza de nuestros accionistas y socios empresariales, cumplir con las leyes de los países donde operamos, expresar el apoyo a los derechos humanos fundamentales y dar importancia a la salud, seguridad y medio ambiente.

**4. Las personas como principal activo.**

El talento, la motivación y la capacidad para trabajar en equipo de las personas constituyen un activo esencial para el éxito de I.J.H.

Fomentar el desarrollo humano y profesional de los colaboradores, induciendo, con ello, la obtención del resto de objetivos empresariales.

# iV Política de Responsabilidad Social

El Consejo de Administración de I.J.H. tiene la responsabilidad de formular la estrategia y las líneas de la política general de I.J.H. , elaborar programas y señalar objetivos para la realización de todas las actividades incluidas en el objeto social y, en particular, le corresponde aprobar, entre otras, la política de responsabilidad social corporativa.

La contribución de I.J.H. al desarrollo sostenible se materializa mediante unos principios y unas prácticas de responsabilidad social que atienden las necesidades y las expectativas de sus grupos de interés.

Fiel al objetivo empresarial de generar riqueza y bienestar para la sociedad, I.J.H. adopta una ética empresarial responsable cuya formulación se recoge en los diez principios siguientes:

- ✓ Cumplir con la legalidad vigente en los países en los que opera, adoptando, de forma complementaria, normas y directrices internacionales allí donde no exista un desarrollo legal adecuado.
- ✓ Adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo, basadas en la transparencia empresarial y la confianza mutua con accionistas e inversores.
- ✓ Respetar los derechos humanos y, en especial, aquellos cuya conculcación degrada al colectivo de trabajadores, rechazando el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligado.
- ✓ Desarrollar un marco favorable de relaciones laborales basado en la igualdad de oportunidades, la no discriminación y el respeto a la diversidad, promoviendo un entorno seguro y saludable y facilitando la comunicación con el equipo humano.
- ✓ Desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, estableciendo procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados.
- ✓ Potenciar una cultura de respeto al entorno natural, reduciendo el impacto ambiental de las actividades de la Compañía, defendiendo la biodiversidad y fomentando la información y formación en esta cultura.
- ✓ Favorecer la transparencia y las reglas de libre mercado, respetando la libre competencia.
- ✓ Rechazar las prácticas de soborno, corrupción u otro tipo de contribuciones con el fin obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas
- ✓ Promover actuaciones socialmente responsables en aquellas empresas en las que se disponga de capacidad de gestión o de poder accionarial, impulsándolas igualmente en las empresas proveedoras, a través de los procesos de selección y contratación.
- ✓ Impulsar las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la empresa, para alcanzar una sintonía entre los valores empresariales y las expectativas sociales.
- ✓ Difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

# V Compromisos de conducta

## Seguridad y Salud

Estamos comprometidos a ofrecer a nuestros empleados, y a los de otras empresas que trabajen en nuestras instalaciones, un entorno de trabajo seguro y saludable.

Consideramos que la seguridad y la salud no sólo implica disponer de instalaciones y equipos en buenas condiciones, sino también de personas comprometidas que respeten las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia.

En consecuencia, cualquier empleado de I.J.H.

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en su puesto de trabajo.

- Debe asegurarse de que todos los empleados a su cargo disponen de la formación e información necesaria y de la cualificación pertinente antes de iniciar un trabajo. Este control incluye tanto a las personas de nuestra empresa, como al personal de empresas externas.

- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas de la empresa , debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales.

## Medio Ambiente

Queremos minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad. Para ello, en cada centro disponemos de sistemas de gestión ambiental que aseguren el cumplimiento de la legislación y la mejora continua en los procesos.

Nos comprometemos a adaptar y utilizar las mejores técnicas disponibles para nuestras instalaciones, así como a incluir el medio ambiente en las operaciones de diseño de las mismas.

Cualquier empleado a su vez:

- Debe conocer y cumplir las normas, instrucciones y procedimientos sobre Medio ambiente vigentes en su lugar de trabajo.

- En el ámbito de su responsabilidad y de acuerdo con las políticas de la empresa , debe esforzarse por mejorar las condiciones de las instalaciones desde el punto de vista ambiental y por aplicar una gestión eficiente de los aspectos ambientales.

## Empleados

Entorno de trabajo respetuoso y trato justo.

Todos los empleados tienen derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. I.J.H. tiene como objetivo crear un entorno de trabajo en el que imperen la confianza y el respeto mutuo.

Mantendremos una política de selección rigurosa y objetiva, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la empresa.

**I.J.H.** promueve la formación de los empleados. Los planes de formación garantizan la igualdad de oportunidades así como el desarrollo de la carrera profesional, contribuyen además activamente a conseguir los objetivos de la Empresa. Así mismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y el desempeño de los individuos.

De acuerdo con lo anterior, nos comprometemos expresamente a no discriminar por cuestiones de raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad.

Nos esforzamos por colaborar con los sindicatos y demás organizaciones que nuestros empleados elijan de forma colectiva para representarles dentro del marco legal correspondiente.

Lograr que en el entorno de trabajo impere la confianza y el respeto depende en gran medida de la actitud y el comportamiento de los empleados, por ello es importante que:

- Nunca se comporte de una forma que pueda calificarse de ofensiva, intimidatoria, maliciosa o insultante. Bajo ningún concepto avalamos actitudes de superioridad o prepotencia en el trato a los subordinados.

- Preste especial atención a la motivación y el desarrollo profesional de las personas a su cargo, propiciándoles oportunidades de desarrollo en base a sus méritos y aportación profesional. Con este fin, entre otros, debe mantener la empleabilidad de sus colaboradores, impulsará su formación y aprendizaje, valorará específicamente sus esfuerzos y reconocerá de forma objetiva sus logros.

- Nunca debe permitir que cuestiones como raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad tengan alguna influencia sobre sus decisiones.

- Aproveche la formación que reciba y actualice sus conocimientos técnicos y de gestión.

## Limitaciones e incompatibilidades

**I.J.H.** respeta la privacidad de los empleados y, por lo tanto, no tiene interés en las actividades realizadas fuera de la jornada laboral. Sin embargo, puede que ciertas actividades puedan afectar potencialmente a la lealtad, objetividad y dedicación de un empleado hacia la Empresa. Por este motivo:

- No podrá ocupar cargos, desempeñar funciones o ejercer representación en empresas de la competencia, empresas proveedoras de bienes y servicios o en sociedades que ostenten algún tipo de dominio o control sobre empresas de la competencia.

- Deberá consultar a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa sobre cualquier cargo, designación o nombramiento ajenos a **I.J.H.** que pretenda aceptar y que pueda afectar a su independencia y dedicación profesional. La Dirección de Recursos Humanos, si lo estima conveniente, podrá remitir su consulta al Comité de Ética.

## Conflictos de interés

Existe conflicto de interés cuando en determinadas situaciones pueden chocar los intereses personales de un empleado y los intereses de I.J.H. Se considera que existe interés personal del empleado, cuando en el asunto en cuestión se ve afectado directamente el propio empleado o de forma indirecta a través de personas vinculadas con él.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas vinculadas con el empleado: el cónyuge o personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) y los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado.

Para evitar posibles conflictos de interés, los empleados:

- Deben comunicar los posibles conflictos de interés a la Dirección de Recursos Humanos de su empresa, quien lo gestionará pudiendo consultar al Comité de Ética si lo estima conveniente.

- Deben consultar todas las operaciones o actividades que supongan o puedan suponer conflicto de interés, las cuales sólo podrán ser realizadas una vez se haya obtenido la autorización expresa de la Dirección de Recursos Humanos de su empresa. Debe esperar a que dicha Dirección se pronuncie para iniciar cualquier actuación al respecto.

## Privacidad y confidencialidad

I.J.H. se compromete a respetar la confidencialidad de los datos personales de los empleados. El acceso a los datos personales está limitado a cierto personal de la empresa que cuenta con la debida autorización.

A su vez:

- Si en su puesto de trabajo tiene acceso a datos personales de empleados, debe utilizarlos únicamente con el fin para el que han sido solicitados y debe preocuparse siempre de mantener la confidencialidad de esta información.

- No debe facilitar los datos personales de empleados a ninguna persona, tanto perteneciente a I.J.H., como de fuera, a menos que ésta cuente con la debida autorización en el caso de que sea interna, o se trate de alguna autoridad u organismo que esté legalmente autorizado para solicitar dicha información (jueces, inspectores de trabajo, etc.).

Socios comerciales

## Competencia leal

En todos los países existen disposiciones aplicables destinadas a evitar la competencia desleal. Generalmente las leyes sobre prácticas restrictivas de la competencia son muy complejas y su incumplimiento puede acarrear graves sanciones para I.J.H.

Por esta razón:

- Debe evitar cualquier medida que esté dirigida a una limitación ilícita de la competencia y que contravenga las disposiciones legales. En particular, no deberá realizar: pactos secretos sobre precios o condiciones de venta con competidores, pactos secretos sobre la renuncia a la competencia, presentación de ofertas simuladas, y repartición de clientes u otros criterios de segmentación.

- En el supuesto de que tenga consultas o dudas sobre si está incurriendo en competencia desleal con alguna medida, debe consultarlo con el Comité de Ética.

## Exigencia y aceptación de obsequios y atenciones

El intercambio de obsequios y atenciones es una muestra de buena voluntad en las relaciones comerciales, pero algunos obsequios pueden llegar a ser considerados como sobornos, y podrían empañar la reputación de I.J.H. e incluso llegar a infringir el marco legal vigente.

Por consiguiente:

- Si en su puesto de trabajo tiene que seleccionar proveedores o colaborar con ellos debe valorarlos según sus méritos, evitando los conflictos de interés, los obsequios y atenciones que no resulten apropiados, o cualquier otro tipo de favoritismo que pueda poner en peligro el proceso de selección o valoración.

- En todos los casos está prohibido aceptar donaciones en efectivo, o regalos en concepto monetario o equivalente por importe superior a **150 euros.**

- Solamente se podrán aceptar obsequios y atenciones que correspondan a la práctica o costumbre habitual en un país determinado y siempre que no influyan, o puedan influir, o se puedan interpretar como influencia, en la toma de decisiones. Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, la oferta deberá ser declinada o, en su caso, tratada antes con el Comité de Ética.

## Ofrecimiento y concesión de obsequios y atenciones

Nuestros clientes aprecian el valor diferencial que les aporta I.J.H., entre otras cosas, por las relaciones honestas que tratamos de establecer y cuidar. Por otra parte, cualquier intención de influir en personas con poder decisorio mediante la concesión de obsequios o atenciones puede acarrear fuertes sanciones para la empresa.

Es por ello que:

- Debe asegurarse de que la concesión de un pedido sea debida a la oferta en sí y no a la concesión de privilegios personales (regalos, invitaciones, agasajos u otros servicios).

- En todos los casos está prohibido el ofrecimiento y la concesión de donaciones en efectivo.

- Sólo se podrán ofrecer obsequios o atenciones a terceros (clientes, clientes potenciales, proveedores, competidores, auditores, etc.) cuando esté autorizado y se cumplan todos los criterios siguientes: corresponden a la costumbre y cortesía habitual del país, no se conceden como contraprestación de un tratamiento preferencial o para sortear disposiciones legales, tienen un valor suficientemente limitado, el conocimiento de la donación incluida la identidad del perceptor no supondría una situación embarazosa para I.J.H. ni para el perceptor y no representan una violación de la legislación aplicable.

- Se definirán las personas autorizadas ofrecer y conceder obsequios o atenciones y los limites que se consideran adecuados según los criterios que se han mencionado en el párrafo anterior. Debe conocer y cumplir estas normas si en su puesto de trabajo tiene relación con terceros.

## Administraciones públicas y comunidades

### Soborno y corrupción

La mayoría de los países donde I.J.H. opera cuentan con leyes que prohíben la corrupción y el soborno, incluso si éste se comete fuera de las fronteras del país en cuestión. Cualquier violación de estas leyes constituye un delito grave que puede acarrear multas para las empresas y penas de cárcel para los individuos.

En consecuencia:

- No se permite a ninguna persona de I.J.H. entablar negociación con algún funcionario del gobierno o partido político para ofrecer o entregar algún soborno, gratificación, regalo o invitación social que favorezca la toma de decisión para beneficio de ellos mismos o de la Empresa. Debemos ser extremadamente honrados e íntegros en todas nuestras relaciones con las administraciones públicas.

### Compromiso con la comunidad

En I.J.H. estamos comprometidos con el crecimiento económico y social de las comunidades donde se encuentran nuestra empresa, a través de la creación de fuentes de empleo estables y de la colaboración con los agentes locales en aquellos aspectos en los que podemos aportar valor.

Animamos a nuestros empleados a participar en las iniciativas de desarrollo y actividades cívicas de la comunidad local.

De esta forma:

- En caso de que se encargue o tenga capacidad de decisión sobre la selección y contratación de empleados, debe fomentar la contratación de empleados cualificados locales.

- No debe promocionar en nombre de I.J.H., directa o indirectamente, actos que contenga elementos de vulgaridad, violencia y cualquier otro elemento que afecte a los valores individuales, familiares y de la sociedad.

## Actividad política

Cualquier empleado tiene el derecho de participar a título individual en asuntos políticos pero su participación en política no tendrá nada que ver con la empresa.

**I.J.H.** no participará en ninguna actividad política ni hará ningún tipo de donación económica de carácter político en ningún país del mundo.

Cualquier empleado debe de tener en cuenta que:

- Su participación en política debe realizarse en su tiempo libre y con sus propios recursos.

- Siempre debe dejar muy claro que sus opiniones y acciones son las suyas personales y no las de I.J.H..

- Si tiene pensado solicitar o aceptar un cargo público, informará antes a su superior inmediato. Los compromisos oficiales no deben afectar a su trabajo.

# Gestión de la información

## Veracidad de la información

La recopilación y presentación honesta, precisa y objetiva de la información, tanto financiera como de cualquier otra índole, es vital para **I.J.H.**

Por todo ello:

- No debe falsificar ningún tipo de información, tanto financiera como de cualquier otra índole (por ejemplo, seguridad, medio ambiente o resultados cualitativos de cualquier índole).

- Nunca debe introducir de forma deliberada datos falsos o que puedan inducir a engaño en ningún informe, registro, archivo o reclamación de gastos.

- No adquiera obligaciones contractuales en nombre de **I.J.H.** que superen la autoridad que le haya sido conferida.

- Debe cooperar plenamente con los auditores, garantizando la precisión de la información ofrecida y, si así lo solicitasen, dándoles libre acceso a las personas y la documentación.

## Manejo de información

La información técnica, de operación, comercial y financiera de **I.J.H.** es propiedad de la compañía, aún y cuando haya sido generada por el propio colaborador. Dicha información se considera confidencial y debe salvaguardarse.

En consecuencia:

- Solo puede revelar información a los empleados que sean designados como destinatarios de la misma y a través de los canales autorizados por su empresa.

- La custodia y preservación de los archivos de **I.J.H.** es responsabilidad de cada empleado en el ámbito de su responsabilidad.

- Debe mantener el secreto profesional de los datos, informes, cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades de I.J.H. y sus personas, que no sean de carácter público, y cuya publicidad pueda afectar a los intereses de I.J.H.

## Protección de activos

Es importante garantizar que se haga un buen uso y no se despilfarren los activos de I.J.H. Estos activos incluyen bienes, tiempo, información confidencial, fondos empresariales y equipos personales de la empresa.

Nos comprometemos a su vez a respetar la información confidencial y la propiedad intelectual de los demás.

En todo momento:

- Es su responsabilidad individual asegurar que los bienes de I.J.H. que utilice o con los que entre en contacto con motivo de su trabajo no se utilicen indebidamente o se desperdicien.

- Siempre debe preservar y hacer un buen uso de la propiedad intelectual de I.J.H. No debe utilizar para sus propios fines, de terceros, ni para obtener provecho o lucro, los informes, programas, patentes, sistemas informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, etc., concebidos, desarrollados o mejorados en I.J.H.

- Mantendrá la más estricta confidencialidad a la hora de utilizar el conocimiento de I.J.H. fuera del ámbito interno.

- No debe infringir deliberadamente una patente en vigor de otra empresa.

- Debe rehusar y evitar utilizar la información confidencial de otras organizaciones o empresas, siempre y cuando no existan acuerdos que lo permitan.

- Mientras se encuentre en su lugar de trabajo se espera que esté dedicado a su labor y no a actividades personales.

# VI Comité de Ética

**I.J.H.** establece el Comité de Ética, cuyo objetivo es impulsar y realizar seguimiento del Sistema de Compliance Penal y revisar el adecuado cumplimiento del presente Código.

**Funciones**

El Comité de Ética de IJH tiene atribuidas las siguientes funciones esenciales:

(i) Velar por el impulso, seguimiento y control del cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta establecidos en las políticas que componen el Sistema de Compliance Penal.

(ii) Establecer modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de delitos.

(iii) Detectar e individualizar las actividades de la sociedad en cuyo ámbito puedan cometerse delitos.

(iv) Desarrollar o cohesionar los protocolos o códigos de actuación existentes que coadyuven a la prevención de estos delitos.

(v) Prever obligaciones de formación para el personal de la empresa en relación con los principios éticos de la entidad, la tolerancia cero frente a los comportamientos delictivos o antiéticos y los procedimientos que se encuentran a su disposición para actuar frente a los mismos.

(vi) Gestionar el canal de denuncias como Responsable del Sistema Interno de Información en los términos regulados en la Ley 2/2023 de 20 de febrero, de protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

(vii) Dirigir y documentar la investigación de cualquier incumplimiento de las medidas establecidas en el modelo, así como proponer en su caso las medidas disciplinarias adecuadas.

(viii) Verificar de manera periódica el funcionamiento del sistema de prevención e impulsar las eventuales modificaciones que resulten necesarias como consecuencia de los incumplimientos detectados desde el último control, de las nuevas obligaciones introducidas en el ámbito normativo y/o de los cambios habidos la estructura, composición o actividad de la compañía.

En definitiva, vigilar el funcionamiento y verificar el cumplimiento del modelo de control y prevención del delito de tal forma que se dé cumplimiento a las exigencias que impone la legislación penal vigente.

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 a través del Sistema Interno de Información.

El Comité de Ética está compuesto por la Directora Financiera y de cumplimiento normativo y el Director General.

# vii Targatis, Canal Ético

*"Targatis es el único canal interno de INDUSTRIAS JACINTO HERRERO, por lo que es el cauce preferente para informar sobre acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave o del Derecho de la Unión Europea, tal y como establece la Ley de Protección al Informante"*

**¿Cómo reportar informaciones?**

a. Mediante la cumplimentación del formulario web

   https://comunicaciones.targatis.com/es

b. Mediante correo electrónico a la dirección:

   industriasjacintoherrero@targatis.com

c. Mediante la remisión de correspondencia postal a:

   Waterwhale Europe, S.L.P.,

   A/A INDUSTRIAS JACINTO HERRERO

   C/ María Zambrano, 31, Torre Oeste, P13, 50.018

   Zaragoza (España)

d. Mediante comunicación telefónica al número (+34) 976 32 23 61. Horario: de L-J de 8:00h a 17:00h y V de 8:00h a 14:00h

e. Mediante solicitud de una reunión presencial que se llevará a cabo en un plazo no superior a 7 días desde la recepción de la solicitud de reunión.

**Targatis, Canal Ético garantiza:**

- **Confidencialidad** mediante la omisión de la identidad de la persona informante (gestionado por abogados que tienen la obligación de mantener secreto profesional) **o anonimato**.
- La **ausencia de represalias** frente a las personas informantes.
- Posibilidad de **reporte en tres idiomas** distintos: español, inglés y francés.

Para ofrecer la mayor independencia y protección al informante, **Targatis, Canal Ético** está gestionado por el despacho de abogados Waterwhale Europe S.L.P.

Todo miembro de Industrias Jacinto Herrero tiene la obligación de comunicar a través del Canal Interno cualquier conocimiento de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave o del Derecho de la Unión Europea.

**SI VES ALGO, ¡ACTIVA LA SIRENA!**

Además del Canal Interno, el Informante podrá utilizar el **Canal Externo** que será creado por la Administración Pública en la Región de Cantabria.

# viii Gestión de incumplimientos

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar o incitar a algún empleado a que cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta.

En el caso de que hubiera indicios razonables de que se haya cometido alguna irregularidad, acto ilegal o contrario a las normas de actuación establecidas en el Código de Conducta, informará a su superior jerárquico o, si las circunstancias lo aconsejaran, al Comité de Ética haciendo uso de los canales establecidos.

La identidad de la persona que comunique una actuación presuntamente anómala tendrá la consideración de información confidencial. I.J.H. se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los empleados que hubieran comunicado una actuación presuntamente anómala.

Cuando la Dirección de Recursos Humanos de una empresa o, en su caso, el Comité de Ética, determine que un empleado ha realizado actividades que vulneren disposiciones legales o el propio Código de Conducta, se aplicarán medidas disciplinarias según el régimen de faltas y sanciones que se establece en el Convenio Colectivo de la Sociedad a la que pertenece o en la legislación laboral aplicable.

# IX Interpretación, seguimiento y difusión

La interpretación del Código de Conducta, en lo que se refiere a consultas, solicitudes de autorización, informaciones y elaboración de informes en relación con los distintos apartados del mismo, compete al Comité de Ética.

Se establecerán los cauces para comunicar las consultas y comunicaciones a las que se refiere el presente documento.

La Dirección fomentará activamente la difusión del Código de Conducta debiendo comunicarlo individualmente a todos los empleados de la Empresa. Se preocuparán a su vez por su implementación duradera.

El cumplimiento de las leyes y la observancia del Código de Conducta se deberán revisar de forma regular.

# X Entrada en vigor

El presente Código de Conducta entró en vigor el 30 de noviembre de 2026.