



Código de Conducta

“Levantina y Asociados de Minerales, S.A.”

(Aprobado por el Consejo de Administración en sesión celebrada el 28 de junio de 2011 y modificado el 19 de junio de 2014)

Índice

1. Objeto	3
2. Ámbito de aplicación	3
3. Aceptación y cumplimiento del Código	3
4. Actuación ética y de acuerdo a las leyes	3
5. Superioridad de la ley al Código.....	4
6. Obligación de las personas con colaboradores a su cargo.....	4
7. Seguridad y salud.....	4
8. Respeto a las personas	4
9. Igualdad efectiva y desarrollo profesional	5
10. Uso y protección de activos	5
11. Integridad de la información y documentación	6
12. Información, confidencialidad y conocimiento	6
13. Conflictos de interés	7
14. Regalos o atenciones	7
15. Medidas contra el soborno y la corrupción	8
16. Negociaciones con clientes y proveedores	8
17. Oportunidades de negocio	8
18. Medio ambiente y protección del territorio.....	8
19. Aprobación, vigencia y administración del Código.	9
20. Sanciones por incumplimiento.	9

1. Objeto

El Código de Conducta de Levantina y Asociados de Minerales, S.A. tiene como objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todos sus empleados y directivos, consolidando una conducta empresarial aceptada y respetada por todos, que tenga como valores éticos fundamentales la honestidad, la integridad, la seguridad y el respeto a la Ley.

Esta cultura pretende orientar y definir los estándares mínimos que se esperan por parte del Grupo Levantina de las relaciones entre empleados y las relaciones de éstos con proveedores, clientes, administraciones públicas y otros colaboradores externos del Grupo Levantina.

2. Ámbito de aplicación

Este Código de Conducta va dirigido a todos los empleados y directivos de todas las empresas que conforman el Grupo Levantina en cualquier lugar del mundo y en la cuales Levantina y Asociados de Minerales, S.A. ostenta de manera directa o indirecta el control.

3. Aceptación y cumplimiento del Código

Levantina comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido del presente Código de Conducta para lo cual realizará las acciones de formación necesarias. Todos los empleados del Grupo Levantina deberán aceptar y comprometerse con el cumplimiento de los valores, principios y normas de actuación establecidas en el presente Código. Corresponde individualmente a cada empleado y directivo cumplir con las normas y estándares éticos establecidos en el Código, con independencia de que la organización disponga de políticas y procedimientos para facilitar dicha labor.

Levantina espera de todos sus empleados y directivos un alto nivel de compromiso en el cumplimiento y difusión de su Código de Conducta. Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento del presente Código y su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

Los empleados y directivos están obligados a informar a su superior jerárquico, a la Comisión de Auditoría o a través de la dirección de correo electrónico canaldeempleado@levantina.es de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código.

4. Actuación ética y de acuerdo a las leyes

Todos los empleados y directivos del Grupo Levantina deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollan su actividad y observar en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, todos los empleados y directivos deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la Ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo Levantina y afectar a sus intereses.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el principio de legalidad.

5. Superioridad de la ley al Código

El Código de Conducta establece una serie de valores, normas y pautas de comportamiento aplicables a todas las actividades del Grupo Levantina a nivel mundial. En caso de conflicto entre los valores, normas y pautas de comportamiento establecidas en este Código y la legislación aplicable en función del país donde se realizan las actividades, lo establecido en las leyes prevalecerá sobre lo establecido en el presente Código.

Cuando el Código de Conducta sea más estricto en sus requisitos o límites que una ley local y la aplicación del primero no sea contraria a la legislación vigente, se deberán aplicar lo establecido en el Código.

6. Obligación de las personas con colaboradores a su cargo

Los empleados y directivos del Grupo Levantina que supervisan el trabajo de otros deberán fomentar el cumplimiento de las normas y la ética profesional mediante el ejemplo, de forma que su comportamiento sea un modelo de integridad.

Asimismo, deberán asegurarse de controlar el cumplimiento de las normas y la ética profesional de las personas a las que supervisan y de hacer cumplir de forma sistemática lo establecido en el Código.

7. Seguridad y salud

Levantina impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente en cada país, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados. Asimismo promueve la aplicación de estas normas por parte de empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

Todos los empleados de Levantina deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, de clientes, de proveedores y en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Queda prohibida la realización de tareas bajo la influencia de alcohol u otras sustancias legales o ilegales que pudieran afectar al nivel de seguridad necesario para la actividad desarrollada. Asimismo, queda prohibida cualquier actividad que suponga la custodia, almacenamiento o tráfico de mercancías ilícitas según lo establecido en la legislación aplicable.

8. Respeto a las personas

Levantina rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Asimismo dispone del canal del empleado para habilitar la comunicación confidencial de cualquier conducta contraria a lo dispuesto en el Código.

Los empleados de Levantina deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados y directivos de Levantina tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma las relaciones entre los empleados de Levantina y los de otras entidades colaboradoras estarán basados en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Levantina no admite ni en su actividad ni en la de sus proveedores o entidades colaboradoras la realización de actividades en condiciones de trabajo forzoso, ni ningún tipo de trabajo infantil, o contrarios a los Convenios Internacionales en materia laboral y normativa sobre Derechos Humanos.

Levantina considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

9. Igualdad efectiva y desarrollo profesional

Levantina promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

Levantina no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de raza, color, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de empleados y directivos se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos para el puesto de trabajo, rechazando Levantina cualquier tipo de actuación que pudiera ser entendida como tráfico de influencias. Levantina fomenta la promoción y movilidad internas como vías para retener el talento en la organización y busca la estabilidad de los empleados, su desarrollo y motivación.

Todos los empleados deben participar de manera activa en los planes de formación que Levantina pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, a Levantina y a la sociedad en general.

Las personas que ejercen cargos de dirección y tienen empleados bajo su responsabilidad deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

Se promoverán, en todo caso, condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y acoso por razón de sexo. Igualmente, se promoverá el respeto a la igualdad real de oportunidades entre mujeres y hombres, evitando cualquier escenario de discriminación directa o indirecta.

Con el objetivo de evitar conflictos de interés personal y para garantizar una igualdad de oportunidades de desarrollo profesional entre todos los empleados de Levantina no estarán permitidas las relaciones personales de pareja, ni relaciones familiares de primer o segundo grado, entre personas que se encuentren englobadas en una misma línea jerárquica dentro de la organización. En caso de que tales situaciones se dieran, las personas afectadas comunicarán la situación al Departamento de Recursos Humanos para buscar una solución adecuada.

10. Uso y protección de activos

Levantina pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Todos los empleados y directivos de Levantina deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado o ilegal del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de Levantina.

Está prohibido el uso de los bienes, tiempo o recursos de la empresa para fines personales, excepto en aquellos casos en los que una política de compañía permita tales usos expresamente (por ejemplo coches de empresa).

La compañía puede poner a disposición de sus empleados medios informáticos, líneas de acceso y/o conectividad a internet para realizar tareas estrictamente profesionales. Dichos medios no deben usarse en ningún modo para el acceso, carga o distribución de contenidos ilegales o que pudieran contravenir el Código de Conducta. Tampoco debe hacerse uso abusivo de estos medios para uso personal.

Está prohibido robo o apropiación de los bienes de la empresa, ya se trate de bienes físicos, de otros recursos o de información.

Está prohibida la concesión de préstamos a empleados y directivos de Levantina, salvo que estos sean aprobados por el Consejo de Administración o se correspondan con anticipos concedidos en aplicación de alguna política de compañía formalmente aprobada, como anticipos para gastos de viaje.

11. Integridad de la información y documentación

Los empleados y directivos de Levantina harán su mayor esfuerzo en asegurar que todos los registros (comerciales, industriales o financieros), libros y cuentas de la organización, de los que son responsables o en los que tienen un papel relevante para su confección, reflejan de forma íntegra, precisa y oportuna la naturaleza y veracidad de las operaciones realizadas.

Todos los empleados o directivos que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de Levantina deben velar para que esta sea rigurosa y fiable.

No está permitida la realización de transacciones que debiendo constar, no consten en los registros oficiales de Levantina. Tampoco está permitida la emisión o registro de documentos tales como albaranes o facturas que no correspondan a transacciones realmente efectuadas por Levantina, ni la falsificación o manipulación de ningún tipo de documento mercantil, comercial o industrial, o medio de pago o cobro, o su uso fraudulento, relacionado con o de cualquiera de las empresas del Grupo Levantina.

Asimismo está prohibido forzar transacciones dentro o fuera del periodo normal de su registro o de su devengo o colaborar con externos de cualquier forma a través de registros, libros, cuentas u otros documentos para facilitar la evasión de impuestos, el blanqueo de dinero o la subversión de las leyes aplicables.

12. Información, confidencialidad y conocimiento

Los empleados y directivos de Levantina deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada o confidencial a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberán abstenerse de comunicarla externamente o de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, esta será considerada confidencial o reservada.

Toda la información a la que accede el empleado, que se genere dentro o emane de la Compañía, está destinada para un uso definido de aplicación y debe considerarse de uso restringido fuera de su ámbito de aplicación y confidencial, aunque no esté marcada expresamente como tal.

Toda la información y el conocimiento que se genere en el ámbito del Grupo Levantina es propiedad de Levantina, en los términos previstos en la legislación vigente.

Levantina cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por proveedores, clientes, empleados u otras personas relacionadas con Levantina.

Los empleados y directivos que por motivo de su actividad profesional tengan acceso a información de otros empleados, clientes, proveedores, otros colaboradores, competidores o terceros, que pudiera ser considerada confidencial por su legítimo titular, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma respetando la ley de protección de datos en vigor.

13. Conflictos de interés

La relación de Levantina con sus empleados se basa en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

Los empleados y directivos de Levantina actuarán en el desarrollo de su actividad dando prioridad a los intereses de Levantina frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones o actuaciones.

Asimismo los empleados y directivos de Levantina deberán de abstenerse de influir en beneficio propio, o de terceros en aquellas decisiones que pudieran estar relacionadas con negocios, empresas y actividades profesionales o particulares, de cualquier índole, en que directa o indirectamente participe o tenga interés personal.

Levantina respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras, empresariales, políticas o de cualquier otra índole, siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades y obligaciones como empleados de Levantina. Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el empleado deberá informar a Levantina a través de su superior jerárquico o de la Comisión de Auditoría y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar que se ha actuado en contra de los intereses de Levantina.

Los empleados y directivos de Levantina no podrán desempeñar cargos, funciones o representación en empresas competidoras, en empresas cuyo objeto social entre en colisión o conflicto con el objeto social de Levantina, en empresas proveedoras de bienes o servicios de Levantina, en clientes o en sociedades que ostenten una forma de dominio o control en empresas de la competencia. Los empleados y directivos de Levantina deberán consultar previamente a Levantina, a través del Director Corporativo de Recursos Humanos, la aceptación de cualquier cargo, designación o nombramiento ajeno a Levantina, que pueda condicionar su independencia y dedicación profesional al Grupo Levantina.

14. Regalos o atenciones

Los empleados y directivos de Levantina se abstendrán de aceptar regalos u otro tipo de atenciones de clientes o proveedores si al hacerlo pudieran comprometer su capacidad para tomar decisiones objetivas en beneficio de Levantina.

En todo caso se considera que compromete la capacidad para la toma de decisiones cuando su valor económico supere los 100 euros, o estando por debajo de la citada cantidad los regalos o atenciones tengan un carácter recurrente.

En el caso de que un empleado o directivo de Levantina recibiera un regalo o atención que superara esa cantidad, como norma general el empleado o directivo devolverá el objeto y explicará la política de Levantina. Cuando esto no fuera posible por razones de cultura o cualquier otra razón el regalo o atención será entregado al departamento de Recursos Humanos para su entrega a asociaciones sociales, centros de caridad u organizaciones no gubernamentales de reconocido prestigio.

Los empleados y directivos de Levantina se abstendrán de ofrecer regalos u otro tipo de atenciones a terceros si su valor económico supera los 100 euros, o estando por debajo de la citada cantidad, los regalos o atenciones tengan un carácter recurrente, salvo que la excepción se encuentre recogida expresamente en la Política de regalos, atenciones y gastos de representación.

15. Medidas contra el soborno y la corrupción

Los empleados y directivos de Levantina deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación, y en ningún caso podrán aceptar ni tolerar sobornos o prácticas corruptas de terceros hacia Levantina o sus empleados, o de Levantina hacia terceros.

Los empleados y directivos de Levantina no podrán realizar ni ofrecer de forma directa o indirecta, ningún pago en efectivo o en especie o cualquier otro beneficio a cualquier persona al servicio de cualquier entidad pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.

16. Negociaciones con clientes y proveedores

Los empleados y directivos de Levantina que por razón de su puesto participen en negociaciones con clientes y proveedores deberán realizar su actividad siempre de forma ética, no participando en prácticas desleales, engañosas o confusas y presentando, en su caso, los productos de Levantina de manera honesta y directa, evitando cualquier práctica, manifestación, afirmación o actuación que pueda inducir a un error a un tercero con quien Levantina tenga o pueda tener una relación comercial o contractual.

Asimismo los empleados y directivos de Levantina se abstendrán de participar en prácticas comerciales que puedan ser calificadas de anticompetitivas o ilegales, incluyendo el ofrecimiento de regalos o favores fuera de los que se considere social o éticamente aceptables.

17. Oportunidades de negocio

Los empleados y directivos de Levantina no pueden aprovechar en beneficio propio o de personas a ellos vinculados oportunidades de negocio de Levantina.

En este sentido se entiende por oportunidad de negocio cualquier posibilidad de realizar una inversión u operación comercial que haya surgido o se haya descubierto en conexión con el desempeño de su labor como directivo o empleado, o mediante la utilización de medios e información de Levantina, o bajo circunstancias tales que sea razonable pensar que el ofrecimiento del tercero en realidad estaba dirigido a Levantina.

18. Medio ambiente y protección del territorio

La preservación del territorio y el respeto al medio ambiente son dos de los pilares básicos de la actividad de Levantina.

Los empleados y directivos de Levantina deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, prestando especial cuidado con el uso de material explosivo o, en su caso, potencialmente radioactivo. Asimismo, Levantina impartirá la formación necesaria para lograr un consumo eficiente de energía, de materias primas, el fomento del reciclaje y otros medios responsables de producción.

En sus relaciones con proveedores o empresas colaboradoras externas, Levantina transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que sean aplicables en cada caso.

19. Aprobación, vigencia y administración del Código.

El Código de Conducta de Levantina entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Administración, quien será el responsable de aprobar, en su caso, las modificaciones posteriores.

En caso de dudas en relación con la interpretación del presente Código la primera consulta se realizará con el superior jerárquico de la persona afectada, quien en caso necesario trasladará la consulta a la Comisión de Auditoría a través del Director de Auditoría Interna. La comunicación de conductas contrarias al Código o de situaciones de conflicto de interés se realizará a la Comisión de Auditoría a través del Director de Auditoría Interna o cualquiera de los medios establecidos en los procedimientos internos.

La aprobación de excepciones a lo establecido en el presente Código deberá ser realizada por la Comisión de Auditoría, quien informará al Consejo de Administración de las excepciones aprobadas en la reunión inmediatamente posterior a la aprobación por la Comisión.

20. Sanciones por incumplimiento.

Los empleados y directivos de Levantina que no respeten el espíritu o la letra del Código de Conducta serán objeto de sanciones disciplinarias que podrán llegar hasta la rescisión del contrato de trabajo y, en su caso, el inicio de procedimientos civiles o penales. Entre las infracciones que pueden ser objeto de medidas disciplinarias, se encuentran las siguientes:

- a. Infringir o incitar a los demás a infringir las prohibiciones o normas establecidas en el presente Código.
- b. Inhibirse en su obligación de comunicar una sospecha de infracción o de un incumplimiento notorio de las normas establecidas en el Código de Conducta de Levantina.
- c. No cooperar en las investigaciones de Levantina sobre posibles incumplimientos del Código.
- d. Tomar represalias contra un empleado o directivo de Levantina por haber comunicado un incumplimiento de las normas del Código de Conducta.
- e. Falta de liderazgo o negligencia en el deber de exigir el cumplimiento de la Ley y las normas del Código de Conducta.