

CODIGO ETICO

INDICE:	1. OBJETIVO
	2. AMBITO DE APLICACION
	3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN
	3.1. Respeto a la legalidad
	3.2. Respeto a los derechos humanos
	3.3. Integridad
	3.4. Compromiso social
	3.5. Medio ambiente
4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON RELACIÓN A LOS EMPLEADOS	
4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación	
4.2. Entorno respetuoso de trabajo y sin acoso	
4.3. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal	
4.4. Prevención de Riesgos Laborales	
4.5. Formación	
4.6. Respeto a la intimidad y confidencialidad de la información	
4.7. Diligencia, integridad y profesionalidad	
4.8. Conflicto de intereses	
4.9. Uso apropiado de los recursos asignados	
4.10. Gestión de la información	
5. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON TERCEROS Y MERCADO	
5.1. Calidad	
5.2. Transparencia	
5.3. Imparcialidad	
5.4. Confidencialidad	
5.5. Compromiso ético	
6. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON RELACIÓN A COMPETIDORES	
6.1. Respeto	
6.2. Libre competencia	
6.3. Colaboración	
7. CONTROL DE APLICACIÓN: Comité de Ética	
8. APROBACIÓN Y VIGENCIA	

1. OBJETIVO

El presente Código tiene por objeto reflejar los valores corporativos y los principios básicos a los que debe atenerse toda actuación de los empleados de las sociedades y demás entidades que comprenden el Grupo denominado **HEALTH TRANSPORTATION GROUP**.

En adelante y a los efectos de este Código, nos referiremos a Health Transportation Group como “HTG” o “el Grupo” englobando con ello a todas las sociedades y demás empresas dependientes a su vez de los denominados Grupo Ambuiberica y Grupo Emeru, de cuya fusión ha resultado HTG, entendiéndose que existe esa dependencia, cuando se tenga el control de gestión sobre ellas.

2. AMBITO DE APLICACION

En consonancia al objetivo fundacional de este Código, será de aplicación a:

- Todas las sociedades y empresas que comprenden el Grupo, independientemente de su área de negocio, ubicación geográfica o actividades.
- Los miembros de los órganos de administración y dirección de las sociedades del Grupo
- Los empleados de cualquiera de las sociedades que componen el Grupo.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

3.1. Respeto a la legalidad

El Grupo desarrollará su actividad con estricto cumplimiento de las leyes en vigor de todos países en los que actúe.

En consecuencia, todos los empleados del Grupo quedarán sometidos y velarán por el cumplimiento de la legislación y normativa vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad y en este sentido, el Grupo asume de especial importancia, controlar y vigilar todas aquellas actuaciones que puedan suponer la comisión de un delito de corrupción en los negocios, de blanqueo de capitales, alteración de precios en concursos y subastas públicas o de financiación ilegal de partidos políticos, razón por la cual destinará recursos específicos para prevenir su comisión.

Igualmente respetarán los compromisos y obligaciones asumidos por el Grupo en sus relaciones contractuales con terceros.

3.2. Respeto a los derechos humanos

Toda actuación del Grupo y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

3.3. Integridad

Las actividades del Grupo y sus empleados se basarán en los valores de integridad y honestidad, evitando de toda forma de corrupción y respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en ellas.

3.4. Compromiso social

El Grupo se compromete a una actuación socialmente responsable, con respeto a los hábitos, costumbres y principios vigentes de los países en los que actúa.

3.5. Medio ambiente

El Grupo tiene establecida una Política Medioambiental, en la que se definen como criterios básicos la integración del medio ambiente en el negocio, el desarrollo de actuaciones de gestión medioambiental y la promoción de la responsabilidad medioambiental.

Todo el personal tiene que conocer y asumir la política ambiental del Grupo, y esforzarse en minimizar el impacto ambiental derivado de sus actividades.

En su relación con proveedores y colaboradores, el Grupo transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos ambientales que fueran aplicables en cada caso.

4. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON RELACIÓN A LOS EMPLEADOS

4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación. Desarrollo profesional

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, creencias, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social.

Para garantizar dicho principio, el Grupo revisará constantemente sus políticas de igualdad de oportunidades, de tal forma que los empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito.

En consecuencia, todos los empleados quedarán sometidos a criterios objetivos de selección y promoción, atendiendo a su rendimiento personal, valía y experiencia profesional.

4.2. Entorno respetuoso de trabajo y sin acoso

El Grupo rechaza cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil, para lo cual adoptará las medidas necesarias que garanticen un entorno de trabajo agradable y seguro.

4.3. Fomento de la conciliación de la vida laboral y personal

El Grupo asume el compromiso de trabajar activamente en implementar medidas tendentes a lograr un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las familiares y/o personales de

sus empleados, quienes a su vez, deberán facilitar que las medidas de conciliación establecidas por el Grupo puedan materializarse.

4.4. Prevención de Riesgos Laborales

El Grupo tiene instaurada una Política de Prevención de Riesgos Laborales, cuyo objetivo es alcanzar entornos de trabajo en los que se salvaguarde el derecho de los empleados a la protección de su seguridad y salud.

4.5. Formación

El Grupo asume el compromiso de mejorar la capacitación técnica de sus empleados, para lo cual diseñará planes de formación que posibiliten incrementar sus conocimientos, lo que repercutirá en la posibilidad de incrementar sus competencias, facilitando su desarrollo profesional.

4.6. Respeto a la intimidad y confidencialidad de la información de los empleados

El Grupo únicamente recabará y tratará los datos de carácter personal de los empleados que fueran estrictamente necesarios en relación con el ámbito y las finalidades para los que se han obtenido.

En ese sentido, tomará todas las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que disponga y para garantizar que la confidencialidad en la transmisión de los mismos, con pleno cumplimiento de la legislación vigente que le resulte de aplicación.

4.7. Diligencia, integridad y profesionalidad

Los empleados actuarán bajo criterios de diligencia y profesionalidad, lo que implica desarrollar las competencias y responsabilidades que se les haya atribuido bajo criterios de lealtad, imparcialidad, honestidad y confidencialidad.

En ese sentido, el personal del Grupo bajo ningún concepto, recurrirá a prácticas no éticas para influir en la voluntad de terceros con el objetivo de obtener réditos, ventajas o privilegios para el Grupo, alguna de sus sociedades o para sí mismos.

Dicho comportamiento, en el trato con personal de la Administración se traducirá, entre otras, en la absoluta prohibición (i) de ofrecer o entregar a una autoridad o funcionario público cualquier tipo de cuantía en metálico o cualquier otro tipo de beneficio económico a modo de gratificación, (ii) de ejercer o tratar de ejercer (directa o indirectamente) influencia sobre determinada autoridad o funcionario público prevaleciéndose de cualquier relación personal que pudieran tener sobre dicha autoridad o funcionario o (iii) de desarrollar cualquier comportamiento que pudiera influir o alterar el precio que deba resultar del normal desarrollo de los concursos y subastas.

Asimismo y como criterio general, bajo ninguna circunstancia ningún representante, directivo ni empleado del Grupo podrán hacer o aceptar pagos, regalos o cualquier otro tipo dádiva que pudieran inducir a pensar en posibles tratos de favor o contrapartidas.

La excepción esta regla estaría tan solo en aquellos obsequios que tengan un valor simbólico y que se enmarquen dentro de patrones habituales de cortesía en las relaciones empresariales y no pretendan influir de forma inapropiada en la voluntad de las personas para obtener ventajas.

Esta prohibición será especialmente vigilada en lo concerniente a toda forma de soborno, por lo que no se podrá ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización (pública o privada) para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual fuere su naturaleza.

Consecuencia de lo anterior, queda terminantemente prohibido recibir donaciones o hacer aportaciones, por sí o por persona interpuesta, destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores con infracción de lo dispuesto en la normativa sobre financiación de los partidos políticos.

4.8. Conflicto de intereses

Los empleados no podrán participar en actividades u operaciones, ya sean profesionales o nivel particular, que puedan entrar en conflicto con los intereses del Grupo.

Ello supondrá que se tendrán que abstener de representar al Grupo o a alguna de sus sociedades, intervenir o influir en la toma de decisiones de asuntos en los que, directa o indirectamente, tuvieran un interés personal.

Los empleados que pudieran incurrir en una situación de conflicto, están obligados a comunicarla a su superior jerárquico. De esta situación se le dará traslado al órgano pertinente, para que autorice la actividad o adopte, si fuera posible, las medidas necesarias para salvar el conflicto.

4.9. Uso de los recursos asignados

El Grupo pondrá a disposición de sus empleados puestos de trabajo adecuados y medios suficientes para el normal y correcto desempeño de su actividad profesional.

En consecuencia, ningún empleado podrá usar los recursos puestos a su disposición por el Grupo, como pueden ser el teléfono, el ordenador, el correo electrónico, el acceso a Internet u otros materiales para actividades laborales no encomendadas o para usos particulares o de otro tipo.

4.10. Gestión de la información

Los empleados quedarán obligados a mantener una absoluta confidencialidad respecto a los datos personales e información que tengan de otros empleados y a los que accedan en el desempeño de su actividad profesional. Dicha obligación persistirá con posterioridad a la extinción de la relación laboral.

Ello supondrá que:

- Toda la información relativa a clientes, accionistas, empleados, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal.
- No se podrá utilizar la información a la que tengan acceso por razón de su trabajo para fines distintos de los legal o contractualmente establecidos.
- El tratamiento de datos de carácter personal debe realizarse con sujeción a la normativa sobre datos de carácter personal.

5. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON TERCEROS Y MERCADO

5.1. Calidad

El Grupo procurará la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes, por lo que prestará servicios en las máximas condiciones posibles de calidad y eficacia.

5.2. Transparencia

El Grupo basará sus relaciones en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia.

5.3. Imparcialidad

La selección y contratación de productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, profesionales y económicos objetivos, sin discriminación previa, siempre y cuando se acaten las normas internas de selección y contratación establecidas a tal efecto por el Grupo.

5.4. Confidencialidad

El Grupo garantiza el respeto de la confidencialidad y la privacidad de los datos de terceros que posea.

Para ello, El Grupo tiene establecida una Política de Seguridad de la Información cuyo objetivo es preservar la confidencialidad, la integridad y disponibilidad de la misma.

5.5. Compromiso ético

En sus relaciones con terceros, el Grupo exigirá que demuestre que tiene establecidos unos compromisos de conducta ética similares a los expuestos en el presente Código.

A los profesionales y colaboradores con los que el Grupo establezca relaciones contractuales, se les comunicará la existencia de este Código Ético, debiendo aceptar todos sus términos y en especial, el principio de respeto a la legalidad contemplado en su punto 3.1.

6. PRINCIPIOS ESPECÍFICOS CON RELACIÓN A COMPETIDORES

6.1. Respeto

El Grupo concurre en el mercado con total integridad, ofertando sus servicios tanto a entidades públicas como privadas con plena consciencia de que los va a poder ejecutar con unos estándares de calidad adecuados, absteniéndose de divulgar por cualquier vía información errónea o incorrecta sobre otras entidades que desarrollen su actividad en el mismo sector.

6.2. Libre competencia

El Grupo manifiesta su compromiso de competir en el mercado de forma activa pero leal, respetando las normas de libre mercado y defensa de la competencia establecida al efecto.

Por tanto, el Grupo no emprenderá ninguna iniciativa, ni participará en ningún ofrecimiento que en ese sentido le hagan, que atente contra la legislación vigente existen en materia de defensa de la competencia.

Ello supondrá, entre otras obligaciones, que los precios se deberán establecer en forma independiente y nunca deberán ser acordados previamente con los competidores y que la prestación de servicios que realice el Grupo será siempre el resultado de la competencia justa.

Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de ventas y compras, deben conocer las leyes aplicables en materia de competencia. Ante cualquier duda que se le pueda plantear en este sentido, deberán contactar con el departamento de servicios jurídicos del Grupo, a fin de recabar las aclaraciones y asesoramiento pertinente.

6.3. Colaboración

Siempre dentro de la legalidad vigente, el Grupo podrá abrir vías de colaboración con sus competidores en defensa del interés común del sector en el que actúan, así como ayudar y apoyar en actuaciones humanitarias, desastres naturales o de emergencia sanitaria.

7. CONTROL DE APLICACIÓN

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código son de obligado cumplimiento para los representantes del Grupo, cargos directivos y resto de empleados.

Los empleados tienen la obligación de informar al Comité de Ética, de la vulneración del presente Código cuando tengan indicios de que ello ha sucedido.

El Grupo garantiza que no habrá represalias por haber denunciado un incumplimiento del presente Código, ni por haber participado en algún procedimiento de investigación, asegurando la máxima discreción, reserva y confidencialidad respecto al denunciante y hechos denunciados.

El incumplimiento de este Código será sancionado de acuerdo con el régimen disciplinario vigente, sin perjuicio de las responsabilidades de otra índole que pudieran derivarse de dicha infracción.

Con el fin de garantizar su aplicación, se constituirá un Comité de Ética, que tendrá las siguientes:

- **Competencias:**
 - Interpretar el Código Ético para lo cual recibirá, tramitará, evaluará y resolverá todas las comunicaciones y consultas relacionadas con la aplicación del Código, respecto a las cuales deberá garantizar una tramitación confidencial.
 - Hacer recomendaciones al Órgano de Administración y proponerle las modificaciones, aclaraciones y normas de desarrollo que consideren pueda necesitar el Código.
 - Elaborar periódicamente informes sobre el nivel de cumplimiento del Código.
- **Composición:**
 - Alto Cargo de la Dirección (presidirá la comisión)
 - Responsable del área de RRHH.
 - Responsable del área Legal.
 - Responsable de cumplimiento normativo del Grupo.
 - Responsable de cualquier otra área del Grupo, que se renovará anualmente.
- **Periodicidad de las reuniones:**

El Comité de Ética se reunirá al menos una vez al año al objeto de tratar el contenido, evolución e introducción de posibles mejoras de los aspectos contemplados en este Código.
- **Procedimiento de funcionamiento:**
 - Las consultas y denuncias podrán realizarse por cualquiera de los siguientes medios:
 - Buzón de la página web del Grupo habilitado expresamente para ello.
 - Correo electrónico: cumplimiento.normativo@htgroup.es
 - Las consultas y denuncias deberán tener el siguiente contenido mínimo:
 - Identificación del denunciante.
 - Exposición de hechos, señalando los indicios observados y, si fuera posible, aportando las pruebas que apoye su relato.
 - Presuntos responsables del incumplimiento o al menos su cargo o área al que pertenece.
 - En el caso de consultas, indicación del apartado respecto al que solicita la aclaración, indicando el motivo por el que precisa dicha explicación.
 - El Comité de Ética analizará la información y adoptará las medidas que estime oportunas para el esclarecimiento de los hechos.
 - Finalizada la investigación, dictará resolución que será vinculante para los empleados afectados.
 - Atendiendo al pronunciamiento contenido en la resolución, se le dará traslado a la dirección de RR.HH del Grupo para que aplique las medidas disciplinarias oportunas.

8. APROBACIÓN Y VIGENCIA

El presente Código ha sido aprobado por el Consejero Delegado del Grupo HTG, el 30 de Enero de 2019.

Corresponderá al Consejo de Administración, revisar y actualizar su contenido con la periodicidad y en los términos que estime conveniente.

El Consejero Delegado del Grupo HTG

HEALTH TRANSPORTATION GROUP, S.L.
NIF B-87973145 

Fdo.: Gonzaga Higuero Robles

Histórico de versiones:

Versión	Fecha aprobación	Motivo	Modificación	Cambio:	
				Realizado por:	Autorizado por:
0.1	Enero 19	Redacción original	No aplica	Dirección de Servicios Jurídicos	Consejero Delegado del Grupo HTG