

# CÓDIGO ÉTICO



MÁLAGA, A 2 DE NOVIEMBRE DE 2021



## ÍNDICE

<b>1. PRESENTACIÓN .....</b>	<b>3</b>	<b>5.3. PROVEEDORES .....</b>	<b>14</b>
<b>2. JUSTIFICACIÓN.....</b>	<b>3</b>	<b>5.4. SOCIOS Y ADMINISTRADORES.....</b>	<b>15</b>
<b>3. PRINCIPIOS Y VALORES .....</b>	<b>4</b>	<b>5.5. EL MERCADO .....</b>	<b>15</b>
<b>3.1. PRINCIPIOS. DEBIDA DILIGENCIA .....</b>	<b>4</b>	<b>6. NOTIFICACIÓN DE CONDUCTAS IRREGULARES .....</b>	<b>18</b>
<b>3.2. VALORES .....</b>	<b>5</b>	<b>7. RESPONSABILIDADES .....</b>	<b>19</b>
<b>4. ÁMBITO DE APLICACIÓN .....</b>	<b>6</b>	<b>8. INFORMACIÓN Y AYUDA.....</b>	<b>20</b>
<b>5. ACTUACIONES PARA LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS.....</b>	<b>6</b>	<b>9. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN, VIGENCIA Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO .....</b>	<b>20</b>
<b>5.1. EMPLEADOS.....</b>	<b>7</b>		
<b>5.2. CLIENTES.....</b>	<b>13</b>		



## 1. PRESENTACIÓN

El presente Código Ético (en adelante, indistintamente, el “**Código Ético**” o el “**Código**”) es el resultado directo del compromiso asumido por la entidad **DHV Tecnología Espacial Avanzada Malagueña S.L.** y su grupo empresarial (en adelante, indistintamente, la “**Sociedad**” o “**DHV**”), de implementar un programa de Responsabilidad Social Corporativa que constituya el marco más apropiado para dirigir el negocio desarrollado por la Sociedad, desde un punto de vista integral, de manera lícita, justa, honesta, responsable y transparente, gestionando los impactos que su actividad pueda generar sobre sus clientes, trabajadores, accionistas, medioambiente y sobre el mercado y la sociedad en general.

Bajo este prisma, el Código Ético que se presenta, trata de englobar un conjunto de prácticas, estrategias y sistemas de gestión empresarial que persiguen un equilibrio entre las dimensiones económica, jurídica, social y ambiental que han de regir la actividad desarrollada por la Sociedad. Este Código Ético pretende así servir de guía para la actuación de los administradores, profesionales, empleados, clientes y proveedores de la Sociedad, con la finalidad de facilitar la toma de decisiones en todos los niveles de DHV, en un entorno global, complejo y cambiante y reduciendo el riesgo derivado de las influencias individuales en los estándares éticos de conducta.

## 2. JUSTIFICACIÓN

Este Código Ético tiene por objeto determinar los valores, principios y pautas éticas y de conducta que conforman la cultura organizacional de

DHV. En este sentido, el Código Ético tiene como **propósitos esenciales**:

- (i) Asegurar el respeto, a la vez que sintetizar y lograr la efectiva aplicación de los valores, principios, políticas básicas de actuación y pautas de comportamiento, por parte de los diversos agentes y grupos de interés dentro del perímetro de actividad de DHV y
- (ii) Orientar las bases sobre las que ha de desarrollarse el trabajo diario de sus representantes, directivos, responsables y demás empleados, cualquiera que sea su responsabilidad, su posición en la organización de DHV, la modalidad contractual que determina su relación con la Sociedad o el lugar donde desarrollan sus actividades.

Con base en lo anterior, el Código Ético recoge los **principios y valores** que aplica DHV en materia de ética e integridad para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea la naturaleza de éstas, sin modificar ni reemplazar ninguna de las normas o políticas existentes en la organización.

Se recogen, asimismo, en este Código determinados principios generales y recomendaciones relativos al buen gobierno y a las normas deontológicas básicas que han de presidir en todo momento la actuación de la Sociedad, y de sus relaciones con empleados, clientes, proveedores y el mercado en general.



En definitiva, la asunción por DHV del contenido del presente Código Ético representa el compromiso expreso de la Sociedad de aceptar unos criterios de conducta a cuyo estricto cumplimiento queda vinculada.

### 3. PRINCIPIOS Y VALORES

#### 3.1. PRINCIPIOS. DEBIDA DILIGENCIA

Con la finalidad de dar cumplimiento al Código Ético, implantando un modelo de gestión y toma de decisiones que contribuya activamente a la mejora social, económica y ambiental de la Sociedad; DHV ha establecido estándares y pautas de actuación que conduzcan al desarrollo de su actividad sobre la base de unos principios cuyo pilar lo constituye la **Debida Diligencia**.

Para DHV la Debida Diligencia en materia de ética e integridad parte del conjunto de acciones, actividades, procedimientos y políticas desarrolladas por la Sociedad para lograr el adecuado conocimiento sobre todos los agentes con los que interactúa. El principio de Debida Diligencia se refiere al conjunto de actividades que la Sociedad desarrolla para prevenir, detectar y, en su caso, erradicar conductas irregulares, contrarias a la normativa interna y a la legislación aplicable, que pudieran aparecer en el seno de su organización.

La Sociedad entiende que ejercer la Debida Diligencia en materia de ética e integridad comprende diversos elementos, entre los que se enfatizan los siguientes:

*Poner especial énfasis en las áreas de riesgo*

Este Código Ético ofrece pautas generales y particulares de conducta en aquellos asuntos en materia de ética e integridad cuya relevancia, dadas las características de la organización y los negocios en los que opera, es mayor.

#### *Asignar responsabilidades*

El Órgano de Administración de la Sociedad es el responsable de supervisar el efectivo cumplimiento del Código.

A juicio del Órgano de Administración, las responsabilidades de gestión relacionadas con su conocimiento, comprensión y cumplimiento podrán derivarse en un **Comité de Respuesta** creado ad hoc, cuyos deberes y responsabilidades habrán de fijarse en el Plan de Cumplimiento (*Compliance*) de la Sociedad.

En este sentido, cada una de las funciones que se encomienden en el presente Código Ético al Órgano de Administración, podrán, en su caso, ser objeto de delegación a un Comité de Respuesta u órgano equivalente creado por parte del Órgano de Administración de la Sociedad.

#### *Establecer compromisos*

El Código Ético sintetiza los compromisos asumidos por DHV, así como todos sus representantes, directivos, responsables y demás empleados, en materia de ética e integridad.

*Asegurar que las personas conozcan y comprendan los compromisos*



DHV destinará los recursos necesarios para asegurar que este Código, así como las normas en las que se asienta, es conocido y comprendido por todos sus empleados, así como por los principales agentes del negocio y grupos de interés dentro del perímetro de su actividad mercantil.

De esta forma, y como parte integrante del mismo, en el presente Código se definen las *Conductas de Actuación para los distintos Grupos de Interés*.

### **Supervisar y monitorizar**

La responsabilidad de velar por el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código Ético y de asegurar el adecuado funcionamiento de los mecanismos de salvaguarda establecidos al efecto, será en todo caso del Órgano de Administración, quien, conforme a lo expuesto con anterioridad, tendrá la facultad de delegar dicha responsabilidad a un Comité de Respuesta creado a tal efecto.

En este supuesto, el Comité de Respuesta deberá dar reporte periódico sobre todas las funciones que asuma al Órgano de Administración de DHV.

### **Salvaguardar el cumplimiento**

El Órgano de Administración se compromete a crear un procedimiento de notificación y consulta que permita a los empleados de la organización, de buena fe y a salvo de represalias, comunicar la eventual existencia de prácticas irregulares en las materias contempladas en el

presente Código. Todos los empleados de la organización están obligados a reportar las conductas irregulares que pudieran observar.

Conforme a lo expuesto, el Órgano de Administración, si así lo entiende conveniente, puede derivar en el Comité de Respuesta las funciones vinculadas a la tramitación de las notificaciones y consultas recibidas y velar, en general, por el cumplimiento del Código en la organización.

### **Corregir las malas prácticas**

DHV aplica el principio de tolerancia cero ante las malas prácticas en las materias recogidas en este Código. Los incumplimientos serán analizados y resueltos conforme a la normativa interna y a la legislación aplicable que resulte de aplicación y de conformidad con el procedimiento establecido para la resolución de notificaciones y consultas en materia penal y de otra naturaleza.

### **Mejorar**

DHV se compromete a desarrollar, en caso necesario, la normativa interna, procedimientos y elementos de control que sean necesarios para la implantación efectiva de los compromisos recogidos en su Código Ético.

## **3.2. VALORES**

Sobre la base de la Debida Diligencia, la Sociedad y todas las personas que la integran han de guiar sus actuaciones en torno a los siguientes valores que han de sustentar la actividad desarrollada por la Sociedad:

1. *La satisfacción de las necesidades y la excelencia en la atención hacia sus clientes.*
2. *El respeto a sus empleados y al resto de agentes vinculados con la organización*
3. *La transparencia, constancia, responsabilidad y honestidad.*
4. *El compromiso ético y la responsabilidad social corporativa.*
5. *La eficiencia empresarial y la continua mejora del modelo de gestión de empresa y de sus procesos internos.*
6. *La apuesta por la formación, el aprendizaje, la investigación y la innovación de sus productos y servicios.*
7. *La capacidad de análisis, adaptación y autocrítica.*
8. *El respeto por el medio ambiente.*
9. *El orgullo de pertenencia de los administradores, representantes, directivos, responsables y empleados a DHV y a sus proyectos empresariales.*

#### 4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Conforme a lo señalado en los apartados anteriores, el Código Ético va dirigido a todos los administradores, representantes, directivos, responsables y demás empleados de DHV, con independencia de la posición que ocupen, de la naturaleza y tipo de contrato que determine

su relación con la Sociedad o del lugar en el que desempeñen sus funciones.

DHV también promoverá e incentivará entre sus proveedores, empresas colaboradoras, aliados comerciales y otros agentes participantes en el perímetro de su actividad mercantil, la adopción de pautas de comportamiento alineadas con las que se definen en este Código Ético.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden describir la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los administradores, representantes, directivos, responsables y demás empleados se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en el desempeño de sus responsabilidades.

La obligatoriedad de la asunción de los principios, normas y deberes que se describen en este Código lo es sin perjuicio del cumplimiento de cualesquiera otras normas u obligaciones recogidas en la legislación y regulación vigente que le resulta aplicable, en los Estatutos Sociales y/o en los reglamentos y otras normas internas que rigen el funcionamiento de DHV.

#### 5. ACTUACIONES PARA LOS DISTINTOS GRUPOS DE INTERÉS

Se definen a continuación los principios de conducta que priman en la organización de la Sociedad, analizados atendiendo los Grupos de Interés con los que esta se relaciona. A tales efectos, se ha de considerar que aunque para una mejor comprensión del presente Código Ético los Grupos de Interés estén identificados, cualquier



principio que aquí se describa será de aplicación con carácter general a cualquier persona que tenga algún tipo de vinculación o relación con la Sociedad.

## 5.1. EMPLEADOS

### Cumplimiento de la legalidad vigente

Las actividades deben desarrollarse con estricto respeto de los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo a las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas. Entre los estándares que DHV toma como referencia se encuentran la Carta Internacional de los Derechos Humanos y los convenios fundamentales de la OIT en materia de prácticas laborales.

DHV velará por el cumplimiento de las disposiciones laborales contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y no admite, bajo ninguna circunstancia, prácticas contrarias a estos principios, que hacen referencia a la libertad sindical, negociación colectiva y a la eliminación del trabajo infantil y el trabajo forzoso. Tampoco admitirá prácticas contrarias a estos principios fundamentales entre sus proveedores, contratistas o, en general, empresas colaboradoras.

### Entorno de trabajo

DHV se compromete a crear un entorno de trabajo donde todos los empleados sean tratados con respeto y dignidad. La igualdad de oportunidades será uno de los principales ejes de este Código Ético.

Por su parte, no será aceptada ninguna situación de acoso o abuso ni cualquier otro tipo de conducta que haga que el trabajo caiga en detrimento o se vuelva ofensivo.

DHV velará y favorecerá un entorno seguro.

### Colaboración y trabajo en equipo

En DHV prima lo colectivo sobre lo individual. La colaboración y el trabajo en equipo son requisitos imprescindibles para que DHV pueda lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo las capacidades, recursos y diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que conforman la organización.

La organización promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo, independientemente del área funcional en el que desempeñen su actividad.

Todos los empleados deben mostrar espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales de la organización.

### Seguridad y salud de las personas

En materia de seguridad y salud, el compromiso de DHV parte del cumplimiento escrupuloso de la normativa aplicable en todos los entornos donde actúa, para ofrecer a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Asimismo, la organización mejorará de manera continua las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento



de la salud en el trabajo en cada uno de los lugares donde desarrolla su actividad.

Todas las personas vinculadas a DHV son responsables de cumplir severamente las normas de salud y seguridad vinculadas con su trabajo. Asimismo, deberán hacer un uso responsable de los materiales y herramientas que les sean asignados para el desarrollo de sus actividades.

Por su parte, la DHV se obliga a suministrar a sus empleados toda la información y medios necesarios para que cumplan en todo momento con las normas de Seguridad y Salud definidas por la Sociedad.

Las personas vinculadas a DHV se abstendrán de consumir alcohol o drogas en el lugar de trabajo. El alcohol sólo puede ser servido en comidas de empresa conforme a las prácticas locales.

DHV promueve y estimula la adopción de prácticas avanzadas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores, contratistas y, en general, empresas colaboradoras.

### Conocimiento de la información

Todos los empleados deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético irreprochable y evitar actividades de naturaleza tal que pudieran perjudicar los intereses materiales o el prestigio social de DHV. Tampoco colaborarán con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la organización.

Todos los empleados de DHV deben conocer y comprender las leyes y normas relevantes a su actividad empresarial y solicitar, en caso de duda, el asesoramiento que precisen a aquellas áreas de la organización especializadas en las distintas materias.

De esta forma DHV, se compromete a poner a disposición de su personal la formación que resulte necesaria para que conozcan, comprendan y cumplan con los compromisos establecidos por la Sociedad.

### Confidencialidad de la información

Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información (entendida en sentido amplio) a la que las personas vinculadas a DHV tengan acceso en el desarrollo de sus obligaciones profesionales, debe ser considerada de carácter reservado y ha de ser empleada exclusivamente para el desarrollo de las funciones que cada cual tenga asignadas.

Los empleados y personas vinculadas a la Sociedad se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso discreto, acorde con la normativa interna en la materia, de aquella información a la que tengan acceso en el desempeño de sus funciones y obligaciones profesionales. De este modo, sólo compartirán información clasificada como confidencial con otras personas de la Sociedad que la requieran para el desempeño de su trabajo. No deberán revelar ningún tipo de información a otras personas mientras no se haya hecho pública. Tampoco harán duplicados, ni reproducirán, ni harán más uso de la información que el estrictamente necesario para el desarrollo de sus tareas. Igualmente, en





ningún caso harán uso o accederán a información a la que no estén autorizados por la Sociedad, ni la divulgarán a terceros.

La obligación de mantener la confidencialidad de la información suministrada por la Sociedad persistirá aun cuando su vinculación profesional con estas hubiera terminado y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con DHV que tenga el empleado o la persona vinculada con aquella en su poder en el momento del cese de su relación con la Sociedad.

### **Control de la información financiera y contable**

Fraude es cualquier acción intencionada y deliberada, realizada por un empleado o un tercero, para lograr un beneficio para sí mismo o para la organización, directo o indirecto, haciendo uso para tal fin, y de un modo inapropiado, de información, activos o recursos de la organización.

En este sentido, la falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude.

DHV asume como principio de comportamiento la transparencia y fiabilidad de la información financiera y contable, así como el cumplimiento de la normativa aplicable.

Los empleados deberán transmitir dicha información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe.

De igual forma, los empleados reflejarán con claridad y precisión las transacciones, hechos y eventos en los registros de la empresa y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información financiera y contable introducida en los sistemas de la Sociedad, que reflejará, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable. Los registros deberán reflejar la totalidad de las transacciones, hechos y eventos de la organización.

Por su parte, los administradores de DHV y el conjunto de las personas de la organización de la Sociedad se comprometen a garantizar la supervisión periódica de la eficacia del sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera y contable.

Si los empleados de la organización observaran circunstancias que, de acuerdo a su leal saber y entender, supongan un quebranto de los principios de conducta anteriores en materia de control interno de la información financiera, deberán ponerlo en conocimiento del Órgano de Administración.

En cualquier caso, sólo los portavoces autorizados de la Sociedad podrán hacer, públicamente, comentarios acerca de las actividades o resultados de DHV.

### **Uso y protección de activos**

Los empleados de DHV disponen de los medios que necesitan para el desarrollo de sus funciones profesionales. Los activos que la Sociedad



pone a disposición de sus empleados incluyen, pero no se limitan, a bienes físicos e información.

Tanto la apropiación indebida como la utilización inapropiada de los activos de DHV constituyen fraude.

El personal de DHV debe proteger y hacer buen uso de los recursos y activos que se pone a su disposición y utilizarlos de una forma responsable para evitar su daño, pérdida, robo o uso inadecuado. Los recursos deben ser utilizados, a menos que la organización determine lo contrario, exclusivamente para el desempeño de las funciones que las personas de la organización tienen asignadas.

El personal de DHV debe asimismo cumplir especialmente de manera estricta con lo establecido en la normativa interna y externa respecto a la protección de la **propiedad industrial y de la propiedad intelectual**. Ello incluye, sin carácter limitativo, derechos de patentes, marcas comerciales y marcas de servicios, modelos de utilidad, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos, derechos sobre conocimientos técnicos especializados y secretos empresariales, comerciales e industriales, incluido el Know-how.

En lo relativo al acceso y empleo de las **tecnologías de la información**, los empleados de DHV se conducirán de forma ética, legal y profesional. En ningún caso utilizarán estos medios para acceder o distribuir material que intimide, acose, amenace, tenga un contenido sexualmente explícito o sea de otra manera ofensivo o inadecuado, ni remitirán ninguna

comunicación falsa, despectiva o malévola o que pueda ser ofensiva para el receptor. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de crédito facilitados por la organización para sufragar gastos personales no autorizados, ni relacionados con las actividades de la sociedad en la que prestan sus servicios, prácticas inapropiadas o conductas socialmente inaceptables, relacionadas con los asuntos anteriores o con cualquier otro.

Todos los documentos, datos y correspondencia contenidos en los sistemas de información que DHV pone a disposición de sus empleados están sujetos a revisión. Con la aceptación de este Código Ético, los empleados de la Sociedad reconocen el derecho de ésta en todo momento a la vigilancia, supervisión, inspección y control de las comunicaciones electrónicas y de los equipos informáticos que la sociedad pone a su disposición.

El personal de DHV debe asimismo cumplir la legislación vigente en materia de **protección de datos**, incluidos los de carácter personal.

DHV se compromete, por su parte, a ofrecer a los empleados la información, el conocimiento y los recursos necesarios para cumplir con lo dispuesto en la normativa interna y la legislación aplicable en materia de gestión de la información y de protección de datos, que deberá ser igualmente observada del máximo rigor por sus empleados.

Por último, el buen nombre de DHV es máxima señal de identidad de la Sociedad. La conducta de las personas de la organización debe ir encaminada a preservar y proteger este activo.



### **Gratuidad, Corrupción y Sobornos**

Toda disposición, a título gratuito, de bienes o servicios de la Sociedad, deberá estar expresamente y con carácter previo autorizada.

En el ejercicio de las funciones propias de sus cargos, los empleados de DHV no podrán solicitar o recibir, por sí, o por persona interpuesta, regalo o presente alguno que tenga por finalidad influir en sus decisiones, debiendo comunicar a sus superiores cualquier proposición que en ese orden reciban.

En este sentido, toda persona relacionada con DHV rechazará la corrupción en todas sus formas y actuarán de manera alineada con las disposiciones nacionales e internacionales en la materia, entre las que se encuentran el Código Penal español y las líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE.

Bajo ninguna circunstancia los empleados, directivos o responsables de DHV recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de terceros con el objetivo de obtener algún beneficio para DHV o para sí mismos. Del mismo modo, estos deberán permanecer alerta para evitar que terceros hagan uso de estas prácticas en su relación con la empresa.

DHV prohíbe expresamente los pagos, obsequios o atenciones indebidas a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas. Los empleados de DHV no podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, en ningún caso, beneficios, obsequios o regalos en

metálico. Tampoco podrán realizar, ofrecer ni recibir, de forma directa o indirecta, atenciones, obsequios o regalos que, por su valor, sus características o sus circunstancias, puedan alterar razonablemente el desarrollo de las relaciones comerciales, administrativas o profesionales en las que participen.

En este sentido, los empleados de DHV deberán aplicar su criterio profesional y sentido común para determinar la frontera entre lo aceptable y lo inaceptable, en función de los usos socialmente adecuados en los distintos entornos de actuación de DHV. En caso de duda deberán, siempre, consultar con su superior jerárquico.

De este modo, los obsequios y atenciones deberían ser recibidos o entregados exclusivamente con motivo de intereses legítimos cumpliendo las normas internas y la legislación aplicables, y ser disfrutados conjuntamente por el destinatario y quien hace entrega de ellos. De la misma manera, los obsequios y atenciones recibidos o entregados deberán ser esporádicos, para evitar que la regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de su buena fe. Adicionalmente, los obsequios y atenciones deberán ser socialmente aceptables, de tal manera que, de ser conocidos públicamente, no generaran incomodidad al receptor o a quien los entrega. Para determinar en qué medida un regalo o atención es aceptable en lo que se refiere a su valor, se deberá aplicar el criterio de reciprocidad. Tanto si son receptores como si son ellos quienes obsequian, un regalo será aceptable en la medida en que pudiera ser correspondido por quien lo recibe.



El personal deberá asegurarse no sólo de que los obsequios y atenciones a terceros son proporcionados, razonables, transparentes y legítimos, sino que también son registrados apropiadamente por la Sociedad.

Asimismo, 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. Los gastos relacionados con los trámites administrativos no se consideran pagos de facilitación.

En particular, ningún empleado podrá, sin autorización, ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos, o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que DHV mantenga relaciones de cualquier tipo los cuales, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 300 euros. En cualquier caso, los regalos y atenciones en metálico están estrictamente prohibidos.

### **Estilo de dirección de los mandos y directivos de la Sociedad**

La atribución de competencias directivas en todos los niveles de DHV conllevará, también, la asunción de las responsabilidades derivadas de la toma de decisiones.

El ejercicio del mando será también escuela de formación, ejercicio de evaluación constante, estímulo del talento y cauce de desarrollo

profesional de nuestros empleados, mediante el diseño de planes de carrera y de sucesión de puestos directivos.

Los directivos y mandos superiores de DHV son responsables de la motivación y comunicación entre los miembros de sus equipos, fomentando para ello un estilo de dirección participativo en el que se potencie la comunicación, se practique la delegación y se fomente la iniciativa, el trabajo en equipo, la orientación a resultados y la colaboración con los demás.

### **Conflictos de interés y Oportunidades de negocio**

Los empleados están obligados a comunicar al personal jerárquico inmediato cualquier conflicto de interés que pueda surgir entre ellos mismos (o personas con estos vinculados), con clientes o proveedores.

De igual forma, los empleados no podrán aprovecharse ni beneficiarse (tampoco para personas con ellos vinculadas), de información u oportunidades de negocio de las que hayan tenido conocimiento con motivo de la relación laboral con la Sociedad.

Por su parte, los representantes, directivos, responsables y demás empleados de DHV deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la organización. También deberán abstenerse de representarla, intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero cercano a ellos, tuvieran un interés personal.

### **Principio de Lealtad y no competencia: Otras actividades**



La relación entre DHV y sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, la organización respeta la participación de sus empleados en otras actividades sociales, financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales y que no entren en competencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades en DHV o con los intereses de la organización.

En cualquier caso, los empleados de la Sociedad deberán comunicar previamente, a través de los canales establecidos al efecto, su intención de desarrollar actividades adicionales a sus responsabilidades en DHV y no podrán aprovechar en beneficio propio oportunidades de las que hayan tenido conocimiento en su condición de empleados de la organización.

Ningún empleado o personal relacionado con DHV podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor a un competidor de la organización, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de DHV o con su autorización.

### **Transacciones irregulares**

Cualquier persona vinculada con DHV deberá permanecer alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se relacionan profesionalmente

En particular, los empleados de DHV evitarán, con carácter general, los pagos en metálico que resulten inusuales, los realizados mediante cheques al portador o aquellos efectuados en divisas distintas de la

previamente acordada. También deberán evitar 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, organización o persona y revisar con especial atención aquellos pagos no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Asimismo, con carácter general, no se podrán efectuar pagos a personas, compañías, entidades o cuentas abiertas en países o lugares calificados como paraísos fiscales por la normativa española aplicable, ni a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

Las personas que trabajen en DHV pondrán todos sus esfuerzos en prevenir el blanqueo de capitales. Además, aplicaran el principio de diligencia debida para evitar colaborar con terceros que pudiesen servir de cobertura a actividades terroristas o delictivas.

## **5.2. CLIENTES**

### **Confidencialidad**

Es obligación de DHV garantizar que cualquier información que esta posea sobre las relaciones que mantienen con los clientes, quede debidamente amparada por la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

### **No concurrencia**



La Sociedad llevará a cabo todos sus esfuerzos para que los clientes con los que interactúe, mediante la aceptación del presente Código, se comprometan a no aprovechar oportunidades de negocio mediante la contratación para sí o para terceros a ellos vinculados, del personal laboral o de distinta naturaleza de DHV.

A tal fin, DHV difundirá los contenidos y principios de este Código Ético entre sus clientes, animándolos a reportar aquellas prácticas irregulares por parte de personas vinculadas a DHV que pudieran observar.

#### **Calidad de servicios**

La satisfacción de los clientes por los servicios prestados por la Sociedad se constituye en el objetivo prioritario de la actividad empresarial de DHV.

Todos los empleados deben ser conscientes de que el éxito en la relación con los clientes radica en la correcta prestación de los servicios ofrecidos por la Sociedad.

#### **Relación con clientes**

Todas las relaciones que la Sociedad mantenga con sus clientes quedarán debidamente documentadas en la forma que jurídicamente sea procedente y expresadas en términos claros que permitan determinar con precisión los derechos y obligaciones nacidos de las referidas relaciones.

### **5.3. PROVEEDORES**

#### **Política de selección**

La selección de proveedores y subcontratistas se hará con criterios de transparencia, objetividad y libre competencia, de manera que se garanticen la calidad del bien adquirido o del servicio cedido y las mejores condiciones económicas, valorando, especialmente, la solvencia técnica y financiera del proveedor y subcontratista y la experiencia habida de relaciones anteriores con los mismos.

#### **Confidencialidad**

El conocimiento de información protegida a la que DHV tenga acceso, como consecuencia de su relación con proveedores y subcontratistas, contará con las garantías previstas en la legislación aplicable en materia de Protección de Datos.

#### **No competencia**

La Sociedad llevará a cabo todos sus esfuerzos para que los Proveedores con los que interactúe, mediante la aceptación del presente Código, se comprometan a no aprovechar oportunidades de negocio mediante la contratación para sí o para terceros a ellos vinculados, del personal laboral o de otra naturaleza de DHV.

#### **Relación con proveedores**

Las personas de DHV que participen en procesos de selección de proveedores, contratistas o colaboradores externos, tienen la obligación



de actuar con imparcialidad y objetividad adoptando los criterios de selección adoptados por la Sociedad. De la misma manera, deben dar los pasos razonables y actuar con diligencia debida para evitar adquirir material de procedencia dudosa y ejercer el debido control para evitar que pudiera darse el empleo ilegal de trabajadores a lo largo de la cadena de suministro de DHV.

Las personas integrantes de DHV vigilarán el respeto a la imagen y reputación de la Sociedad por parte de contratistas y proveedores y, en general, empresas colaboradoras, debiendo evitar influencias indebidas en los procesos de selección y contratación.

DHV difundirá los contenidos y principios de este Código Ético entre proveedores y contratistas animándolos a reportar aquellas prácticas irregulares por parte de personas vinculadas a DHV que pudieran observar.

#### **5.4. SOCIOS Y ADMINISTRADORES**

##### **Transparencia y creación de valor**

Los derechos de los socios y administradores frente a la Sociedad estarán regidos en todo momento por el principio de estricto cumplimiento de toda la normativa vigente y, en especial, por la de carácter societario.

La misión fundamental de los administradores sociales, siempre respetando los principios esenciales que rigen la legislación mercantil, se encaminará a la creación de valor en beneficio de la Sociedad y de sus socios.

#### **5.5. EL MERCADO**

##### **Respeto a libre competencia y comportamiento en el mercado**

DHV cumplirá las normas establecidas en el mercado en materia de libre competencia y evitarán la actuación conjunta o colusión con competidores.

La Sociedad competirá en el mercado de manera leal, comprometiéndose a realizar sus negocios de forma transparente, honorable y a no tomar parte en actividades que supongan competencia desleal, incluyendo la información engañosa, incorrecta o malintencionada sobre competidores. Asimismo, evitará toda forma de conducta fraudulenta que lleve aparejada la obtención de ventajas inapropiadas sobre clientes, proveedores o competidores. En particular, DHV pondrá el mayor cuidado en asegurar que se cumplen las condiciones establecidas en los contratos y en el adecuado funcionamiento de los procedimientos para evitar el trato inapropiado a los clientes o el incumplimiento de las condiciones establecidas.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, las personas vinculadas a DHV promocionarán los productos y servicios de la organización con base en estándares objetivos, sin desacreditar en ningún caso a la



competencia o falsear sus condiciones o las características de sus productos o servicios.

Asimismo, dada la actividad y el objeto social desarrollado por DHV, todas las personas vinculadas a ella deberán observar con el máximo rigor las leyes y normas locales, autonómicas, estatales, comunitarias e internacionales, con especial atención a la normativa de comercio exterior.

También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud sigue criterios de transparencia, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso inadecuado.

La búsqueda de información de mercado o acerca de las compañías del sector por parte de los empleados de DHV se desarrollará siempre de forma ética y de acuerdo a las normas que protegen este tipo de información. Las personas vinculadas por cualquier relación a DHV rechazarán los datos sobre competidores obtenidos de forma impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, pondrán especial cuidado en no vulnerar secretos de empresa en los casos de incorporación de profesionales provenientes de otras organizaciones del sector en el que interactúa la Sociedad.

### Exportación y comercio internacional

DHV es consciente de que desarrolla su negocio con personas y empresas de diversos países, europeos y extranjeros.

En aquellos países en los que se impongan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, el personal de DHV cumplirá escrupulosamente la normativa en vigor y presentará la información exacta sobre sus actividades a las autoridades gubernamentales que así lo soliciten.

En particular, los empleados de DHV cumplirán de manera estricta con lo establecido en la **legislación española acerca del comercio internacional en materia de defensa y de doble uso**.

Para las importaciones y exportaciones que así lo requieran, DHV esperará a la aprobación de las correspondientes autoridades gubernamentales.

Todos los empleados de la organización que desarrollen actividades en este ámbito deberán ser conscientes de que sus decisiones han de poder ser verificables, en el sentido de que deberán estar en condiciones de mostrar que han seguido las normas y procedimientos establecidos en el caso de la revisión de los procesos por un tercero.

La Sociedad se familiarizará con las empresas y las personas con las que hace negocios. Aplicará una diligencia razonable en la selección de clientes y socios comerciales nuevos, con el fin de asegurarse que cumple con las leyes que regulan el comercio internacional de bienes y servicios.

### Neutralidad política





La Sociedad desarrollara su modelo de negocio sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellos países y comunidades en donde desarrolla sus actividades.

Cualquier relación de las personas vinculadas a DHV con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política. En ningún caso podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

DHV reconoce el derecho de sus empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la Sociedad, se desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación de la Sociedad, y siempre de modo que tal participación no pudiera llevar a un observador externo a asociarla con una u otra opción política.

### **Compromiso ambiental y social**

DHV afronta su compromiso ambiental desde el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación. La Sociedad desarrolla sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, pudiera ocasionar.

A tal efecto, DHV establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio

ambiente. En sus relaciones con contratistas, proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso y pondrá los medios para asegurar el adecuado cumplimiento de los mismos.

En este sentido, DHV se compromete a corregir los comportamientos ambientalmente inadecuados, o no comprometidos con el cuidado del entorno, que pudieran ser detectados.

La Sociedad realizará un esfuerzo continuo para identificar, caracterizar y minimizar el impacto ambiental de sus actividades y apuesta por la eficiencia, el consumo responsable y la protección del medio natural. Todos los miembros de la Sociedad comparten su compromiso ambiental.

DHV se compromete a una actuación responsable en todos los países donde actúe. En particular, asume la responsabilidad de contribuir al desarrollo de las personas y comunidades afectadas por sus actividades y a desarrollar, por lo tanto, prácticas avanzadas en el ámbito de la responsabilidad social corporativa.

Llegado el caso, el compromiso de DHV podrá concretarse a través del desarrollo de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas por la Sociedad o canalizadas a través de apoyo a organizaciones sociales. Todas las donaciones realizadas contarán con las autorizaciones que sean precisas. Asimismo, DHV incentivará la colaboración de sus empleados con proyectos y organizaciones sociales



en aquellos lugares donde opera, a través de, entre otros, programas de voluntariado corporativo.

Asimismo, la Sociedad sólo prestará apoyo a aquellas organizaciones que cuenten con una reputación intachable y que puedan garantizar la buena administración de los recursos asignados. Todas las donaciones deberán quedar fielmente reflejadas como tales en los registros de la organización.

## 6. NOTIFICACIÓN DE CONDUCTAS IRREGULARES

Las conductas irregulares en las materias contempladas en el Código Ético podrían acarrear graves consecuencias para DHV.

Todas las personas vinculadas a DHV tienen la obligación de cumplir con el Código Ético y de contribuir a su cumplimiento, así como de consultar sus dudas y notificar las conductas irregulares que pudieran, en su caso, observar. La obligación de informar se extiende también a aquellos casos en los que puedan detectarse conductas irregulares por parte de terceros y, en particular, de proveedores, contratistas o empresas colaboradoras.

DHV aprobará un procedimiento que permitirá a todos sus empleados poner en conocimiento de la organización, de buena fe, de manera confidencial y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código Ético, que se refieren a cuestiones de índole penal o de otra naturaleza, y en las normas internas de conducta en las que este se basa.

Las personas vinculadas a DHV pueden asimismo consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno con los que cuenta la organización en las áreas contempladas en el Código Ético o para apuntar comportamientos o áreas en las que exista un riesgo relevante de conductas irregulares.

En último término, la responsabilidad de velar por el cumplimiento de las normas internas de conducta de la organización recae en el Órgano de Administración de la Sociedad, el cual, conforme a lo expuesto, podrán delegar la gestión de estos asuntos en el Comité de Respuesta.

Las funciones asignadas en materia de supervisión del correcto cumplimiento del presente Código al Órgano de Administración o, en caso de crearse, al Comité de Respuesta, son:

- Asegurar el buen funcionamiento del procedimiento de notificación y consulta para la comunicación de conductas irregulares tanto en asuntos relevantes desde el punto de vista penal como de cualquier otra naturaleza.
- Tramitar las notificaciones recibidas acerca de irregularidades en materias contempladas en el Código Ético, supervisar su resolución de acuerdo al procedimiento definido al efecto y resolver las dudas que suscite la aplicación o interpretación de este Código Ético.
- Fomentar el conocimiento y la comprensión del Código Ético entre todas las personas vinculadas con la Sociedad.



- En su caso, el Comité de Respuesta u órgano equivalente, deberá reportar regularmente al Órgano de Administración de DHV acerca del grado de cumplimiento del Código Ético, proponiendo las recomendaciones que considere necesarias.

Los empleados harán llegar sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código Ético, confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Órgano de Administración o, en su caso, al Comité de Respuesta, a través del Canal de Denuncias a tal efecto habilitado por DHV o, en su defecto, mediante correo electrónico igualmente habilitado a tal efecto o bien a la siguiente dirección de correo ordinario: Av. Juan López de Peñalver, 21, 29590 Málaga.

Corresponderá al Órgano de Administración o, en su caso, al Comité de Respuesta, resolver las dudas en lo que se refiere a la aplicación o interpretación de los principios de conducta recogidos en el Código Ético. En su resolución contará con la colaboración de las áreas funcionales de la Sociedad especializadas en los distintos asuntos. La resolución de las irregularidades notificadas y las posibles sanciones que lleven acompañadas serán resueltas de acuerdo al procedimiento específico establecido al efecto.

Todas las notificaciones recibidas, que deberán ser preferiblemente nominativas, serán evaluadas y tratadas de modo confidencial. Los datos de los intervinientes podrán ser objeto de comunicación sólo en el caso de que el hecho denunciado de lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales y en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades, así como, en cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos

Personales y garantía de los derechos digitales, y en su caso, a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación.

DHV no tolerará represalias cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de conductas irregulares.

Todo el personal de DHV, que este encargado de gestionar materias relacionadas con el Código Ético pondrá la mayor atención en velar por el derecho al honor de las personas.

## 7. RESPONSABILIDADES

Todas las personas vinculadas con DHV son responsables de conocer, comprender y cumplir con los principios de conducta recogidos en el Código Ético. Asimismo, estas son responsables de:

- Conocer, entender y cumplir con los compromisos de conducta recogidos en este Código Ético, así como con las normas y procedimientos aplicables a su puesto de trabajo.
- Contribuir, en la medida de sus posibilidades, al conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código.
- Solicitar ayuda en caso de duda.
- Informar de las conductas irregulares que pudieran observar.



- Prestar su colaboración en el buen funcionamiento de los sistemas de control interno implantados por la organización para velar por el cumplimiento del Código Ético y del resto de normas internas que rijan a DHV.

Por su parte las personas de DHV que tienen encomendadas funciones de administración o directivas o de gestión de equipos tienen responsabilidades adicionales respecto del Código Ético, entre ellas:

- Colaborar, en su ámbito de responsabilidad, en el conocimiento, comprensión y cumplimiento del Código Ético y las normas y procedimientos en los que éste se asienta.
- Contribuir a generar el tono ético deseado en la Sociedad, ayudando a que se conozcan los comportamientos esperados.
- Prestar su apoyo a aquellas personas que, de buena fe, notifiquen conductas irregulares en las materias contempladas en el Código Ético manteniendo la confidencialidad y protegiéndolas de posibles represalias.
- Observar una conducta profesional que sirva de ejemplo y referente para el conjunto de los trabajadores de DHV. Su comportamiento debe ser un ejemplo a seguir.

## 8. INFORMACIÓN Y AYUDA

El Código Ético recoge las pautas de comportamiento esperado de todos los agentes que forman parte de DHV.

En caso de duda, conforme a lo anteriormente recogido, los empleados de DHV podrán obtener ayuda de su superior jerárquico y, en última instancia, del Órgano de Administración.

Si precisan asesoramiento específico sobre los temas incluidos en este Código, los empleados pueden recurrir también a áreas funcionales y departamentos de la organización especialistas en dichos asuntos, como la del Departamento Jurídico.

## 9. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN, VIGENCIA Y DIFUSIÓN DEL CÓDIGO

Este Código Ético ha sido aprobado por el Órgano de Administración de DHV, en su sesión celebrada el 2 de noviembre de 2021, produciéndose en esa misma fecha su entrada en vigor; siendo de aplicación mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Órgano de Administración de la Sociedad es el único órgano competente para modificar el contenido de este Código Ético.

El Código será revisado y actualizado periódicamente conforme lo indique el Órgano de Administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por la Sociedad en materia de ética y buen gobierno y a las nuevas obligaciones que pudieran surgir de cambios normativos y se comunicarán a todo el personal.

El presente Código se divulgará entre todos los administradores, representantes, directivos, responsables y demás empleados de DHV en la forma que se estime más adecuada. El Código Ético se difundirá,



asimismo, en la página Web corporativa de la Sociedad: <https://dhvtechnology.com/>, con la finalidad de que puedan acceder a su contenido los clientes, proveedores y demás agentes con los que la Sociedad interactúa.

Sin perjuicio de lo anterior, la Sociedad lo pondrá a disposición de todos sus administradores, representantes, directivos, responsables y demás empleados y, en su caso, de aquellos terceros que interactúen con DHV en sus relaciones mercantiles, a través de los canales de comunicación internos y externos que resulten apropiados.