

Código Ético y de Conducta

Índice

1. Introducción

2. Nuestros valores

3. Código Ético y de Conducta

4. Canal de Cumplimiento

5. Cumplimiento del Código Ético y de Conducta

1. Introducción

Objeto

Solunion se basa en la confianza que nuestros clientes, accionistas, empleados y la opinión pública depositan en la actuación y la integridad de la Compañía.

Esta confianza depende, esencialmente, de la conducta y aptitudes de nuestros empleados, responsables de departamento, jefes de equipo, directivos y consejeros (los “empleados”) y de su voluntad de trabajar conjuntamente para crear valor para nuestros clientes, accionistas y Solunion.

Debemos ser conscientes de que, en el desarrollo de nuestro quehacer profesional, algunas de nuestras actividades pueden afectar a la imagen y reputación de la empresa.

El Código se aplica a todos los empleados de Solunion, con independencia de su actividad, nivel de responsabilidad o ubicación geográfica, y es de obligado conocimiento y cumplimiento.

Por su parte, Solunion tiene la obligación y responsabilidad de asegurarse de que este Código es conocido y aceptado por todos los empleados de la Compañía, los cuales a su vez deben confirmar de forma expresa su conocimiento, por escrito y a través de los cauces de comunicación establecidos al respecto.

2. Nuestros valores

Fieles al espíritu de liderazgo con el que nace Solunion, haciendo realidad las perspectivas de futuro, tenemos unos valores que constituyen la guía de nuestra actividad.

Los valores son decisivos para construir nuestra estrategia. Nos dan consistencia, nos distinguen, nos hacen únicos y nos permiten responder siempre con eficacia. Partimos de una base muy fuerte fundamentada en la experiencia y el conocimiento de los profesionales que integran Solunion. Esta fortaleza debe proyectarse hacia el exterior teniendo claro quiénes somos y qué podemos aportar.

Solunion hace de los siguientes principios parte de su estrategia, su cultura y sus acciones cotidianas:

- **Confianza.** Solunion es el socio más fiable para sus clientes y distribuidores. Hacemos lo que decimos, cumplimos expectativas y mantenemos nuestras promesas.
- **Compromiso.** Nuestra cultura empresarial se basa en el espíritu de superación, en un afán de mejora derivado del fuerte grado de compromiso de nuestros empleados. Este es el principal factor para alcanzar éxito a largo plazo y crear valor añadido.
- **Integridad.** Asumimos y nos guiamos por los más altos valores éticos. Demostramos honestidad e integridad en todas nuestras acciones.
- **Espíritu innovador.** Somos versátiles a la hora de ofrecer soluciones que nos permitan identificar, evaluar y controlar el riesgo de crédito. Lo hacemos posible mediante procesos de innovación continua en nuestro modelo de negocio.

3. Código Ético y de Conducta

3.1 Relaciones con y entre los empleados

La conducta de todos los empleados debe basarse en los valores empresariales antes descritos, de forma que nuestro entorno laboral sea un ambiente de confianza que permita el desarrollo personal y profesional, y esté libre de ofensas, explotación de cualquier naturaleza, intimidación, acoso y discriminación.

Los empleados deberán cumplir todas las leyes, reglamentos y normas de los países en los que opera Solunion que resulten de aplicación en sus centros de trabajo, así como las directrices y políticas internas que les hayan sido comunicadas.

El contenido de este Código es de obligado cumplimiento para todas las personas que prestan sus servicios laborales para Solunion y deberá proyectarse en todas sus actuaciones profesionales.

3.2 Derechos Laborales

Solunion está comprometida con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, y de los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos, y muestra su apoyo a los diez principios contenidos en el Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact). El Pacto Mundial de Naciones Unidas es una iniciativa del Secretario General de Naciones Unidas y de las principales compañías multinacionales que promueve implementar diez Principios universalmente aceptados en las áreas de Derechos Humanos, Normas Laborales, Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas (ver anexo).

Solunion también promueve principios basados en la Diversidad y la Conciliación a través de una estrategia integral que es capaz de crear una plantilla profesional diversa y ofrece al empleado un entorno de desarrollo profesional y personal.

3.2.1 Desarrollo profesional basado en el rendimiento y el potencial

Solunion propicia un entorno de trabajo en el que los empleados estén informados sobre los objetivos estratégicos de la empresa y tengan la posibilidad de desarrollarse personal y profesionalmente.

Todos los empleados deben actuar con dedicación y de forma eficiente, racionalizando su tiempo de trabajo, lo que contribuirá a su crecimiento profesional y personal.

Todos los empleados deben implicarse personalmente en su desarrollo profesional, adaptando sus competencias y actualizando sus conocimientos, que deben compartir con sus compañeros.

En sus centros de trabajo, deberán actuar con honestidad, imparcialidad, dignidad e integridad, y deberán evitar cualquier conflicto entre sus intereses particulares y los de la empresa.

3.2.2 Respeto a las personas / No discriminación

Solunion considera que el respeto hacia los demás debe ser un elemento básico de la conducta de sus empleados. Por ello, Solunion no tolera la discriminación o el acoso en el centro de trabajo por motivos de edad, discapacidad, origen étnico, género, raza, tendencias políticas o actividades de representación de los trabajadores, religión u orientación sexual. Solunion promueve una cultura de comunicación en la que los puntos de vista de todas las partes implicadas son bien recibidos y apreciados. Los principales criterios de desarrollo profesional son el rendimiento y el potencial de los empleados.

Solunion ha aprobado un Protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso y la Discriminación en la empresa a través del cual se definen los principios y pautas de actuación que deben regir para prevenir y, en su caso, corregir este tipo de conductas.

Todos los empleados deben conocer y aplicar los principios contenidos en el protocolo para la Prevención y Tratamiento del Acoso y la Discriminación, y deben adoptar las medidas necesarias para garantizar su cumplimiento.

3.2.3 Igualdad de oportunidades

Solunion asume el compromiso de proveer un entorno de trabajo adecuado para que exista igualdad de oportunidades sin que exista ningún tipo de discriminación por razón de sexo, raza, ideología, religión, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social, y en el que se respete y valore la diversidad.

Todos los empleados deberán favorecer con su actuación entornos laborales donde se respeten los principios de igualdad de Solunion.

Todos los empleados que tienen responsabilidad profesional sobre otras personas deben ser objetivos en su selección y promoción, así como en el establecimiento de sus condiciones retributivas, en su capacitación y en su

evaluación, debiendo practicarse todas estas actuaciones en un marco libre de cualquier tipo de discriminación basado exclusivamente en el desempeño individual, la valía profesional y el rendimiento de la persona.

3.2.4 Conciliación de la vida laboral y personal

Solunion considera que el desarrollo integral de sus empleados es positivo tanto para ellos como para la empresa. Por ello, fomenta todas aquellas medidas encaminadas a mantener un equilibrio entre las responsabilidades familiares/ personales y profesionales de sus empleados.

En consecuencia, todos los empleados deben respetar la vida privada de los demás y facilitar el disfrute de las medidas de conciliación establecidas en la empresa.

3.2.5 Prevención de Riesgos Laborales

Solunion mantiene el compromiso de proporcionar entornos de trabajo seguros y saludables, garantizando así el derecho de las personas a la protección de su salud e integridad.

Todos los empleados de Solunion deben conocer y cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas en la empresa.

Todos los empleados tienen el derecho y el deber de comunicar, a través de los canales establecidos al efecto (Comité de Seguridad y Salud), cualquier situación en la que se esté poniendo en peligro la seguridad y salud de los trabajadores.

3.2.6 Protección y uso apropiado de los bienes de la empresa y de los recursos naturales

Solunion pone a disposición de sus empleados las instalaciones, los medios y las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido profesional, por lo que no deben utilizarse para otros fines.

No deberá hacerse un uso inadecuado para fines particulares ni deberán facilitarse a terceros los bienes e instalaciones, la documentación comercial, las herramientas de trabajo y demás materiales de valor o la propiedad intelectual de Solunion en la medida en que afecten negativamente a los intereses de la Compañía.

Al realizar su trabajo, los empleados procurarán proteger los recursos naturales y asegurarse de que se reduce al mínimo el impacto negativo potencial de las operaciones internas sobre el medio ambiente mediante el ahorro de los recursos y una planificación energética eficiente, la construcción y el

funcionamiento de los edificios y, por defecto, a través de la reducción y el reciclaje de residuos. Todos los empleados deberán tener en cuenta criterios tanto económicos como ecológicos y sociales en la selección de proveedores, material publicitario y servicios externos.

3.2.7 Confidencialidad de la información y protección de datos de carácter personal

Solunion tiene establecidas unas medidas de seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la integridad y la confidencialidad de la misma.

La información de Solunion es propiedad de la empresa y es esencial para el desarrollo y el éxito de su actividad.

Toda la información de Solunion relativa a clientes, accionistas, empleados, proveedores, planes estratégicos, información financiera, comercial, estadística, legal o de índole parecida debe ser considerada confidencial y tratada como tal.

La seguridad de la información es una actividad que compete a todos los empleados de Solunion, quienes deberán proteger la información de la empresa y desarrollar sus actividades asumiendo y aplicando las normas y procedimientos de seguridad establecidos.

Ningún empleado debe utilizar la información a la que tenga acceso por razón de su trabajo para fines distintos a los inherentes al desarrollo de su actividad profesional.

En el supuesto de que una persona no autorizada intente obtener información confidencial, los empleados implicados deberán poner esta circunstancia en conocimiento a través de los canales establecidos al efecto.

Todos los empleados de Solunion deben adquirir el compromiso de confidencialidad mediante la firma de la cláusula de confidencialidad establecida al efecto y actuar conforme al procedimiento establecido.

El tratamiento de los datos de carácter personal se realizará con sujeción a la normativa aplicable de protección de datos de carácter personal, con el objeto de garantizar y proteger las libertades públicas y los derechos fundamentales de las personas físicas, y especialmente de su honor e intimidad personal y familiar.

3.3 Relaciones con terceros

3.3.1 Imagen de la empresa y comunicación

Solunion considera que entre sus activos más importantes se encuentran su marca, su imagen y su reputación.

Todas las comunicaciones de Solunion deberán ser completas, objetivas, precisas, comprensibles y realizarse en tiempo.

La divulgación pública de información relativa a Solunion sólo podrá realizarse por los portavoces autorizados.

Ningún empleado podrá hacer uso del nombre y marca de Solunion para usos diferentes de los permitidos por la empresa sin pedir autorización previa a su responsable, que lo comunicará al departamento de comunicación.

Cuando un empleado haga una aparición en público o intervenga en un debate público de forma que pueda ser considerado como un representante de Solunion sin estar autorizado para ello, deberá precisar que interviene a título personal.

Todos los empleados deben velar por que su proceder no dañe la imagen y la reputación de Solunion.

3.3.2 Calidad del servicio, atención al cliente y competencia leal

Solunion se preocupa permanentemente por mejorar su oferta y la calidad de sus productos y servicios, así como por establecer relaciones de confianza y respeto mutuo con los clientes.

Por respeto a los clientes, Solunion manifiesta su compromiso de competir en el mercado de forma activa pero leal, respetando las normas de libre mercado y defensa de la competencia establecidas al efecto.

Todos los empleados deben tener como prioridad conseguir la excelencia en la calidad del servicio y en la atención al cliente interno y externo, gestionando con rapidez y rigor el cumplimiento de las obligaciones que se deriven de los contratos suscritos.

Todos los empleados de Solunion deben esforzarse por atender y entender al cliente, anticiparse a sus necesidades y satisfacerlas eficientemente, para lo cual deben facilitar información clara y veraz sobre los productos y servicios, para que pueda adoptar una decisión razonable, así como abstenerse de realizar acciones o declaraciones tendentes a inducir a error a los clientes o al mercado.

Ningún empleado deberá proporcionar información falsa o que induzca a error sobre la competencia, ni utilizarla para desarrollar actuaciones dirigidas a desprestigiar a los competidores.

3.3.3 Relación con proveedores

Para Solunion, las relaciones con los proveedores deben basarse en la calidad de los servicios y productos que ofrecen, y en la integridad de sus prácticas empresariales, garantizándose, además de una actuación socialmente responsable, la transparencia, la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos para su selección, según establezca en cada momento la normativa interna de contratación.

La selección y contratación de productos o servicios a terceros debe realizarse con criterios técnicos, ecológicos, profesionales y económicos objetivos, siempre atendiendo a las necesidades e intereses de Solunion, y cumpliendo con las normas internas de selección y contratación establecidas al efecto.

No se podrán establecer relaciones con proveedores que infrinjan la ley o los principios básicos contenidos en el presente Código Ético.

Ningún empleado de Solunion podrá recibir u ofrecer cantidades en concepto de comisiones o gratificaciones, ni regalos o favores de cualquier otra naturaleza por actuaciones que esté realizando en nombre de Solunion; se exceptúan los regalos de cortesía de valor simbólico o los de carácter publicitario, de acuerdo con lo establecido en las normas internas de contratación y gastos.

Los empleados deben situar los intereses de la empresa por encima de los suyos propios en cualquier negociación realizada en nombre de Solunion.

3.3.4 Relación con los socios comerciales

Las relaciones de Solunion con sus socios deben basarse en la lealtad e integridad de sus respectivas prácticas, la transparencia en la información, el espíritu de colaboración y la obtención de beneficio mutuo.

En consecuencia, los empleados de Solunion deberán actuar ante los socios respetando estos principios y de conformidad con las políticas de confidencialidad, antisoborno, corrupción y fidelidad.

3.3.5 Conflictos de intereses

Solunion considera como valor esencial la integridad del empleado. Por otra parte, esto es compatible con la posibilidad de que los empleados puedan realizar otras actividades empresariales o profesionales siempre que sean

legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados de Solunion, y siempre previa puesta en conocimiento de la Dirección.

Los empleados deberán abstenerse de participar en cualquier actividad profesional o personal que pueda dar lugar a un conflicto de intereses con su trabajo en Solunion. Asimismo, se abstendrán de representar a la empresa, intervenir o influir en la toma de decisiones de asuntos en los que, directa o indirectamente, ellos mismos, parientes cercanos o allegados tuvieran interés personal.

Los empleados que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses lo comunicarán, previamente a cualquier toma de decisión sobre el asunto de que se trate, a la Dirección de su empresa, a fin de que se adopten las medidas necesarias para evitar que su imparcialidad pueda verse comprometida.

Asimismo se puede producir un conflicto de intereses con respecto a los clientes de Solunion. En estos casos Solunion concede una alta prioridad a los intereses de los clientes, velando por la integridad y la profesionalidad de Solunion. Los conflictos de intereses potenciales deberán quedar identificados tan pronto como resulte razonablemente posible. Si no pueden evitarse, las situaciones de conflictos deberán ser tratadas con imparcialidad.

3.3.6 Tratamiento de reclamaciones

Solunion realizará un tratamiento de las reclamaciones de los clientes o los antiguos clientes rápida y equitativamente, y de conformidad con las leyes y reglamentos aplicables.

3.3.7 Informes financieros

Solunion está comprometida con la presentación de información financiera y de informes y comunicaciones públicas de forma íntegra, objetiva, precisa, comprensible y en tiempo. Todas las personas responsables en materia de finanzas, control y contabilidad de Solunion deberán poner en práctica este principio. Todos los profesionales financieros tienen la responsabilidad de establecer y mantener controles efectivos relativos a la comunicación de la información, así como procedimientos y controles internos sobre informes financieros de conformidad con sus funciones profesionales específicas en el seno de Solunion.

3.3.8 Anticorrupción y soborno

Solunion está en contra de aquellas prácticas no éticas dirigidas a influir de forma inapropiada sobre la actuación y voluntad de las personas para obtener ventajas.

En consecuencia, ningún empleado deberá admitir ni practicar sobornos, ni ofrecer beneficios en provecho de terceros que estén al servicio de cualquier organización (pública o privada) para obtener ventajas o realizar negocios, sea cual fuere su naturaleza, denunciando por los cauces establecidos cuantos usos de corrupción lleguen a su conocimiento.

Existen las siguientes reglas de conducta que contribuirán a evitar estas situaciones:

- Aceptación de regalos y otras ventajas: los regalos y favores de clientes son acordes, dentro de unos límites, con las prácticas comerciales corrientes. No obstante, pueden suponer un potencial conflicto de intereses y una amenaza para la reputación de Solunion.

Queda prohibido, como regla general, aceptar regalos y ventajas cuando sean contrarios a los intereses de Solunion o cuando puedan comprometer la independencia profesional de los empleados, ya sea real o aparentemente.

Podrán aceptarse regalos y otras ventajas cuando se cumplan las siguientes condiciones:

- Los regalos que no estén valorados en más de 40 euros para la Unión Europea. En otras zonas este importe se deberá adaptar a la moneda local. En caso de duda, deberá consultarse a la Dirección.
- Los regalos cuyo valor supere este límite y que no puedan rechazarse en atención a la relación comercial, deberán donarse a organizaciones benéficas.
- Como regla general, podrán aceptarse las invitaciones a comidas o cenas de negocio.

Las siguientes normas serán de aplicación respecto de invitaciones a acontecimientos no eminentemente comerciales como, por ejemplo: conciertos, representaciones de teatro, espectáculos deportivos, veladas y acontecimientos similares incluyendo seminarios y conferencias (entretenimiento):

- Como regla general, el empleado analizará si su participación en tal acontecimiento se adecua a las prácticas comerciales corrientes.

- Por lo general, esto implica que el anfitrión esté presente, la participación no se repita con frecuencia y que la persona que invita no corra con los gastos de viaje o alojamiento.
- En todos los casos, deberá informarse al responsable del Departamento.

Los regalos y las ventajas recibidos por los empleados pueden quedar sujetos a impuestos sobre la renta. En consecuencia, deberá prestarse atención para que los regalos y las ventajas reciban un tratamiento dentro de la Compañía acorde con las normas fiscales aplicables y con las prácticas administrativas en materia fiscal. En el caso de que los regalos y las ventajas estén sujetos a impuestos sobre la renta de las personas, puede ser conveniente cederlos inmediatamente a favor de organizaciones benéficas para evitar responsabilidades fiscales.

Los empleados sólo podrán aceptar objetos de valor o fondos de clientes en el marco de sus actividades cuando esté expresamente permitido por las directivas internas aplicables. La aceptación y el tratamiento de fondos y objetos de valor deberán adecuarse a las normas internas aplicables.

- Concesión de regalos y otras ventajas: la concesión de regalos y otras ventajas o invitaciones a acontecimientos no eminentemente comerciales (entretenimiento) son, dentro de unos límites, acordes con las prácticas comerciales corrientes y constituyen un medio legítimo para establecer y mantener una relación comercial. No obstante, estas actividades pueden representar un conflicto de intereses potencial y una amenaza para la independencia profesional de la otra parte de la relación comercial. En consecuencia, deberá prestarse atención especial para evitar que ni siquiera pueda parecer que existe un conflicto de intereses o para impedir cualquier posible impacto negativo en la reputación de la Compañía.

Así pues, se observarán las siguientes normas:

- No se concederá ninguna ventaja ni se hará ninguna invitación de representación con la intención de obtener indebidamente un trato comercial de favor, o que pueda parecer que persigue este objetivo o que da lugar a un conflicto de intereses.
- Las ventajas o invitaciones de representación no podrán contravenir los principios éticos comerciales y las reglas y normas sobre conformidad de su destinatario, o las normas comerciales locales. Antes de ofrecer tal regalo o invitación de entretenimiento, el empleado deberá conocer en profundidad estas normas y reglas.

- La concesión de cualquier tipo de ventaja deberá ser absolutamente transparente. Esto implica que las invitaciones serán dirigidas a y los regalos serán entregados únicamente en la dirección profesional de la otra parte y, además, deberán ponerse en conocimiento de la Dirección las invitaciones de entretenimiento que excedan de una comida de negocios ordinaria o la concesión de regalos valorados en más de 40 euros.

En caso de duda, deberá consultarse al Responsable de Cumplimiento. Esta regla se aplicará, en particular, para determinar si los honorarios por discursos, publicaciones o servicios prestados y el correspondiente reembolso de gastos son adecuados o no.

- Gratificaciones a Representantes de Instituciones Públicas: Los titulares de cargos públicos, representantes de instituciones públicas, miembros de servicios públicos o autoridades y políticos tienen encomendada la defensa del interés general. En consecuencia, no deberán recibir regalos, invitaciones u otras gratificaciones que pudieran cuestionar su independencia respecto de intereses comerciales.

Los representantes de instituciones públicas, así como los miembros de servicios públicos no deberán recibir regalos u otras gratificaciones dirigidos a ellos personalmente, ya sea directa o indirectamente.

No será este el caso de aquellos regalos o invitaciones que sean expresión del debido respeto hacia el cargo público o la actividad política. Tales regalos o invitaciones sólo se podrán hacer por el director general o por un miembro de la junta directiva, o en nombre de alguno de éstos.

En caso de duda, deberá obtenerse la autorización previa de la Dirección.

- Aportaciones de caridad y patrocinio: Las aportaciones de caridad, así como los pagos en concepto de patrocinio deberán ajustarse al marco del ordenamiento jurídico correspondiente y de la política corporativa vigente.
- Aportaciones políticas: Las aportaciones políticas y las contribuciones a partidos políticos están prohibidas.

3.3.9 Lucha contra el blanqueo/lavado de dinero y la financiación del terrorismo. Prohibición de actividades ilegales

Solunion no desea verse involucrada en ningún tipo de actividades ilegales, ya sea por clientes, terceros, agentes de ventas, contratistas comerciales o a

través de sus propios empleados y adoptará las medidas necesarias para evitar verse implicada en estas actividades.

Solunion está firmemente comprometida en la lucha internacional contra el blanqueo/lavado de dinero y la financiación del terrorismo y aplica una política de riesgos regida por el principio “conozca a su cliente”, en línea con las leyes y reglamentos aplicables.

Los empleados no deberán participar en ninguna actividad ilegal en relación con Solunion en sus centros de trabajo ni deberán permitir este tipo de actividades. Esta norma resulta de aplicación, en particular, en relación con toda violación de las normas de defensa de la competencia y con toda colaboración en la evasión de impuestos incluyendo, entre otras, cualquier tipo de complicidad en fraudes fiscales, ya se produzcan en el país del empleado o en otros países en los que opere Solunion.

4. Canal de Cumplimiento

Los principios y criterios de actuación contenidas en el presente Código Ético y de Conducta son de obligado cumplimiento. Sólo podrán alcanzarse los objetivos del presente Código con la colaboración de todos. Cumplir el presente Código Ético y de Conducta es una responsabilidad personal.

Cualquier empleado que observe una situación que pudiera suponer un incumplimiento o vulneración de cualquiera de los principios y normas éticas o de conducta establecidas en este Código, deberá comunicarlo a la Compañía a través del procedimiento establecido al efecto.

La Compañía conocerá y resolverá las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno, actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.

Todos los empleados tienen el deber de cooperar en las investigaciones que se lleven a cabo sobre posibles incumplimientos del Código.

Solunion garantiza que no habrá represalias por haber denunciado un incumplimiento del Código Ético y de Conducta, ni por haber participado en algún procedimiento de investigación.

Las decisiones del Comité de Cumplimiento son vinculantes para la empresa y para los empleados afectados.

5. Cumplimiento del Código Ético y de Conducta

El presente Código Ético y de Conducta refleja el principio de diligencia debida aplicado por Solunion para la prevención, detección y erradicación de irregularidades relacionadas con incumplimientos del Código y de las políticas internas y normativa aplicable, incluyendo aquellas que hacen referencia a ilícitos penales. Solunion tiene implantados modelos de control que analizan regularmente los riesgos en los asuntos contemplados en este Código, aseguran el conocimiento de las normas en la Compañía, definen responsabilidades y establecen procedimientos que permiten la notificación confidencial de irregularidades así como su resolución.

Del incumplimiento de cualquiera de los criterios de actuación contenidos en el presente Código Ético y de Conducta pueden derivarse sanciones legales y reglamentarias así como el descrédito del empleado, sus compañeros y Solunion. En supuestos de incumplimientos graves en materia regulatoria, los procedimientos sancionadores de las autoridades reguladoras pueden conllevar amonestaciones, multas y retirada o suspensión de permisos para realizar actividades comerciales. Además, la falta de cumplimiento constituye una quiebra de las obligaciones contractuales del empleado y puede traducirse en medidas disciplinarias adoptadas por Solunion.

Todos los empleados de Solunion pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código a través del correo electrónico cumplimiento@solunionseguros.com.

Anexo: Los diez Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas

Derechos Humanos

Las empresas deben:

1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia; y
2. Asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

Trabajo

Las empresas deben apoyar:

3. La libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva;
4. La eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción;
5. La erradicación del trabajo infantil; y
6. La abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Medio ambiente

Las empresas deberán:

7. Mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente;
8. Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental; y
9. Favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción

Las empresas:

10. Deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.