

# VALORES ÉTICOS DE SERVEIS I AGÜES DE BARBERÀ, EMPRESA MUNICIPAL, S.A.

## 1. PREÁMBULO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

**Serveis i Aigües de Barberà, Empresa Municipal, S.A.** (en adelante, "**SABEMSA**" o "la empresa"), en el marco de responsabilidad social que la caracteriza y con la voluntad de prevenir y, en la medida de lo posible, evitar la comisión de conductas delictivas en el seno de la empresa, tiene implantado un Código Ético que recoge los principios básicos por los que debe regirse su actuación (en adelante, el "Código").

Con la implantación del Código y con la solicitud a sus proveedores de adhesión al mismo, **SABEMSA** pretende mostrar su compromiso con la sociedad con el fin de ayudar a prevenir, en la medida de sus posibilidades, la comisión de delitos, así como el respeto a la legislación vigente y, de forma más amplia, el respeto a los derechos humanos –particularmente en cuanto a la lucha contra el trabajo infantil, el trabajo forzado y la esclavitud y a las diversas directrices de ética internacionales, incluidas aquellas de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y el Convenio Europeo de Derechos Humanos.

Las disposiciones o principios del Código son considerados estándares mínimos. En el caso de que la legislación nacional o cualquier otra legislación aplicable u otros compromisos asumidos, incluidos los convenios colectivos, regulen la misma materia, se aplicará la regulación más favorable para el trabajador/a.

El cumplimiento del Código será condición obligatoria en todas las relaciones contractuales entre las personas/entidades proveedoras (de bienes y/o servicios por la empresa) y **SABEMSA**, y el incumplimiento del mismo podría conllevar la aplicación de medidas correctivas inmediatas, la suspensión e, incluso, la rescisión de las relaciones contractuales, según la gravedad de la/las violación/violaciones de los principios descritos.

## 2. PRINCIPIOS FUNDAMENTALES

**2.1. Cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables:** Se exige el cumplimiento de todas las leyes y normas aplicables, incluidas, en forma enunciativa y no limitativa, las leyes referentes al trabajo, la salud y la seguridad de los trabajadores, la protección del medio ambiente, la lucha contra la corrupción y la seguridad de los consumidores.

En este sentido, el Código Ético no exime del cumplimiento de todas las leyes nacionales e internacionales aplicables que deben ser, como tales, más rigurosos en la aplicación de estos principios fundamentales.

**2.2. Prohibición del trabajo infantil:** Se prohíbe el trabajo infantil, de acuerdo con la legislación local aplicable o el convenio 138 de la OIT, según cual sea más estricto.

**2.3. Prohibición del trabajo peligroso:** Se prohíbe el trabajo peligroso y el trabajo nocturno para menores de 18 años.

**2.4. Prohibición del trabajo forzado y el tráfico de personas:** Se prohíbe cualquier uso de esclavitud o de trabajo forzado en la forma que sea (en particular, cualquier trabajo o servicio realizado por una persona de manera involuntaria bajo amenaza de castigo y/o sin retribución), así como la participación en el tráfico de personas, contratar personas víctimas del tráfico y/o retener documentos de identificación personal originales de los empleados/as. También se prohíbe la restricción de la libertad de movimiento y el cobro de depósitos como condición para la ocupación.

**2.5. Protección de la libertad de asociación y negociación colectiva:** Se exige el respeto del derecho legal de los empleados/as a asociarse y negociar de forma colectiva sin interferencias. Si la asociación y/o la negociación colectiva estuvieran restringidas o prohibidas por la legislación local, deberán promoverse maneras alternativas de representación de los trabajadores.

**2.6. Provisión de una remuneración adecuada:** Se exige el cumplimiento de todas las normas en la materia, incluidos los acuerdos colectivos legales para tal fin; en particular, aquellos concernientes al pago, los honorarios de contratación y los beneficios; se exige la entrega de recibos de sueldo y contratos de trabajo a los trabajadores.

**2.7. Establecimiento de jornadas laborales justas:** Se exige el cumplimiento de todas las normas que regulen esta materia, particularmente en cuanto a las horas, descansos y días de descanso.

**2.8. Prohibición de la discriminación y/o acoso:** En referencia a la igualdad de oportunidades, se prohíbe la discriminación en todos los aspectos de la persona empleada (incluidos la contratación, el pago, los beneficios, los ascensos, el acceso a la formación y capacitación, el despido y la jubilación, sobre la base de la raza, casta, origen étnico y nacional, edad, religión, afiliación o no afiliación política y/o sindical, género, identidad de género, estado civil, orientación sexual, incapacidad, discapacidad, o cualquier otra característica personal).

Del mismo modo, se prohíbe cualquier forma de acoso, incluidos los de naturaleza sexual o psicológica, y cualquier forma de abuso, incluidos los de naturaleza física, psicológica o verbal.

**2.9. Protección de la salud y la seguridad de los trabajadores/as:** Se prohíbe cualquier violación o daño a los derechos a la salud y/o la seguridad del trabajador/a en el puesto de trabajo y en el alojamiento proporcionado por el empleador, en su caso; los estándares mínimos incluyen acceso al agua potable, instalaciones sanitarias adecuadas y equipo de protección personal adecuado, prevención de accidentes, provisión de capacitación en salud y seguridad del empleado/a, y una persona idónea responsable de la gestión de la salud y la seguridad.

**2.10. Protección del medio ambiente:** Es necesario asegurar el cumplimiento de toda la legislación medioambiental aplicable a la actividad de la empresa, incluidas todas las leyes referidas a la eliminación, el transporte, el almacenamiento de residuos, y fomentar el uso eficiente de los recursos disponibles y la reducción o la eliminación de componentes que sean nocivos para el medio ambiente.

**2.11. Lucha contra la corrupción, el soborno y el tráfico de influencias:** Se exige el cumplimiento de toda la legislación aplicable contra la corrupción, el soborno y el tráfico de influencias. **SABEMSA** no tolerará, en ningún caso, los intentos por influir sobre la voluntad de personas ajenas a la sociedad para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco tolerará, en ningún caso, los intentos que puedan efectuar terceros por influir sobre la voluntad de **SABEMSA** mediante el uso de dichas prácticas no éticas.

Los miembros de la empresa en ningún caso ofrecerán ni prometerán un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor, ni de forma directa ni de forma indirecta, con el fin de obtener o conseguir un negocio, una ventaja o un trato preferencial por parte de un tercero. Queda también expresamente prohibida la realización de pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, a los mismos efectos. También queda excluida la posibilidad de influir en la agilización o resolución de trámite o procedimiento administrativo sin una causa justa y, en ningún caso, cuando ello comporte un privilegio en beneficio de los titulares de los cargos públicos o su entorno familiar y social inmediato o cuando suponga un menoscabo de los intereses de terceros.

Del mismo modo, los miembros de **SABEMSA** no aceptarán tampoco regalos, favores u ofrecimientos de ventajas de cualquier tipo por parte de terceros con el fin de favorecer a los mismos en detrimento de los intereses de **SABEMSA** o de las condiciones de libre mercado.

### 3. CANAL ÉTICO / CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

Para mejorar el cumplimiento de su Código, **SABEMSA** proporciona un mecanismo que permite a los empleados/as y a las entidades y personas proveedoras informar de buena fe, de manera confidencial y sin represalias, sobre cualquier duda o situación de cumplimiento/infracción. Este mecanismo es el Canal Ético de la empresa que, a los efectos oportunos, funciona también como Canal Interno de Información, el en marco del Sistema Interno de Información implementado de conformidad con 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*.

La persona responsable de este canal es la persona Responsable de Cumplimiento Penal, la cual es, además, a los efectos de la Ley 2/2023, persona Responsable del Sistema Interno de Información (en adelante, la persona "RCP/RSIIF"). La persona RCP/RSIIF es la persona responsable del área de Contratación de la empresa, y podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de un proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante una denuncia realizada de buena fe. Las vías de contacto con la persona RCP/RSIIF son:

- **Correo electrónico a la dirección:** [canaldedenuncies@sabemsa.cat](mailto:canaldedenuncies@sabemsa.cat)
- **Correo ordinario a la dirección:** C/ Circumval·lació, número 14, de Barberà del Vallès, a la atención de la persona RCP/RSIIF.
- **Mediante escrito entregado a la persona RCP/RSIIF.**

Las personas informantes podrán solicitar visita presencial con la persona RCP/RSIIF en el plazo máximo de siete días. Esta presentación de comunicación a través de reunión presencial con la persona RCP/RSIIF deberá documentarse conforme a normativa.

#### 4. ACEPTACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

Las personas/entidades proveedoras de **SABEMSA** aceptan respetar, cumplir y hacer cumplir este Código a las personas con funciones directivas, empleadas, subcontratistas, colaboradoras, proveedoras, empresas subsidiarias, y/o empresas asociadas de su empresa; informar adecuadamente a las personas con funciones directivas y empleadas de su empresa sobre sus contenidos, e informar a **SABEMSA** sobre cualquier dificultad que se presente en la aplicación del mismo, autorizando a **SABEMSA** y a cualquier persona representante a su elección, a poder verificar el cumplimiento riguroso del mismo. **SABEMSA** anima a sus proveedores a que hagan extensiva la responsabilidad de la adecuada gestión del Código.

El presente documento, no exime al proveedor ni a sus personas/entidades sub-contratistas, colaboradoras, proveedoras, subsidiarias, y/o asociadas del cumplimiento de todas las leyes nacionales e internacionales aplicables cuando estas leyes sean más rigurosas en su aplicación de estos principios fundamentales.