



**CÓDIGO DE CONDUCTA
Y BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS**

CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS
PRÁCTICAS CORPORATIVAS

1. INTRODUCCIÓN	3
2. OBJETIVOS	3
3. NUESTROS VALORES	4
4. ¿A QUIÉN AFECTA ESTE CÓDIGO?	4
6. ASÍ SOMOS EN IO	5
5.1. Sometimiento a la legalidad y al marco regulatorio	5
5.2. Entorno laboral respetuoso y responsable	6
5.3. Honestidad y profesionalidad	8
5.4. Transparencia	9
5.5. Neutralidad política	10
5.6. Seguridad laboral, salud y medio ambiente	11
5.7. Información y datos personales	11
5.8. Seguridad de la información	12
5.9. Propiedad intelectual e industrial	13
5.10. Transparencia financiera y blanqueo de capitales	13
5.11. Recursos de la organización	14
5.12. Redes sociales	15
5.13. Combatimos la corrupción	16
5.13.1. Prevenimos conflictos de intereses	16
5.13.2. Política de regalos y atenciones	17
5.13.3. Intermediación con la Administración Pública	17
5.13.4. Pagos de facilitación	17
7. NUESTRO ENTORNO	17
7.1. Relación con nuestras empresas proveedoras	17
7.2. Relación con nuestras empresas clientas	18
7.3. Nuestra competencia	18
8. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	19
9. CANAL RESPONSABLE	20
10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	21
11. DUDAS	21
12. APROBACIÓN DEL CÓDIGO Y VIGENCIA	22

1. INTRODUCCIÓN

En Grupo IO llevamos décadas facilitando que nuestras empresas clientas planifiquen su actividad y tomen decisiones de forma más eficiente y contrastada. Nuestra experiencia y buen hacer nos ha convertido en una organización de referencia en el sector de la investigación de mercados y trabajamos día a día para consolidar y mejorar esta posición. En este proceso de mejora constante hemos implantado un Programa de Cumplimiento Normativo (“Programa”), del que este Código de Conducta y Buenas Prácticas Corporativas (“Código”) es su pieza central y a través del que queremos formalizar nuestro compromiso con lo que somos y con lo que queremos seguir siendo en un futuro.

El Código contiene los valores corporativos y el marco ético que orientan el desarrollo de nuestra práctica profesional. Queremos que estén presentes en todos los niveles y procesos de decisión de la organización, internamente y cuando nos relacionemos con terceras partes, y que se traduzcan en comportamientos concretos en nuestra vida profesional diaria.

Su aprobación cuenta con el impulso y el apoyo decidido del Consejo de Administración y con ella se consolida la cultura de cumplimiento en el Grupo y la prevención de posibles conductas irregulares o impropias que puedan hacer peligrar nuestros intereses o nuestra reputación. El Código se ha concebido como un documento evolutivo, al alcance de todas las personas sujetas a su contenido, y abierto a su participación a través de los canales de comunicación que habilita.

2. OBJETIVOS

Con la aprobación de este Código se persigue:

1. Fijar el marco que sustenta nuestra cultura de cumplimiento normativo.
2. Identificar los valores, los principios y las pautas de conducta que han de regir la actuación de las personas sujetas por su contenido, como cauce para prevenir situaciones de riesgo o ilícitas.

3. Trasladar nuestro rechazo a toda práctica irregular o contraria a la ley y/o a nuestra normativa interna y divulgar el canal establecido para su comunicación.
4. Tener en consideración la responsabilidad penal de las personas jurídicas y disponer de los elementos fundamentales de su modelo de prevención.

3. NUESTROS VALORES

Respeto. Actuamos con respeto porque queremos ser respetados. Respeto a nuestro personal, a nuestras empresas clientas, a quienes participan en nuestros estudios y al resto de nuestros grupos de interés, porque sabemos que sólo desde el respeto se producen sinergias positivas favorecedoras del entendimiento y la creación.

Integridad. Nos esforzamos porque la honestidad, personal y profesional, nos sirvan de carta de presentación. Construir una sólida reputación colectiva es una tarea compleja; perderla puede ser cosa de un día. De ahí la importancia que otorgamos a que todas las personas sujetas al Código cuiden, no sólo el resultado final de su trabajo, sino también la forma en que lo alcanzan y lo proyectan hacia los demás.

Confidencialidad. Actuamos con confidencialidad porque el activo intangible más importante que maneja nuestra organización es la información. La seguridad de los datos y la privacidad de las personas guían todas nuestras actuaciones.

Profesionalidad. Actuamos con profesionalidad porque volcamos en cada proyecto nuestras habilidades y conocimientos. Nos gusta sobrepasar las expectativas de nuestras empresas clientas y creemos en el buen hacer como reto individual y colectivo. Apoyar y fomentar el talento de nuestros profesionales es un objetivo prioritario.

Dinamismo. Actuamos con dinamismo porque nos tenemos que adelantar a las tendencias. Debemos transmitir en tiempo real a nuestras clientas las variaciones que experimenta el mercado y ofrecerles respuestas útiles a los desafíos que éstas comportan. Estamos a la vanguardia del conocimiento para incorporar metodologías de investigación dinámicas e innovadoras. Siempre queremos analizar más datos en menos tiempo y aportar visiones diferentes de la realidad.

4. ¿A QUIÉN AFECTA ESTE CÓDIGO?

El presente Código de Conducta es de aplicación a todas las empresas de Grupo IO, a quienes integren sus órganos de administración y a todo su personal, cualquiera que sea la posición y la función que desempeñe y el tipo de vínculo que lo una a la organización (en lo sucesivo, “las personas sujetas al Código”).

Se podrá extender su aplicación, en todo o en parte, a terceras personas, físicas o jurídicas, con las que nos relacionemos, o que actúen en nuestro nombre o representación, cuando sea aconsejable o conveniente para el cumplimiento de los principios y valores que recoge y sea posible por la naturaleza de la relación.

5. OBLIGACIÓN DE CONOCER Y CUMPLIR EL CÓDIGO

Todas las personas sujetas al Código tienen la obligación de conocer y cumplir su contenido; de asistir a las acciones formativas a las que sean convocadas para su adecuado conocimiento; y de colaborar en su implantación, incluyendo la obligación de comunicar cualquier riesgo y/o incumplimiento del Código del que tengan conocimiento, para lo que les será comunicado individualmente, requiriendo su aceptación expresa. Quienes se incorporen al Grupo tras su entrada en vigor asumirán estos compromisos en el momento de su contratación.

Las personas que dirijan las distintas áreas de la organización, o tengan personal a su cargo, velarán por el cumplimiento del Código en sus respectivos ámbitos.

Para facilitar el conocimiento del Código, se publicará un ejemplar actualizado en la página web corporativa.

6. ASÍ SOMOS EN IO

5.1. Sometimiento a la legalidad y al marco regulatorio

Las personas sujetas al Código asumen el compromiso de cumplir, sin excepción, el marco legal vigente en el lugar en que desarrollen su actividad, así como las normas, protocolos y procedimientos internos establecidos. Así mismo, han de respetar el “Código Internacional ICC/ESOMAR para la práctica de la Investigación Social y de Mercado” y las Notas y Guías que lo desarrollan, marco autorregulatorio de la profesión que Grupo IO sigue en su condición de asociada de AEDEMO (Asociación española de estudios de mercado, marketing y opinión), y que atienden a los siguientes principios básicos:

“La investigación de mercados deberá ser legal, honrada, veraz y objetiva, y deberá

Llevarse a cabo según los métodos científicos apropiados.

El investigador no deberá actuar de forma que pudiera desacreditar la profesión o provocar en el público una pérdida de confianza en ella.

La investigación de mercados deberá realizarse asumiendo siempre la responsabilidad profesional y de conformidad con los principios de la libre competencia reconocidos en el mundo empresarial.

La investigación de mercados deberá distinguirse y mantenerse claramente separada de las actividades ajenas a la investigación, incluyendo toda actividad comercial dirigida a los entrevistados (por ejemplo publicidad, promoción de ventas, marketing directo, venta directa, etc.)”.

Nuestra directiva y nuestros mandos intermedios deben conocer este marco autorregulatorio y exigir su cumplimiento al personal a su cargo al que le afecte y, cuando proceda, a nuestros grupos de interés.

Las personas sujetas al Código han de evitar, asimismo, cualquier comportamiento que, sin vulnerar la ley, nuestra normativa interna o el marco autorregulatorio, pueda derivar en un daño a nuestra reputación o intereses o a los de las terceras partes con las que nos relacionamos. Si estuviesen siendo investigadas en un proceso penal o en un expediente administrativo sancionador susceptible de afectar al Grupo, se solicita que lo comuniquen para poder valorar las posibles repercusiones en la organización.

5.2. Entorno laboral respetuoso y responsable

En Grupo IO defendemos los derechos de las personas que empleamos y un entorno laboral digno y respetuoso, de acuerdo con la legislación aplicable en el ámbito laboral y de la Seguridad Social. A tal efecto, no toleramos ninguna manifestación de acoso, abuso, intimidación, falta de respeto o consideración, agresión, física o verbal, ni cualquier otra conducta de carácter intimidatorio u ofensivo, ya sea en sentido vertical (de una persona superior en jerarquía) u horizontal (de una persona compañera); y promovemos:

- una cultura de contratación/promoción basada en los principios de transparencia, mérito y capacidad, facilitando la concurrencia de personas candidatas, procurando que la objetividad presida estos procesos, respetando la

diversidad y ofreciendo iguales oportunidades laborales a quienes accedan al grupo o promocionen en él;

- la formación continua de las personas empleadas que favorezca la asimilación de nuevos métodos de investigación y se oriente a la mejora en los conocimientos y habilidades requeridos para el adecuado desarrollo de cada puesto de trabajo;
- la progresión del personal con políticas de promoción y desarrollo profesional que valoren las habilidades y los conocimientos especializados de las personas trabajadoras en función del puesto;
- la creación de puestos de trabajo estables y de calidad;
- una política retributiva justa y equitativa; en ningún caso se establecerán diferencias salariales por razón de condiciones personales, físicas o sociales;
- el afianzamiento de un ambiente laboral abierto, seguro y colaborativo, favoreciendo el trabajo en equipo, la responsabilidad en la toma de decisiones y la libertad de expresión; nuestra directiva debe mantenerse alerta ante la aparición de cualquier situación conflictiva, que ha de comunicar de forma inmediata;
- el sentido de participación y pertenencia de nuestras personas trabajadoras, integrando este objetivo en nuestra política de Recursos Humanos;
- la diversidad cultural, permitiendo el acceso y la promoción de personas trabajadoras extranjeras cualificadas y legalmente autorizadas para trabajar en España, en iguales condiciones que las personas nacionales;
- la cultura del cumplimiento entre el personal, especialmente, nuestra directiva y mandos intermedios, que tienen la obligación de liderar con el ejemplo;
- el principio de división de tareas como base de nuestra estructura organizativa; nuestros procesos han de descansar sobre una red de decisiones responsables. Corresponde a nuestra directiva verificar que cada persona empleada conoce su tarea y está informada sobre su responsabilidad; y corresponde a nuestras empleadas evaluar sus tareas desde una perspectiva responsable, atendiendo a

sus habilidades técnicas y conocimientos;

- la efectiva igualdad entre hombres y mujeres, aplicando esta perspectiva de género para la corrección de desigualdades en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional y la determinación de las condiciones de trabajo; removiendo cualquier obstáculo que pueda limitar la carrera de nuestras empleadas; y garantizando la participación de mujeres con la cualificación necesaria en todos los ámbitos y niveles de decisión, especialmente, en aquellos en que su representación sea insuficiente. Para promover esta igualdad se podrán aprobar medidas de conciliación que permitan un mejor equilibrio entre las obligaciones familiares y las responsabilidades laborales de nuestras personas empleadas;
- los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva y una relación basada en el respeto mutuo con las personas que representen a nuestro personal, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, y con quienes se mantendrá un diálogo transparente, constructivo y abierto.
- una actitud colaborativa con la administración laboral y de la Seguridad Social.

En Grupo IO no mantendremos relaciones comerciales, ni de cualquier otro tipo, con quienes consientan o amparen cualquier forma de explotación laboral, y en especial, los trabajos forzados o la explotación infantil, y no mantendremos relaciones con terceras personas, sean socias o proveedoras, cuando haya sospechas fundadas de que pueden consentir o alentar estas conductas o cualquier otra forma de explotación laboral.

5.3. Honestidad y profesionalidad

Nuestro personal, y, muy particularmente, nuestra red de campo, es la cara visible de nuestra organización. No sólo nos representa frente a las empresas clientas, sino que, en muchas ocasiones, realiza su trabajo en sus instalaciones. Por ello, esperamos de él que actúe con honradez, objetividad y profesionalidad y que afronte los estudios e investigaciones bajo las siguientes premisas:

- no engañar a las personas participantes para conseguir su colaboración ni abusar de su confianza. La presentación o el formulario que utilice para dirigirse a ellas deben definir claramente el propósito de la investigación o estudio, sin

llevarlas a confusión, aclarándoles, cuando no sea evidente, que su colaboración es siempre voluntaria en todas las fases;

- no provocar molestias o intromisiones en la privacidad de las personas participantes ni prevalerse de su falta de conocimiento o experiencia;
- adoptar las precauciones razonables necesarias para garantizar que las personas participantes no se vean afectadas o perjudicadas por dicha participación;
- informar inicialmente, de forma clara, de que la actividad que desarrolla es una investigación o estudio de mercados para distinguirla y separarla de otras actividades ajenas que se pudieran dirigir a las personas entrevistadas (p.e. marketing directo o publicidad), cuando la metodología lo permita;
- actuar con honradez y no dar la apariencia, a la persona que participa, de que existe un propósito de investigación cuando no lo haya;
- no actuar, de manera intencionada o por negligencia, de forma que desacredite la profesión o quiebre la confianza en ella de nuestra clientes o del público en general;
- no criticar o desacreditar injustificadamente a la competencia;
- abstenerse de hacer falsas declaraciones sobre sus conocimientos, experiencia o pericia, o sobre el Grupo IO;
- obtener el consentimiento informado previo de los padres o tutores si entrevistase a personas menores de edad, extremando las anteriores precauciones;
- no permitir, conociéndolo, la difusión de las conclusiones de un estudio de mercado que no estén adecuadamente respaldadas por datos y estar siempre dispuesto a proporcionar la información técnica necesaria para ratificar la validez de los resultados publicados.

En definitiva, IO valora y promueve la experiencia, el conocimiento específico, la confianza y la competencia de su directiva y personal, promoviendo la honestidad en el desempeño como pieza clave para abordar cualquier actividad que se realice.

5.4. Transparencia

La transparencia es un factor fundamental que consolida la confianza que nos otorgan nuestras empresas clientas, por ello:

- con relación a las personas que participan en nuestras investigaciones o estudios: en Grupo IO promovemos medidas de control y supervisión que aseguren que durante el proceso de recogida de datos se les informará preliminarmente, de forma clara, concisa y sin ambigüedades, de la identidad de la empresa y de la persona que está recogiendo los datos; de los datos que se van a recoger y de los fines específicos para los que se utilizarán. Para que las personas participantes puedan verificar dicha identidad:
 - en las entrevistas del personal de campo, cuando sea posible, se les entregará una tarjeta de visita o de agradecimiento con los datos de contacto, o se mostrará una acreditación personal expedida por la empresa
 - en las entrevistas telefónicas, se facilitará un número de contacto
 - en las encuestas on-line, una dirección de correo electrónico
- con relación a nuestras empresas clientas: adoptaremos cuantas medidas sean necesarias para asegurarnos de que el estudio o investigación está diseñado, ejecutado, presentado y documentado con exactitud, transparencia y de manera objetiva, facilitándoles los datos técnicos adecuados de los que realicemos y permitiéndoles que tomen medidas para comprobar la calidad de la recogida y el tratamiento de la información realizado, si así lo solicitasen.

5.5. Neutralidad política

En Grupo IO desarrollamos nuestro modelo de negocio sin intervenir en las decisiones ni en procesos políticos de los lugares en los que desplegamos nuestra actividad empresarial.

Toda relación con gobiernos, autoridades, partidos o federaciones de partidos políticos y candidaturas electorales, o con fundaciones o entidades relacionadas o dependientes

de ellos, se basará en los principios de legalidad y de neutralidad. Se prohíbe invocar el vínculo con Grupo IO para realizar a su favor, directamente o a través de personas interpuestas, donaciones o contribuciones, dinerarias o en especie, o para intermediar o facilitar su entrega.

Reconocemos la libertad de las personas sujetas al Código de pertenecer, colaborar y/o participar en partidos políticos u otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones cuyos fines excedan de los del Grupo, siempre que no resulten objetivamente incompatibles con la función que desempeñen, que se desarrollen fuera del horario laboral y de nuestras instalaciones, y que quede claro su carácter personal y ajeno al Grupo.

5.6. Seguridad laboral, salud y medio ambiente

En Grupo IO nos preocupa la salud y la seguridad de nuestro personal. Por ello, partiendo del marco legal de aplicación, destinamos los recursos necesarios para que goce de un entorno laboral sano y seguro, realizando, con rigor y objetividad, procesos periódicos de evaluación de riesgos. Queremos evitar que el desconocimiento pueda convertirse en factor de justificación de riesgos, y, para ello, lo mantenemos informado de aquellos aspectos críticos que debe atender en el desempeño de sus funciones.

Las personas sujetas al Código, por su parte, han de velar por su seguridad y salud y por la de las personas afectadas por nuestros servicios e informar de inmediato de cualquier situación que las ponga en riesgo (como la insuficiencia en los planes de prevención de riesgos laborales, el inadecuado estado del material de seguridad, o cualquier otro incumplimiento de las normas y procedimientos de seguridad) y de las necesidades formativas que detecten en dicho ámbito.

En Grupo IO no admitimos el consumo de sustancias que afecten al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

Asimismo, esperamos de las personas sujetas al Código que estén comprometidas de forma responsable con la conservación y el cuidado del medio ambiente, esforzándose por adquirir hábitos y conductas dirigidos a minimizar el impacto ambiental de nuestra actividad y que sigan las pautas de mejora continua que el Grupo disponga en este ámbito.

5.7. Información y datos personales

Las personas sujetas a este Código están obligadas a guardar secreto profesional respecto a la información y los datos no públicos que conozcan en o por el ejercicio de su actividad, ya procedan o se refieran de/al Grupo en sí, a su personal o directiva, o a sus grupos de interés (empresas clientas, participantes en proyectos de investigación etc) y deberán:

- utilizarlos exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional y para los fines para la que han sido recopilados, en especial, los procedentes de las investigaciones de mercado
- abstenerse de utilizarlos en beneficio propio o de comunicarlos a terceras personas, salvo por motivos profesionales y con las cautelas exigidas legalmente
- abstenerse de destruirlos o borrarlos sin autorización.

Cuando abandonen la organización se les recordará su obligación de mantener la confidencialidad sobre aquellos a los que hayan tenido acceso.

En el desarrollo de nuestra actividad, en ocasiones, recogemos, procesamos y analizamos datos de carácter personal. En Grupo IO controlamos y cumplimos, desde un punto de vista jurídico, todas las obligaciones legales que se proyectan sobre el ciclo de vida de los datos personales y establecemos los controles que aseguran el cumplimiento de la legislación vigente. Desde una perspectiva técnica, adoptamos las medidas organizativas y de seguridad que garantizan la intangibilidad de estos datos, preservándolos de su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, independientemente del soporte en el que se encuentren. Nuestra "Política de privacidad" se publica en la página web corporativa para su general conocimiento. En las investigaciones y estudios en las que se recojan datos de carácter personal se establecerán los protocolos que permitan acreditar que se ha puesto a disposición de las personas titulares de estos datos.

5.8. Seguridad de la información

En Grupo IO garantizamos la seguridad de nuestros archivos y sistemas informáticos. A estos efectos, hemos implementado controles técnicos y protocolos de seguridad que

salvaguardan los datos manejados en diferentes capas, en función de la sensibilidad de la información, y hemos aprobado protocolos específicos para detectar y prevenir la fuga de información, especialmente, la de carácter confidencial, ya sea intencionada o accidental.

Asimismo, contamos con un inventario exhaustivo de las aplicaciones, programas y sistemas operativos que existen en la organización y con procedimientos internos para la descarga, instalación y uso de software. Se prohíbe que las personas sujetas al Código, en el desempeño de sus funciones, hagan uso de software ilegal o no autorizado por el Grupo.

5.9. Propiedad intelectual e industrial

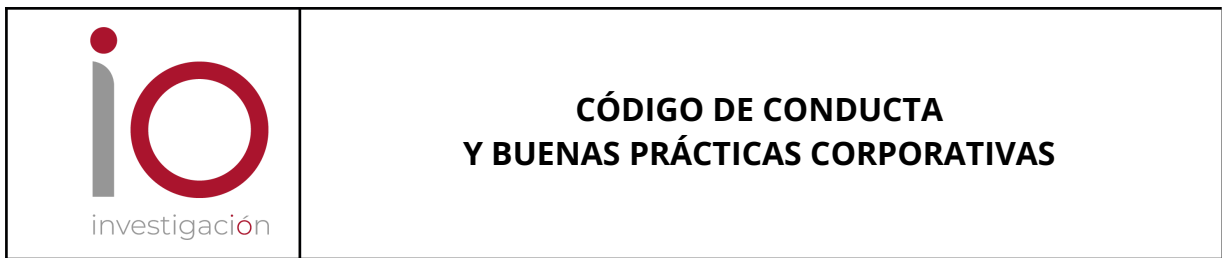
Las personas sujetas al Código deben proteger los derechos de propiedad industrial e intelectual de la organización y respetar los pertenecientes a personas o entidades ajenas que conozcan por su actividad en el Grupo IO, en especial, los derechos sobre obras protegidas por derechos de autor (como cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; manuales y vídeos; conocimientos, procesos, tecnología, know-how, etc). Se prohíbe hacer uso de ellos sin autorización, o para fines distintos a los autorizados, así como su duplicación no autorizada, y deberán devolverse al finalizar la actividad para el Grupo, o cuando este lo requiera.

La propiedad intelectual fruto del trabajo del personal mientras presta servicios para la organización, y directamente relacionada con su actividad, será propiedad de Grupo IO salvo que por ley o acuerdo se haya dispuesto otra cosa. Si participasen en su creación personas que no trabajan directamente para el Grupo IO, antes de su desarrollo, se debe fijar la distribución de derechos sobre el resultado.

Se prohíbe utilizar fuera del ámbito profesional el logo, la marca o el nombre del Grupo IO o de cualquiera de sus empresas.

5.10. Transparencia financiera y blanqueo de capitales

En Grupo IO cumplimos con rigor la normativa fiscal vigente y no toleramos conductas dirigidas a la elusión ilícita del pago de impuestos o a la obtención fraudulenta de ayudas o subvenciones, que han de destinarse, de forma rigurosa, a los fines para los



que se hubiesen concedido. Las personas sujetas al Código han de colaborar con la Hacienda Pública y las administraciones competentes, aportando la información que les sea requerida, sin ocultarla o tergiversarla.

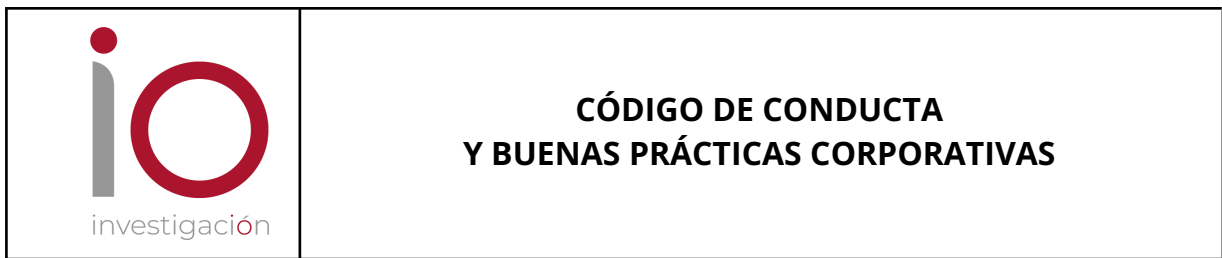
Quienes participen en procesos contables se asegurarán de registrar todos los pagos y transacciones y de que los registros, libros y demás documentos proporcionan una imagen fiel y rigurosa de la situación financiera de la organización, preservando su confidencialidad. Se prohíbe alterarlos, distorsionarlos, ocultarlos, transmitirlos o cederlos de cualquier forma y en cualquier soporte.

De igual modo, en Grupo IO sostenemos una posición de firme rechazo en relación con el blanqueo de capitales y la utilización de paraísos fiscales y no crearemos ni adquiriremos participaciones en entidades domiciliadas en países que tengan la condición de paraíso fiscal. Toda inversión exterior a través de una empresa de nueva creación, en colaboración con alguna ya existente, exige, previamente, verificar con rigor el objeto social y las actividades que va a desempeñar y articular un sistema homologado de control financiero que permita comprobar la legalidad de las operaciones contables realizadas.

Desde el área financiera han de controlarse las transacciones económicas no previstas o que, por su importe o naturaleza, sean inusuales o se dirijan o procedan a/de cuentas en paraísos fiscales. Las personas responsables financieras se asegurarán de contar con un adecuado conocimiento de las empresas clientas, no abrirán cuentas anónimas, ni autorizarán transferencias financieras sin su debida identificación, o de quien las represente, procurando obtener información contrastada acerca del origen de sus fondos.

5.11. Recursos de la organización

En Grupo IO ponemos distintos recursos a disposición de nuestro personal (vehículos, móviles, ordenadores, correo electrónico, etc) de acuerdo con los principios de necesidad y de austeridad en su contratación. Las personas sujetas al Código responden de su uso profesional (salvo acuerdo en contra), responsable y eficiente, cuidando su conservación, procurando su máximo aprovechamiento, y preservándolos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de Grupo IO.



Se prestará especial atención a los sistemas informáticos y equipos tecnológicos (p.e. tablet, smartphone, portátil...), de cuya entrega se acusará recibo, y que deben utilizarse de forma segura. En ningún caso podrán usarse para acceder a sistemas informáticos ajenos sin autorización o para interrumpir u obstaculizar su funcionamiento, ni para eliminar, deteriorar o alterar información contenida en ellos o en los sistemas de la organización sin autorización. Se prohíbe desactivar sin permiso los sistemas de seguridad de la información instalados. Cualquier cambio, mejora o sustitución que se pretenda introducir en ellos deberá ser realizado por el departamento competente.

Dichos medios tecnológicos podrán ser objeto de vigilancia y control, a través de su auditoría o monitorización, en el marco normativo del artículo 20.3 del Estatuto de los Trabajadores, para asegurar su correcto funcionamiento, garantizar la continuidad de la operativa, evitar cualquier tipo de abuso o utilización fraudulenta o verificar el cumplimiento por la persona trabajadora de sus obligaciones y deberes laborales.

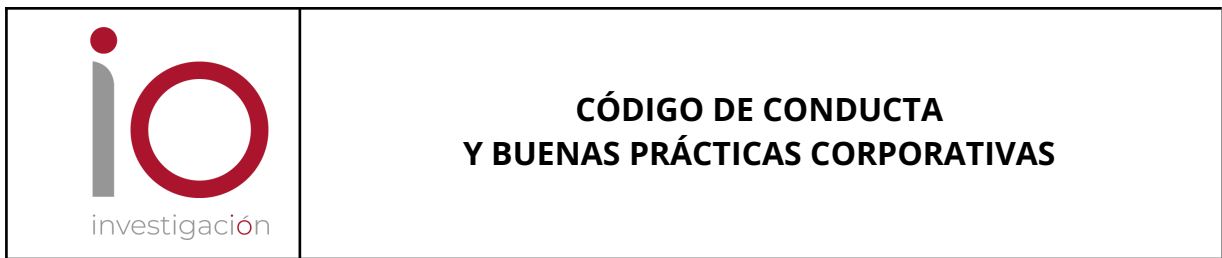
El personal no podrá hacer uso de fondos o tarjetas de la organización para sufragar gastos que no sean objeto de su actividad profesional, sean socialmente inaceptables, de mal gusto o se realicen en un contexto inapropiado.

Quien tenga asignado un vehículo de empresa hará uso del mismo de forma responsable y segura, con la diligencia y prudencia debidas, respetando en todo momento la normativa vigente, y en especial, el Código de Tráfico y Seguridad Vial. Debe alertar a la empresa si le consta que es necesario revisar el vehículo o detecta cualquier anomalía o mal funcionamiento. Su utilización fuera del horario laboral, sin autorización expresa, será responsabilidad única y exclusiva de la persona a la que se le haya asignado. Del mismo modo, esta debe adoptar las medidas necesarias para evitar su extravío, robo, daño o deterioro y se responsabilizará de que no sea usado por terceras personas ajenas al Grupo o no autorizadas para ello.

5.12. Redes sociales

Uno de nuestros activos más valiosos es nuestra reputación corporativa. Queremos mantenerla intacta y contamos con que nuestro personal nos ayude a conseguirlo.

Las redes sociales abiertas (a modo meramente enunciativo, LinkedIn, Facebook, Twitter, Instagram Youtube, Myspace, Flickr, Yahoo/Msn Messenger...), foros o blogs en



Internet son una potente herramienta de comunicación, pero su uso indebido por nuestro personal, no necesariamente de forma intencionada, podría perjudicar nuestra imagen corporativa o comprometer información de carácter confidencial.

Por ello, cuando las personas que trabajan para Grupo IO creen sus cuentas, participen o colaboren en estas redes sociales, foros o blogs en Internet deberán dejar claro que lo hacen de manera personal, sin dar la impresión de que representan la posición del Grupo. Tendrán esto en consideración tanto a la hora de asignar un nombre a sus páginas o cuentas, como a la de seleccionar la foto o icono del perfil, o de emitir opiniones o comentarios.

Se podrán establecer sistemas de vigilancia digital, mediante la búsqueda y captura periódica de datos relacionados con el Grupo y su sector de actividad, que le permitan reaccionar de forma temprana y efectiva para disminuir los posibles efectos negativos de cualquier contenido en las redes sociales que le pueda ocasionar un perjuicio (p.e. perfiles no oficiales que utilicen signos distintivos, logos, marcas o su denominación social de IO; publicaciones o comentarios que comprometan su reputación corporativa o su política de protección de datos y confidencialidad, etc).

5.13. Combatimos la corrupción

En Grupo IO queremos expresar nuestra tolerancia cero ante toda forma de corrupción y prohibimos expresamente que las personas sujetas al Código, de cualquier nivel, función o área de la organización, ofrezcan, prometan, autoricen o entreguen, directa o indirectamente, cualquier clase de incentivo monetario, comisión, regalo, retribución u otro tipo de beneficio, a cualquier persona del sector público o privado, directamente o a través de personas intermediarias, con el propósito de que, incumpliendo sus responsabilidades y, en su caso, la legalidad vigente, actúen o dejen de actuar para favorecerlas a ellas, a Grupo IO o a terceras partes, en un determinado negocio u obtener una ventaja empresarial indebida. Asimismo, han de rechazar y comunicar de inmediato al Comité de Cumplimiento Normativo cualquier solicitud que, en este sentido, les realicen terceras partes.

Quienes mantengan relaciones con las Administraciones Públicas deberán siempre agendarlas y documentarlas.

5.13.1. Prevenimos conflictos de intereses

Los conflictos de intereses son situaciones en las que los intereses personales (familiares, económicos o de otro tipo) de las personas sujetas al Código entran, o pueden entrar, en conflicto con los intereses de Grupo IO, de forma que pueden alterar la independencia que debe presidir los procesos de toma de decisiones en el interior de la organización. Por esta razón, con absoluto respeto a su privacidad, en Grupo IO esperamos de todas ellas que, ante estas situaciones, actúen con objetividad y profesionalidad e informen de ellas de inmediato al departamento de Recursos Humanos.

Cuando nuestro personal participe en otras actividades, de forma voluntaria y no remunerada (p.e. en ONGs, asociaciones, etc), o por cuenta ajena, debe asegurarse de que no comportan un conflicto de intereses y no suponen una merma en la eficacia esperada en el desempeño de sus funciones en el Grupo. Además, cuando sean por cuenta ajena, ha de comunicarlo al Departamento de RRHH.

Quienes se incorporen al Grupo deben comunicar cualquier posible conflicto de intereses en el momento de su contratación.

5.13.2. Política de regalos y atenciones

Las personas sujetas al Código no deben aceptar ni solicitar ningún regalo o atención (obsequios, invitaciones, descuentos, entradas para actividades de entretenimiento, etc) que por su frecuencia, importe, características u otras circunstancias puedan ser interpretados por una tercera persona objetiva como que se hacen con la voluntad de afectar a la imparcialidad de quien los recibe u obtener una ventaja indebida; cuya cuantía sea elevada; o que no sean parte de un uso social de cortesía. Las mismas pautas se seguirá cuando sea el Grupo IO quien quiera entregar un regalo o atención a sus empresas clientes, proveedoras, colaboradoras, o socias.

5.13.3. Intermediación con la Administración Pública

En los contratos o relaciones con las Administraciones Públicas, sus organismos y empresas, cuando se utilicen personas intermediarias, se abrirá un expediente de diligencia debida para asegurar que la persona o entidad contratada ofrece una trayectoria profesional incuestionable y digna de confianza y que no existen factores

apreciables en su contratación que puedan implicar riesgos para los intereses o la reputación del Grupo.

Se dará traslado del expediente al Comité de Cumplimiento antes de la firma del contrato correspondiente, en el que se harán constar de forma expresa una cláusula sobre la aceptación del Código y una cláusula anticorrupción.

5.13.4. Pagos de facilitación

Quedan terminantemente prohibidos los pagos de facilitación, entendiéndose como tal los pagos, incentivos monetarios, comisiones, retribuciones u otros beneficios dirigidos a personas del sector, público o privado, para agilizar trámites (judiciales, administrativos, o de cualquier otra naturaleza) a los que se tenga derecho.

6. NUESTRO ENTORNO

6.1. Relación con nuestras empresas proveedoras

Las personas que intervengan en la contratación de empresas proveedoras, y/o tengan capacidad de decisión o influencia sobre ellas, han de evitar cualquier interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad y a los intereses del Grupo y, cuando sea posible, favorecer la ampliación de la cartera de proveedoras en igualdad de condiciones, evitando relaciones de exclusividad, y siguiendo criterios objetivos y respetuosos con la libre competencia. En la elección de la oferta más ventajosa se procurarán cohonestar criterios de calidad y coste, con la continuidad de la relación con determinadas proveedoras.

En Grupo IO esperamos que nuestras proveedoras cumplan los mismos estándares. Cualquier acto inmoral o ilegal de una proveedora podrá causar la pérdida de tal condición. En los contratos que se suscriban con ellas, siempre que sea posible, se hará constar la inexistencia de intereses por los que se vea comprometida la ejecución imparcial y objetiva del contrato.

6.2. Relación con nuestras empresas clientas

Nuestro personal evitará establecer relaciones de exclusividad con personal de

empresas clientas que puedan dar lugar a una vinculación personal excesiva, de forma que pueda verse afectada la objetividad de sus decisiones, o a restringir el acceso a dicha la clienta a otras personas empleadas.

Asimismo, y puesto que tenemos una posición líder en ciertos mercados, prestando servicios a diferentes empresas clientas dentro del mismo sector, mantendremos siempre una posición de neutralidad y estricta confidencialidad. En ningún caso se estimulará u obstaculizará la realización de una operación por una empresa clienta para beneficiar o perjudicar a otra, salvo que ambas conozcan sus diferentes posiciones y acepten expresamente realizar la operación.

En todos los contratos que se suscriban con las empresas clientas, siempre que sea posible, se hará constar la inexistencia de vinculaciones, económicas o de otro tipo, por las que se pudiera ver comprometida la ejecución imparcial y objetiva del contrato.

6.3. Nuestra competencia

En Grupo IO actuamos con arreglo a los principios de la economía social de mercado, compitiendo de forma leal y prohibiendo: (i) cualquier práctica que produzca confusión o induzca al engaño en relación con los servicios que prestamos; (ii) los actos denigratorios tendentes a desacreditar a la competencia; y (iii) la publicidad equívoca o engañosa.

Asimismo, estamos comprometidos con la prevención de posibles prácticas anticompetitivas, incluidas las que pudieran producirse con ocasión de acuerdos o pactos con otros socios comerciales o de negocio (fijación de precios, reparto de mercados, limitación de la producción, etc)

Cualquier práctica contraria a los usos honestos en las relaciones empresariales y, de modo particular, las que pudieran violentar la libre y leal competencia en el mercado, se estimara, con independencia de su legalidad, lesiva de este Código.

7. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Corresponden al Comité de Cumplimiento Normativo (“CCN”), órgano dependiente del Consejo de Administración, que designa a sus miembros, las siguientes funciones:

a) Llevar a efecto la aplicación de este Código y de las normas, protocolos y

procedimientos que se dicten en desarrollo y garantía del mismo.

b) Asumir la responsabilidad de la gestión del Sistema Interno de Información, de acuerdo con el artículo 8 de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

c) Elevar al Consejo de Administración, para su aprobación, los procedimientos, normas, protocolos, manuales sectoriales y circulares que se dicten en desarrollo del Programa, con excepción de su Reglamento interno del CCN, que será aprobado y modificado por el propio CCN, bajo la supervisión de aquél.

d) Determinar los contenidos y planificar la formación sobre el Programa.

e) Informar y asesorar sobre las dudas que pueda suscitar la aplicación del Programa y el conjunto de procedimientos y disposiciones que lo integran.

f) Elaborar informes periódicos sobre la eficacia de las medidas adoptadas, particularmente, aquellas orientadas a la prevención de delitos y sanciones administrativas.

g) Adaptar el Programa a las futuras actividades del Grupo, a las nuevas áreas de riesgo que se detecten y a los cambios que se produzcan en la legislación y en la jurisprudencia de los tribunales.

h) Elaborar un informe anual sobre la actividad desempeñada en torno al Programa de Cumplimiento y sugerir las mejoras que, a su criterio, se deban introducir en él.

Una norma regulará su composición y su régimen de funcionamiento interno. El CCN no ostentará, en ningún caso, poderes específicos, ni siquiera a título de representación, que le permitan intervenir a nivel de gestión, ni tomar, por sí mismo, decisiones que afecten directamente a la operativa de la organización. Tampoco podrá ejecutar medidas de naturaleza disciplinaria, ni resolver por sí mismo relaciones contractuales, acuerdos o convenios previamente establecidos.

El órgano de administración, a propuesta razonada del CCN en la que justifique su conveniencia, podrá designar, para algunas empresas o centros, una o varias Persona/s Responsable/s de Cumplimiento que auxiliara al CCN en la concreción y planificación de las actividades relacionadas con el desarrollo del Código y la prevención de riesgos,

velará por la observancia y eficacia de las medidas establecidas e informará al personal sobre las dudas que, al respecto, pudieran albergar.

8. CANAL RESPONSABLE

Nuestro canal interno es *Canal Responsable*, una herramienta online propiedad de una empresa externa a la que se accede a través de la web corporativa. El canal permite la presentación de comunicaciones, incluso anónimas, con total garantía de confidencialidad e indemnidad, sin perjuicio de las acciones que pudiesen proceder en el caso de comunicaciones falsas o de mala fe.

Las personas sujetas al Código deben comunicar, a través de *Canal Responsable*, las infracciones del ordenamiento jurídico español que conozcan, en especial, las de carácter penal o administrativo; las infracciones del derecho europeo y las irregularidades o infracciones de la normativa interna, incluidas las relativas a este Código y al Programa, quedando garantizada su confidencialidad e indemnidad. También puede utilizarse para formular quejas, reclamaciones, dudas interpretativas o sugerencias en materia de cumplimiento normativo.

Canal Responsable está abierto a otros grupos de interés vinculados a Grupo IO, como empresas socias, clientas o proveedoras, cuya comunicaciones tendrán un tratamiento idéntico a las internas, por lo que queda garantizada su confidencialidad e indemnidad.

El funcionamiento del Canal Responsable y el procedimiento para la tramitación de comunicaciones se regula mediante normativa interna.

10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las infracciones que se produzcan por vulneración de los mandatos contenidos en este Código podrán dar lugar a la aplicación, de forma adecuada y proporcionada, del régimen sancionador establecido en la normativa laboral vigente o en el convenio colectivo de aplicación. Todo ello sin perjuicio de comunicar los hechos a las autoridades competentes por si pudiesen ser de aplicación sanciones penales o administrativas.

11. DUDAS

Las dudas sobre el contenido del Código, o sobre cualquier documento del Programa, podrán dirigirse al CCN a través del canal. Cualquier posible imprecisión, ambigüedad o contradicción detectada será solucionada atendiendo al principio de prevalencia de la norma más restrictiva. Si se desea asesoramiento específico sobre cualquier de los temas incluidos en el Código, el personal puede dirigirse a la persona responsable del área especialista en ese asunto:

Área responsable	Asunto
Legal, contabilidad y RRHH	<ul style="list-style-type: none"> ● Sometimiento a la legalidad y al marco regulatorio ● Entorno laboral respetuoso y responsable ● Honestidad y profesionalidad ● Transparencia ● Neutralidad política ● Seguridad laboral, salud y medio ambiente ● Transparencia financiera y blanqueo de capitales ● Corrupción <ul style="list-style-type: none"> ○ Conflictos de intereses ○ Regalos y atenciones ○ Intermediación con la Administración Pública ○ Pagos de facilitación
Redes y sistemas	<ul style="list-style-type: none"> ● Secreto de información y protección de datos personales y privacidad ● Propiedad intelectual e industrial uso de software ● Uso de recursos y de las redes sociales

12. APROBACIÓN DEL CÓDIGO Y VIGENCIA

Este Código entrará en vigor al día siguiente de su aprobación por el Consejo de administración de Ideas Originales de Investigación S.A. y será revisado cuando se



CÓDIGO DE CONDUCTA Y BUENAS PRÁCTICAS CORPORATIVAS

pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que lo haga necesario, sin perjuicio de que se actualice periódicamente, teniendo en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen las personas empleadas.