



CÓDIGO ÉTICO

2024 | 05



CONTENIDO

01	Mensaje del Director General del Grupo	P.3
02	Principios éticos del Grupo	P.4
03	Principios de los empleados	P.12
04	Procedimiento de denuncias	P.21

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO



ID Logistics es uno de los líderes europeos en logística contractual y desempeña un papel clave en su sector.

Esta posición de liderazgo nos obliga a cumplir una serie de compromisos para actuar como una empresa responsable y controlar nuestro impacto medioambiental, social y societario.

El éxito y el crecimiento del Grupo se fundamentan en el respeto a estos cuatro valores: solidaridad, espíritu emprendedor, exigencia y excelencia operativa.

Estos valores son el ADN de nuestro grupo y constituyen el marco que guía nuestras acciones e inspira nuestras decisiones.

Como grupo internacional, trabajamos a través de distintas sociedades y en varias zonas geográficas.

A medida que el Grupo se expande por todo el mundo, y con independencia de cuáles sean nuestras funciones y del país en el que operemos, debemos continuar promoviendo nuestros valores en interés de ID Logistics, respetando al mismo tiempo las leyes y normativas locales.

En un entorno altamente regulado y cada vez más exigente, la confianza que seamos capaces de inspirar es la clave para que el grupo siga creciendo.

El Código Ético es la herramienta que nos permitirá mantener nuestra reputación y hacer de nuestro Grupo un socio preferente en las relaciones comerciales.

Cada uno de nosotros, sea cual sea su posición jerárquica, su entidad o su zona geográfica de trabajo, debe promover y al mismo tiempo salvaguardar este Código Ético.

Sé que puedo contar con cada uno de ustedes para garantizar el respeto a estos principios.

Eric Hémar

Director General del Grupo

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

Este Código Ético establece los principios éticos que esperamos que respete cualquier persona o entidad que tenga relación con ID Logistics, en especial los administradores del Grupo, sus altos ejecutivos, los empleados de ID Logistics Group y sus filiales, así como joint ventures y demás socios comerciales. Está diseñado para garantizar que adoptamos, en nuestro trabajo diario, una actitud que cumple con toda la legislación que nos resulte aplicable y que respetamos los principios que siempre han sido la seña de identidad de ID Logistics y de los que depende nuestro éxito futuro, a saber:



Actuar

- con integridad, responsabilidad y ejemplaridad.
- como un actor respetuoso con el medio ambiente.



Respetar

- la dignidad y los derechos de todo el mundo.
- las leyes y los reglamentos.



Promover

- la excelencia operativa.

La adhesión a estos principios es una responsabilidad tanto individual como colectiva. La alta dirección tiene una mayor responsabilidad en este ámbito y, en virtud de su posición, debe ser especialmente vigilante con la aplicación de los principios recogidos en este Código Ético.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

1.1 Conducta General del Grupo

El cumplimiento de la ley es un elemento fundamental de nuestra forma de hacer negocios y de los valores que defendemos como empresa. Los administradores del Grupo, los altos ejecutivos, los empleados de ID Logistics y de sus filiales, las joint ventures y otras partes interesadas tienen el deber de cumplir con las leyes y reglamentos que les son de aplicación, tanto a ellos de forma individual como a ID Logistics como empresa.



Nuestro Grupo opera en todo el mundo. Sus operaciones están sometidas a las leyes y reglamentos de muchos países, incluidas las organizaciones supranacionales. No obstante, ID Logistics es un grupo gestionado desde Francia y cotizado en dicho país. Esto significa que, además de las leyes y reglamentos locales, puede que en ciertas ocasiones la legislación francesa pueda resultar aplicable a todas las entidades del Grupo.

Además, operar en distintas partes del mundo implica estar expuestos a una gran variedad de costumbres y leyes que pueden entrar en conflicto entre sí. Si por casualidad operamos en un país en el que las leyes o las prácticas locales no son tan estrictas como las recogidas en nuestro Código Ético y las políticas del Grupo, esperamos que nuestros administradores, altos ejecutivos y empleados del Grupo cumplan con las leyes locales que les incumben al tiempo que se comportan de una manera ejemplar siguiendo la conducta ética y profesional a la que ID Logistics se compromete

1.2 Participación Política

ID Logistics no pretende con sus actividades restringir en modo alguno la libertad de las personas para participar en actividades políticas. No obstante, estas actividades deben llevarse a cabo con la mayor discreción para que la empresa no se vea asociada de ninguna forma con movimiento político alguno. Además, la participación en actividades políticas debe ser compatible con la responsabilidad asignada al empleado y no debe perjudicar el cumplimiento de sus obligaciones ni afectar a su tiempo de trabajo.



1.3 Competencia Leal

ID Logistics compete lealmente en el mercado. No cometemos actos ilegales ni llevamos a cabo actos de competencia desleal a fin de conseguir un contrato o retener a un cliente. Eso exige que nuestros empleados se comporten de forma justa y honesta con clientes, proveedores, competidores y compañeros. Deben respetar los derechos de todas las partes.

El Grupo se propone cumplir la normativa de competencia aplicable en cada uno de los mercados en los que opera.



EJEMPLO

Durante un acto interprofesional uno de nuestros competidores me propone que lleguemos a un acuerdo sobre el futuro reparto de algunos mercados.

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

Ya sea en reuniones profesionales o fuera del ámbito profesional, nunca debemos tratar temas o intercambiar información que infrinja las leyes y reglamentos aplicables en materia de competencia o en cualquier otra materia.



ACTÚA

Si te encuentras en una situación así, retírate de la discusión.



DENUNCIA

No dudes en consultar al departamento jurídico, que te asesorará sobre la postura correcta que debemos adoptar.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

1.4 Responsabilidad Social

Creemos que nuestra conducta social y medioambiental debe guiarse por principios estrictos que orienten toda nuestra actividad empresarial para alcanzar así los objetivos financieros y no financieros del Grupo.



Los procesos de toma de decisiones y dirección estratégica deben ajustarse en todas las divisiones a los principios del Desarrollo Sostenible, es decir: eficiencia económica, equidad social, salud, seguridad, relaciones con las comunidades locales, derechos humanos y responsabilidad medioambiental.

Estos principios están diseñados para tener en cuenta a todas las partes interesadas:

- Para nuestros empleados: garantizando unas condiciones de trabajo seguras y un entorno laboral saludable que fomente al mismo tiempo el desarrollo profesional.
- Para las comunidades: manteniendo nuestra capacidad operativa gracias a la excelencia medioambiental y a las buenas relaciones con nuestros vecinos, basadas en una comunicación abierta y honesta, así como en iniciativas dirigidas a la comunidad.
- Para nuestros socios comerciales: estableciendo relaciones profesionales duraderas con nuestros clientes y proveedores, desarrollando servicios y tecnologías de primer orden que resulten sostenibles desde un punto de vista medioambiental, comunicándonos de forma regular y transparente con los accionistas.

ID Logistics trata de mejorar continuamente la forma en que desarrolla sus actividades para garantizar la sostenibilidad. Diseñamos e impartimos sesiones de formación y de sensibilización. Siempre que resulta posible, utilizamos medidas de evaluación cuantitativa para acreditar los progresos realizados hasta la fecha.

1.4.1 Actuación Medioambiental

La mejora continua de nuestra actividad medioambiental constituye una parte esencial del compromiso de ID Logistics con el Desarrollo Sostenible.

Dentro de la estructura descentralizada del Grupo, cada división y todas las divisiones locales que dependen de ellas son responsables de aplicar un sistema de gestión medioambiental.

También promovemos que los centros locales desarrollen y apliquen sistemas acreditados de gestión medioambiental y criterios específicos de medición siempre que es necesario.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



1.4.2 Derechos Humanos

Defendemos los derechos humanos tal y como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. ID Logistics respeta estos derechos en las operaciones que lleva a cabo en todo el mundo.

En todos los lugares donde operamos procuramos que la presencia de ID Logistics fomente las buenas relaciones y evite la aparición de conflictos civiles. Cuando estos derechos se ven amenazados, tratamos de hacer cumplir las normas internacionales y evitar situaciones que puedan interpretarse como tolerantes de las violaciones de los derechos humanos. Procuramos que nuestros equipos e instalaciones se utilicen siempre respetando estos derechos.

Por último, tratamos de apoyar el desarrollo de iniciativas destinadas a promover una mayor comprensión de los valores inherentes a los derechos humanos, especialmente cuando estas iniciativas se dirigen a ayudar a las comunidades locales.



1.4.3 Respeto a las Personas

Esperamos que todos los administradores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics traten a sus colegas con profesionalidad, respeto mutuo y confianza, respetando también su dignidad personal.

Teniendo en cuenta lo que este compromiso supone, no toleramos ningún tipo de discriminación, en especial la discriminación por razón de sexo, religión, origen, edad, orientación sexual, aspecto físico, enfermedad, discapacidad u orientación política. Además, ID Logistics prohíbe todo comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de las personas y, en especial, el acoso, cualquiera que sea su forma.

EJEMPLO

Una persona de mi departamento es objeto de comentarios inapropiados sobre su aspecto físico proferidos por otro compañero. Aunque estos comentarios se hacen en tono de broma, me avergüenza escucharlos, pues creo que pueden herir a mi compañero.

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

La actitud de tu compañero va en contra de los principios éticos del Grupo en materia de respeto a las personas.



ACTÚA

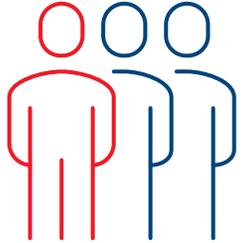
No dudes en denunciar esta situación...



DENUNCIA

...a tu superior jerárquico, al responsable de recursos humanos o al Director de Compliance a través del enlace de denuncias que aparece a continuación. Ellos podrán verificar rápidamente los hechos y, en caso de ser necesario, adoptar las medidas correctoras adecuadas siguiendo la normativa aplicable.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



1.4.4 Diversidad e Igualdad

Una de las fortalezas de ID Logistics es la diversidad de su plantilla, formada por hombres y mujeres de muchas nacionalidades y orígenes diferentes que trabajan juntos y comparten objetivos comunes. Fomentar la diversidad del personal es uno de los principales compromisos del Grupo con sus empleados.

En este sentido, ID Logistics hace todo lo posible por construir una cultura inclusiva en la que todos los empleados sean valorados por sus diferentes conocimientos, habilidades, experiencia, cultura y procedencia. En ID Logistics también desarrollamos programas que fomentan el empleo de las personas discapacitadas. En su condición de empleador, ID Logistics fomenta prácticas de empleo justas en todo el mundo, prácticas que respetan la igualdad de oportunidades para todos los empleados tanto en términos de contratación como de desarrollo profesional.

1.4.5 Salud y Seguridad



Todos los empleados deben contribuir a crear un entorno de trabajo seguro. El estricto cumplimiento de las leyes y las normativas locales resulta esencial en todo el mundo. ID Logistics se compromete, además, a definir y aplicar normas, directrices, procedimientos y sistemas globales que no solo tienen por objeto el cumplimiento de la legislación aplicable, sino que también establecen y difunden buenas prácticas profesionales. Construir una cultura de la seguridad es uno de nuestros objetivos que exige la formación continua de los directivos y un alto nivel de participación de todos los empleados en su lugar de trabajo.

Para ello ayudamos y fomentamos que se identifiquen, se evalúen y se gestionen los riesgos inherentes a nuestras actividades. Evaluamos nuestras actividades mediante informes internos y auditorías externas e internas realizadas por el personal operativo y/o la sede central.

Velamos por proteger la salud y el bienestar de todos los empleados en el lugar de trabajo. Una plantilla sana es una pieza esencial en el éxito del Grupo. Trabajamos para reducir cada año los posibles casos de enfermedad laboral utilizando mejores sistemas de identificación, evaluando más exhaustivamente los riesgos y aplicando mejores medidas de prevención en el lugar de trabajo.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



1.5 Sindicatos y Representantes de los Trabajadores

Buscamos constantemente crear relaciones justas, transparentes y constructivas con nuestros empleados y sus representantes. No toleraremos ninguna forma de discriminación de los empleados, estén o no afiliados a un sindicato. Respetamos sus derechos a formar parte de un sindicato o a afiliarse y a negociar y firmar convenios colectivos, respetando su libertad de expresión tanto individual como colectiva conforme establecen las leyes y normativas aplicables. Respetamos su derecho a afiliarse o no a asociaciones y/o sindicatos, así como su derecho a tomar decisiones informadas e independientes de acuerdo con lo previsto en la ley. Creemos que estas leyes y reglamentos recogen los conceptos fundamentales establecidos en los Convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Pensamos que las reuniones y el debate deben servir de base para resolver cualquier dificultad. La dirección del Grupo y los representantes de los trabajadores deben alertar lo antes posible de las dificultades que encuentren o del incumplimiento de los principios que se describen en este Código Ético. Para que este principio de alerta temprana resulte efectivo, la dirección local de la empresa y los representantes de los trabajadores deben mostrar voluntad de comunicación a fin de evitar que las dificultades que puedan surgir lleguen a convertirse en conflictos laborales.



1.6 Documentación Financiera

El Grupo se compromete a garantizar que la información financiera que presenta sobre sus actividades en cualquiera de sus formas (informes anuales, comunicados de prensa, presentaciones públicas) sea exacta, veraz y pertinente.



1.7 Protección de Datos Personales

ID Logistics se compromete a proteger y respetar la naturaleza de la información personal que recoge y que le es transmitida. El uso de esta información por parte del Grupo y sus empleados debe ajustarse a las disposiciones legales y reglamentarias vigentes (incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea o RGPD), incluso en lo que respecta a su recopilación, tratamiento, uso, distribución, almacenamiento o incluso al derecho de los interesados de acceder o rectificar sus propios datos. Toda persona debe poder ejercer los derechos relativos a sus datos personales.

PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADOS

2.1 Integridad y Normas de Conducta Profesional

Actuar de forma ética no consiste solo en cumplir las leyes y reglamentos que rigen nuestra actividad empresarial. También implica ajustarse a las normas más estrictas de calidad e integridad personal, incluido el trato justo e igualitario a terceros. Este comportamiento nos ayuda a tomar decisiones mejor informadas y a evitar infringir inadvertidamente las leyes que nos son aplicables, así como las políticas del Grupo. De esta forma reducimos el riesgo de sanciones, acusaciones o condenas que afecten al Grupo o a las personas que forman parte de él. Así, además, mantenemos el valor del Grupo para los accionistas.



Todos los empleados de ID Logistics deben respetar y aplicar las leyes del país en el que trabajan. No obstante, más allá de estas obligaciones, debemos tratar de mantener la confianza de las partes interesadas en nuestras actividades, incluidos nuestros colegas, clientes y accionistas, así como de cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestra actividad.

Si somos percibidos claramente como un grupo que mantiene un alto nivel de ética profesional, ello aumentará nuestra reputación de integridad, lo que a su vez nos ayudará a ganar y conservar la lealtad tanto de nuestros clientes como de nuestros empleados.

2.2 Prevención de Conflictos de Intereses

Un conflicto de intereses, potencial o real puede dañar gravemente la reputación del Grupo. Por lo tanto, los empleados deben prevenir o evitar cualquier situación que cree o pueda crear un conflicto real o aparente entre sus intereses personales y los del Grupo.

Existe conflicto de intereses cuando un empleado o uno de sus familiares o allegados puede beneficiarse personalmente de una transacción realizada en nombre de la empresa con un cliente o un proveedor en particular. Lo mismo sucede si un empleado intenta contratar o hacer que se contrate, como proveedor especialmente, a una empresa en la que él o un familiar o allegado tiene, directa o indirectamente, un interés económico o personal.

Todos los administradores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics tienen un deber de lealtad hacia el Grupo y no deben participar en ninguna actividad que entre en conflicto o compita con sus intereses. Deben revelar cualquier situación que represente un posible conflicto de intereses. Deben informar a su superior de todas las medidas adoptadas para asegurarse de que dicha situación no presenta ningún riesgo de conflicto.

EJEMPLO

Un miembro de mi familia dirige una empresa de seguridad. Como responsable de la selección, ¿puedo sugerirle que participe en el concurso?

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

Existe conflicto de intereses cuando un empleado intenta contratar o hacer que se contrate, como proveedor especialmente, a una empresa en la que él o un familiar o allegado tiene, directa o indirectamente, un interés económico o personal.



ACTÚA

En tal situación debes informar a...



DENUNCIA

...tu superior sobre su relación con ese posible proveedor para que la decisión se tome de forma objetiva e informada y que te abstengas de participar en el proceso de decisión.

PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADOS

2.3 Lucha contra la Corrupción y el Tráfico de Influencias

ID Logistics aplica en todo el Grupo un principio de tolerancia cero frente a la corrupción, ya sea activa o pasiva (es decir, si uno es corruptor o corrompido), pública o privada. El Grupo condena firmemente toda forma de corrupción y de tráfico de influencias, tanto en el marco de las relaciones con entidades públicas como en el de las relaciones privadas con sus distintos socios, estando plenamente comprometido en la lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias.

La corrupción se define como el hecho, cometido por una persona pública o privada (ya sea una empresa o un particular) de solicitar, aceptar, ofrecer o dar, directa o indirectamente, una ventaja con el fin de realizar, retrasar u omitir un acto que afecte al ejercicio normal de una función.

El tráfico de influencias se refiere al hecho cometido por una persona de utilizar o abusar de su influencia real o supuesta para obtener distinciones, empleos, mercados, exenciones o cualquier otra ventaja favorable de una administración pública (nacional o internacional).

Por lo tanto, el Grupo espera que ninguno de sus empleados:

- acepte u ofrezca nada, ya sea dinero en efectivo, una reducción de precio, un regalo, invitaciones, servicios o ventajas de ningún tipo, incluido el patrocinio o la esponsorización de empresas; - que puedan considerarse influyentes o que puedan influir en el beneficiario o en determinadas decisiones empresariales;
- ofrezca o acepte regalos o invitaciones salvo los que están autorizados por los Procedimientos de Regalos e Invitaciones, Donaciones y Patrocinios del Grupo (o sus variantes locales);
- efectúe ningún pago de facilitación, realizando pagos de pequeña cuantía a funcionarios administrativos con el fin, en concreto, de desbloquear o acelerar la tramitación de determinados servicios administrativos corrientes, ni
- utilice nunca los fondos o activos del Grupo para efectuar, directa o indirectamente, pago alguno en beneficio de un partido político o de una persona que tenga o aspire a un cargo electivo.

Si un administrador del Grupo, un alto ejecutivo o un empleado tiene alguna duda sobre la validez de un pago que le sea solicitado, debe hablar con su superior, con el Director de Compliance del Grupo o con el Departamento de Asesoría Jurídica antes de realizar dicho pago.



EJEMPLO

Al firmar un contrato, uno de nuestros proveedores quiere ofrecerme un regalo de un valor importante. No queriendo arriesgarme a dañar las buenas relaciones que hemos podido establecer, me pregunto qué comportamiento debería adoptar en esta situación

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

El Grupo espera que todos sus empleados: acepten únicamente aquellos regalos o invitaciones autorizados en el Procedimiento de Regalos e Invitaciones del Grupo (o sus variantes locales).



ACTÚA

Por principio, debes rechazar cortésmente cualquier regalo de este tipo, mencionando el procedimiento del Grupo sobre Regalos e Invitaciones.



DENUNCIA

Si tienes alguna duda, debes comunicársela a su superior o al Director de Compliance del Grupo, o al Departamento Jurídico para que puedan tomar una decisión al respecto de forma objetiva e informada.

EJEMPLO

Un asesor local me pide que anticipe una cantidad de dinero para agilizar los trámites con la administración dirigidos a obtener una autorización para operar.

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

El Grupo espera que ninguno de sus empleados:
efectúe ningún pago de facilitación, haciendo pagos de pequeña cuantía a funcionarios administrativos con el fin, en concreto, de desbloquear o acelerar la tramitación de determinados servicios administrativos corrientes.



ACTÚA

Por principio, nunca debes aceptar que se entregue a una persona, o reciba dinero o cualquier otro objeto de valor de una persona, para facilitar los trámites seguidos ante una administración pública.



DENUNCIA

Si tienes alguna duda debes comunicársela a su superior, al Director de Compliance del Grupo o al Departamento Jurídico para que puedan tomar una decisión al respecto de forma objetiva e informada.

EJEMPLO

Un directivo de una filial intenta sobornar a un potencial cliente para que le seleccione o le de ciertas ventajas en una licitación.

¿Cómo debo actuar?



RECUERDA

El Grupo espera que ninguno de sus empleados:
proponga nada que pueda interpretarse como una influencia o como un intento de influir sobre el beneficiario o sobre determinadas decisiones empresariales.



ACTÚA

Nunca debes ofrecer un regalo o una invitación durante una licitación. Debes respetar el procedimiento de licitación y el principio de libre competencia.



DENUNCIA

Si tienes alguna duda debes comunicársela a su superior, al Director de Compliance del Grupo o al Departamento Jurídico para que puedan tomar una decisión al respecto de forma objetiva e informada.

PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADOS

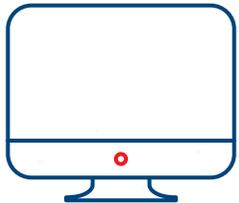
2.4 Uso de los Bienes de ID Logistics

Todos los administradores, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics son responsables de usar correctamente y proteger los equipos y recursos del Grupo. Estos recursos deben utilizarse siguiendo sus políticas y directrices.

El hardware de ID Logistics, incluidos los sistemas de información y de comunicaciones, está destinado a un uso profesional. Se puede tolerar un uso personal limitado de los sistemas de información y de comunicaciones de acuerdo con las prácticas específicas de cada entidad del Grupo y teniendo en cuenta la privacidad.

Queremos recordar a todos los administradores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics que el Grupo está legalmente autorizado, en el curso ordinario de su actividad y de conformidad con los principios de protección de datos, a leer cualquier contenido recibido o enviado a través de las herramientas de comunicación que ID Logistics pone a su disposición. Aunque el Grupo toma todas las medidas necesarias para evitar el acceso a los mensajes personales contenidos, recibidos o enviados a través de dichos dispositivos, ningún administrador, alto ejecutivo o empleado del Grupo ID Logistics puede oponerse a que sus mensajes profesionales sean revisados alegando que también hay información personal contenida, recibida o enviada a través de las herramientas de comunicación proporcionadas por ID Logistics.

Además, los administradores, altos ejecutivos y empleados del Grupo ID Logistics deben hacer lo posible para proteger todos los equipos pertenecientes al Grupo de cualquier deterioro, alteración, fraude, pérdida o robo.



PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADOS

2.5 Confidencialidad de la Información y Propiedad Intelectual

La información confidencial relativa a las actividades del Grupo representa un activo de gran valor para ID Logistics. En esta información se incluye, no solo la propiedad intelectual o industrial como los secretos comerciales y los conocimientos técnicos, sino también la información que no es pública sobre la estrategia y los resultados financieros, la información técnica y comercial sensible del Grupo, así como todos los datos personales y los datos tratados por el departamento de recursos humanos.



Si los administradores, altos ejecutivos y empleados del Grupo poseen o tienen acceso a información confidencial, son responsables de la protección y el correcto uso de la misma. Deben garantizar que dicha información solo se comparte con otras personas autorizadas. La divulgación accidental de información confidencial puede ser tan perjudicial como la divulgación intencionada, por lo que las personas con acceso a información confidencial deben estar especialmente atentas a lo que dicen y hacen en su trato diario con clientes u otros terceros que tengan relación con el Grupo, así como en sus relaciones sociales. También deben estar vigilantes cuando utilicen herramientas y sistemas de comunicación para asegurarse de que no permiten que personas no autorizadas accedan a información confidencial, ni siquiera involuntariamente.

Las mismas obligaciones se aplican a la información confidencial recibida de terceros que la hayan confiado a ID Logistics, obligaciones que continuarán vigentes cuando las personas en cuestión hayan abandonado el Grupo.

2.6 Protección de la Imagen del Grupo

La calidad de la imagen institucional del Grupo, así como la reputación de sus productos y servicios, son condiciones esenciales para su sostenibilidad. Los empleados del Grupo, conscientes de su importancia, deben contribuir a una reputación positiva del Grupo, deben abstenerse de participar en cualquier acto denigratorio y no deben iniciar ni apoyar ninguna acción de boicot, comunicar de forma negativa o llevar a cabo ninguna acción desfavorable para el Grupo, sea cual sea su naturaleza, incluso mientras utilicen las redes sociales en Internet.



Asimismo, con el fin de preservar la imagen del Grupo, todos los administradores, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics únicamente deben utilizar la ropa de trabajo de la empresa en la que aparezca el logotipo de ID Logistics con fines estrictamente profesionales.

Además, ninguna persona no autorizada podrá realizar comunicaciones externas. Toda comunicación debe estar sometida a la autorización previa del responsable directo que debe informar a las autoridades competentes.

PRINCIPIOS DE LOS EMPLEADOS



2.7 Prevención del Uso Indebido de Información Privilegiada

Los administradores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics que posean o tengan acceso a información privilegiada que no esté a disposición del público no deben comprar ni vender acciones u opciones sobre acciones de ID Logistics. Estas restricciones también se aplican a cualquier persona que mantenga una relación estrecha con los administradores del Grupo, los altos ejecutivos y los empleados de ID Logistics.

Se considera información privilegiada toda aquella información que, de ser conocida, podría afectar a la cotización de las acciones del Grupo. Esa información se considera "pública" si se ha difundido de una forma efectiva y está se encuentra a disposición del público.

Entre la información privilegiada puede incluirse, entre otras cosas, la adquisición o pérdida de contratos, la situación de la empresa, sus datos financieros, los cambios previstos en los dividendos pagados o los beneficios generados, los compromisos o controversias financieras importantes, las fusiones o adquisiciones en curso o en fase de estudio, las estrategias comerciales del Grupo o los cambios previstos en la cúpula ejecutiva.

También es ilícito revelar información privilegiada con independencia de que la persona a la que se revele tenga o no la intención de comprar o vender acciones de ID Logistics o de que la revelación de dicha información dé lugar a un beneficio económico.

PROCESO DE DENUNCIAS

ID Logistics fomenta la transparencia para garantizar la eficacia de los principios y valores recogidos en este Código. Por ello, animamos a los administradores del Grupo, a los altos ejecutivos y a los empleados de ID Logistics a que informen a sus superiores, al Director de Compliance del Grupo o a los representantes de los Departamentos Jurídico, Financiero o de Recursos Humanos cuando tengan conocimiento de cualquier infracción del Código Ético o crean que se ha cometido o se está cometiendo una infracción del Código Ético. En caso de duda, les sugerimos que pidan consejo a estas mismas personas sobre cómo deben proceder en las situaciones contempladas en este Código.

Asimismo, ID Logistics pone a disposición de los administradores del Grupo, altos ejecutivos y empleados (así como de todas las demás partes interesadas externas) un canal de denuncias profesionales que les permite informar, de buena fe y sin compensación económica alguna, acerca de aquellos hechos de los que tengan conocimiento personal y entren dentro del ámbito del procedimiento de denuncias del Grupo.

El enlace para presentar denuncias está disponible en la siguiente dirección:

<https://idlogistics-ethics.signalement.net>

Las normas relativas al funcionamiento del sistema de denuncias profesionales y las garantías ofrecidas a los empleados en el marco de su utilización aparecen descritas en un documento específico llamado "Procedimiento de denuncia profesional de ID Logistics".

No se adoptará ninguna sanción ni medida discriminatoria contra las personas que utilicen este sistema de denuncias de buena fe y sin intención de perjudicar.

ID Logistics protege tanto al denunciante como a las personas que facilitan la denuncia, garantizando la confidencialidad de la identidad del denunciante, de los hechos objeto de la denuncia y de las personas denunciadas.

Por otra parte, el uso abusivo del sistema, en especial en forma de información difamatoria (información que se sabe que es total o parcialmente inexacta) o realizada de mala fe, expone a su autor a las acciones judiciales previstas en la ley y a sanciones disciplinarias.

