CÓDIGO DE ÉTICA

PREÁMBULO

El Código de Ética de WALOR define los principios de conducta que se deben aplicar diariamente en nuestras relaciones tanto internas como externas.

Los principios detallados dentro de este Código de Ética no son exhaustivos pero junto con el sentido de responsabilidad de nuestros colaboradores, establecen las reglas esenciales de conducta y de ética aplicables a todo el personal de WALOR al igual que a sus socios. Éstas reglas no reemplazan en ningún caso las leyes ni regulaciones vigentes en los distintos países, ni los principios y normas resultantes de otras políticas y procedimientos internos en vigor dentro del grupo WALOR.

La evolución del grupo, los requerimientos de nuestros clientes al igual que las nuevas orientaciones en materia de Responsabilidad Social Corporativa y desarrollo sustentable son tomados en consideración para el desarrollo del presente Código de ética.

Además, el presente Código de Ética se encuentra plenamente integrado en nuestra visión global WALOR que promueve la creación de valor por medio de la redefinición de la misión y del modelo cultural del Grupo. Éstos elementos le permiten a los gerentes demostrar espíritu emprendedor y actuar con un grado de autonomía y de responsabilidad necesaria para impulsar nuestro desempeño. Nos ayuda, con nuestro comportamiento ejemplar, a mostrar nuestra forma de trabajar con claridad y respeto.

Este Código Ético se entrega a cada nuevo colaborador y se traduce a los principales idiomas del Grupo. También está a disposición de nuestras partes interesadas y se puede consultar en el sitio web https://walor.com .
El Grupo Walor se asegura de que sus proveedores y socios suscriban los mismos requisitos de este Código Ético, que se menciona en el Manual de Calidad del Proveedor (P00-WA-10-M-001).

Este Código Ético define las normas para todas las personas que desempeñan una función en nuestra empresa, desde el conjunto de los empleados hasta los directivos del Grupo WALOR. Cada colaborador debe respetar este Código Ético, velar por su difusión y garantizar su cumplimiento.

Para simplificar la descripción de los principios de este Código Ético, se ha elegido parcialmente la forma masculina. Sin embargo, esto también incluye la forma femenina y no debe considerarse como una discriminación.

CONTENIDO

A) Respeto por los derechos fundamentales 4

1. Respetar la Ley 4
2. Prohibición del Trabajo Infantil 4
3. Eliminación de todas formas de trabajo forzado 4
4. Condiciones laborales justas 4
5. Respetar el Medio Ambiente 4
6. Promover la salud y seguridad en el trabajo 4

B) Desarrollo del Diálogo Económico y Social 5

1. Libertad de expresión y dialogo social 5
2. Derecho de asociación y libertad de sindicato 5
3. Política Contractual 5
4. Reestructuración industrial y social 5

C) Desarrollo de habilidades 6

1. Igualdad y no-discriminación 6
2. Inserción y desarrollo de capacitación 6
3. Desarrollo profesional y empleabilidad 6

D) Ética y reglas de conducta 7

1. Uso de fondos, servicios o activos del Grupo Walor 7
   - 1.1 Principio 7
   - 1.2 Prohibición de cualquier financiamiento política 7
   - 1.3 Prohibición de cualquier pago ilegal a las autoridades administrativas o a sus empleados 7
   - 1.4 Regularización de cuentas, libros y registros 7
2. Relaciones con clientes, contratistas o proveedores 7
   - 2.1 Limitación de obsequios y entretenimiento de clientes y/o proveedores 7
   - 2.2 Selección de proveedores de bienes y servicios 7
   - 2.3 Consultores y otros proveedores 8
   - 2.4 Prohibición de cualquier inversión por parte de proveedores 8
   - 2.5 Prohibido comprar bienes o servicios de proveedores o clientes para uso personal 8
   - 2.6 Lucha contra el lavado de dinero 8
3. Cumplimiento con la Ley de Competencia 8
4. Confidencialidad 8
   - 4.1 Confidencialidad de datos personales de los empleados 8
   - 4.2 Confidencialidad y protección de bienes, documentos e información del Grupo Walor 9
5. Lealtad y exclusividad 9
6. Conflictos de Intereses 9
7. Protección de bienes del grupo Walor 9
8. Controles de exportación, sanciones comerciales y económicas 10

E) Alerta por violación del código de ética 11

1. Procedimiento de alerta 11

A) Respeto por los derechos Fundamentales

1. Respetar la ley

Walor Group companies and their employees are required to comply with all applicable laws and regulations of the countries in which they operate.

2. Prohibición del trabajo infantil y los trabajadores jóvenes

El Grupo Walor cumple con las leyes y regulaciones nacionales relacionados con el trabajo infantil y los trabajadores jóvenes.

En cualquier caso, se abstiene de emplear niños menores de 16 años y cumple con las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo en cuanto a la salud, seguridad y moralidad de los jóvenes entre 15 a 18 años.

3. Elimination of all forms of forced labor

El Grupo Walor está comprometido con la libre elección de empleo y la eliminación de todas las formas de trabajo forzado u obligatorio , de esclavitud, servidumbre y trata de seres humanos.

4. Condiciones laborales justas

El grupo Walor se asegura de que las condiciones laborales de todos sus empleados cumplan con todas las leyes y normativas pertinentes vigentes, en particular en lo que respecta a las horas de trabajo, las vacaciones, los contratos laborales, los salarios mínimos y las prestaciones sociales.

5. Respect the environment

El Grupo Walor esta comprometido con acciones para respetar el medio ambiente y a mejorar su protección.

En sus actividades diarias, todos los empleados del Grupo Walor están conscientes y son responsables en cuanto a la protección del medio ambiente y particularmente hacia las siguientes áreas:

- Reducir los desechos y contaminantes, conservar los recursos naturales y reciclar los materiales y la correcta gestión de los productos químicos,
- Reducir las emisiones de gases de efecto invernadero, controlar el consumo energético, utilizar energías renovables y gestionar el agua de forma sostenible.
- Protección de la biodiversidad, uso de la tierra (derechos sobre la tierra), acceso al agua, deforestación, bienestar y protección de los animales, y limitación del ruido generado por sus actividades.

El Grupo Walor se compromete a promover cualquier tecnología capaz de reducir las emisiones contaminantes, el suelo y el agua, así como a limitar el impacto de sus productos y la actividad de sus empresas en el medio ambiente y en las comunidades con las que está en contacto por el bien de la mejora continua.

6. Promover la salud y seguridad en el trabajo

El Grupo Walor se compromete a implementar políticas y métodos para prevenir activamente los riesgos que puedan afectar a la salud y la seguridad de los empleados, supervisar periódicamente su correcta aplicación y medir su eficacia. Los empleados de Walor asisten regularmente a cursos de formación en materia de seguridad, como extinción de incendios, gestión de emergencias y manipulación de productos químicos.

En particular, el Grupo se compromete a poner a disposición equipos de protección individual, así como a diseñar y desarrollar productos, máquinas ergonómicas y medios de producción con el fin de promover las mejores condiciones de trabajo posibles.

Además, todos los subcontratistas que trabajan en las instalaciones de las empresas del Grupo Walor deben aplicar estas políticas de salud y seguridad.

Por lo tanto, el objetivo del grupo Walor es garantizar un entorno de trabajo que cumpla o supere la legislación local y nacional en materia de seguridad, salud en el trabajo y protección contra incendios, y animar a los trabajadores a distancia a aplicar las mejores prácticas.

El Grupo Walor garantiza que todos los incidentes y accidentes en el lugar de trabajo sean tratados (análisis de las causas y medidas correctivas, etc.).

Los empleados del Grupo Walor prestan especial atención a la prevención activa de riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de todos.

B) Desarrollo del Dialogo Económico y Social

1. Libertad de expresión y dialogo social

El Grupo Walor busca desarrollar una relación de confianza en todos los niveles de la empresa al invitar a los miembros de su personal a expresarse libremente, con cortesía y respeto hacia sus interlocutores, en particular a mejorar su entorno o ambiente de trabajo.

La calidad de las reciprocidades y la comunicación entre cada empleado y su dirección, así como con los representantes de los empleados, es un elemento central del diálogo social dentro del Grupo.

El Grupo Walor se compromete a garantizar información útil a tiempo y consultas oportunas con los representantes del personal de cada entidad legal y a respetar las obligaciones legales específicas de cada país.

2. Derecho de asociación y libertad de sindicato

El Grupo Walor reconoce, en todo el mundo, el movimiento sindical y el derecho de los trabajadores a tener organizaciones sindicales de su nombramiento; instituir una representación del personal dentro del marco de las leyes y reglamentos vigentes.

Se compromete a proteger a los miembros y funcionarios del sindicato y a no llevar a cabo ninguna discriminación en relación con las disposiciones establecidas.

3. Política Contractual

El Grupo se compromete a promover una política de consulta y negociación. Dada su organización legal y gerencial descentralizada, esta política se concreta por un lado en la firma de convenios colectivos a nivel de instituciones, y por otro lado con empresas.

4. Reestructuración industrial y social

El grupo Walor, que lleva a cabo una actividad programada, debe adaptarse constantemente al ciclo de vida de los productos que introducen a los vehículos (lanzamiento, desarrollo y fin de vida útil), debe apoyar a sus clientes durante su desarrollo internacional. La reestructuración industrial y social del Grupo apoya constantemente estos desarrollos.

Cada que sea posible, el Grupo Walor registra sus operaciones de reestructuración industrial y social de manera anticipada, con el fin de limitar los impactos sociales.

En este contexto, cada una de las operaciones de reestructuración son objeto de un diálogo industrial, económico y social detallado, dentro del marco de las orientaciones estratégicas definidas por el Grupo Walor.

- Dar prioridad a la anticipación para evitar crisis
- Desarrollar empleabilidad a través de la participación de los empleados
- Involucrar a los representantes del personal
- Dar prioridad a movimiento interno
- Tener en cuenta el entorno local y favorecer todas las soluciones locales
- Tratar al personal de manera justa y equitativa

C) Desarrollo de Habilidades

1. Igualdad y no-discriminación

Durante las acciones de reclutamiento como gestores de las evoluciones profesionales, y la gestión de salarios y prestaciones sociales, el grupo Walor se compromete a no hacer ninguna discriminación relacionada en particular con la edad, el género/sexo, color de piel, nacionalidad, religión, estado de salud o discapacidad, orientación sexual, opiniones políticas, filosóficas o sindicales. Walor vela por la protección de los derechos de las mujeres, las minorías y los pueblos indígenas.

Todo empleado tiene derecho a trabajar en un ambiente saludable, libre de cualquier forma de hostilidad o acoso considerado como ilegal de acuerdo a las regulaciones y prácticas vigentes en los países donde opera el Grupo Walor.

En particular, el grupo Walor prohíbe cualquier conducta ilegal que constituya acoso sexual o moral, incluso en ausencia de un vínculo jerárquico o de subordinación

2. Inserción y desarrollo de capacitación

El Grupo Walor se compromete a promover esquemas de capacitación que promuevan la integración en la vida laboral:

- Acceso a los diferentes tipos de contratos que acompañan a los estudiantes durante su formación (contrato de aprendizaje en particular),
- Acceso de aquellos siendo capacitados a la empresa.

El Grupo Walor se esfuerza por permitir a cada uno de sus empleados, independientemente de donde trabaje en el mundo, de su edad, su género o su función, acceder durante toda su carrera, a las capacitaciones necesarias para el buen desempeño de su profesión y para la edificación de su carrera profesional.

3. Desarrollo profesional y empleabilidad

Dada la naturaleza específica de sus negocios y la necesidad de capitalizar sus conocimientos para garantizar el control de sus programas, el Grupo Walor considera que el desarrollo interno de la empleabilidad de sus empleados es una prioridad.

Cada persona a cargo se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en la evolución de las oportunidades y la movilidad profesional del personal que supervisa.

Promueve la movilidad interna, geográfica y profesional, para desarrollar la empleabilidad de sus empleados.

D) Ética y reglas de conducta

1. Uso de fondos, servicios o activos del Grupo Walor.

1-1 Principio

El uso de fondos, servicios o activos del Grupo Walor para fines ilícitos o ilegítimos está estrictamente prohibido. Ninguna persona puede obtener trato especial ni ningún otro beneficio ilícito o ilegítimo en nombre del Grupo Walor mediante el pago o la recepción de un bono o cualquier otra forma de beneficio, ya sea en efectivo o en especie. A la inversa, ninguna cantidad de dinero ni ventaja en especie puede ser recibida de una entidad o individuo en violación de la ley o de los reglamentos.

1-2 Prohibición de cualquier financiamiento político

El Grupo Walor no proporciona ningún fondo ni presta ningún servicio a partidos políticos, funcionarios públicos ni candidatos para dichos puestos. Aunque sea de carácter legal o dichas contribuciones sea reconocido por las leyes del país en donde dichas contribuciones son susceptibles de ser hechas.

1-3 Prohibición de cualquier pago ilegal a las autoridades administrativas o a sus empleados.

No se puede hacer ningún pago con el fin de obtener la intervención favorable de una autoridad administrativa o gubernamental. Los obsequios, servicios o entretenimiento ofrecidos a los empleados o funcionarios de estas autoridades queda prohibidos. Podría interpretarse como un intento de influir en las decisiones gubernamentales y administrativas en beneficio del Grupo Walor.

1-4 Regularización de cuentas, libros y registros.

Todos los activos, pasivos, gastos y otras transacciones llevadas a cabo por las entidades del Grupo deben registrarse en los libros y las cuentas de estas entidades, los cuales deben ser mantenidos de manera regular y en conformidad con los principios, normas y leyes aplicables.

No se pueden establecer ni mantener fondos secretos ni activos no registrados del Grupo o sus entidades por ningún motivo. Los documentos relacionados con transacciones comerciales o financieras deben ser reflejados honestamente. Ningún pago puede ser aprobado o realizado cuando está motivado por la intención, expresada o conocida, de usarlo en todo o en parte para un fin distinto a aquel descrito en el documento que estipula dicho pago. No se puede por ningún motivo realizar registros falsos o sin fundamento en los libros y registros del Grupo y de sus entidades.

2. Relaciones con clientes, contratistas o proveedores

2-1 Limitación de obsequios y entretenimiento de clientes y/o proveedores

Aceptación de Obsequios

Está prohibido aceptar cualquier obsequio o gratificación de clientes o proveedores. Si estos obsequios y gratificaciones llegan a sus destinatarios, deben ser inmediatamente devueltos a quien los mando. Si el rechazo al obsequio o su devolución es considerado descortés, el beneficiario tiene la obligación de informar al Director de Recursos Humanos, quien decidirá que hacer con respecto a dichos obsequios de acuerdo con los principios éticos del Grupo Walor. El beneficiario también le pedirá al proveedor o al cliente que se abstenga de ofrecer dichos obsequios en el futuro

Ofrecer Obsequios

Está prohibido pagar dinero en efectivo, en especie u otras gratificaciones, incluyendo entretenimiento o patrocinio, directa o indirectamente, a cualquier representante de un cliente o proveedor para obtener un contrato u otra ventaja comercial o financiera

En cualquier caso, están estrictamente prohibidos los obsequios o favores por un valor superior al equivalente a 100 euros a clientes o proveedores actuales o potenciales.

2-2 Selección de proveedores de bienes y servicios

La selección de un proveedor de bienes o servicios para el Grupo debe basarse en la calidad, la necesidad, el rendimiento y el costo. Durante las negociaciones con los proveedores, es responsabilidad de cada uno de los empleados y gerentes del Grupo favorecer los intereses del Grupo en base a la ley, aprovechar las mejores oportunidades y obtener las mejores condiciones, independientemente de cualquier favoritismo basado en relaciones de amistad o criterios discriminatorios prohibidos por los principios éticos actuales.

2-3 Consultores y otros proveedores

Como parte de nuestros procedimientos de compra, los acuerdos entre el Grupo y sus agentes, representantes y consultores o cualquier otro proveedor de servicios deben indicar claramente los beneficios reales que se proporcionarán, la base de la remuneración o el precio y cualquier otro término o condición de los servicios. Toda remuneración será determinada y pagada en consideración a los beneficios reales. Dichos agentes, representantes y consultores no pueden estar autorizados para actuar en nombre y representación del Grupo, al menos de que sea autorizado expresamente y por escrita por los representantes autorizados.

2-4 Prohibición de cualquier inversión por parte de proveedores

Ningún empleado o gerente podrá invertir, directa o indirectamente, en el capital de un proveedor que tenga relaciones con el Grupo, en su empresa matriz ni sus subsidiarias, ni prestarle dinero, a excepción de la adquisición de bienes admitidos a negociación en un mercado dentro de la estrategia del Grupo, de conformidad con la normativa aplicable.

2-5 Prohibido comprar bienes o servicios de proveedores o clientes para uso personal.

Los empleados y gerentes no pueden aprovecharse de su pertenencia en el Grupo para beneficiarse de compras personales a un proveedor o cliente del Grupo Walor con los mismos beneficios que aquellos otorgados al Grupo Walor, a menos que el contrato entre este proveedor o este cliente y el Grupo Walor lo exprese.

2-6 Lucha contra el Lavado de dinero.

El lavado de dinero es un delito que consiste en ocultar fondos que provienen de actividades ilegales. De acuerdo con las leyes que rigen el lavado de dinero. El Grupo Walor selecciona socios comerciales cuya reputación ha sido probada y se verifica el origen del financiamiento.

3. Cumplimiento con la Ley de Competencia

El Grupo Walor tiene la intención de cumplir estrictamente con las normas y leyes del derecho de competencia, aplicables en la Unión Europea y en cada país donde opera el Grupo, recordando que éstos derechos prohíben en particular relaciones, formales o informales, acuerdos, proyectos, compromisos, arreglos o comportamientos entre competidores con respecto a sus precios, territorios, cuotas de mercado o clientes.

El Grupo Walor se compromete a garantizar la implementación adecuada de este compromiso poniendo a disposición de cualquier funcionario o empleado que lo desee, cualquier información adicional que pueda requerir un funcionario o empleado y la promoción de un buen nivel de información sobre el compromiso del Grupo Walor de respetar la competencia leal.

Por lo tanto, los gerentes y empleados del Grupo se abstienen de llevar a cabo acuerdos o relaciones con competidores del Grupo Walor

Además, ningún funcionario puede tratar de obtener de un empleado del Grupo Walor información comercial sensible ni información confidencial sobre un empleador anterior. En el transcurso de su empleo en Grupo Walor, ningún funcionario o empleado puede tratar de utilizar información comercial sensible o confidencial obtenida de su empleo anterior. En cualquier circunstancia, se prohíbe el intercambio, uso o intento de uso dentro del Grupo Walor de información comercial sensible o confidencial sobre un antiguo empleador.

4. Confidencialidad

4-1 Confidencialidad de datos personales de los empleados

Las empresas del Grupo Walor y sus empleados deben estar especialmente atentos y cumplir con todas las leyes y regulaciones que rigen la protección, el uso y la confidencialidad de los datos personales.

En este contexto, la información relacionada a la vida privada de los empleados, los datos relacionados con las evaluaciones de desempeño, el progreso y la remuneración deben mantenerse confidenciales. El acceso a este tipo de información es reservado para personas debidamente autorizadas.

Por lo tanto, los empleados del Grupo Walor:

- No debe recopilar información sobre la vida privada de otros empleados, excepto aquellos necesarios para la administración de recursos humanos u otros fines profesionales legítimos, y únicamente dentro de los límites autorizados por las leyes aplicables ;
- Debe garantizar el derecho de acceso, de verificación y de rectificación de información personal con respecto a los empleados, de acuerdo con las leyes o regulaciones vigentes;
- No deben divulgar información personal a terceros, excepto en casos excepcionales previstos por las leyes o regulaciones vigentes.

4-2 Confidencialidad y protección de bienes, documentos e información del Grupo Walor

Los archivos, bienes, activos, datos técnicos y otra información confidencial relacionada a la compañía son activos importantes que pueden ser críticos para mantener los resultados y la ventaja competitiva de Walor. Todos estos elementos son propiedad de la empresa y deben ser devueltos por el empleado cuando su contrato de empleo llega a su fin.

En particular, la información relacionada a la existencia, a los términos y condiciones de los proyectos y acuerdos comerciales del Grupo Walor, a los datos financieros y técnicos del Grupo y cualquier otro dato sensible, como aquellos relacionados al volumen unidades de producción, o de derechos de propiedad intelectual, tecnología, software o hardware utilizados durante el curso normal de actividades de negocio será confidencial.

Queda prohibido a todos los empleados de empresas del Grupo Walor divulgar estos elementos a terceros sin autorización previa, ni con otros empleados del grupo Walor que no estén autorizados para tener esta información.

Cualquier uso con fines personales, directo o indirecto, de información obtenida dentro del periodo de actividad profesional queda estrictamente prohibido.

Cualquier violación de esta regla puede estar sujeta a enjuiciamiento según las disposiciones aplicables de la legislación laboral, civil o penal.

Todas las disposiciones anteriores se aplican de la misma manera a la información proporcionada por nuestros clientes.

Las personas cuyo contrato de trabajo expira o que ya no están obligados por un contrato de trabajo con el Grupo Walor deben mantener la confidencialidad de dicha información.

5. Lealtad y exclusividad

Los empleados y gerentes del Grupo deben ejecutar su contrato de trabajo de manera leal.

Un puesto directivo o ejecutivo en el centro del Grupo Walor representa un compromiso completo y cualquier ejecutivo o miembro de la gerencia no puede dedicarse a una segunda actividad profesional ni poseer u operar un negocio que requiera una inversión activa de su tiempo sin la autorización expresa del Director de Recursos humanos.

6. Conflicto de Intereses

Existe un conflicto de intereses cuando un empleado, un familiar o aliados, es probable que se beneficie personalmente de una transacción realizada en nombre de una empresa del Grupo, particularmente con clientes o proveedores.

Lo mismo se aplica si un empleado trata de contratar o contrata, particularmente a un proveedor, o empresa en la que él o un pariente o aliado de él tiene un interés financiero directo o indirecto.

En caso de duda, el empleado debe consultar con su superior para determinar si la transacción propuesta crea un conflicto de intereses o no.

7. Protección de bienes del Grupo Walor

Los empleados y gerentes del Grupo Walor son responsables del uso adecuado de los activos y de los recursos del Grupo, incluyendo lo relacionado a la propiedad intelectual, tecnologías, materiales y soportes de cómputo, software, bienes raíces, equipos, maquinaria y herramientas, componentes, materias primas y liquidez del Grupo ("Activos").

Para este fin, los empleados y gerentes del Grupo Walor deben, en particular:

- Salvaguardar todas las contraseñas y códigos para evitar el acceso no autorizado a los datos de la computadora del Grupo Walor,
- Abstenerse de reproducir, sin autorización, el software desarrollado dentro del Grupo Walor, sus procedimientos, códigos, manuales, presentaciones, capacitaciones u otros programas, a menos que lo autorice el presidente, el vicepresidente o una delegación de autoridad a un miembro de la gerencia,
- No guardar ni conservar información en memorias en estricto cumplimiento con las regulaciones legales locales,
- De manera más general, use las nuevas tecnologías de información y comunicación del Grupo Walor de acuerdo con las reglas.

Walor tiene como objetivo proporcionar un entorno de trabajo seguro y protegido a sus empleados y contratistas, así como proteger sus propiedades. Esto se consigue, en parte, mediante el uso de fuerzas de seguridad públicas o privadas en situaciones específicas y en lugares donde las condiciones locales lo hacen necesario. El uso de estas fuerzas se ajusta a todas las leyes y condiciones locales, provinciales y nacionales aplicables.

8. Controles de exportación, sanciones comerciales y económicas.

El Grupo Walor cumple con las restricciones aplicables a la exportación de productos, servicios y tecnologías, así como con las restricciones aplicables al comercio con determinados países, regiones, empresas o entidades.

• E) Alerta por violación del Código de Ética

Cualquier empleado del Grupo que tenga **conocimiento de una violación de las reglas** definidas en el presente Código puede decidir informar a la Administración de la empresa mediante el **procedimiento de alerta**.

Este mecanismo fue diseñado como herramienta adicional de libertad de expresión disponible para los empleados. Ningún empleado puede ser sancionado, despedido o discriminado por haber testificado de buena fe, o por informar actos que violen el Código de Ética. Sin embargo, el mal uso de este mecanismo expone al autor a sanciones disciplinarias, así como a procedimientos legales.

La persona causa de la alerta de comportamientos inadecuados hacia personas designadas debe de preferencia identificarse por sí mismo, pero puede permanecer en el anonimato. Su identidad será tratada de manera confidencial.

Este procedimiento de alerta es un mecanismo complementario ofrecido a los empleados y, por lo tanto, no pretende reemplazar los canales existentes en aplicación de las regulaciones aplicables en cada país (en particular representantes del personal, auditores o autoridades públicas competentes).

- Se recomienda encarecidamente a todos los empleados del Grupo Walor que cuestionen la **conformidad de sus propias acciones con este Código** que hablen con su supervisor y/o su Gerente de Recursos Humanos, el Director de Recursos Humanos para obtener información más amplia sobre las condiciones y el alcance de aplicación del Código de Ética. El comportamiento contrario al presente Código puede ser objeto de investigación por iniciativa exclusiva de la Administración.
- **Cualquier violación al presente Código**, independientemente de cómo se haya sacado a la luz, puede ser sancionado por el Grupo Walor. Estas sanciones pueden incluir, entre otras, una advertencia al empleado o su despido, dependiendo de la gravedad de la violación de las leyes y regulaciones aplicables. El empleado acusado tiene derecho a recurrir.

Cualquier parte interesada externa que tenga conocimiento de una infracción de las normas definidas en este Código también puede decidir informar a la dirección de la empresa a través del procedimiento de denuncia de irregularidades.

1. El procedimiento de alerta

Referirla a la jerarquía o Recursos Humanos ya sea de manera verbal o escrita**.** Se tramitará en un plazo máximo de 24 horas.

La alerta se puede enviar de forma anónima en el sitio web específico.: https://walor.integrityline.com .

Para garantizar la gestión adecuada del caso y la comunicación con el denunciante, todas las alertas se introducen en el sitio web específico.

Dependiendo de la naturaleza e importancia de los hechos, se pueden iniciar investigaciones adicionales, se puede llevar a cabo una encuesta, o se puede optar por un procedimiento de auditoría interna. Esta etapa de investigación puede durar hasta diez días..

El encausado debe ser informado del procedimiento que le sigue. Si las medidas de precaución son necesarias, la información a la persona implicada, será después de la aplicación de estas medidas.

Cualquier dato que haya sido verificado se archivará dentro de los 2 meses posteriores al cierre de las operaciones de verificación, excepto en el caso en que se inicien procedimientos disciplinarios o procedimientos legales contra la persona involucrada o de la persona causa de la alerta de abuso. En este caso, los datos se guardan hasta el final del procedimiento.

La dirección de Recursos Humanos de Walor evalúa anualmente la eficacia de este procedimiento de alerta por incumplimiento del Código Ético.