



RSE-03 CÓDIGO ÉTICO

GRUPO FRINSA

Versión 6. septiembre 2026

I. INTRODUCCIÓN

En la entidad Frinsa del Noroeste, S.A. y sus entidades participadas (en adelante, el “**Grupo Frinsa**” o “**Frinsa**”) somos conscientes del impacto que nuestra actividad tiene sobre las personas y el medioambiente, tanto a nivel local como a nivel global. Por ello consideramos necesario emprender una serie de acciones encaminadas a controlar ese impacto, minimizar sus posibles efectos negativos y contribuir a la mejora efectiva del entorno en el que influimos directa o indirectamente.

El Código Ético de Frinsa resume los compromisos que hemos adquirido con la ética social, el respeto medioambiental y la sostenibilidad de los recursos y define nuestro compromiso como Grupo con la sociedad, las personas y el medioambiente.

A su vez trabajamos en la propagación de estos valores a lo largo de la cadena de valor mediante la difusión de nuestro Código de Conducta para Proveedores, pues consideramos que todos los integrantes de la cadena somos responsables de asegurar el cumplimiento de los valores éticos y el respeto de los derechos humanos.

El Código Ético pretende establecer un marco regulador e inspirador que invite a la ejemplaridad y a la excelencia profesional y fomente el compromiso y la responsabilidad de todos los empleados del Grupo Frinsa. La implementación de los principios recogidos en el Código tiene por objeto lograr una cultura organizacional ética e íntegra, orientada a la excelencia más que al cumplimiento individual de normas impuestas.

Las **principales referencias** de nuestro Código Ético son:

Como referencias externas que se corresponden con iniciativas internacionales que constituyen un marco ético global:

- Los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo
- Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE)
- Las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible
- El Código Básico de la Iniciativa de Comercio Ético (ETI)

Por otro lado, el presente Código se apoya en las **principales políticas internas del Grupo**, que son las siguientes:

- Código de Conducta de Proveedores
- Política de calidad, medioambiente y desarrollo sostenible
- Política de desarrollo sostenible
- Política Anticorrupción y Ética empresarial
- El Plan de Igualdad

- Los Valores del Grupo Frinsa que se describen a continuación

II. COMPROMISO CON LOS GRUPOS DE INTERÉS

El presente Código Ético aspira a alcanzar a todos los grupos de interés de interrelación del Grupo Frinsa:

- **Profesionales:**

Empleados, directivos y colaboradores profesionales deberán conocer su contenido y obligarse a su cumplimiento en el momento de su incorporación al (o colaboración con) el Grupo Frinsa y durante su permanencia en el mismo (en adelante, los “**Profesionales**”).

El equipo directivo se esfuerza por crear conciencia sobre esta conducta ética y crear las herramientas necesarias, como este Código Ético, para capacitar a todos a fin de consolidar la cultura y la lucha de nuestro Grupo por la excelencia.

Por su parte, el Grupo Frinsa garantiza la igualdad de oportunidades, salud, seguridad y respeto en el trabajo hacia sus Profesionales.

- **Clientes:**

El Grupo Frinsa se orienta a la plena satisfacción de sus clientes y en un trabajo colaborativo con los mismos para atender sus demandas y ofrecerles productos de la mejor calidad.

El Grupo Frinsa garantiza la seguridad y la calidad de sus productos a sus consumidores, cumpliendo con las disposiciones legales, reglamentarias e internas establecidas para cumplir con los principios de seguridad alimentaria.

- **Proveedores:**

El Grupo Frinsa determina sus relaciones comerciales con sus proveedores en el pleno respeto a los derechos humanos y las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la ética. Asimismo, el Grupo Frinsa requiere que sus proveedores se comprometan a tomar medidas contra la corrupción en todas sus formas y adoptar las mejores prácticas en su desarrollo empresarial.

- **Accionistas:**

El Grupo Frinsa les proporciona información regular y transparente sobre las actividades, la estrategia, el rendimiento, las perspectivas y las características financieras del Grupo para evaluar la situación de la empresa.

- **Administraciones Públicas:**

El Grupo Frinsa se esfuerza por establecer intercambios de información y documentación basados en la honestidad y la integridad y, en particular, garantiza el estricto cumplimiento de las leyes contra la corrupción y regulaciones como la Convención de la OCDE, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Estados Unidos), la Ley de Soborno (Reino Unido), en la medida en que sean aplicables a las actividades de la empresa. En España, la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia y buen gobierno.

III. NUESTROS VALORES

1. Respeto a la legalidad vigente y ética empresarial

Todos los Profesionales del Grupo Frinsa respetarán escrupulosamente la normativa legal vigente de aplicación en el territorio donde dichas personas actúen en su ámbito profesional.

A estos efectos, ninguna orden que contravenga la legalidad vigente debe ser obedecida, estableciéndose en el presente Código Ético los canales de comunicación para solventar esta contingencia.

Las actuaciones éticas deben impregnar tanto la actividad profesional como personal de las personas que integran el Grupo Frinsa, siendo la ética un pilar fundamental en el que se basa nuestro modo de operar y entender el mercado.

2. Honestidad e Integridad

Estos principios nos comprometen a desarrollar nuestro trabajo con honradez, dignidad, buena fe, coherencia y respeto; garantizando la integridad física y moral de los Profesionales que integran el Grupo Frinsa, así como de sus colaboradores.

Ante el convencimiento de que la honestidad garantiza una mejor forma de trabajar y por ende una mejora en los resultados de nuestro trabajo, en nuestro Grupo no tienen cabida ni el engaño ni la ventaja injusta.

Respondiendo afirmativamente a estas premisas ante una actuación profesional, estaremos sin duda ante una actuación honesta e íntegra: que sea legalmente válida; éticamente aceptable; deseable para la Sociedad y el Grupo Frinsa; y sobre la cual se esté dispuesto a asumir la responsabilidad.

3. Diligencia y responsabilidad

Solo desde la responsabilidad personal se puede hacer un trabajo bien hecho, solo con diligencia tendremos el resultado óptimo que perseguimos.

4. Respeto a los Derechos Humanos y laborales

El Grupo Frinsa manifiesta su compromiso y defensa de los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan el Pacto Mundial de Naciones Unidas, las Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas, las Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo, la Alianza europea de responsabilidad social, así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

En concreto, el Grupo Frinsa asume los siguientes compromisos:

1. Prohibición del trabajo forzado

Frinsa no admitirá ninguna forma de trabajo forzado, obligado o involuntario. Todo el trabajo debe llevarse a cabo de modo voluntario, nunca bajo amenaza o bajo cualquier tipo de pena o sanción.

2. Prohibición de trabajo infantil

No se podrá emplear a menores de edad bajo ningún concepto. Se considera menor a aquella persona que no haya alcanzado aún los 16 años de edad.

Los trabajadores con edades inferiores a los 18 años no deberán trabajar durante las horas nocturnas, bajo condiciones peligrosas o en circunstancias que puedan suponer un riesgo para

su salud, seguridad, integridad moral o bien que puedan dañar su desarrollo físico, mental espiritual, moral o social.

Las políticas y procedimientos relativos al trabajo infantil deben cumplir con los estándares vigentes de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Los proveedores deben apoyar o promover iniciativas que contribuyan a la educación y a la mejora de las condiciones de vida de los hijos de los trabajadores en aquellas áreas, regiones o países en los que el entorno para éstos no sean el más idóneo.

3. Política de no discriminación e igualdad de trato

Todos los trabajadores deben ser tratados con dignidad y respeto. No se debe tolerar ningún tipo de intimidación o abuso o estar involucrados en él.

No se tolerará ningún tipo de discriminación hacia los trabajadores a causa de su edad, creencias, religión, afiliación política, género, maternidad o condición de gestante, estado civil, nacionalidad, etnia, raza, clase social, motivos relacionados con su salud, discapacidades, orientación sexual, pertenencia o afiliación a organizaciones o sindicatos o por cualquier otro motivo, bien sea durante la fase de contratación o durante la etapa laboral.

Todos los trabajadores, contratados y subcontratados, deben tener los mismos derechos y beneficios sociales.

Mediante el comité de empresa (representación de los trabajadores), el personal tiene la oportunidad y el derecho de transmitir sus necesidades a la dirección de la empresa, así como sus opiniones y sugerencias de mejora. Todas las comunicaciones recogidas se tendrán en cuenta, independientemente de que finalmente se consideren viables o útiles.

4. Respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva

Debe respetarse el derecho de los trabajadores a la asociación, a la unión a sindicatos de su libre elección y a la negociación colectiva. La empresa no debe interferir, obstruir o poner freno a estas legítimas actividades.

Los representantes de los trabajadores y miembros de los sindicatos deben estar protegidos frente a cualquier tipo de discriminación y deben ser libres de llevar a cabo sus funciones de representación en su lugar de trabajo.

5. Garantía de las condiciones de higiene y seguridad

Se debe garantizar un lugar de trabajo seguro y saludable para los empleados, asegurando unas condiciones adecuadas de luz, ventilación, higiene y medidas de seguridad y prevención contra incendios.

Deben existir unas condiciones adecuadas de seguridad y limpieza en todas las instalaciones, incluyendo las zonas destinadas a vivienda (cuando estén disponibles), y deben seguirse unos procedimientos claros de cara a controlar la seguridad y salubridad del entorno de trabajo.

Se deberán adoptar los pasos adecuados de cara a prevenir accidentes y lesiones derivadas de las actividades laborales o que puedan ocurrir durante la actividad laboral, por medio de la reducción, en la medida de lo posible, de las fuentes de peligro inherentes al ambiente de trabajo.

Los trabajadores deben disponer de equipos de protección personal (EPIs) adecuados y efectivos.

Se debe proporcionar formación regular a los trabajadores (incluidos los puestos de responsabilidad y mandos intermedios).

6. Remuneración y beneficios justos

El trabajo debe basarse en una relación laboral reconocida que cumpla con la legislación y con las prácticas nacionales, así como con los estándares internacionales de trabajo, de modo que se garantice la mayor protección posible del trabajador.

Se debe compensar a los empleados mediante salarios, pago de horas extra, beneficios y bajas remuneradas que cumplan respectivamente o sobrepasen el mínimo legal y/o los estándares para el tipo de industria y/o acuerdos colectivos (lo que sea más alto). Los salarios y la compensación por las horas normales de trabajo deben cubrir las necesidades básicas y deben suponer un ingreso para los trabajadores y sus familias, sin aplicarse conceptos abusivos (tasas de manutención, transporte, etc.) que supongan una reducción excesiva del beneficio neto del trabajador.

No se deben hacer deducciones de los salarios como medida disciplinaria que no estén autorizadas o no estén previstas en la legislación nacional, así como tampoco se debe hacer cualquier tipo de deducción de los salarios que no esté contemplada en la legislación sin la previa autorización del trabajador afectado. Todas las medidas disciplinarias han de registrarse.

Los siguientes casos no han de utilizarse para eludir obligaciones para con los trabajadores derivadas de las leyes laborales, de seguridad social y normativa de aplicación: trabajos o servicios puntuales, subcontratación o acuerdos de trabajo desde casa, contratos de aprendizaje sin la intención real de instruir en habilidades o de dar un trabajo regular, uso excesivo de contratos a corto plazo u otros sistemas similares.

Deberá garantizarse a todos los trabajadores aquellos beneficios sociales recogidos en la ley, incluyendo la baja por enfermedad remunerada.

Las horas extra deberán pagarse a una tarifa mayor que las horas ordinarias, tal y como marca la ley y, si es de aplicación, mediante un acuerdo contractual.

7. Pleno respeto a la legalidad en las horas de trabajo

Se deben establecer horarios laborales que cumplan con la ley nacional o con el convenio colectivo para el sector en cuestión si éste asegura una mayor ventaja para los empleados.

Las horas extra han de ser voluntarias, no deben exceder el máximo de horas anuales establecido por la legislación aplicable y se deben tarifar a un coste mayor que las horas estándar. No se deben demandar horas extra de modo regular a los trabajadores.

Se debe respetar el derecho de todos los trabajadores a descansar durante los turnos de trabajo y a disponer de los días libres que marque la ley nacional de aplicación.

5. Enfoque a la excelencia

La razón de ser del Grupo Frinsa debe encontrarse en la calidad de nuestros productos y la satisfacción del cliente. La mejora en el suministro de nuestros productos debe marcar el camino, la búsqueda de la excelencia en lo que hacemos es la meta que perseguimos y el pilar fundamental en el que se apoyan el resto de nuestros valores.

6. Protección medioambiental y respeto por el desarrollo local

El Grupo Frinsa está comprometido con un desarrollo sostenible que contemple como principales objetivos la protección del medio ambiente, la cohesión social y el respeto por el desarrollo local.

En este sentido, estamos plenamente comprometidos con el cumplimiento de la legislación medioambiental de carácter nacional e internacional.

Trabajamos para prevenir y reducir la contaminación mediante un análisis de riesgo y la adopción de medidas de prevención adecuadas.

Estamos obligados a minimizar el impacto de nuestra actividad en el entorno a través de un estudio de evaluación de impacto y la optimización de procesos usando las mejores técnicas disponibles.

Nos aseguraremos de que ningún hábitat humano o área costera es ilícitamente transformada o recalificada para favorecer intereses particulares o negocios privados en detrimento de la comunidad.

7. Sostenibilidad de los recursos

Garantizamos el origen, la sostenibilidad y la legalidad de las materias primas de acuerdo con la legislación europea vigente.

En el caso de productos de la pesca, cumplimos con los requisitos de la legislación UE vigente en relación a la pesca ilegal, no regulada y no declarada (IUU).

Nuestros proveedores de atún deben cumplir con los criterios *Dolphin Safe* y figurar en las listas positivas de compañías *Dolphin Safe* publicadas por el Earth Island Institute. Además, éstos deben suministrar materias primas o productos que cumplan con los compromisos y medidas de conservación promovidos por la International Seafood Sustainability Foundation (ISSF).

Nuestros proveedores de productos de la pesca, cuando les aplique, deberán disponer de una política contra el cercenamiento de las aletas de tiburón y hacerla pública.

IV. RESPONSABILIDAD BAJO ESTE CÓDIGO ÉTICO Y SU CUMPLIMIENTO

Este Código tiene como objetivo desarrollar las directrices y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable que deben guiar, en su ejercicio profesional, a todas las personas que forman parte del Grupo Frinsa. El Código se aplica a todos los Profesionales del Grupo Frinsa que deben conocer su contenido, y ello con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Los Profesionales del Grupo Frinsa aceptan y asumen expresamente el carácter obligatorio de las normas de actuación establecidas en el Código Ético.

Como grupo multinacional, el Grupo Frinsa está sujeto a varias legislaciones, algunas de las cuales se aplican en más de un país. Al seguir los principios descritos en este Código, usted está ayudando al Grupo Frinsa a cumplir con estas leyes.

Mediante este Código se establecen protocolos de aplicación, seguimiento y control para garantizar su cumplimiento.

¿Qué debo hacer si no estoy seguro de cómo aplicar el Código?

Este Código no puede contemplar todas las situaciones que pueda encontrar en sus actividades diarias que puedan plantear un problema legal o ético. Si tiene alguna pregunta para la cual no encuentra

respuesta en este Código y, de manera más general, para cualquier otra consulta relacionada con la aplicación de este Código, puede acudir siempre al Comité de Ética y RSC.

¿Qué debo hacer si considero que alguien está actuando indebidamente?

Si tiene dudas serias sobre el comportamiento de un empleado o un tercero que viola este Código, le alentamos a plantearlo.

En estos casos puede contactar con su superior jerárquico o bien con el Comité de Ética y RSC. Consulte la descripción más detallada del Sistema de alerta y denuncia en la sección de “Canal Ético de Denuncias” recogida en el presente Código Ético.

El Grupo Frinsa se compromete a proteger a las personas que intentan, de buena fe, evitar las malas conductas. Estos asuntos serán tratados con la máxima confidencialidad. No aceptaremos ningún acto de represalia o discriminación contra un empleado que haya revelado una conducta que cree que violaría este Código o la ley.

¿Quién es responsable del cumplimiento de este Código?

Todos somos responsables del cumplimiento de este Código.

El Departamento de Recursos Humanos junto con el [Comité de Ética y RSC](#) son los responsables de la implementación, difusión y formación del Código a los Profesionales y grupos de interés. El Comité de Ética y RSC también asesorará a las personas sobre cualquier consulta relacionada con el mismo.

El Comité de Ética y RSC es responsable de supervisar este Código y debe sugerir a la Dirección del Grupo Frinsa cualquier cambio que sea necesario después de los desarrollos legislativos, o para proteger mejor los intereses del Grupo Frinsa.

Comité de Ética y RSC

El Comité de Ética y RSC es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, constituido para velar y garantizar la ética empresarial en el Grupo Frinsa.

El Comité de Ética y RSC se ocupará de:

- Promover el Código Ético entre los Profesionales y colaboradores de Frinsa.
- Recibir y analizar comunicaciones y denuncias en relación con el incumplimiento del Código Ético, en los términos establecidos en la Política del SII y de Protección del Informante y en el Procedimiento del Sistema Interno de Información.
- Revisar la eficacia de los controles internos del Grupo Frinsa para garantizar el cumplimiento del Código Ético.
- Atender consultas y dudas formuladas en materia del presente Código Ético y en general de cualquier cuestión relativa a la Ética empresarial.
- Estudiar las políticas del Grupo, garantizando su coherencia con el Código Ético.
- Tomar decisiones respecto a las consecuencias ante un incumplimiento concreto o infracción del Código Ético.
- Actualizar las Políticas internas del Grupo Frinsa para garantizar su compromiso constante con la defensa de los principios éticos universales.

V. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

1. Respeto a las personas

El Grupo está comprometido con la promoción y el mantenimiento de un entorno laboral estimulante, creativo y no discriminatorio para todos los Profesionales, respetando la diversidad y la dignidad de las personas.

Con el fin de mejorar su talento y desarrollar la motivación y el rendimiento de sus Profesionales para garantizar la innovación, la imagen corporativa y la competitividad, el Grupo Frinsa:

- **se compromete a fomentar una cultura de respeto** como condición indispensable para que pueda existir una relación interpersonal y de convivencia. Los empleados deben tratarse con respeto, y cortesía, propiciando un entorno de trabajo agradable. Todos los colaboradores tienen la obligación de tratar de forma respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.
- **se compromete a promover la diversidad** dentro de su organización y reconoce las diferencias entre sus Profesionales como una riqueza indispensable para el éxito de una compañía internacional.
- **promueve la igualdad de oportunidades** para cada empleado, teniendo en cuenta el potencial de cada candidato en términos de contratación, acceso a formación, remuneración, protección social, movilidad interna y desarrollo profesional.
El Grupo Frinsa cuenta con una política de igualdad para asegurar la integración y cumplimiento de estos criterios en la cultura de la organización.
- **prohíbe cualquier forma de discriminación basada en:**
 - género
 - edad
 - religión
 - orientación sexual
 - apariencia física
 - estado de salud
 - discapacidad
 - afiliación sindical
- **prohíbe cualquier comportamiento que pueda atacar la dignidad de una persona** y, en particular, cualquier acoso de cualquier tipo y abuso de poder. El Grupo Frinsa se compromete a promover un entorno laboral saludable y de apoyo para cada uno de sus empleados.
- **Conciliación de la vida personal y profesional:** El Grupo Frinsa en su compromiso con las personas, respeta la vida personal de sus profesionales y promueve la flexibilidad y las medidas de conciliación que faciliten el equilibrio entre las responsabilidades laborales y la vida personal y familiar de los Profesionales.
- **Uso responsable de los recursos para el desarrollo de la actividad profesional:** Los recursos materiales y las instalaciones que la empresa pone al servicio de los profesionales para el desarrollo de su actividad profesional son propiedad del Grupo y, en ningún caso, deberán ser utilizados para otros fines, salvo autorización expresa. Los profesionales y directivos deberán realizar un uso responsable de los recursos puestos a su disposición y velar por el cuidado y la conservación de los mismos.
- **Apuesta por el crecimiento de las personas dentro del Grupo:** Frinsa promueve la formación de sus profesionales, apostando por el desarrollo de la carrera profesional y la adquisición de nuevas capacidades y competencias. Los Profesionales deben estar comprometidos con el objetivo de crecimiento constante a través de la formación y un desarrollo personal de calidad, participando en aquellos programas que el Grupo les ofrezca y aprovechándolos.

2. Respeto por la Higiene, la Seguridad y la Seguridad Alimentaria

El Grupo Frinsa se compromete a garantizar la seguridad y salud de los trabajadores, así como a optimizar la seguridad de las instalaciones y la Seguridad Alimentaria.

El Grupo Frinsa aplica un estricto programa de Seguridad y Salud en el trabajo. Los Profesionales de Frinsa deben observar las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales. A estos efectos, el Grupo Frinsa aplica una serie de medidas específicas en el marco de esta política de prevención de riesgos laborales y seguridad y se compromete a:

- Tomar las medidas exigidas por la normativa para salvaguardar la seguridad, salud e integridad física y psicológica de los trabajadores y de todas las personas relacionadas con el Grupo, a corto, medio y largo plazo, es decir, evaluar, prevenir y controlar los riesgos físicos inherentes a las actividades desarrolladas por el Grupo. El Departamento de Recursos Humanos también se compromete a formar a los trabajadores afectados por estos temas para que sean conscientes de su papel activo y su responsabilidad en la prevención de accidentes;
- En materia de seguridad alimentaria el Grupo Frinsa se rige por los principios y procedimientos establecidos en su Política de Calidad. El Grupo Frinsa contará con un sistema de información confidencial que permita al personal comunicar problemas relacionados con la seguridad, integridad, calidad y legalidad del producto.

3. Respeto de la privacidad y protección de datos personales

La protección de los datos personales: un derecho fundamental que garantiza a las personas su derecho a la privacidad.

El Grupo Frinsa respeta escrupulosamente el derecho a la intimidad de sus Profesionales, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a sus datos de carácter personal, médicos y económicos. Este tipo de información de carácter no público es considerada reservada y confidencial, por lo que se aplican los mecanismos necesarios para su adecuado tratamiento y para preservar su integridad y confidencialidad.

El Grupo Frinsa manifiesta el cumplimiento de la legislación vigente en materia de protección de datos en cada uno de los lugares en donde desarrolla su actividad, y establece medidas concretas en temas de Confidencialidad, Protección de datos y Propiedad Intelectual. De este modo se compromete no divulgar datos de carácter personal de sus Profesionales y Colaboradores, salvo con el consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas y sólo se conservarán durante el tiempo necesario para los fines del tratamiento en cuestión.

4. Confidencialidad y protección de la información sensible

Cualquier información que no sea pública debe ser protegida, incluso en ausencia de una obligación formal de secreto, ya se refiera al Grupo Frinsa, a sus Profesionales o a terceros.

Se considera **confidencial** toda la información de carácter sensible, que no sea de dominio público y cualquier otra cuya divulgación pueda causar perjuicios a cualquiera de las empresas que forman el Grupo Frinsa. También debe considerarse confidencial la información relativa a terceros de la que el profesional tenga conocimiento por su relación con la empresa.

Toda la información es considerada como propiedad del Grupo Frinsa y estará sujeta a **secreto profesional**, y la protección de la misma es un compromiso obligatorio de todos los profesionales que trabajan en la empresa, que están obligados a desarrollar sus actividades siguiendo los procedimientos de confidencialidad establecidos.

La ventaja competitiva del Grupo Frinsa se basa sobre todo en información sensible de carácter científico, técnico o comercial. Esta información es de gran valor para la empresa y sus clientes.

La divulgación accidental no sólo puede afectar a la competitividad del Grupo, sino que también puede ser fuente de competencia maliciosa o desleal.

Por lo tanto, deben tomarse todas las medidas necesarias para garantizar su protección, cualquiera que sea su medio, así como su almacenamiento seguro. Además, la difusión de dicha información puede constituir una violación de la confidencialidad comprometida por el Grupo Frinsa con respecto a terceros.

Los Profesionales no utilizarán la información a su alcance para fines distintos de los que, por razón de su actividad laboral o profesional, justifican su acceso a la misma, ni para obtener ventajas o beneficios personales.

Por lo tanto, es necesario garantizar la protección de esta información sensible y considerar cuidadosamente cualquier situación en la que se pretenda difundir fuera de la Compañía, incluso en el contexto de las relaciones comerciales ya establecidas con terceros.

5. Preservación de la identidad y reputación corporativas

El Grupo Frinsa está firmemente comprometido con la preservación de su imagen y reputación, especialmente en lo que se refiere al uso profesional o individual por parte de sus Profesionales de herramientas de comunicación accesibles a través de Internet.

Sólo los Profesionales autorizados pueden comunicar sus actividades y productos en nombre del Grupo Frinsa.

Los Profesionales de Frinsa deben utilizar las redes sociales de forma responsable, dejando claro en sus perfiles de RRSS que sus comentarios y opiniones son a título personal y nunca en representación del Grupo. Cualquier comentario que pudiera perjudicar la imagen o reputación del Grupo podrá incurrir en responsabilidades legales.

Los Profesionales del Grupo se comprometen a hacer un uso responsable de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que Frinsa ponga a su disposición. Tales medios se facilitan para uso profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada; se informa, por tanto, que no existe expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por Frinsa en el desempeño proporcionado de sus deberes de control.

La utilización de archivos o programas de procedencia externa pueden entrañar graves riesgos para la seguridad de Frinsa o constituir una infracción de la Propiedad Intelectual si no se recaba la correspondiente licencia o autorización. Por estas razones se prohíbe la utilización de software no autorizado y la realización de descargas que entrañen riesgo de introducir en la red de Frinsa virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática.

6. Prevención de conflictos de interés

En el desempeño profesional, nuestros Profesionales y Colaboradores deben buscar la **imparcialidad y objetividad**, velando en todo momento por los intereses del Grupo Frinsa. Si, en determinadas situaciones, surgiera una situación de conflicto de interés entre el Grupo y el Profesional, éste se abstendrá de realizar cualquier actividad o toma de decisiones y comunicará la situación a su superior jerárquico o al Comité de Ética y RSC que dará una solución al Profesional, contando siempre con su colaboración.

Se entenderán como conflictos de interés aquellas situaciones en las que los intereses personales de un Profesional o Colaborador pueden estar en conflicto con los del Grupo. Los intereses personales deben entenderse en el sentido amplio del término, ya que se refieren tanto a los intereses del trabajador como a los de cualquier persona física o jurídica de su entorno.

➤ Regalos y otros beneficios no simbólicos*

Cuando se trata de personas que colaboran o desean colaborar con el Grupo, este tipo de práctica también puede dar lugar a conflictos de intereses e incluso caracterizar actos de soborno. De hecho, tal acción puede dar al receptor la sensación de ser responsable y, por lo tanto, llevar a cuestionar la objetividad de sus decisiones.

Los Profesionales de Frinsa no podrán aceptar directa o indirectamente, regalos o atenciones de clientes, proveedores, o terceros en general, por un valor superior a 150 €.

Cuando los obsequios excedan ese valor, los Profesionales deberán informar al director del Departamento de Recursos Humanos o al Comité de Ética y RSC para que se tome una decisión al respecto, sobre la devolución del regalo o el uso que puede darse del mismo.

En ningún caso, se aceptarán compensaciones o regalos que tengan por objeto influir de manera impropia, en las relaciones profesionales o comerciales, aunque el valor de estos regalos fuera inferior al importe establecido.

* El carácter simbólico se evalúa en cada país, en función de la legislación, la cultura y el entorno económico.

7. Respeto a la libre competencia

El Grupo Frinsa rechaza cualquier conducta de competencia ilícita o desleal, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción de la competencia.

El Grupo Frinsa y sus Profesionales, se comprometen a cumplir la legislación vigente en la materia, que en el caso de España es la correspondiente a la Ley 15/2007, de 3 de julio, de Defensa de la Competencia, así como a establecer relaciones basadas en el respeto, el entendimiento y la colaboración con los competidores.

Las violaciones de las leyes antimonopolio y de competencia desleal se castigan con multas y daños y perjuicios para la Compañía y los individuos involucrados. Además, en algunos países, las violaciones graves, como los acuerdos ilegales de fijación de precios o la distribución de mercados entre competidores, se castigan con penas de prisión.

Los problemas de competencia pueden surgir tanto de los contactos que el Grupo Frinsa tiene con sus competidores, como de sus relaciones con proveedores y clientes.

En concreto, los contactos con competidores conocidos como "acuerdos horizontales" están prohibidos por Frinsa, especialmente en lo que se refiere a:

- precios: tarifas, métodos de fijación de precios, descuentos, condiciones de promoción y facturación, márgenes;
- información sobre productos: proyectos de marketing y estrategias de marketing;
- producción: capacidad industrial, logística, calidad del producto;
- la distribución de los mercados: por zona geográfica o por cliente, o por producto;
- información financiera: costes de los bienes y servicios comprados o producidos, beneficios, márgenes; participación o no en una licitación;
- acuerdos o contratos con proveedores o clientes.

En lo relativo a las relaciones con proveedores y clientes, denominadas "acuerdos verticales": en el contexto de las relaciones tanto con proveedores como con clientes, cualquier aplicación de prácticas discriminatorias o de boicot constituye, en la mayoría de los países, una violación de las normas del derecho de la competencia.

8. Lucha contra los actos de corrupción y los pagos ilegales

www.grupofrinsa.com

rsc@grupofrinsa.com

El Grupo Frinsa se compromete a erradicar la corrupción en todas sus formas.

En todos los países en los que opera, el Grupo Frinsa está firmemente comprometido con la lucha contra la corrupción en todas sus formas. Por eso ha establecido una estricta [Política Anticorrupción y Ética Empresarial](#) que contempla pautas de conducta aplicables a todos los Profesionales del Grupo y los grupos de interés en todos los países en los que opera.

Requiere que todos sus Profesionales, no acepten ni ofrezcan, directa o indirectamente: pagos, regalos, servicios o cualquier tipo de beneficios destinados a o procedentes de funcionarios públicos, políticos, partidos políticos o cualquier otra persona física o jurídica, con el fin de realizar o abstenerse de realizar cualquier acto facilitado por su actividad o cargo.

En el Grupo Frinsa está prohibida la obtención de un beneficio o ventaja comercial de forma indebida. Están terminantemente prohibidos actos de:

- soborno activo: situaciones en las que se ofrece o se promete un beneficio indebido (dinero, regalo, servicio, etc.) a un funcionario público, o a cualquier otra persona, con el fin de realizar o abstenerse de realizar cualquier acto facilitado por el cargo o función de la persona en cuestión;
- soborno pasivo: situaciones en las que un individuo solicita o acepta ofertas, promesas de dinero, regalos, servicios o beneficios para realizar o abstenerse de realizar actos facilitados por su cargo o cometido.

El Grupo Frinsa también rechaza y prohíbe el soborno "indirecto", es decir, realizado por terceros que actúan en nombre o por cuenta de empresas o particulares.

Dichos actos, además de constituir ilícitos penales, también exponen a sus autores, especialmente a las empresas, a importantes impactos negativos de carácter comercial (pérdida de contrato) y reputacional (imagen corporativa).

El Grupo Frinsa requiere a todos sus Profesionales que lean y se familiaricen con la [Política Anticorrupción y Ética Empresarial](#) del Grupo Frinsa la cual es de obligado cumplimiento para todos los Profesionales de Frinsa y cuya infracción podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido. Cualquier duda o cuestión que pueda surgir a un Profesional de Frinsa en relación con la citada Política deberá ser planteada ante el Comité de Ética y RSC.

9. Seguridad en las relaciones con los proveedores

Obtener el compromiso de los proveedores con el Código de Conducta de Proveedores del Grupo Frinsa.

El Grupo Frinsa exige a todos los proveedores con los que lleva a cabo actividades comerciales que respeten los estándares éticos en todas sus actividades.

El Grupo Frinsa basa la relación con sus proveedores en la transparencia, la confianza y el beneficio mutuo. Frinsa quiere promover las prácticas responsables y sostenibles entre sus proveedores. Por esta razón todos los proveedores y, como requisito indispensable en el proceso de homologación, están obligados a conocer y adherirse al [Código de Conducta de proveedores](#).

Los proveedores han de establecer y mantener sistemas de gestión apropiados en relación con el contenido del [Código de Conducta de proveedores](#) en toda su cadena de valor, así como supervisar y modificar activamente sus procesos de gestión y sus operaciones para comprobar que se ajustan a los principios del mismo.

En términos de **derechos humanos y condiciones de trabajo**, el Grupo Frinsa se preocupa de que sus proveedores respeten los principios fundamentales establecidos en el Convenio de la Organización

Internacional del Trabajo y, en particular, los relativos al trabajo infantil, el trabajo forzoso, el horario laboral, la remuneración, la libertad de expresión y la igualdad de oportunidades.

En términos de **higiene, seguridad y medioambiente**, el Grupo Frinsa exige que los proveedores garanticen unas condiciones óptimas de higiene y seguridad para sus trabajadores. También deben gestionar todas sus instalaciones de forma que se reduzca al mínimo el impacto de sus actividades en el medio ambiente.

En lo que respecta al **conflicto de intereses**, el Grupo Frinsa espera que sus proveedores declaren cualquier conflicto de intereses que pueda afectar al cumplimiento de las tareas o servicios que les ha encomendado el Grupo.

Con respecto a la **anticorrupción**, el Grupo Frinsa exige a los proveedores del Grupo que respeten las leyes y reglamentos nacionales e internacionales contra la corrupción.

El Grupo Frinsa adecuará sus procesos de selección de proveedores a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección. Los Profesionales de Frinsa están obligados a cumplir con los procedimientos internos establecidos para los procesos de elección de los mismos, incluidos, especialmente, los referidos al control del cumplimiento de la legalidad.

Los Profesionales que accedan a datos de carácter personal de proveedores deberán mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación aplicable sobre protección de datos de carácter personal. La información facilitada por los Profesionales a los proveedores será veraz y honesta.

Los Profesionales evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional y no podrán percibir ninguna clase de remuneración procedente de proveedores ni, en general, de terceros, por servicios relacionados con la actividad propia del profesional dentro del Grupo Frinsa.

VI. CANAL ÉTICO DE DENUNCIAS

Deberes y derechos de los trabajadores

En los términos previstos en 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 ("**Ley de Protección del Informante**"), el Canal Ético de Denuncias (Centinela) es el sistema interno de información de la Sociedad y su grupo empresarial, que tiene un doble objetivo: (i) por un lado, proteger a las personas que informen sobre los incumplimientos incluidos en su ámbito de aplicación, entre ellos, incumplimientos del presente Código Ético, y, por otro, (ii) fortalecer y fomentar la cultura de la información y comunicación como mecanismo para prevenir y detectar conductas irregulares en el seno del grupo, y reaccionar frente a ellas.

Todo ello, sin perjuicio del derecho de cualquier empleado del grupo a acudir a su superior jerárquico para realizar cualquier comunicación que considere oportuna.

El Canal Ético de Denuncias del Grupo Frinsa se halla alojado en: <https://www.grupofrinsa.com/canal-de-denuncias/>

Si un empleado cree, de buena fe que cualquiera de los principios establecidos en este Código Ético o se ha infringido o está a punto de infringirse, puede informar libremente a su superior o al Comité de Ética y RSC a través del Canal Ético (Centinela), todo ello en los términos previstos en la Política del Sistema Interno de Información y de Protección del Informante y en el Procedimiento del Sistema Interno de Información, donde se contiene información detallada del modo de acceso al Canal Ético de Denuncias (Centinela). Todo ello alojado en la web anteriormente referida así como en el Portal del

Empleado del Grupo Frinsa.

Formalidades exigidas por la Agencia Española de Protección de Datos

En cumplimiento de la normativa vigente, el tratamiento de los datos personales necesarios para la implantación de los Sistemas de Alerta y Denuncia se realizará con el máximo rigor y confidencialidad sobre los datos personales de las personas que resulten involucradas.

Última revisión septiembre 2026



Jorge Carregal Varela
CEO Grupo Frinsa