



CODIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

Gobernanza

Normativas y Políticas de obligado cumplimiento

Edición 07

Fecha: 21/05/2025

Control de versiones

Nº EDICIÓN	NATURALEZA DE LA MODIFICACIÓN	FECHA
1	Lanzamiento inicial	05/10/2007
2	Cambio en el formato del documento	26/07/2019
3	Revisión y actualización en cumplimiento con el Protocolo de Prevención de Delitos implantado por la compañía.	05/12/2019
4	Se suprimen apartados relacionados con seguridad de la información puesto que se desarrollan en detalle en la Normativa de seguridad de la información de la Organización (conforme al ENS e ISO 27001). Se referencia dicha normativa en el apartado 8.	10/11/2020
5	Revisión general del documento	30/01/2023
6	Adaptación del documento a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.	25/10/2023
7	Revisión general del documento y reestructuración de los apartados. Se incluyen referencias a las principales políticas de COS.	21/05/2025

Detalles del documento

Publicado por	COS Global Services
Área o Proceso	Gobernanza
Nombre del documento	Código de Ética y de conducta empresarial
Versión	7
Fecha	21/05/2025
Estado	Vigente
Autor	Elena Diaz Barcenilla
Revisado por	Comité Ética y Compliance
Aprobado por	Laura Gómez Moral

Índice

<u>MENSAJE DE LA DIRECCIÓN GENERAL.....</u>	<u>5</u>
<u>NUESTROS VALORES.....</u>	<u>6</u>
<u>PRINCIPIOS CLAVE DE NUESTRA CONDUCTA EMPRESARIAL</u>	<u>7</u>
<u>COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES Y CONSULTAS</u>	<u>8</u>
<u>ALCANCE Y OBJETIVOS DE ESTE CÓDIGO</u>	<u>9</u>
<u>NUESTRO COMPROMISO.....</u>	<u>10</u>
1. CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO	10
2. NUESTRO CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y BUENAS PRÁCTICAS	15
3. NUESTRA CONDUCTA CON TERCEROS Y EL MERCADO	18
4. NUESTRA CONDUCTA EN LA COMUNIDAD.....	20
<u>INTERPRETACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO</u>	<u>22</u>

Mensaje de la Dirección General

“En COS, no solo desarrollamos soluciones tecnológicas innovadoras: construimos un futuro más sostenible, justo y respetuoso. Creemos firmemente que el éxito no se mide solo en resultados financieros, sino también en cómo logramos esos resultados.

*Este Código de Ética y Conducta Empresarial no es un simple documento. Es una guía viva que refleja nuestros valores, nuestra forma de trabajar y el compromiso que tenemos con nuestros clientes, nuestros socios, el planeta y entre nosotros como equipo. Aquí encontrarás **principios claros que nos ayudan a tomar decisiones responsables, actuar con integridad y mantener la confianza que tanto valoramos.***

*Cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de actuar con ética y de acuerdo con estos principios en todo momento. **Si en algún momento observas una conducta que no esté alineada con nuestros valores o que pueda representar una irregularidad, te animamos a reportarla a través de nuestro canal ético.** Este canal es confidencial, seguro y está diseñado para proteger a quienes actúan con integridad.*

Trabajamos en un entorno dinámico, donde la tecnología cambia rápido, pero nuestros valores son constantes. Defendemos desde nuestros inicios la economía circular, que nos impulsa a hacer más con menos, cuidando los recursos y generando un impacto positivo en el planeta y en la sociedad.

Sigamos construyendo juntos una empresa que no solo hace bien las cosas, sino que también hace el bien.”

Laura Gomez Moral
Directora General COS Global Services



Nuestros valores

Nuestros valores guían nuestro trabajo diario y definen nuestra identidad empresarial.



Confianza

Base de nuestras relaciones con clientes y colaboradores.



Flexibilidad

Adaptación ágil a necesidades tecnológicas cambiantes.



Implicación

Compromiso total con los objetivos de nuestros clientes.



Experiencia

Respalados por años de trayectoria en el sector tecnológico.



Profesionalidad

Excelencia en cada servicio y solución que ofrecemos.



Transparencia

Comunicación clara y honesta en todos nuestros procesos.



Esfuerzo

Dedicación constante para superar expectativas.

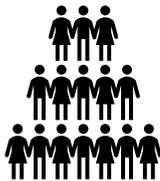
Principios clave de nuestra conducta empresarial

Nuestros valores impulsan tres principios clave que rigen la conducta empresarial de todas las personas sujetas a este Código:



Cumplimiento de la ley.

Las actividades de COS se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa vigente en cada momento.



Respeto de los derechos humanos. Todas las actuaciones llevadas a cabo por COS y sus personas trabajadoras se ajustarán estrictamente a los derechos humanos recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos. La Política de Derechos Humanos de COS se halla en consonancia con los principios y normas internacionales



Integridad.

Las actividades empresariales y profesionales de COS y de sus personas trabajadoras se basarán en los valores de integridad, honestidad, la prevención de cualquier tipo de corrupción y el respeto a las circunstancias y necesidades individuales de cada una de las personas implicadas.

Comunicación de Irregularidades y consultas

Con la aprobación de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se transpone al Derecho español la Directiva “*Whistleblower*” (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

Esta Ley establece un Sistema Interno de Información que abarca al Canal entendido como buzón o cauce de recepción de la información. Además, permite las informaciones anónimas y protege a las personas que las comunican, protección que también se extiende al artículo 24.1 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantías de los Derechos Digitales.

COS pone a disposición los siguientes canales de comunicación con sus grupos de interés, tanto externos como internos, fomentando así una cultura de comunicación abierta, fluida y transparente:

- **Canal Ético o Canal de Denuncias.** Canal de comunicación a través del cual se puede poner en conocimiento de la Organización consultas o sospechas de incumplimientos o infracciones. Este canal se encuentra disponible en:
 - Intranet de la empresa: para empleados
 - Portal del empleado: para empleados
 - Página Web corporativa: para empleados y terceras partes

Canal Ético de COS

En este sentido, **todas las personas trabajadoras deberán permanecer vigilantes ante la posible incursión de cualquier otro empleado en conductas merecedoras de reproche en el ámbito del presente Código de Conducta y deberán, en su caso, reportarlo en la forma en la que expresamente se establezca en este canal.**

Más información:

[POLÍTICA DEL CANAL ÉTICO](#)



Alcance y Objetivos de este Código

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial es el instrumento principal destinado a mantener la ética y los principios de la Compañía.

Este Código define las normas de conducta para todas las actividades comerciales, legales y éticas realizadas cotidianamente, y se provee como una herramienta y guía para relacionarse con clientes, proveedores y socios; interactuar con la competencia; decidir sobre cuestiones del área financiera; y negociar acciones en nombre de COS trascendiendo el mero cumplimiento de los requisitos legales.

COS solamente puede mantener durante tanto tiempo su reputación como socio comercial y profesional gracias a que se conduce con integridad, respeto y responsabilidad en todas las actividades comerciales que emprende. Por lo tanto, COS espera que todos sus colaboradores cumplan con el Código en todo momento.

Un Código de conducta no puede ni debe proporcionar procedimientos detallados para conducirse en todas las situaciones. Por lo tanto, los respectivos superiores inmediatos actuarán como punto de contacto para asuntos que requieran aclaración, así como para situaciones problemáticas o conflictivas.

El presente Código se encuadra en el objetivo prioritario de la compañía de promoción de una verdadera y efectiva **cultura de cumplimiento legal y especialmente de vigilancia y persecución de las conductas que puedan constituir infracciones de tipo penal**. En este sentido, la compañía cuenta con un Protocolo de Prevención de Delitos en el cual se identifican una serie de conductas prohibidas expresamente en el seno de la compañía, todas ellas de conformidad con la legislación vigente y con lo establecido en el presente Código.

El incumplimiento de este Código y, en todo caso, lo establecido en el citado Plan de Prevención de Delitos, podrá ocasionar una revisión de su desempeño, lo cual puede tener consecuencias que afecten al empleado y, posiblemente, derivar en acciones legales civiles o penales, si fuera necesario, así como el inicio de un procedimiento para acordar el despido disciplinario de la persona trabajadora que incurra en infracciones de lo establecido en el mismo, siempre que se trate de infracciones que, de acuerdo con lo establecido en el Protocolo de Prevención de Delitos y, en concreto, en el mapa de riesgos penales, constituyan un ilícito penal.

Nuestro compromiso

COS y nuestros profesionales tienen el compromiso ineludible de cumplir con los Valores en todo lo que hacen y de actuar siempre de manera legal, ética, y en aras del interés público. Por ello, nuestros Valores están presentes en nuestros compromisos.

Nuestro cumplimiento de las leyes, regulaciones y normas profesionales y de calidad aplicables es fundamental, pero nuestros compromisos van más allá del cumplimiento de estas obligaciones proyectándose en sentido más amplio con clientes, con nuestros compañeros y con el conjunto de la sociedad.

De acuerdo con nuestros valores y los principios que rigen nuestra conducta empresarial, COS asume los compromisos que se enumeran a continuación.

1. CONDUCTA EN EL LUGAR DE TRABAJO

Respeto a los Derechos Humanos

Todas las acciones llevadas a cabo por COS y sus personas trabajadoras respetarán estrictamente los derechos humanos. La Política de Derechos Humanos de COS se halla en consonancia con los principios y normas internacionales.

COS no permite el trabajo infantil ni forzado. Por lo tanto, no se utilizará mano de obra infantil o forzada ni se incluirá a sabiendas en nuestra actividad comercial ningún producto o servicio procedente del trabajo infantil o forzado. COS exige que este compromiso se cumpla estrictamente en toda su cadena de valor, incluidos empleados, socios, proveedores y cualquier otro tercero con el que realice negocios.

COS se ha sumado al Pacto Mundial de las Naciones Unidas, comprometiéndose de esta manera a apoyar el proyecto internacional a través de sus actividades. Toda persona trabajadora deberá colaborar para garantizar el cumplimiento de los 10 principios del Pacto Global de Naciones Unidas:

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados internacionalmente.
2. Asegurarse de no ser cómplices de abusos de los derechos humanos.
3. Las empresas deben respetar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.
5. La abolición efectiva del trabajo infantil.
6. La eliminación de la discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales.
8. Adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.
9. Fomentar el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.



Mas información:

POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS

Compromiso con la Seguridad y Salud

COS se compromete a proporcionar un entorno de trabajo seguro. Todas las personas trabajadoras de COS deben cumplir estrictamente las normas de seguridad y salud para protegerse a sí mismo y a los demás. COS hará todo lo posible para que las medidas de prevención de riesgos laborales se actualicen periódicamente, y para que sean conocidas por todas sus personas trabajadoras, y cumplirá estrictamente toda la legislación aplicable en materia de seguridad y salud.

COS exigirá que los terceros con los que mantiene relaciones comerciales que sigan las mejores prácticas en materia de seguridad y salud.

Mas información:

POLÍTICA DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Compromiso con la diversidad y la inclusión

COS se compromete a crear y mantener un entorno inclusivo con diversidad cultural, de origen y perspectivas. Todas las personas trabajadoras de COS se tratarán con respeto, independientemente de la antigüedad o la jerarquía corporativa. No se tolerará ninguna conducta abusiva, hostil u ofensiva, ya sea verbal o física.

Mas información:

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Compromiso con unas prácticas laborales justas

Todas las personas trabajadoras de COS deben disfrutar de igualdad de oportunidades en el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su género, color, raza, etnia, religión, nacionalidad, edad, discapacidad, embarazo, orientación sexual, identidad y expresión de género o cualquier otra característica personal o social protegida por leyes, reglamentos o normativa (local) y disfrutarán de un lugar de trabajo libre de acoso y discriminación de cualquier tipo. Todas las decisiones laborales, como la contratación, la promoción, la remuneración, el despido y las oportunidades de desarrollo profesional, se basarán en criterios objetivos y evaluaciones adecuadas

Mas información:

POLÍTICA DE DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

Compromiso con un entorno laboral respetuoso

Toda persona tiene derecho a recibir un trato cortés, respetuoso y digno y a un ambiente de trabajo sin acoso ni discriminación de ningún tipo.



Queda expresamente prohibida toda conducta, práctica o comportamiento, realizada de forma sistemática o recurrente que suponga directa o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil, y que persigue anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral y pudiendo afectar también a la índole personal de manera invasiva. COS dispone de un protocolo de prevención del acoso que define las pautas que permitirán identificar cualquier situación, solventarla y minimizar sus consecuencias, garantizando los derechos de las personas. Se adoptarán las medidas correctoras y sancionadoras oportunas según el régimen disciplinario que le sea de aplicación a la persona denunciada, sin perjuicio de actuaciones legales, tanto de oficio como motivadas, puedan proceder.

Mas información:

PROTOCOLO DE ACOSO LABORAL

Compromiso con la privacidad y la confidencialidad de los datos personales

COS se esfuerza por proteger los datos personales a los que tiene acceso. Las personas trabajadoras de COS que, en el desempeño de sus funciones, tengan acceso a datos personales respetarán en todo momento la legislación aplicable, garantizarán la confidencialidad de dicha información y la utilizarán de forma responsable y profesional.

Únicamente se solicitarán y utilizarán los datos personales que sean necesarios para la gestión eficiente de nuestras actividades, o cuando la recopilación se requiera por ley, tal y como se establece en nuestra Política de Protección de Datos Personales. Asimismo, se tomarán todas las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de los datos personales que obtengamos y para cumplir con la legislación vigente en caso de transferir dichos datos por razones de negocio.

Mas información:

POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Compromiso con la protección de los activos de la Sociedad

El compromiso que COS ha asumido para asegurar la privacidad de la información personal tratada o cedida se concreta en que el uso de los equipos, aparatos, soportes materiales y sistemas de la información (incluyendo el correo electrónico) debe realizarse, de forma exclusivamente profesional, dentro del ámbito de la actividad laboral, pues se trata de una herramienta puesta por la empresa para tal fin.

La persona trabajadora debe actuar conforme a lo establecido en la *Normativa de Seguridad de la Información* aprobada por la empresa. La contravención de dicha Normativa dará lugar a las medidas disciplinarias y/o legales a las que la empresa pueda acogerse para la preservación de sus derechos.



La persona trabajadora ha de saber que, entre otros mecanismos, se aplicarán técnicas con el fin de controlar su ordenador, incluidas las revisiones, el análisis o la monitorización remota, la indexación de la navegación por Internet, o la revisión y monitorización del correo electrónico y/o del uso de su ordenador, con el fin de cumplir con los principios de protección de datos, con y sin previo aviso, y sin perjuicio de la posible aplicación de otras medidas de carácter preventivo, como la exclusión de determinadas conexiones.

Mas información:

[POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN](#)

[NORMATIVA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN](#)

Compromiso con la prevención de conflictos de intereses

Las personas trabajadoras de COS deben permanecer leales a la compañía en términos de su conducta personal. Esto significa específicamente que deben evitar situaciones en las que sus intereses personales o financieros contradigan los de la Compañía, no deben perseguir, en el contexto del desempeño de sus funciones, la consecución de sus propios intereses para no entrar en conflicto con los objetivos de la Compañía y no deben explotar directa o indirectamente ninguna oportunidad que se presente a la Compañía para su propio beneficio o el de personas o empresas con las que La Persona Trabajadora esté relacionada. En caso de duda, La Persona Trabajadora deberá consultar con su responsable directo o con RRHH.

Segundo empleo.

Las personas trabajadoras de COS no deben aceptar un segundo empleo que ejerza una influencia negativa en el tiempo requerido para el cumplimiento de las responsabilidades asumidas para con COS. Así mismo, las personas trabajadoras de COS no deben aceptar un segundo empleo en firmas de clientes, proveedores y competidores de COS si dicha acción puede perjudicar los intereses competitivos de la Compañía.

Por otra parte, los empleados de COS no deben actuar para un competidor, directa o indirectamente, como parte independiente de un contrato, como consultor, o en ningún otro carácter. La Dirección General determinará a quién se considera un competidor y si los intereses competitivos de la Compañía están en peligro.

Las personas trabajadoras de COS deben contar con la autorización expresa por escrito del Comité de Dirección antes de aceptar un segundo empleo con cualquier cliente, proveedor o socio debido a que, por regla general, se lesionan los intereses comerciales de la Compañía.

Integrar la estructura de otra empresa.

Las personas trabajadoras no deben desempeñarse como miembros de la estructura de un competidor (como Ejecutivo Máximo, o como miembro del Comité Directivo, del Comité de Supervisión o del Comité Asesor), ya que esto lesiona directamente los intereses de La Compañía. Es tarea del Comité de Dirección General juzgar si dicha compañía es un competidor o no de COS.

Las personas trabajadoras deben contar con la autorización del Comité de Dirección antes de aceptar dicho cargo en la firma de clientes, proveedores o socios. El mismo procedimiento se aplica para la aceptación de una función similar en una empresa que aumenta las oportunidades de comercialización de productos o servicios de un competidor de COS.

La autorización para formar parte de la firma de un cliente, proveedor o socio sólo se obtendrá si la empresa opina que:

- Desempeñar dicha función no afectará la obligación de La Persona Trabajadora de mantener su lealtad a COS.
- La Persona Trabajadora se abstendrá de votar en decisiones que ocasionen directa o indirectamente, o puedan ocasionar, un conflicto de intereses en términos de su lealtad a COS.
- La Persona Trabajadora no obtendrá ganancias personales derivadas del desempeño de la función en la compañía en cuestión, excepto por una remuneración razonable para el desempeño de las funciones que le impone el cargo.

La Persona Trabajadora debe renunciar a dicha función si existiera un conflicto de intereses fundamental y permanente.

Participación financiera en otras empresas.

Las personas trabajadoras no deben participar en empresas que sean clientes, proveedores, competidores o socios de la Compañía, que entren o puedan entrar en conflicto con sus obligaciones de lealtad o crear una impresión en tal sentido.

Los conflictos de lealtad que incluyen la participación financiera de La Persona Trabajadora en otras empresas ocurren cuando:

- La Persona Trabajadora ejerce, en el contexto de su empleo en COS, influencia en las decisiones que toma la compañía con relación a cierto cliente, proveedor, competidor o socio, y que pueden significar una ganancia financiera personal para La Persona Trabajadora.
- La Persona Trabajadora tiene una participación en las finanzas de la firma de un cliente, proveedor, competidor o socio.

Una participación que supere el 20% en un cliente, proveedor, competidor o socio de COS debe informarse al Comité de Dirección de inmediato una vez adquirida.

Contratación cuando hay vínculo personal de proximidad con otras personas trabajadoras.

COS no tiene objeciones con respecto a contratar personal que sea un familiar, miembro de una pareja de hecho, u otras personas que tengan un vínculo personal de proximidad con personas trabajadoras de la compañía, siempre y cuando no existan riesgos de conflicto de intereses.

Si fuera necesario, se podrá solicitar al empleado que pase a cumplir otras funciones, sin que pueda alegar “ius variando” arbitrario, aun cuando la relación se hubiera generado como consecuencia de esa línea de dependencia. Las excepciones a esta regla requieren la autorización previa del Comité de Dirección.

En general, los familiares, los miembros de una pareja de hecho, u otras personas que tengan vínculos personales de proximidad con las personas trabajadoras de COS, son libres de trabajar para clientes, proveedores, competidores o socios de La Compañía, garantizando que estas relaciones no ejerzan una influencia indebida a los intereses de COS, entre los que se contemplan los siguientes:

- La divulgación de información confidencial
- La influencia sobre la objetividad al tomar decisiones

Por lo tanto, Las personas trabajadoras son responsables de garantizar que el empleo de personas con quienes tengan vínculos personales cercanos no infrinja su lealtad a COS y no ejerzan ninguna influencia indebida sobre La Compañía.

2. NUESTRO CUMPLIMIENTO DE LA LEY Y BUENAS PRÁCTICAS

COS está obligada a cumplir todas las leyes, normas y reglamentos aplicables. Es responsabilidad personal de cada Parte Afectada cumplir con las normas y restricciones impuestas por las leyes, normas y reglamentos en el desempeño de sus funciones para la empresa. Los Responsables Financieros Principales también están obligados a promover el cumplimiento del Código por parte de todas las personas trabajadoras y a acatar las normas, políticas y procedimientos que COS ha establecido.

Compromiso de tolerancia cero con la corrupción

Las personas trabajadoras no deben tratar de sacar provecho u obtener una ganancia personal de las actividades comerciales realizadas para COS, con excepción de los sueldos o salarios, o la remuneración complementaria autorizada por el Comité de Dirección.

Regalos de terceros

Las personas trabajadoras y sus familiares, o las personas con las que tengan una relación personal, no podrán aceptar objetos de regalo, pagos, préstamos, regalos de valor monetario (tales como vacaciones u otros privilegios) de clientes, proveedores, competidores o socios de COS. Las comidas de negocios, merchandising y otros gastos de representación requieren la cautela apropiada. Deben atenerse a las costumbres comerciales en el país pertinente.

Regalos a terceros

En el contexto del cumplimiento de las tareas asignadas, las personas trabajadoras no deben efectuar pagos ni hacer regalos a los empleados de clientes, proveedores, competidores y socios, incluyendo miembros de la familia, con los que COS mantenga o planea mantener cualquier tipo de relación comercial.

Las personas trabajadoras solamente podrán regalar u otorgar privilegios de cualquier tipo pagados por COS, previa autorización de la Dirección, a clientes, proveedores, socios u otros contactos siguiendo estas normas:



Los regalos **DEBEN** ser

- ✓ Merchandising
- ✓ Legales
- ✓ Poco frecuentes
- ✓ Transparentes
- ✓ Adecuados
- ✓ De valor mínimo o simbólico

Los regalos **NO DEBEN** ser

- ✗ En efectivo
- ✗ Ofrecidos en proceso de licitación
- ✗ Indecentes o ilegales
- ✗ Ofrecidos a cambio de algo de valor
- ✗ De importe o valor elevado

Organización de eventos con fines comerciales.

Se evitará como norma general organizar eventos para clientes que tengan por objeto únicamente la realización de actividades de ocio. En todo caso, los eventos o actividades que se organicen deberán ser organizados por el área de marketing y dirección de ventas en acuerdo con la dirección general y siempre ir dirigidos a una pluralidad de personas (en ningún caso a un solo cliente). Ningún empleado podrá organizar motu proprio eventos con clientes sin autorización de la compañía.

Mas información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Compromiso en las relaciones con las administraciones públicas

Nuestra actividad depende en gran medida de las relaciones con las administraciones públicas en el ámbito nacional. COS se compromete a mantener una comunicación y unas relaciones transparentes, profesionales, de buena fe, abiertas y honestas con sus interlocutores gubernamentales o públicos. Todas las personas que interactúen con las administraciones públicas en nombre de COS deben asegurarse de que las comunicaciones, tanto directas como a través de intermediarios, sean precisas y cumplan las leyes y reglamentos aplicables, incluidos los relativos a grupos de presión y anticorrupción.

Compromiso con la prevención del fraude

COS se compromete a llevar a cabo sus negocios con integridad, evitando cualquier comportamiento que pueda ser sospechoso o considerado fraudulento. Rechazamos cualquier comportamiento que pueda resultar sospechoso o considerarse fraudulento y disponemos de políticas y procedimientos de control interno para prevenir, detectar y, en su caso, erradicar el fraude.

Mas información:

POLÍTICA ANTIFRAUDE

Compromiso con la prevención del blanqueo de capitales

COS se compromete a fomentar los procesos competitivos en el mercado para que las empresas puedan competir libremente y en igualdad de oportunidades, permitiendo que el mercado tome decisiones de forma independiente, sin restricciones.



Los acuerdos y arreglos entre competidores con relación al precio, las condiciones de venta, el alcance de la producción, o la división de los mercados, son estrictamente ilegales. Las personas trabajadoras de COS no deben nunca participar en acuerdos o arreglos de esta naturaleza.

Fijación de precios entre competidores

Se prohíbe la fijación de precios entre los competidores en todas sus formas. Dicha prohibición incluye además a todos los arreglos y acuerdos que afecten a los precios u otras condiciones de venta, aunque sólo sea indirectamente (por ejemplo, los descuentos). Las personas trabajadoras de COS no deben participar bajo ningún concepto en la fijación de precios máximos o mínimos, o en el intercambio de información sobre futuros modelos de fijación de precios con los competidores.

En ciertos casos en particular y como parte de un convenio con un revendedor, quizá sea necesario proporcionar información a un socio revendedor, que también puede ser un competidor, acerca del futuro modelo de precios para permitir ajustar internamente los pagos por licencias otorgadas. Las personas trabajadoras de COS no deben brindar este tipo de información sin haber verificado primero con el Departamento Jurídico cuáles son las consecuencias en el marco de la ley de competencia.

Restricciones para competir

Las UTE (Unión Transitoria de Empresas), los convenios de colaboración y las fusiones entre competidores pueden perjudicar la libre competencia. En muchos casos, dichas asociaciones requieren autorización oficial. También es necesario verificar su legalidad con relación a diversos sistemas legales, porque pueden tener consecuencias en el exterior. Por lo tanto, las personas trabajadoras de COS deben asegurarse de que el Departamento Jurídico verifique cuanto antes la legalidad de dichas asociaciones y, en cualquier caso, antes de que se vean afectadas.

Contacto con competidores

Cuando estén en contacto con los competidores, las personas trabajadoras de COS no deben analizar asuntos internos de la compañía o información confidencial de otro tipo que pueda servir a la competencia para obtener una ventaja competitiva sobre COS. Tampoco deberán facilitar cualquier tipo de información que pueda perjudicar directa o indirectamente a COS.

Las personas trabajadoras de COS no pueden tratar de obtener secretos de fabricación o información secreta o confidencial de otro tipo sobre la competencia por medios deshonestos. Así mismo, no deben aceptar, leer o utilizar información sobre los productos o los planes de la competencia identificada, o que pueda identificarse razonablemente, como información confidencial, a menos que La Persona Trabajadora de cuenta con la autorización correspondiente del competidor para tal fin.

Mas información:

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

3. NUESTRA CONDUCTA CON TERCEROS Y EL MERCADO

Compromiso con la transparencia, la creación de valor y gobierno corporativo

COS y todas las personas trabajadoras de COS deben basar sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y socios, así como con otros agentes del mercado, en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia.

Conducta con clientes

Las personas trabajadoras de COS deben comunicarse con el Departamento Jurídico de la empresa antes de celebrar contratos o convenios en nombre de COS con un cliente, que pueda interpretarse como un convenio o acuerdo anticompetitivo. Celebrar un convenio con un cliente, proveedor, competidor o socio de COS para no realizar negocios, entregar mercaderías o prestar servicios a algún otro cliente, proveedor, competidor, socio o prestador de servicios, constituye una práctica ilegal. Las personas trabajadoras no deben acordar realizar ninguna modificación, salvedad o enmienda a los términos y condiciones generales estipulados en los contratos estándar de La Compañía, ya sea mediante cartas o contratos complementarios o de algún otro modo, sin haber obtenido con anterioridad la autorización correspondiente del Departamento Jurídico de la empresa.

Conducta con proveedores

La conducta de las personas trabajadoras que están relacionadas con proveedores debe estar regida por el buen criterio y la más absoluta **integridad**. Deben asegurarse de que los proveedores de la compañía cumplan con todos los requisitos legales. Como parte de los requisitos establecidos por el Departamento de Compras, se solicitará a todos los proveedores que realizan un volumen cuantioso de operaciones comerciales con COS que proporcionen confirmación por escrito de dicho cumplimiento. Las personas trabajadoras no deben, bajo ningún concepto, divulgar información relacionada con los problemas o las dificultades de un proveedor a ningún otro proveedor o socio, o a otra persona ajena a La Compañía.

Conducta con socios

Los socios de COS apoyan a la compañía en muchos de sus numerosos y variados intereses comerciales. Ese es el motivo por el cual las personas trabajadoras deben conducirse con absoluta lealtad a COS y neutralidad con respecto a todos sus socios. En particular, transmitir un mensaje coordinado y coherente responde a los mejores intereses comerciales de la compañía y del socio involucrado. Las personas trabajadoras deben evitar en todas sus formas el tratamiento preferencial y unilateral con relación a algún socio en particular. Esto se aplica particularmente a la competencia de licitaciones presentadas por varios socios para un mismo cliente.



Compromiso con la calidad

COS es una empresa firmemente orientada al Cliente que busca la mejora continua de sus procesos con el fin de entregar Servicios de valor y gran calidad. Como parte de este compromiso, COS ha desarrollado un sistema de gestión de calidad y servicios, tomando como referencia los estándares internacionales reconocidos de ISO 9001, ISO 20000-1 e ITIL.

Nos comprometemos a que nuestra Política de calidad y Mejora de servicios sea entendida e implantada en todos los niveles de la organización, y esté disponible para todas las partes interesadas relevantes. Nos comprometemos a mejorar continuamente la eficacia de nuestro sistema de calidad y de nuestros servicios, mediante el establecimiento y seguimiento de objetivos e indicadores, auditorías y seguimiento continuo.

Más información:

POLÍTICA DE CALIDAD

POLÍTICA DE MEJORA DE SERVICIOS

Compromiso con la confidencialidad de la información

Toda la información y los documentos internos de la compañía son propiedad de COS. Gran parte de esa información se considera de carácter confidencial.

Queda expresamente prohibido intentar acceder a la información confidencial o clasificada a la que no se haya concedido acceso previamente. Cualquiera que maneje información confidencial, está obligado a no revelarla y a mantener el máximo nivel de reserva, a cuyo fin se obliga a adoptar todas las medidas que fuesen necesarias para evitar que la misma sea difundida o divulgada.

La Persona Trabajadora se compromete a no divulgar a terceros, ya sea durante su contrato laboral o tras su finalización, la información Confidencial a la que tengan acceso en virtud de la actividad asignada. Toda la documentación podrá ser auditada y controlada sin previo aviso, no pudiéndose alegar privacidad de la misma.

Comunicaciones internas y externas

Las personas trabajadoras de COS no deben ponerse en contacto con representantes o analistas de los medios de comunicación por iniciativa propia. Todo contacto debe estar coordinado y autorizado por la Gerencia de La Compañía. Las personas trabajadoras que no cuenten con la correspondiente autorización deben:

- Derivar las consultas recibidas de los representantes o analistas de los medios de comunicación al área de marketing de cos (marketing@cosgs.com) independientemente de cómo haya recibido la solicitud.
- Abstenerse de expresar opiniones en nombre de La Compañía. Las personas trabajadoras deben garantizar que toda vez que deban expresar opiniones, no causen la impresión de que dicha opinión refleja la de la Compañía.
- Cuando un cliente, proveedor, socio o aspirante a un puesto de trabajo de la compañía, les pida una declaración relacionada con la compañía, los empleados deberán referirse estrictamente a la información publicada por escrito y remitirse al Consejo de Dirección en busca de ayuda.



Las personas trabajadoras no autorizadas deben abstenerse de realizar comentarios sobre la información oficial de la compañía a personas ajenas a COS.

Estas previsiones se tomarán en consideración por parte de todas las personas trabajadoras también en el ámbito de la utilización de redes sociales incluso a título personal pero que puedan tener una repercusión sobre la reputación de la empresa.

Intercambio de información confidencial con clientes, proveedores y socios

Las personas trabajadoras no deben divulgar la información confidencial sobre clientes, proveedores o socios a otro cliente, proveedor o socio, ni a ninguna persona ajena a COS. Las personas trabajadoras de COS solamente podrán divulgar información confidencial a clientes, proveedores o socios, o recibir información confidencial de clientes, proveedores o socios, una vez que éstos hayan firmado un convenio por escrito sobre sus obligaciones en materia de confidencialidad.

Más información:

[POLÍTICA DE PRIVACIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS](#)

4. NUESTRA CONDUCTA EN LA COMUNIDAD

Compromiso con el Medio Ambiente

COS es consciente del impacto ambiental que producen sus actividades, así como de los retos en materia de sostenibilidad y protección del Medio Ambiente a los que todas las Organizaciones deben apoyar.

De este modo, hemos adquirido un firme compromiso para reducir nuestro impacto ambiental a lo largo del ciclo de vida de los servicios que proporcionamos y hemos establecido e implantado un sistema de gestión ambiental basado en los requisitos de la norma ISO 14001 y en los del Reglamento 1221/2009 de la UE de Ecogestión y Ecoauditoría (EMAS) y sus posteriores modificaciones.

La política ambiental de COS refleja este compromiso y establece un marco de referencia para el establecimiento de objetivos ambientales y la mejora continua de nuestro sistema de gestión ambiental.

Más información:

[POLÍTICA AMBIENTAL](#)

Compromiso con la responsabilidad social

COS se compromete a actuar de forma socialmente responsable, cumpliendo las leyes de los países en los que opera y respetando la diversidad cultural y las costumbres de las personas y las comunidades afectadas por sus actividades.



Más información:

POLÍTICA DE COMPRAS RESPONSABLES

Compromiso con la responsabilidad política

COS no aporta dinero ni realiza contribuciones en especie a partidos políticos. COS jamás paga o reembolsa en especie a las personas trabajadoras por donaciones personales u otras contribuciones.



Interpretación y actualización de este Código

El presente Código de Conducta será parte integrante del Contrato de Trabajo suscrito por la persona trabajadora, debiendo ser interpretado en conjunción con el mismo, además de por las Normas establecidas en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo de Aplicación, siendo el objeto fundamental del mismo mantener los principios y reputación de la Compañía.

El Consejo de Dirección de La Compañía se reserva el derecho a actualizar los contenidos de este Código en el momento que considere preciso.

