

CÓDIGO ÉTICO

DINOSOL SUPERMERCADOS S.L.
FUNDACIÓN CANARIA DINOSOL

HiperDino

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Objetivo.
3. Ámbito de aplicación.
4. Principios y Valores Generales.
5. Pautas de Conducta:
 - Respeto a la legalidad y a los valores éticos.
 - Respeto a las personas.
 - Respeto a los derechos humanos.
 - Igualdad efectiva.
 - Cooperación y dedicación.
 - Compromiso con la Salud Pública.
 - Defensa de los derechos laborales.
 - Seguridad y Salud en el Trabajo.
 - Uso y protección de activos y recursos de DINOSOL.
 - Imagen y reputación corporativa.
 - Conflicto de interés.
 - Rechazo a la corrupción en todas sus formas.
 - Lucha contra el Blanqueo de Capitales.
 - Lucha contra el Contrabando.
 - Tratamiento de la información y el conocimiento.
 - Transparencia financiera y patrimonial.
 - Relaciones con contratistas, empresas colaboradoras y proveedores.
 - Mercado y consumidores.
 - Respeto al medio ambiente.
 - Construcción.
 - Compromiso social.
6. Cumplimiento.
7. Comité de Ética y Cumplimiento.
8. Vigencia.

1. INTRODUCCIÓN.

DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L. (en adelante, referida como “DINOSOL”, “la Sociedad” o “la Compañía”) es una sociedad española, domiciliada en el Edificio anexo al Centro Comercial Las Arenas, cuarta planta, Carretera del Rincón, s/n, en Las Palmas de Gran Canaria. Siendo su domicilio a efectos de notificaciones en la calle Luis Correa Medina nº 9 (Oficinas 1ª Planta) Miller Bajo, Las Palmas de Gran Canaria.

Tiene por objeto social la distribución alimentaria minorista y mayorista, desarrollándose la minorista a través de una amplia red de establecimientos distribuidos en cinco de las ocho Islas Canarias, concretamente, en Gran Canaria, Fuerteventura, Lanzarote, Tenerife y La Palma, llegando a las ocho islas a través de su canal de compra online.

Los establecimientos comerciales a través de los cuales desarrolla la actividad de distribución minorista alimentaria se articulan a través de los siguientes formatos:

- HiperDino, establecimientos de gran superficie y una amplia oferta.
- SuperDino, establecimientos de proximidad con una menor superficie comercial y una oferta más reducida.
- HiperDino Express, establecimientos de pequeña superficie localizados en zonas turísticas.
- DinoShop, tiendas ubicadas en alguna de las estaciones de servicio BP.

FUNDACIÓN CANARIA DINOSOL (en adelante, referida también como “DINOSOL”) es una organización sin ánimo de lucro, de nacionalidad española, que desarrolla sus actividades en la Comunidad Autónoma de Canarias y domiciliada en la calle Luis Correa Medina nº 9 (Oficinas 1ª Planta) Miller Bajo, Las Palmas de Gran Canaria.

Tiene por objeto la consecución de los fines de interés general que se detallan en sus Estatutos, entre otros, promover el bienestar, individual, colectivo y familiar y el perfeccionamiento humano y profesional de todos los trabajadores y colaboradores que formen parte del Grupo DINOSOL.

Tras la entrada en vigor de La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, de reforma del Código Penal, que introdujo la responsabilidad de la persona jurídica, junto con las sucesivas reformas, DINOSOL asume como uno de sus objetivos el diseño de un sistema de prevención de delitos de conformidad con las exigencias del artículo 31 bis del Código Penal, con el firme propósito de elaborar un Modelo de Prevención y Detección de Delitos, del que forme parte un Código Ético.

2. OBJETIVO.

El objetivo de este documento, el Código Ético de DINOSOL (también, “el Código”), es recoger una declaración expresa de los valores, principios y normas que deben guiar la conducta de todos los empleados, directivos y administradores (en adelante, indistintamente, “los miembros”) de la Sociedad y de la Fundación, para el desarrollo responsable de su actividad profesional en todas sus relaciones con otros empleados, clientes, proveedores y colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas, funcionarios públicos y la sociedad en general.

Los criterios de conducta recogidos en este Código pretenden establecer unas pautas generales que orienten a los miembros de DINOSOL en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional. Este Código no pretende contemplar la totalidad de situaciones o

circunstancias con las que los empleados de DINOSOL se pueden encontrar, ni pretende sustituir a la legislación vigente, a la normativa de la Sociedad ni al convenio colectivo en vigor, que mantienen su plena validez para regir la conducta del personal de DINOSOL.

Todos los empleados de DINOSOL pueden consultar, a la Dirección de RRHH o al Comité de Ética y Cumplimiento, cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código, a través de los medios puestos a su disposición.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El cumplimiento de la presente norma es obligatorio para todos los miembros de DINOSOL, sin excepción, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo, así como a todas aquellas personas que hubieran sido transferidas de forma temporal a DINOSOL para prestar servicios profesionales. Las referencias hechas a lo largo del Código a los “empleados” se entenderán hechas a todas las personas referidas en este párrafo.

Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los enunciados en este Código.

Todos los miembros de DINOSOL tienen la obligación de conocer y cumplir las presentes normas de conducta, y en ninguna jurisdicción la ignorancia de la ley exime de su cumplimiento.

Por otra parte, DINOSOL promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coincidentes con las que se definen en este Código Ético.

4. PRINCIPIOS Y VALORES GENERALES.

DINOSOL tiene como objetivo que todos sus miembros cumplan los principios éticos que se indican a continuación, en sus relaciones con sus empleados, con el mercado, con entes públicos y la sociedad en general:

- Contribuir al desarrollo social y económico manteniendo un comportamiento responsable e íntegro.
- Brindar unas buenas condiciones de trabajo.
- Cumplir y acatar las leyes nacionales e internacionales que sean de aplicación.
- Respetar los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, contribuir a la preservación del entorno natural y colaborar con el desarrollo y bienestar de las comunidades. Contribuir al desarrollo social y económico, mediante la tecnología e innovación, la utilización eficaz y responsable de recursos y la competencia.
- Promover la sinceridad, la equidad, la veracidad, el cumplimiento de los compromisos y la transparencia.

5. PAUTAS DE CONDUCTA.

□ **Respeto a la legalidad y a los valores éticos.**

DINOSOL asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando un comportamiento ético de acuerdo con la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la OIT, las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Todos los miembros de DINOSOL deben conocer y cumplir todas las políticas, procedimientos y normativas internas que afecten a su ámbito de responsabilidad, manteniendo en todo momento los más elevados criterios éticos en sus actitudes y comportamientos.

La actuación de un directivo contraria a la legalidad o las indicaciones u órdenes que en este sentido pueda dar, no descargan de responsabilidad a los empleados que actúen siguiendo tales indicaciones u órdenes.

Los empleados, de forma confidencial, a través del Canal de Denuncias, pueden comunicar la existencia de este tipo de órdenes.

Toda persona obligada por este Código que resulte imputada o procesada en un procedimiento penal por una actividad relacionada con su actividad profesional debe informar con toda rapidez al Comité de Ética y Cumplimiento.

Todos los miembros de DINOSOL deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollan su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético de acuerdo con lo aquí descrito.

Todos los miembros deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de DINOSOL y afectar de manera negativa a sus intereses.

Ningún miembro colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

□ **Respeto a las personas.**

Toda actuación de DINOSOL y de las personas que la integran guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

DINOSOL rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los miembros de DINOSOL deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los miembros tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los miembros de DINOSOL y los de las entidades colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

DINOSOL considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de sus empleados.

Respeto a los Derechos Humanos.

DINOSOL además de cumplir con la legislación vigente que le es aplicable en todos los territorios en los que desarrolla su actividad, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional de Trabajo.

Igualdad efectiva.

DINOSOL promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus miembros, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

DINOSOL no acepta ningún tipo de discriminación por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social, discapacidad o cualquier otro motivo. Asimismo, vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en relación con los menores de edad, no admitiendo ningún tipo de trabajo infantil.

DINOSOL realizará prácticas responsables de contratación mediante procesos que garanticen la igualdad de oportunidades y que se fundamentan en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Ello, sin perjuicio del apoyo y compromiso que DINOSOL asume en la aplicación de las políticas públicas dirigidas a promover una mayor igualdad de oportunidades laborales y de trato, desde el inicio y a lo largo de la vida profesional de sus miembros.

Constituye un principio básico para DINOSOL fomentar y ofrecer las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, promoviendo una cultura corporativa basada en el mérito.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

Cooperación y dedicación.

DINOSOL propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los miembros de DINOSOL deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran DINOSOL los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

DINOSOL fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus miembros. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, DINOSOL pone a disposición de sus empleados canales de comunicación que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

□ **Compromiso con la salud pública.**

DINOSOL asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación sanitaria vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen, observando los más altos estándares de calidad, higiene y seguridad en las adquisiciones y manipulación de los productos, alimentos y bebidas destinadas al consumidor final, velando por la salud y vida de las personas.

DINOSOL asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad. DINOSOL actúa bajo las mejores prácticas nacionales e internacionales reconocidas y normalizadas, debiendo todos los miembros tener como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y la excelencia en la prestación de los servicios, buscando el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

En este sentido, DINOSOL asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad Total, entendida ésta como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la Compañía para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, DINOSOL facilita los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establece las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

Los miembros de DINOSOL deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

DINOSOL se compromete a colaborar con las distintas Administraciones para garantizar la protección de la salud y seguridad de los consumidores y usuarios.

□ **Defensa de los derechos laborales.**

DINOSOL respeta los derechos laborales, de sindicación, asociación, huelga y negociación colectiva de sus empleados y no utiliza ningún tipo de medida coercitiva para impedir el ejercicio de los mismos.

Para ello, DINOSOL se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia laboral así como con sus obligaciones correspondientes ante la Seguridad Social.

□ **Seguridad y Salud en el Trabajo.**

DINOSOL adopta políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de todos sus miembros.

DINOSOL promueve la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Todos los miembros de DINOSOL deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, de clientes,

proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Todos los miembros de DINOSOL velarán activamente por crear y mantener un entorno de trabajo seguro, respetando escrupulosamente la legislación vigente allí donde se desarrollen sus actividades y anticipando las medidas preventivas necesarias para generar las mejores condiciones posibles de seguridad y salud laboral.

□ Uso y protección de activos y recursos de DINOSOL.

DINOSOL pone a disposición de sus miembros los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Los activos que DINOSOL pone a disposición de las personas que lo integran no se utilizarán para uso personal o extraprofesional y/o para actividades que no estén relacionadas directamente con los intereses de la Compañía, excepto en los supuestos en que expresamente se autorice por la Dirección de Recursos Humanos de DINOSOL.

Cada uno de los miembros es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la sociedad. Entre estos se incluyen la propiedad intelectual, las instalaciones, los equipos, vehículos y los recursos informáticos y financieros de DINOSOL.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado, particularmente de aquellos de los que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

La utilización de archivos o programas de procedencia externa pueden entrañar graves riesgos para la seguridad de DINOSOL o constituir una infracción de la propiedad intelectual. Por esta razón deberá evitarse la utilización de software no autorizado y la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática.

Cuando en el desempeño de sus funciones los miembros de DINOSOL deban acceder a la aplicación o sistema informático de una tercera parte deberán acatar las normas de uso establecidas a tal efecto por dicha parte, estando totalmente prohibido el acceso no autorizado a sistemas informáticos ajenos, salvo que expresamente se autorice por la Dirección de IT de Dinosol.

□ Imagen y reputación corporativa.

DINOSOL considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

DINOSOL considera que uno de los elementos básicos que enriquecen su imagen y reputación es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades en las que desarrolla su actividad.

Igualmente, vigilará el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

Los miembros han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir ante los medios de comunicación, participar

en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados de DINOSOL.

Los miembros de DINOSOL no podrán, en perjuicio del mercado y los consumidores, manifestar características inciertas sobre productos que comercialice DINOSOL, o difundir noticias o rumores en los medios de comunicación sobre terceros, a sabiendas de su falsedad.

□ Conflictos de interés.

Durante el desempeño de sus funciones, los miembros de DINOSOL tienen la obligación de actuar dando prioridad a los intereses de la Sociedad frente a los intereses personales o de terceros.

A todos los miembros de DINOSOL les son de aplicación las normas contenidas en la legislación sobre incompatibilidad del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

Las decisiones y acciones profesionales deben tener como base el beneficio de DINOSOL y no deben estar motivadas por consideraciones o relaciones personales.

Los conflictos de intereses aparecen cuando los intereses personales de los miembros que forman parte de DINOSOL, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en conflicto con los intereses de la Sociedad, interfieren el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales, o le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de DINOSOL.

A tal efecto, cualquier persona que entienda que se encuentra potencialmente en una situación de conflicto de interés a causa de otras actividades fuera de DINOSOL, sus relaciones familiares, su patrimonio personal o cualquier otro motivo, deberá comunicarlo de manera inmediata a la Dirección de Recursos Humanos, al efecto de que éste analice la existencia o no de dicho conflicto y, en su caso, excluya a la persona del caso de cualquier intervención en el asunto en relación con el cual exista un conflicto de interés.

Asimismo, quienes ocupen puestos de Dirección y las personas vinculadas (tendrán consideración de personas vinculadas el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos y hermanas del propio personal y de su cónyuge, los cónyuges de ascendientes y descendientes y las sociedades controladas, directa o indirectamente, por la persona empleada o interpuesta) por una relación laboral con DINOSOL no podrán realizar, por cuenta propia o ajena, tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o de empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las de DINOSOL.

Todo miembro que forme parte de DINOSOL que tenga relaciones patrimoniales, ya sea directamente o a través de parentesco, con empresas proveedoras, clientes y/o competidoras, deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de Recursos.

□ Rechazo a la corrupción en todas sus formas.

DINOSOL prohíbe cualquier comportamiento o práctica de corrupción, soborno o tráfico de influencias en relación con clientes, empresas proveedoras, socios comerciales y personal funcionario o instituciones públicas, nacionales o internacionales, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

DINOSOL, se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con sus empleados.

Todos los miembros de DINOSOL deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recibir, solicitar ni aceptar sobornos de terceros hacia la Sociedad, sus empleados o viceversa.

Los miembros de DINOSOL, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar o solicitar, por sí o por persona interpuesta, beneficio o ventaja de cualquier naturaleza, como contraprestación para favorecer indebidamente a él o a un tercero frente a otros. Tampoco podrán para influir con un funcionario público o autoridad, prevalerse de cualquier situación derivada de una relación personal con éste o con otro, para conseguir un beneficio o ventaja.

Salvo en los casos que específicamente se indican en las “Normas de Ética y Aceptación de Regalos” vigentes en Dinosol, los miembros de DINOSOL no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio o ventaja, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Entendiendo por beneficio o ventaja no sólo regalos, sino todas las prestaciones a las que los empleados no tienen derecho y en virtud de las cuales obtienen para sí o para DINOSOL una ventaja económica, jurídica o personal.

Quedan excluidas de la definición de beneficio las atenciones de valor reducido, entendiéndose por tales los regalos ocasionales como calendarios, agendas o cualquier otro material de oficina cuyo valor no supere los 100 euros. Las invitaciones a comer por parte de personas que tengan actualmente, o puedan tener en el futuro, una relación comercial con la Compañía estarán permitidas siempre que se produzcan de manera ocasional. En cambio si dichas invitaciones a comer se establecen de forma periódica (semanal, mensual) se deberá comunicar al superior jerárquico y a la Dirección de Recursos Humanos de DINOSOL.

Asimismo, los miembros se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

Los miembros de DINOSOL deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la compañía mantiene relaciones.

En particular, los miembros de DINOSOL prestarán especial atención a los pagos en metálico, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de la previamente acordada, que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación. En estos casos deberán comunicar la existencia de dichos pagos irregulares a través de los cauces y procedimientos establecidos en este Código Ético.

También deberán permanecer alerta frente a los pagos realizados a o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, así como a los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

Asimismo prestarán atención a los pagos realizados a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en paraísos fiscales y a aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

❑ Lucha contra el Blanqueo de Capitales.

Los miembros de DINOSOL se abstendrán de ocultar o encubrir la naturaleza, origen, ubicación o destino de bienes a sabiendas de su origen delictivo, ni podrán adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes a sabiendas de su origen delictivo.

En caso de duda o sospecha, los miembros de DINOSOL están obligados a consultar o poner en conocimiento los hechos al Comité de Ética y Cumplimiento a través del Canal de Denuncias de DINOSOL.

❑ Lucha contra el Contrabando.

DINOSOL se compromete a respetar la legislación y normativa vigentes en materia de importación y exportación de productos, promoviendo buenas prácticas de actuación entre todos los miembros.

DINOSOL se declara contrario a introducir ilícitamente mercancías en el territorio aduanero. DINOSOL pondrá los medios a su alcance para comprobar que sus proveedores cumplen la normativa reguladora del tránsito aduanero referente a la circulación intracomunitaria de mercancías.

❑ Tratamiento de la información y el conocimiento.

DINOSOL considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Los miembros que forman DINOSOL tienen la obligación de mantener estricta confidencialidad en relación con la información obtenida como consecuencia de su ejercicio profesional, salvo con consentimiento de las personas interesadas y en los casos en los que vinieran obligados como consecuencia de una obligación legal o resolución judicial o administrativa. En ningún caso dichos datos podrán ser tratados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Los miembros de DINOSOL utilizarán este recurso con la máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso, tanto interna como externamente.

Los miembros deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma precisa, veraz, completa, clara y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta de la Sociedad o de un tercero, que pueda inducir a error a quien la recibe.

Todo miembro de DINOSOL está sujeto al deber de sigilo sobre aquella información y documentación que, relativa a la Sociedad, o a un tercero, posea o conozca y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

La obligación de confidencialidad subsistirá, aunque las personas dejen de prestar servicios o estar vinculadas con DINOSOL.

DINOSOL se compromete a cumplir con la legislación vigente en materia de confidencialidad y protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, proveedores, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios.

En cuanto a los datos de carácter personal, DINOSOL pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad protegiendo los datos personales confiados por sus personas empleadas, clientes, socios, empresas proveedoras, colaboradoras, contratistas, instituciones y público en general.

En este sentido, todos los miembros están obligados a respetar y cumplir las normativas de protección de datos y a contribuir de forma activa a garantizar que los datos personales no sean accesibles por terceros.

□ **Transparencia financiera y patrimonial.**

DINOSOL se compromete a promover la integridad y transparencia, precisión y fiabilidad de la información que figura en los registros, asegurándose de esta manera que la información económica, financiera y patrimonial que se facilita a los accionistas, socios y reguladores estatales es imagen fiel de su situación y es precisa, oportuna, completa y comprensible, y que cumple con los criterios de contabilidad generalmente aceptados.

DINOSOL considera la transparencia en el tratamiento de la información como un valor fundamental que rige su actuación. En particular, se garantizará que la información que se comunique a los accionistas sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno.

□ **Relaciones con contratistas, empresas colaboradoras y proveedores.**

DINOSOL considera a sus contratistas, proveedores y empresas colaboradoras indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

Todos los empleados de DINOSOL que participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste, y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Compañía.

Los contenidos del presente Código Ético que sean aplicables a los contratistas, proveedores y colaboradores externos se incluirán en los contratos de colaboración o prestación de servicios que se formalicen en cada caso.

□ **Mercado y consumidores.**

DINOSOL reconoce la libertad de empresa en el marco de una economía de mercado y la garantía y protección de la misma por los poderes públicos, con el consiguiente incremento del bienestar del conjunto de la sociedad.

DINOSOL se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor.

□ **Respeto al medio ambiente.**

La preservación y el respeto al medio ambiente es uno de los pilares básicos de DINOSOL, que se manifiesta en el cumplimiento de las mejores prácticas ambientales en todas sus actividades.

DINOSOL se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, gestionar adecuadamente los residuos orgánicos e inorgánicos que genera, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.

DINOSOL y todos sus empleados deben conocer y asumir dicha política y esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición.

En sus relaciones con contratistas, proveedores o empresas colaboradoras externas, DINOSOL transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

□ **Construcción**

En DINOSOL nos comprometemos con una ordenación sostenible. En este sentido, nos comprometemos a llevar a cabo nuestras obras de construcción de acuerdo a la legislación vigente.

Por las razones expuestas, todas las personas debemos cerciorarnos de que las obras de construcción, que puedan promoverse, se ajustan a la normativa, tanto de carácter local o municipal como provincial, autonómica o estatal.

□ **Compromiso social.**

El compromiso de DINOSOL con la sociedad se concreta en el desarrollo de una amplia labor de patrocinios, mecenazgos y colaboraciones, que se canalizan a través de acuerdos y asignación de recursos, con relevantes instituciones representativas de la sociedad.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por DINOSOL deberá:

- a) Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.

- b) Ser otorgada a Organizaciones/Instituciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.
- d) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno. No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.
- e) Cumplir con las obligaciones de transparencia y de acceso a la información pública cierta, con claridad y agilidad.

DINOSOL manifiesta su neutralidad política y declara que no financia, directa ni indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos. Todas las personas que deseen participar en actividades de naturaleza política o pública deberán hacerlo a título exclusivamente personal y fuera del horario laboral.

6. CUMPLIMIENTO.

DINOSOL comunicará y difundirá entre todos sus miembros el contenido del presente Código Ético. Todos los miembros que se incorporen o pasen a formar parte de DINOSOL deberán aceptar los Valores y Principios y las Normas de actuación establecidas en el mismo.

DINOSOL espera de todos sus miembros un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código Ético deberá consultarse con el Comité de Ética y Cumplimiento.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un miembro que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún miembro puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

Los miembros deberán informar a su superior jerárquico y/o al Comité de Ética y Cumplimiento de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

7. EL COMITÉ DE ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

Con el fin de garantizar el correcto seguimiento y cumplimiento del Código Ético de DINOSOL se crea el Comité de Ética y Cumplimiento (en adelante, el “Comité”), integrado por las personas que ocupen en DINOSOL los siguientes cargos/puestos:

- Dirección Asesoría Jurídica
- Dirección de Recursos Humanos
- Dirección Financiera
- Dirección Comercial y Operaciones
- Dirección de Auditoría
- Dirección de la Fundación Dinosol, sólo cuando se aborden asuntos de su interés o relacionados con la fundación.

El Comité dispone de un buzón de comunicaciones seguras a través del canal de denuncias para que todo el personal de DINOSOL pueda efectuar consultas relativas a la interpretación de este Código o poner de manifiesto cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento.

El Comité vela por que no se tome ningún tipo de represalia sobre aquellas personas que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

Asimismo, el Comité garantiza en todo momento:

- a) La confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se transmiten;
- b) El análisis exhaustivo de los posibles incumplimientos del Código Ético para asegurar su veracidad;
- c) El máximo respeto a los derechos fundamentales de todas las personas presuntamente implicadas en un posible incumplimiento, primordialmente el derecho a que éstas puedan, sin ningún tipo de coacciones, dar todas las explicaciones que consideren pertinentes en la defensa de su actuación;
- d) Las decisiones del Comité estarán debidamente fundamentadas y justificadas.

8. VIGENCIA.

El presente Código entró en vigor el día 15 de marzo de 2022, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración de DINOSOL y permanecerá vigente mientras el Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que indique el Órgano de Administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por DINOSOL en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.

SISTEMA DISCIPLINARIO

**DINOSOL SUPERMERCADOS S.L.
FUNDACIÓN CANARIA DINOSOL**

ÍNDICE

1. Introducción.
2. Ámbito de aplicación.
3. Facultad de dirección y disciplinaria de la Sociedad.
4. Deberes y responsabilidades de los trabajadores y directivos.
5. Sanciones y procedimiento sancionador.
6. Vigencia del sistema disciplinario.

1. INTRODUCCIÓN.

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de DINOSOL SUPERMERCADOS, S.L. y la FUNDACIÓN CANARIA DINOSOL (en adelante, “DINOSOL”), y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores de la Sociedad, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

En este sentido, especial mención merece la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo que a su vez reforma la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en virtud de la cual se adaptó la legislación penal española a los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de las mismas.

A este respecto, constituye un deber de adoptar y ejecutar con la máxima eficacia posible procedimientos de organización y gestión, que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva en nuestra organización y garanticen en todo momento la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos los trabajadores y directivos de nuestra empresa.

En este contexto normativo se enmarca el presente Sistema Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar en el marco de su Modelo de Prevención de conductas delictivas, de conformidad con la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El presente Sistema Disciplinario se instaura, por tanto, como medio a través del cual se sancionará la violación de los procedimientos y normativas internas implantadas en la organización de DINOSOL para la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende coadyuvar a evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por la Sociedad, actuando así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

Es decir, este documento no sustituye el régimen disciplinario actualmente vigente en la Sociedad y regulado en el Convenio Colectivo, sino que lo completa a los efectos de contribuir a la prevención y detección de delitos por parte de los trabajadores de DINOSOL.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los empleados y directivos de DINOSOL sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la Sociedad en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

3. LA FACULTAD DE DIRECCIÓN Y FACULTAD DISCIPLINARIA DE LA SOCIEDAD.

El Sistema Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a la misma para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos por en su organización.

Ello se justifica como respuesta a la necesidad de mantener el orden y la disciplina en toda organización empresarial, toda vez que ésta es configurada como una estructura organizada con

múltiples relaciones y niveles jerárquicos, en la que se hace necesario habilitar un conjunto de reglas y principios que gobiernen o rijan la conducta laboral de todos los trabajadores y personal de la empresa, así como el correspondiente Sistema Disciplinario que sirva de soporte al mantenimiento de los máximos niveles de ética, integridad y cumplimiento normativo.

El fundamento jurídico de la facultad de dirección y disciplinaria al que nos referimos encuentra acogida en el Estatuto de los Trabajadores aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, el cual, en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena “dentro del ámbito de organización y dirección de la empresa”; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores “cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores “estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”.

Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal establece que “el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección”, pudiendo reputarse, por tanto, como un incumplimiento laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, toda actuación llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada por y para la prevención y detección de delitos.

4. DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS TRABAJADORES Y DIRECTIVOS.

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la Sociedad para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en la organización.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todos los trabajadores y directivos de DINOSOL actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código de Conducta de DINOSOL, el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que cada uno tenga asignadas.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos de la Sociedad, se impone el deber de todos los trabajadores y directivos de DINOSOL de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado en la organización, los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por la Sociedad y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos vigente del sector, así como en el Acuerdo Marco de la empresa Dinosol Supermercados, S.L. de fecha 17 de junio de 2017.

5. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente, consistentes en incumplimientos de la Ley, del Código de Conducta, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por la Sociedad y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, serán calificadas por la Sociedad como leves, graves o muy graves, dependiendo de las circunstancias concretas del caso y de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos vigentes del sector, así como en el Acuerdo Marco de la empresa Dinosol Supermercados, S.L. de fecha 17 de junio de 2017, los cuales serán, a los efectos de lo previsto en este documento, aplicables a cualquier trabajador o directivo de DINOSOL con independencia de su rango y sin excepción alguna.

En cuanto al procedimiento de imposición de cualquiera de dichas sanciones, el mismo se ajustará al previsto en el Estatuto de los Trabajadores, en los Convenios Colectivos vigentes del sector, así como en el Acuerdo Marco de la empresa Dinosol Supermercados, S.L. de fecha 17 de junio de 2017, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

6. VIGENCIA DEL SISTEMA DISCIPLINARIO.

El presente documento ha sido aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 15 de marzo de 2022, entrando en vigor al día siguiente de su aprobación y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en el mismo.