



# ewala

IT Services | Security Wizards..

## CODIGO ÉTICO

2023



# INDICE

1.	PRESENTACIÓN .....	3
2.	INTRODUCCIÓN. ....	4
3.	ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	5
4.	MISIÓN, VISIÓN Y VALORES .....	6
5.	COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.....	9
	5.1. Nuestros Proveedores.....	9
	5.2. Nuestros Colaboradores.....	10
	5.3. Nuestros Clientes.....	10
	5.4. Relaciones con la Administración y las Instituciones.....	11
6.	COMPROMISO CON EL MERCADO. ....	12
	6.1. Competencia.....	12
	6.2. Consumidores.....	12
	6.3. Política Anti-Corrupción.....	12
7.	COMPROMISO CON EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD.....	13
	7.1. Medio Ambiente.....	13
	7.2. Intimidación.....	13
	7.3. Igualdad.....	14
	7.4. Propiedad Intelectual e Industrial.....	14
	7.5. Seguridad Informática.....	15
	7.6. Conflicto de Intereses.....	15
	7.7. Regalos y atenciones extraordinarias.....	16
8.	COMPROMISO CON UN ENTORNO LABORAL DIGNO.....	17
	8.1. Derechos de los Trabajadores.....	17
	8.2. Seguridad en el Trabajo.....	17
9.	CULTURA DE CUMPLIMIENTO.....	19
	9.1. Canal Ético.....	19
	9.2. Medidas disciplinarias.....	19
	9.3. Supervisión y Control.....	20
	9.4. Comunicación.....	20

# 1. PRESENTACIÓN

Ewala IT Services SL (en adelante Ewala) es una empresa con 2 años de historia, durante este tiempo nos hemos esforzado por alcanzar los máximos estándares de calidad a la hora de llevar a cabo nuestros procesos, sin haber descuidado nunca el cumplimiento normativo, el cual ha abanderado siempre nuestra actividad.

Ahora llega el momento de dar un paso. Con la presentación de este Código Ético queremos reforzar los principios, valores y pautas de comportamiento que debemos observar en nuestras relaciones con nuestros grupos de interés (equipo directivo, trabajadores, proveedores, instituciones, distribuidores, etc.), adquiriendo de esta forma el máximo compromiso con la defensa de los mismos, con el fin de lograr que en la empresa la cultura de cumplimiento en materia legal sea un aspecto prioritario, lo que sin duda ayuda a garantizar que los comportamientos éticos e íntegros abanderan nuestro quehacer diario.

Debido al crecimiento que estamos teniendo en Ewala y que prevemos que nuestro entorno siga aumentando, todos deberíamos familiarizarnos con estas reglas básicas y observarlas como pautas de conducta y guías básicas en las que enmarcar nuestra actividad.

Estamos convencidos de que todos los que formamos Ewala compartimos los principios que se recogen en este Código Ético, y que su defensa y aplicación dota de valor a la empresa y nos hace mejores, alcanzando así mayores cotas de éxito y confianza en nuestro entorno y en la sociedad en general.

## 2. INTRODUCCIÓN.

La figura del cumplimiento normativo es trascendental para la empresa, uno de cuyos objetivos es actuar de forma honesta y profesional, en el mejor interés de nuestros clientes: proporcionar información clara y no engañosa, y ofrecer productos y prestar servicios de primera calidad. Y todo ello, se recoge en el presente Código Ético, que constituye no sólo una declaración expresa de nuestros valores, principios y pautas de conducta, sino de nuestro compromiso con el cumplimiento de las leyes y con el desarrollo de modelos de comportamiento responsable que deben guiar a todos los integrantes de la empresa, es por tanto el instrumento normativo de mayor nivel en la estructura normativa de la empresa, su contenido está determinado por los principios éticos relacionados con las conductas que queremos observar y derivado de estas los posibles delitos que queremos prevenir en el ejercicio de nuestra actividad.



### 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este Código Ético se aplica a todos los miembros de la empresa y vincula a todo su personal, independientemente de la posición, forma de contratación y función que se desempeñe.

Sus contenidos se aplican:

- ✓ Al personal directivo.
- ✓ A todos los empleados.

Su ámbito de aplicación se extenderá a los proveedores, distribuidores, profesionales externos y todo agente que actúe en nombre de la empresa en cualquier lugar del mundo, a los que se solicitará la aceptación del mismo o de un Código Ético propio, en el que se defiendan unos principios éticos y una política de prevención de delitos similares o equivalentes.

Las personas a las que aplica este Código Ético tienen la obligación de conocer su contenido y los valores sobre los que se sustenta. De igual modo tienen la obligación de respetarlo y ayudar al resto del equipo en su cumplimiento.



## 4. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES

### Misión:

En Ewala nos destacamos por ser una empresa innovadora que se enfoca en brindar seguridad y protección personalizada a nuestros clientes, actuando siempre con integridad, responsabilidad, honestidad y compromiso con la sostenibilidad y la igualdad de género. Nos esforzamos por ser líderes en el mercado de la seguridad de la información, ofreciendo soluciones eficientes y avanzadas para la prevención y gestión de riesgos tecnológicos.

Nos enorgullece ser una empresa que no solo busca generar beneficios económicos, sino que también nos esforzamos por contribuir al desarrollo de nuestro entorno, basándonos en la innovación y la diferenciación. Para ello es imprescindible crear y mantener empleos cualificados de calidad y pagar impuestos que permiten a nuestra comunidad reinvertirlos en el bien común.

Estamos comprometidos con la excelencia y la innovación, y trabajamos incansablemente para desarrollar soluciones de seguridad que sean eficaces y a la vez únicas en el mercado. Nos aseguramos de estar siempre a la vanguardia de las últimas tecnologías y de ofrecer un servicio personalizado a cada uno de nuestros clientes.

### Visión:

En nuestra empresa, ponemos al equipo humano en el centro de todo lo que hacemos, ya que sabemos que su bienestar y desarrollo son fundamentales para alcanzar nuestros objetivos. Por ello, nuestra visión es ser reconocidos como una empresa líder en el mercado de la seguridad de la información, pero siempre dando especial importancia a una cultura organizativa unida y a nuestros valores corporativos de integridad, responsabilidad, honestidad y compromiso con la sostenibilidad y la igualdad de género.

Entendemos que la clave del éxito en nuestro sector es la innovación constante y la capacidad de adaptarse rápidamente a las necesidades cambiantes de nuestros clientes. Por eso, buscamos ser una empresa que se destaca por su capacidad de innovación y que siempre está en constante evolución, para poder ofrecer soluciones de seguridad más eficientes y personalizadas. Al mismo tiempo, estamos comprometidos con el cuidado y el desarrollo de nuestro equipo, fomentando un ambiente de trabajo saludable y enriquecedor que les permita alcanzar todo su potencial.

En resumen, nuestra visión es convertirnos en la empresa líder en seguridad de la información, destacando por nuestra capacidad de innovación y adaptación constante, pero siempre manteniendo un enfoque en el cuidado y desarrollo de nuestro equipo humano.

## Valores:

- **BIENESTAR:** Nos preocupamos por el bienestar y desarrollo de nuestro equipo humano, fomentando un ambiente de trabajo sano y seguro que permita su crecimiento personal y profesional.
- **INNOVACIÓN:** Fomentamos la creatividad y la innovación en todos los aspectos de nuestro negocio, buscando constantemente nuevas soluciones para mantenernos a la vanguardia en el mercado de la seguridad de la información.
- **SEGURIDAD:** la seguridad es nuestra razón de ser. Nos comprometemos a conocer a nuestros clientes y a identificar sus posibles amenazas, para gestionar sus riesgos y ofrecer un servicio personalizado de protección.
- **INTEGRIDAD:** Todas nuestras actividades se regirán por la entereza moral, la rectitud y la honradez en la conducta y el comportamiento.
- **RESPONSABILIDAD:** Nos comprometemos a desarrollar nuestro trabajo con diligencia, seriedad y prudencia, y a llevar a cabo procesos bien hechos desde el principio hasta el final.
- **HONESTIDAD:** Actuamos con respeto a los principios morales y a las buenas costumbres, creyendo que es la base de un crecimiento sólido a largo plazo.
- **SOSTENIBILIDAD:** Asumimos nuestra responsabilidad en cuanto a las repercusiones que nuestras acciones tienen en la sociedad, y orientamos nuestras decisiones hacia aquellas opciones que más beneficien a las personas y al medio ambiente.

- **IGUALDAD:** nos comprometemos a trabajar por la igualdad de los trabajadores en nuestra empresa y en la sociedad en general.

Estos valores tendrán como finalidad última:

- ✓ Dar la máxima calidad de servicio a nuestros clientes.
- ✓ Garantizar la excelencia en la gestión y administración.
- ✓ Hacer partícipes de nuestros valores a todos nuestros empleados y grupos de interés.
- ✓ Conseguir que todas las operaciones de la empresa se desarrollen bajo un prisma ético y responsable.
- ✓ Asegurar el cumplimiento de la legislación vigente en el sentido más amplio.
- ✓ Implantar una cultura de cumplimiento real y efectiva.
- ✓ Fomentar la cultura innovadora.





## 5. COMPROMISO CON NUESTROS GRUPOS DE INTERÉS.

### 5.1. Nuestros Proveedores.

La selección de proveedores y la contratación de empresas para la prestación de servicios se hará con criterios de sostenibilidad, transparencia, objetividad y libre concurrencia, de manera que se garanticen la calidad del bien adquirido o del servicio prestado y las mejores condiciones económicas, valorando la solvencia técnica y financiera del proveedor y la experiencia de relaciones anteriores con los mismos.

Aplicaremos el criterio *Best Value for Money* para evaluar los proveedores y servicios en función de la relación calidad- precio, solicitando un mínimo de 3 ofertas.

En cuanto a la elección de proveedores y servicios se priorizará la selección de aquellos que garanticen la calidad de sus bienes y servicios desde una perspectiva ambiental y de comercio justo, usando por ejemplo alguna certificación oficial. Además, se priorizarán las empresas locales, ante el mismo producto o servicio, para minimizar desplazamientos.

Los empleados deberán cumplir y respetar la normativa interna de Ewala que se establece en el Plan de Medias Antifraude en la adjudicación de trabajos, suministros y servicios, teniendo en cuenta también para la toma de decisiones la Política Medioambiental.

El conocimiento de información protegida a la que la empresa tenga acceso como consecuencia de su relación con proveedores y otras empresas, contará con las garantías previstas en la Ley de Protección de Datos.

Ewala pondrá los medios necesarios para evitar que intereses personales de sus empleados influyan decisivamente en todos los procesos referidos.

## 5.2. Nuestros Colaboradores.

Hemos establecido una red de colaboradores locales e internacionales para apoyar nuestros proyectos de I+D+i y consultoría. Para asegurar el crecimiento sostenible y ético de nuestra empresa, redactaremos acuerdos de colaboración, estableciendo pautas claras, compromisos y comportamientos.

Estos principios están orientados a fomentar una cultura empresarial ética y el cumplimiento normativo como premisa fundamental para garantizar una relación duradera y fructífera en todas nuestras actividades.

## 5.3. Nuestros Clientes.

Todos nuestros esfuerzos están puestos en conseguir el máximo nivel de excelencia en el servicio que prestamos desde nuestro departamento de consultoría en Ciberseguridad Industrial (OT) y Ciberseguridad IT y en el desarrollo de herramientas propias a través del departamento de I+D+i. La seguridad y la protección de nuestros clientes son los pilares de nuestras actuaciones y para dotar de valor a nuestra actividad, apostamos decididamente por potenciar, implementar y consolidar la cultura de cumplimiento normativo como inspiración de los procesos.

Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley, con especial consideración hacia la atención de las personas con discapacidad.

Frente a nuestros clientes promocionamos los servicios y productos de la compañía en base a estándares objetivos, con la máxima transparencia, con el fin de implantar de forma coherente y estructurada acciones de prevención, defensa, detección y respuesta frente a las ciberamenazas.

Las actividades de promoción de la compañía se realizarán de forma clara con el fin de ofrecer información completamente veraz, que no pueda inducir a error a clientes o a terceros. Asimismo, en todos los soportes promocionales y publicitarios se emplearán contenidos que presenten o promuevan una imagen saludable, evitando la creación de estereotipos alejados de la realidad.

## 5.4. Relaciones con la Administración y las Instituciones.

De acuerdo con los importantes compromisos que la empresa asume en sus relaciones con las diferentes administraciones e instituciones, nuestras relaciones con todas ellas deben ser cuidadas, transparentes y regladas; en este sentido, en la participación de la empresa en licitaciones, concursos y subastas públicas, se observarán los principios de actuación necesarios para garantizar el respeto a la libre formación de precios que resulten de la práctica de dichos actos y, en general, el cumplimiento de la legalidad vigente, en este sentido el apartado Política Anti-Corrupción del Código Ético matiza aspectos económicos a tener en cuenta en las relaciones con la administración e instituciones.

Se garantizará que las posibles ayudas solicitadas o recibidas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando la doble financiación o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.

Aquellos empleados que tengan relación con representantes de administraciones e instituciones públicas deberán estar específicamente autorizados por la compañía.

Se evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal y se asegurará de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía.

El personal que tenga relaciones con las administraciones e instituciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito, todo ello en la forma que establezca el Sistema de Gestión para la Prevención y Control de Delitos.

## 6. COMPROMISO CON EL MERCADO.

### 6.1. Competencia.

El compromiso con la normativa de competencia justa y leal es un valor asumido por Ewala. Somos conocedores de las prácticas prohibidas tales como la fijación de precios y la asignación de mercados, por lo que queda absolutamente prohibido el uso de la información confidencial y de dominio privado de nuestros competidores, sin la autorización correspondiente, al igual que el empleo de métodos inapropiados para la obtención de dicha información. Trabajamos en la formación de nuestra gente y en la importancia de que tengan presentes los riesgos de referir a nuestros competidores temas relacionados con las ventas, ganancias, inversiones, proveedores cuando tal información no se ha hecho pública.

### 6.2. Consumidores.

Competimos en el mercado de manera leal y no se admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados o colaboradores se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Rechazamos la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación de profesionales provenientes de otras compañías del sector.

Los empleados de la compañía evitarán también difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la compañía.

### 6.3. Política Anti-Corrupción.

La corrupción implica abuso de poder para beneficio personal o para beneficio de terceros. En Ewala vamos más allá al rechazar y tratar de evitar cualquier acto con apariencia de fraude, pues no sólo son actos ilegales, sino inmorales y perjudiciales para nuestra reputación.

Se prohíbe ofrecer cualquier forma de pago, incluyendo regalos, a cualquier persona, funcionario público, apoderado, etc, con el fin de influir en un acto oficial o de obtener ventaja en un negocio. Bajo ningún concepto los recursos o instalaciones de la empresa deben ser utilizadas para actividades ilegales, incluidos los actos de corrupción o contrabando.

## 7. COMPROMISO CON EL EJERCICIO DE LA ACTIVIDAD.

### 7.1. Medio Ambiente.

Asumimos la obligación de llevar a cabo nuestras actividades de forma respetuosa con el medio ambiente, para lo cual hemos elaborado una Política Medioambiental interna. Por ello, estamos comprometidos con mejorar nuestros procesos, cumplir con las leyes y reglamentos, gestionar de manera eficiente y segura los recursos y llevar a cabo iniciativas que contribuyan a un futuro mejor.

Nuestro compromiso se extiende a que nuestros empleados y colaboradores tengan conocimiento de esta política, así como también de sus propias responsabilidades.

### 7.2. Intimidad.

La empresa respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Los profesionales de la compañía deben hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que Ewala ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios se facilitan exclusivamente para uso profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada. No generan por ello expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por la empresa en el desempeño proporcionado de sus deberes de control.

Ewala se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus profesionales, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los profesionales para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Los profesionales de la empresa que por su actividad accedan a datos personales de otros profesionales de la misma, se comprometerán por escrito a mantener la confidencialidad de esos datos, siguiendo la Política de Secreto Empresarial que está a disposición de todos los empleados, los cuales son informados de la existencia de la misma al comienzo de su relación laboral con la compañía.

Las direcciones u órganos correspondientes cumplirán los requerimientos previstos en la legislación de protección de datos de carácter personal respecto de las comunicaciones que les remitan los profesionales con arreglo a lo dispuesto en el Código Ético.

### 7.3. Igualdad.

Ewala exigirá a sus integrantes, tanto en el trato entre ellos como con sus grupos de interés y terceros con los que, como consecuencia de su actividad y funciones, tengan relación, que esta se base en un trato justo y equitativo.

La dirección de Ewala adopta y actualizará las medidas necesarias para crear un entorno libre y respetuoso para todas las personas que trabajen en y con Ewala, ya que entiende que el respeto es un derecho fundamental, atendiendo a la diversidad y a las necesidades de cada persona. Además, la dirección se compromete a evitar cualquier tipo de injusticia, ejerciendo su autoridad de forma justa, equitativa y respetando la dignidad de las personas.

El principio de igualdad tiene como fin crear sistemas de normas que regulen las condiciones y el trato para el desarrollo y la participación de todas las personas; en este sentido la dirección de Ewala se compromete a realizar los trámites necesarios para establecer de manera voluntaria un Plan de Igualdad, que preserve que las personas trabajadoras tengan el mismo derecho a acceder, desarrollar, promocionar y finalizar su relación de trabajo en los mismos términos y condiciones con independencia de su condición de sexo, edad o religión y sin que cualquiera de estas circunstancias constituya un elemento de discriminación.

Actualmente se aplica la perspectiva de género en materia de riesgos laborales, existe una igualdad de remuneración por trabajo de igual valor, y se ha comunicado a los trabajadores y publicado el Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo, que también se aplicará a los terceros que se relacionen con los empleados de Ewala.

### 7.4. Propiedad Intelectual e Industrial.

La empresa está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos, software, y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

En este sentido y como ya se ha indicado, la empresa cuenta con una Política de Secreto Empresarial que está a disposición de todos los empleados, los cuales son informados de la existencia de la misma al comienzo de su relación laboral con la compañía.

## 7.5. Seguridad Informática.

El uso de las herramientas de correo electrónico y de consulta a través de internet debe ser el preciso para el adecuado desarrollo del puesto y de sus funciones, con el fin de evitar que una mala práctica pueda afectar a la reputación o imagen de la empresa. No se utilizarán para usos privados y se cumplirá con las normas y altos protocolos de seguridad establecidos al respecto.

Los integrantes de la compañía no realizarán sabotajes o actuaciones que obstaculicen el funcionamiento del sistema, así como no utilizarán el mismo para cometer actos ilegales o infringir las directrices de no discriminación, acoso en el trabajo o cualquier otra razón ajena al uso lógico en los puestos de trabajo.

El acceso a datos y sistemas informáticos de la empresa debe estar previamente autorizado y solamente estará permitida la instalación, utilización y distribución de aquellos programas que cuenten con su correspondiente licencia y que no afecten a la seguridad de los sistemas.

Las copias sin permiso de programas informáticos, desarrollados internamente o adquiridos a terceros están prohibidas.

## 7.6. Conflicto de Intereses.

Ewala espera que todas las personas que la conforman actúen teniendo en cuenta los mejores intereses de esta, con honestidad y transparencia. Por ello, los empleados deberán informar si surgiese algún conflicto de interés, y comprometerse a seguir el protocolo de secreto empresarial de la empresa.

No se puede colaborar o trabajar para una empresa competidora sin autorización previa; ni utilizar información confidencial en beneficio propio.

Nuestra política en esta materia incluye medidas disciplinarias, porque para nosotros la lealtad y la confidencialidad son valores fundamentales implícitos a nuestra marca.

## 7.7. Regalos y atenciones extraordinarias.

Queda absolutamente prohibida la aceptación u ofrecimiento de cualquier tipo de regalo, derivado de operaciones efectuadas por la empresa y obtener provecho o beneficio propio directo o indirecto. Esta prohibición hace referencia a las relaciones con otros empleados, con clientes, proveedores, distribuidores, agentes, con los que se mantenga relación.

Esta regla tiene excepciones, no estando afectados por las limitaciones anteriores, y por lo tanto se podrán aceptar:

- Los objetos de carácter promocional cuyo valor sea escaso o simbólico.
- Las invitaciones consideradas ordinarias o habituales conforme a los usos sociales y dentro de unos límites módicos y razonables.
- Los regalos o atenciones ocasionales por circunstancias conmemorativas o celebraciones excepcionales conformes con las tradiciones sociales y las prácticas comerciales habituales, siempre que sean de carácter simbólico o meramente representativo y de escaso valor económico, teniendo presente que el "valor" es un término relativo que puede depender del beneficiario, o de las circunstancias en la que se pueda contextualizar.

En este sentido, la empresa considera que las negociaciones comerciales conllevan ciertas relaciones sociales y comerciales que entran en el marco normal de relaciones comerciales.

En general la participación en comidas con socios comerciales, la organización o la participación en recepciones de negocio, la oferta o aceptación de artículos de marketing que se puedan distribuir al público en general y aquellas atenciones que se puedan considerar habituales y comedidas, pueden considerarse como algo que forma parte del uso y costumbre profesional y de la cortesía. La aceptación u ofrecimiento de atenciones más allá de lo expresado se considera contrario a este Código Ético.



## 8. COMPROMISO CON UN ENTORNO LABORAL DIGNO.

### 8.1. Derechos de los Trabajadores.

Nuestra filosofía podría resumirse en que las personas son lo primero. Por ello, nuestra prioridad es generar prácticas laborales saludables.

La dignidad, el respeto y la objetividad son elementos que marcan las decisiones de esta empresa. Sabemos que cualquiera que sea la conducta de las personas que trabajan y colaboran con nosotros puede ser atribuida a nuestra empresa y afectar a nuestra reputación, por ello es necesario que todos nos comportemos de forma responsable y justa.

Intentamos que todos tengan la oportunidad de progresar, con un sueldo equitativo al nivel de trabajo que se desempeñe.

Fomentamos la conciliación de la vida familiar y laboral y la oportunidad de todos, ofreciendo la posibilidad de que nuestros empleados, siempre que las circunstancias de la producción lo permitan, puedan teletrabajar un máximo de dos días a la semana. Para que exista la posibilidad de trabajar en remoto Ewala facilita a sus empleados un ordenador portátil, auriculares y mochila para los desplazamientos.

Al mismo tiempo, valoramos la diversidad, es decir, valoramos las diferentes ideas y experiencias que cada empleado trae consigo y que nos ayudan a crecer e innovar.

Respetamos la privacidad y los derechos de cada empleado y colaborador, y aunque existe un organigrama con la designación de las personas responsables, favorecemos la interacción entre todos los integrantes de Ewala, con el objeto de compartir destrezas y progresar hacia la excelencia.

### 8.2. Seguridad en el Trabajo.

Como ya hemos comentado, la seguridad es uno de nuestros principales valores. Contar con prácticas de trabajo seguro es un objetivo prioritario.

Todos los empleados de la compañía deberán anteponer su seguridad y la de terceros a cualquier interés económico. Asimismo, se espera su colaboración activa proponiendo medidas que corrijan los posibles riesgos inherentes a sus actividades.

La dirección de Ewala asume la responsabilidad de buscar un entorno seguro, para prevenir enfermedades y accidentes en el desarrollo de nuestra actividad. Empleamos tiempo y recursos en cumplir con este compromiso que es cuidar de los nuestros, porque sabemos que somos responsables de nuestras acciones y que tenemos el deber de formar, informar y vigilar a nuestros empleados para que cumplan con los procedimientos implantados en materia de seguridad e higiene. Este Código refuerza nuestras convicciones y deseamos que sea la referencia y guía de comportamiento, para todos los que formamos esta empresa.



## 9. CULTURA DE CUMPLIMIENTO.

### 9.1. Canal Ético.

La Dirección tendrá la autoridad para tomar decisiones correctoras o, llegado el caso, aplicar medidas disciplinarias relacionadas con la violación de todo procedimiento implantado relativo al cumplimiento normativo o en relación a cualquier conducta inadecuada, en los términos de este Código Ético. Para ello se implantará un canal interno y confidencial que permita a la empresa detectar o prevenir posibles irregularidades, actos indebidos o comportamientos contrarios a la legislación vigente y a la normativa interna. La implantación de este canal tiene una doble finalidad: por un lado, detectar y poder reaccionar a tiempo ante este tipo de conductas, y por otro, entendemos que puede ayudar a inhibir a las personas a realizar actos irregulares o ilegales.

Esta medida será aplicable no sólo a los empleados, sino a los que, sin serlo, desarrollen otro tipo de labores o estén vinculados con otra relación contractual. Antes de su implantación se informará a los empleados y la información sobre el mismo se incluirá en la intranet y en la página web, para una mayor eficacia de la medida.

Para gestionar esta medida, la empresa cuenta con una estructura de control establecida en su Plan de Medidas Antifraude. Este sistema incluye un Comité de Ética, formado por el responsable de cumplimiento antifraude y un consultor externo de apoyo.

El Comité de Ética puede actuar de forma autónoma o a petición de cualquier empleado del grupo o de un tercero con relación comercial o profesional legítima, que realice una denuncia de buena fe.

Todas las comunicaciones realizadas bajo este Código, ya sean denuncias de incumplimiento o consultas relacionadas con su interpretación o aplicación, pueden ser enviadas a través del buzón de correo [ayuda@ewala.es](mailto:ayuda@ewala.es); este correo electrónico ha sido creado específicamente para este fin.

### 9.2. Medidas disciplinarias.

El incumplimiento del Código Ético da lugar a la aplicación de determinadas medidas disciplinarias y correctoras aplicables a los infractores, las cuales se determinan en el Sistema de Gestión para la Prevención y Control de Delitos en la empresa.

En este sentido, la empresa ejercerá las medidas legales o disciplinarias que considere adecuadas, de acuerdo con la legislación vigente, para evitar el incumplimiento del presente Código Ético.

El comportamiento inadecuado, y por tanto sujeto a sanción legal o disciplinaria, alcanzará no sólo al que infrinja el Código sino también a aquéllos que por acción u omisión aprueben dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas de inmediato.

### 9.3. Supervisión y Control.

Este Código es una pieza más del Plan de Medidas Antifraude y, como todo medio establecido para alcanzar un fin, tiene que ser adecuado a la realidad del momento y a las circunstancias en las que se desarrolle la actividad; por ello, el

Nuestro último compromiso va encaminado a la revisión periódica de este Código Ético. No obstante, la modificación, ampliación o la suspensión de cualquiera de sus disposiciones, para su adaptación a los cambios, sólo podrá ser autorizada por la Dirección.

### 9.4. Comunicación.

El Código Ético se hará llegar en su propio idioma a todos los empleados, permanecerá publicado en la página WEB de la empresa (<https://www.ewala.es/>) y en la intranet corporativa y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, difusión, formación de contenidos y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.