



## **CÓDIGO DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES**

NOVIEMBRE DE 2023

## ÍNDICE

<b>CARTA DEL DIRECTOR GENERAL.....</b>	<b>3</b>
<b>1. PREÁMBULO.....</b>	<b>4</b>
<b>2. OBJETO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.....</b>	<b>4</b>
<b>3. PRINCIPIOS GENERALES.....</b>	<b>5</b>
3.1. EMPLEADOS.....	6
3.2. CLIENTES.....	6
3.3. ACCIONISTAS.....	6
3.4. SOCIOS DE NEGOCIO.....	6
3.5. PROVEEDORES.....	6
3.6. COMUNIDAD.....	7
<b>4. DIRECTRICES ÉTICAS DE LA COMPAÑÍA.....</b>	<b>7</b>
4.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO Y PAUTAS DE CONDUCTA.....	7
A. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD Y DE LA NORMATIVA INTERNA.....	7
B. CUMPLIMIENTO DE ACUERDOS Y CONVENIOS.....	8
C. INTEGRIDAD Y ÉTICA.....	8
D. REPUTACIÓN Y LEALTAD.....	8
E. EVITACIÓN DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERESES.....	8
4.2. RELACIÓN CON Y ENTRE LAS PERSONAS DE GOAL SYSTEMS.....	9
4.3. RELACIÓN CON EL MERCADO Y DEFENSA DE LA COMPETENCIA.....	11
A. RELACIONES CON CLIENTES.....	11
B. RELACIONES CON PROVEEDORES.....	11
C. RELACIONES CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS.....	12
D. PRÁCTICAS EN EL MERCADO.....	13
E. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD: COMPROMISO SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL.....	14
4.4. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.....	14
4.5. EVITACIÓN DE PAGOS ILÍCITOS Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.....	15
4.6. EJERCICIO DE OTRAS ACTIVIDADES.....	15
4.7. USO DE BIENES Y SERVICIOS DE GOAL SYSTEMS.....	15
<b>5. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.....</b>	<b>17</b>
<b>6. REGISTRO DE OPERACIONES.....</b>	<b>18</b>
<b>7. RÉGIMEN SANCIONADOR.....</b>	<b>19</b>
7.1. SOBRE EL REPORTE DE INCUMPLIMIENTOS: CANAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	19
7.2. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y MEDIDAS DE PROTECCIÓN PARA LOS COMUNICANTES.....	20
<b>8. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO: COMPLIANCE OFFICER Y COMITÉ DE ÉTICA.....</b>	<b>22</b>
<b>9. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN.....</b>	<b>24</b>
<b>10. ACTUALIZACIÓN Y ACEPTACIÓN.....</b>	<b>25</b>
10.1. ACTUALIZACIÓN.....	25
10.2. ACEPTACIÓN.....	25

## CARTA DEL CEO

Queridos compañeros:

Como sabéis, GOAL SYSTEMS está trabajando en la revisión y consolidación de su sistema de gestión de riesgos de *Compliance*, con el fin de reforzar y materializar sus compromisos con los más altos valores y principios éticos.



Con este objetivo, en este año 2022 hemos revisado y renovado nuestro Código de conducta y prácticas responsables, que tiene por objeto servir de guía en el desempeño de nuestras funciones e inspirar nuestra toma de decisiones cotidianas.

Somos conscientes de que cualquier incumplimiento o mala conducta por parte de cualquiera de nosotros nos perjudica a todos y, por ello, también disponemos de un Canal de cumplimiento normativo. A través de este canal, se puede comunicar cualquier tipo de comportamiento contrario a nuestro Código de conducta y prácticas responsables o a nuestros principios y valores, así como plantear cualquier duda relativa al presente Código o a cualquier cuestión de *compliance*.

El Canal de cumplimiento normativo (o *Whistleblowing Chanel*) está abierto tanto para integrantes de la compañía como para terceros ajenos a ella, y permite la realización de comunicaciones tanto de forma identificada como anónima, siendo objeto de la misma consideración y diligencia investigadora.

Asimismo, el *Compliance Officer*, D. Javier Gallego, es la persona designada (i) para velar por el correcto funcionamiento del sistema de gestión de riesgos penales, así como (ii) para velar por que todos cumplamos con las normas internas de *compliance*. A su vez, el *Compliance Officer* se integra en el Comité de Ética, órgano colegiado supervisor de la adecuada implementación del sistema de gestión de riesgos penales de GOAL SYSTEMS.

El presente Código de Conducta y Prácticas Responsables marca los principios, valores y pautas de conducta que deben regir el comportamiento de todos los integrantes de GOAL SYSTEMS y terceros con ella relacionados, así como dota de unidad y sentido a nuestro sistema de *Corporate Compliance*.

Es nuestro deber preservar la buena reputación de nuestra organización y de nuestro servicio al cliente, así como la confianza en nuestras relaciones con terceros.

La misión de GOAL SYSTEMS es hacer que cada proyecto sea un éxito. Ésta es la manera de entender nuestro trabajo, y el elemento que nos une y compromete a todos.

Os invitamos a leer este Código y a conocer nuestros valores.

Aprovechamos la ocasión para agradecer vuestro compromiso y profesionalidad.

A stylized handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and flourishes, positioned above the printed name and title of the CEO.

D. Mario García  
CEO de Goal Systems, S.L.

## 1. PREÁMBULO

GOAL SYSTEMS, S.L. (en adelante, "GOAL SYSTEMS"), se encuentra comprometida con la ética empresarial, la honestidad, la transparencia, la profesionalidad en la gestión y la mejora continua. Con ese compromiso, ha creado el Código de Conducta y Prácticas Responsables, que desarrolla los valores y principios que deben servir de guía para la actuación de todos los empleados, proveedores, colaboradores y demás personas físicas o jurídicas relacionadas con la compañía en el desempeño de su actividad profesional. Así, este Código establece modelos y pautas dirigidos a garantizar el comportamiento profesional, ético y responsable de todas las personas que componen la compañía.

## 2. OBJETO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El **objeto** de este Código de Conducta y Prácticas Responsable es hacer una declaración expresa de los valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas que integran la compañía en el desarrollo de su actividad profesional. A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de GOAL SYSTEMS con sus grupos de interés (empleados, clientes, accionistas, socios de negocio, proveedores, y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio).

Los integrantes de GOAL SYSTEMS deben garantizar la aplicación colectiva de los compromisos de la compañía, el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales y la integración de todo el colectivo de personas, con su complejidad y diversidad, en la cultura corporativa. Así, el objetivo del presente Código es (i) el establecimiento de los modelos y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable que deben guiar a todas las personas en el ejercicio de su actividad, (ii) prevenir comportamientos delictivos e ilícitos en el desempeño de la actividad profesional, y (iii) establecer los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

Para ello, el Código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la **cultura empresarial** de GOAL SYSTEMS, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en GOAL SYSTEMS de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.
- Establece el principio de **debida diligencia** para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con GOAL SYSTEMS, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- Tiene en cuenta el **principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas**, recogido en el ordenamiento jurídico de diversas jurisdicciones donde GOAL SYSTEMS opera, y previene y proscribte la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de GOAL SYSTEMS entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de GOAL SYSTEMS.

El **ámbito de aplicación** abarca a:

1. El Administrador único de la sociedad.

2. El personal directivo.
3. Todos los empleados de la compañía y sociedades vinculadas.
4. Terceros relacionados con la compañía que asuman el compromiso de cumplir con los valores, principios y directrices de conducta de GOAL SYSTEMS.

Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los enunciados en este Código.

Este Código de Conducta y Prácticas Responsables constituye uno de los elementos principales de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC), y es el cauce para el desarrollo de nuestros **valores corporativos**:

1. **Responsabilidad**, asumiendo compromisos y actuar en consecuencia.
2. **Integridad**, comportamiento ejemplar honrado y respetuoso.
3. **Seguridad** de los empleados, contratistas y nuestro entorno.
4. **Eficiencia**, optimizando las actividades con simplicidad y eficacia.

El Código será notificado personalmente a su Administrador Único, Directivos, a cualquier persona que la represente, así como a todos los trabajadores y empleados de la misma, quienes deberán asumir el compromiso de su cumplimiento. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a GOAL SYSTEMS.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité de Ética, que deberá dar cuenta, a la mayor brevedad, al Comité de Auditoría y Control.

### 3. PRINCIPIOS GENERALES

El Código de Conducta y Prácticas Responsables se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre GOAL SYSTEMS y sus principales grupos de interés, allí donde desarrolle sus actividades de negocio.

El Código se basa en los siguientes principios:

1. Todas las operaciones de GOAL SYSTEMS se desarrollarán bajo un **prisma ético y responsable**.
2. El cumplimiento de la **legislación vigente en cada país** es presupuesto necesario del presente Código.
3. El comportamiento de los empleados de GOAL SYSTEMS se ajustará al **espíritu y a la letra** de este Código de Conducta y Prácticas Responsables.
4. Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/o industrial con GOAL SYSTEMS, recibirán un **trato justo y digno**.
5. Todas las actividades de GOAL SYSTEMS se realizarán de la manera más respetuosa con el **medioambiente**, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

### 3.1. Empleados

GOAL SYSTEMS no emplea a nadie que no tenga 16 años cumplidos.

Ninguna persona empleada en GOAL SYSTEMS será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

GOAL SYSTEMS prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Los empleados de GOAL SYSTEMS tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación de cada país. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

El salario que reciben los empleados de GOAL SYSTEMS es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios de cada sector en cada país.

Todos los empleados de GOAL SYSTEMS desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.

### 3.2. Clientes

GOAL SYSTEMS se compromete a ofrecer a todos sus clientes un alto estándar de excelencia, calidad, salud y seguridad en sus productos, y a comunicarse con ellos de manera clara y transparente. Estos productos (bienes o servicios) se elaborarán de forma ética y responsable.

### 3.3. Accionistas

GOAL SYSTEMS desarrolla su actividad de conformidad con el interés social, entendido como la viabilidad y la maximización del valor de GOAL SYSTEMS a largo plazo en interés común de todos los accionistas.

### 3.4. Socios de negocio

GOAL SYSTEMS extiende a sus socios de negocio la obligación de cumplir lo previsto en este Código.

### 3.5. Proveedores

Los fabricantes de los productos que comercializa GOAL SYSTEMS, están obligados a cumplir el presente Código de Conducta y Prácticas Responsables, en lo que les resulte aplicable.

Asimismo, deben permitir que se realice cualquier revisión por parte de GOAL SYSTEMS o de terceros autorizados para verificar su cumplimiento.

### 3.6. Comunidad

GOAL SYSTEMS se compromete a colaborar con las comunidades locales, nacionales o internacionales en las que desarrolla su negocio.

## 4. DIRECTRICES ÉTICAS DE LA COMPAÑÍA

### 4.1. Principios básicos de comportamiento y pautas de conducta

#### *a. Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna*

El cumplimiento normativo es presupuesto necesario del presente Código. Todos los empleados de GOAL SYSTEMS deben cumplir la **legislación vigente** de cada país o países en los que desarrolla sus actividades de producción, (distribución y comercialización). La aplicación del Código en ningún caso podrá suponer el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes en el país o países donde GOAL SYSTEMS opera.

Todos los empleados de GOAL SYSTEMS deben cumplir las **normas y procedimientos internos** de GOAL SYSTEMS, así como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo.

Cualesquiera otros Códigos de Conducta locales que pudieran existir, deberán alinearse y adaptarse a los criterios establecidos en el presente Código, que prevalecerá sobre cualquier otra normativa interna, salvo que ésta sea más exigente. Dichos Códigos locales y los instrumentos para su aplicación deberán ser aprobados previamente por el Comité de Auditoría y Control de GOAL SYSTEMS.

Para facilitar el debido control interno, las decisiones de los empleados de GOAL SYSTEMS serán trazables desde el punto de vista del cumplimiento normativo, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión por parte de terceros competentes o de la propia compañía.

GOAL SYSTEMS se compromete a poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan y comprendan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

En caso de incumplimiento del Código, GOAL SYSTEMS cuenta con un procedimiento de consulta y de notificación en el que se incluye el **Canal de cumplimiento normativo**, que permite a cualquier persona, integrante o no de GOAL SYSTEMS, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código. Esta comunicación, además, podrá realizarse tanto de forma identificada como anónima, teniéndose en la misma consideración y siendo su contenido objeto de estudio con igual diligencia.

Los grupos de interés o terceros que se relacionen con la empresa (proveedores, clientes, socios de negocio, etc.) deben conocer la posición de tolerancia cero de GOAL SYSTEMS ante cualquier posible acto delictivo o cualquier infracción de la normativa de competencia. Asimismo, se pondrán en conocimiento de la autoridad de competencia correspondiente las posibles infracciones graves y muy graves de la normativa de defensa de la competencia que se identifiquen.

El objetivo de la compañía es asegurar el cumplimiento de normas y estándares éticos, y que la empresa no realice ninguna actividad delictiva o ilícita de competencia.

### *b. Cumplimiento de acuerdos y convenios*

GOAL SYSTEMS asume, como parte de su normativa interna, el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, a los que se ha adherido, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

### *c. Integridad y ética*

Tanto en el ámbito personal como en el profesional, son activos fundamentales e imprescindibles para la compañía la integridad y ética de todos sus miembros. En la conducta de los integrantes de GOAL SYSTEMS no caben ni el engaño ni la ventaja injusta. Por ello, todas las personas de la compañía deberán ejercer su actividad con **objetividad**, **profesionalidad** y **honestidad**.

En este marco, se torna esencial para la compañía el respeto a los **Derechos Humanos** por parte de todos sus miembros y en el desarrollo de todas sus actividades.

### *d. Reputación y lealtad*

Todos y cada uno de los integrantes participarán en la tarea de fortalecer el **buen nombre** y la **reputación** de GOAL SYSTEMS.

Las personas atenderán solo a los intereses de la compañía y, en consecuencia, se abstendrán de realizar cualquier actividad privada o de mero interés personal que pudiera suponer la aparición de conflictos de interés.

La Política Anticorrupción regula situaciones de conflicto de interés, gastos comerciales, donaciones y patrocinios, todo ello con el firme objetivo de evitar cualquier conducta susceptible de ser considerada corrupta o contraria a las máximas de la buena fe.

### *e. Evitación de situaciones de conflicto de intereses*

Los empleados de GOAL SYSTEMS deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de GOAL SYSTEMS.



### ¿Qué es un conflicto de interés?

*Se produce* un conflicto de interés cuando los intereses de la compañía pueden verse comprometidos por los intereses personales de algún integrante de la misma, de sus socios, empleados, directivos o de su Administrador único, de tal forma que se pierda la objetividad. En el caso de estar ante una determinada actividad o transacción en la que un empleado se encuentre en una situación real o potencial de conflicto de intereses, deberá comunicar dicha situación inmediatamente al Comité de Ética a fin de que éste le indique el modo de proceder.

También deberán los empleados abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. Los integrantes de GOAL SYSTEMS no podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

Ningún empleado de GOAL SYSTEMS podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a una compañía competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de GOAL SYSTEMS o con la autorización del Comité de Ética.

GOAL SYSTEMS respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función en GOAL SYSTEMS, se pongan en conocimiento del Comité de Ética, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio tanto de la sociedad como de las personas afectadas.

En concreto, son situaciones potenciales de conflicto, y deberán ser objeto de comunicación al Comité de Ética, las siguientes:

1. La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que constituyan el **mismo, análogo o complementario género de actividad** que el que desarrolla GOAL SYSTEMS.
2. La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que generen **intercambio de bienes y/o servicios con GOAL SYSTEMS**, cualquiera que sea el régimen de retribución convenido.

## 4.2. Relación con y entre las personas de GOAL SYSTEMS

GOAL SYSTEMS considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales, y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de GOAL SYSTEMS colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra

condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

En consonancia con todo ello, GOAL SYSTEMS asume los siguientes como principios y pautas de conducta esenciales a respetar por todos sus integrantes:

1. **Entorno de trabajo:** se deben crear entornos de trabajo donde impere la confianza y el respeto a la dignidad de las personas, la cordialidad y el esfuerzo del trabajo en equipo. Cada uno de los integrantes contribuirá a mantener un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro para que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas.
2. Igualdad de **oportunidades y no discriminación:** se debe garantizar la igualdad de oportunidades y comprometerse a poner los medios adecuados para ayudar a todos sus empleados a su desarrollo profesional y personal. No se permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.
3. Prevención y, en su caso, sanción de cualquier manifestación o conducta susceptible de ser considerada **violenta, abuso de autoridad, acoso o intimidación**, debiendo los empleados comprometerse a evitar y poner en conocimiento de la compañía este tipo de conductas.
4. **Diversidad**, trabajando por la integración de la diversidad y complejidad de sus recursos humanos, al mismo tiempo que garantiza la aplicación colectiva de una misma normativa interna.
5. **Desarrollo profesional y formación:** GOAL SYSTEMS se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos y competencias de las personas de la compañía con el fin de facilitar su empleabilidad y su progreso profesional y aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad.

GOAL SYSTEMS se compromete a formar a sus empleados para garantizar el cumplimiento de la normativa penal y en materia de defensa de la competencia. Con ello se evitarán posibles actividades delictivas e infracciones de la normativa de competencia, y se cumplirán los estándares normativos y éticos.

6. **Seguridad y salud en el trabajo:** comprometiéndose a poner todos los medios necesarios para minimizar los riesgos en el trabajo, tanto para el personal propio de la compañía como para los subcontratados.
7. Erradicación del **trabajo infantil y forzoso**.
8. Respeto del derecho de asociación.
9. Uso y **protección de activos y recursos** de GOAL SYSTEMS: se pondrán a disposición de los empleados de la compañía los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y facilitar los medios para la adecuada protección y salvaguarda de los mismos. Cada integrante es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la compañía, entre los que se incluyen la propiedad intelectual e industrial, las instalaciones, los equipos y los recursos financieros. Los empleados se comprometen a evitar cualquier uso que pueda atentar, tanto directa como indirectamente, contra la seguridad, los intereses

y/o reputación de la compañía, y a respetar las normas y procedimientos corporativos específicos del mismo. El uso y la información contenida en los recursos y medios de la compañía son susceptibles de ser objeto de revisión por ésta en el ejercicio de su facultad de control, en los términos previstos legalmente y siempre que dicha revisión esté justificada y sea proporcionada. Los empleados de la compañía deben ser conscientes de que el uso de los medios y recursos puestos a su disposición conlleva la aceptación de estas condiciones.

### 4.3. Relación con el mercado y defensa de la competencia

#### a. Relaciones con clientes

Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, **respeto** y **dignidad**, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley, con especial consideración hacia la atención de las personas con discapacidad o minusvalías.

GOAL SYSTEMS protege a sus clientes estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento para todos los proveedores en materia de **salud** y **seguridad** de productos (bienes o servicios) garantizando que ninguno de ellos supone riesgos para su salud y/o seguridad en su uso. Los empleados de GOAL SYSTEMS asegurarán que se cumplen los estándares anteriores, así como el resto de normas y procedimientos establecidos al efecto.

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los empleados de GOAL SYSTEMS promocionarán los productos, (bienes y servicios) de GOAL SYSTEMS en base a estándares objetivos, **sin falsear** sus condiciones o características. Las actividades de promoción de GOAL SYSTEMS se realizarán de forma clara con el fin de no ofrecer información falsa, engañosa o que pueda inducir a error a clientes o a terceros. Asimismo, y en su caso, en todos los soportes promocionales y publicitarios se emplearán contenidos **evitando la creación de estereotipos** alejados de la realidad de la población.

Todo el personal está obligado a velar por la seguridad de la **protección de los datos** de los clientes y la **prevención del fraude**.

#### b. Relaciones con proveedores

Los empleados de GOAL SYSTEMS se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma **lícita, ética** y **respetuosa**.

La selección de los proveedores se regirá por criterios de **objetividad** y **transparencia**, conciliando el interés de GOAL SYSTEMS en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Todos los proveedores que trabajen con GOAL SYSTEMS deberán comprometerse a respetar los **derechos humanos** y **laborales** de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. Igualmente, todos los proveedores de GOAL SYSTEMS se comprometerán con la defensa del libre mercado y la cultura de cumplimiento en materia de Derecho de la Competencia. La vulneración de cualquiera de estos principios no será en ningún caso aceptada por GOAL SYSTEMS.

GOAL SYSTEMS exige a sus proveedores y socios de negocio una declaración responsable respecto del cumplimiento de los principios y valores que recoge este Código

Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en GOAL SYSTEMS. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de GOAL SYSTEMS. El personal de GOAL SYSTEMS tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por GOAL SYSTEMS en relación a su cadena de aprovisionamiento.

Los empleados de GOAL SYSTEMS no solicitarán a los proveedores ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras Empresas que compiten con GOAL SYSTEMS.

Ningún empleado de GOAL SYSTEMS podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Ética. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará al departamento de Recursos Humanos que, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.

En particular, ningún empleado de GOAL SYSTEMS podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas a/o de una persona física o jurídica con la que la Empresa mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda local. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

### *c. Relaciones con autoridades y funcionarios*

Los empleados de GOAL SYSTEMS se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en el país o países en los que desarrolla sus actividades, de forma **lícita, ética, respetuosa** y alineada con las disposiciones internacionales para la **prevención de la corrupción y el soborno**. Aquellos empleados que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por GOAL SYSTEMS.

El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de GOAL SYSTEMS puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

Como regla general, ningún empleado de GOAL SYSTEMS podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a o de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de GOAL SYSTEMS. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de GOAL SYSTEMS. En caso de duda, se deberá consultar con el Comité de Ética.

En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser evaluadas y registradas adecuadamente por GOAL SYSTEMS.

Los empleados de GOAL SYSTEMS se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para GOAL SYSTEMS y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de GOAL SYSTEMS. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.

Cuando existan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, los empleados de GOAL SYSTEMS cumplirán escrupulosamente la normativa en vigor y presentarán la información requerida sobre sus actividades a las autoridades que así lo soliciten.

Esta materia está regulada de manera detallada en la “Política Anticorrupción” de GOAL SYSTEMS.

#### *d. Prácticas en el mercado*

GOAL SYSTEMS compite en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de GOAL SYSTEMS se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a GOAL SYSTEMS de profesionales provenientes de otras Empresas del sector.

Los empleados de GOAL SYSTEMS se comprometen con la **transparencia** y **exactitud de la información**, comprometiéndose a transmitir información sobre GOAL SYSTEMS de forma completa y veraz, permitiendo a cualquier persona formarse un juicio objetivo sobre la compañía. Los empleados de la compañía se comprometen al respeto de sus normas internas en materia de facturación, pagos y reembolsos.

GOAL SYSTEMS se compromete a respetar y fomentar la **competencia leal, libre** y **honesta** en beneficio de los consumidores, mostrando su compromiso absoluto y al más alto nivel de cumplimiento de la normativa de competencia, evitando cualquier conducta contraria a la legislación aplicable en materia de competencia.

El personal de GOAL SYSTEMS ajustará su actuación a la normativa vigente y se abstendrá de participar o fomentar cualquier práctica que pueda considerarse contraria a la normativa de competencia. Esto incluye, sin carácter exhaustivo ni limitativo, prácticas relativas a comportamientos de colusión con competidores, prácticas tendentes a la alteración del resultado en licitaciones públicas, intercambios de información comercial sensible o confidencial, así como conductas abusivas destinadas a ejercer presiones injustas sobre competidores y contratistas y actos de competencia desleal que falseen la libre competencia.

#### *e. Relación con la comunidad: compromiso social y medioambiental*

La Responsabilidad Social Corporativa de GOAL SYSTEMS, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de su modelo de negocio.

El compromiso social de GOAL SYSTEMS se concreta, en su caso, en el desarrollo de actividades de patrocinio, mecenazgo y acción social, realizadas por la organización o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales.

Asimismo, GOAL SYSTEMS incentivará y promoverá la colaboración de sus empleados con organizaciones de interés social en aquellos lugares donde opera, a través, entre otros, de programas de voluntariado corporativo.

GOAL SYSTEMS se compromete a minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos (bienes o servicios) hasta su disposición final.

Los empleados de GOAL SYSTEMS desarrollarán su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de GOAL SYSTEMS, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés

En todo caso, todo el personal deberá cumplir rigurosamente las leyes y otras disposiciones de carácter general protectoras del **medioambiente**, así como la normativa de seguridad legal y reglamentaria prevista en cada caso, al igual que respetará sin excepción la normativa aplicables en materia de **ordenación del territorio**.

GOAL SYSTEMS desarrolla su modelo de negocio sin interferir políticamente en aquellas comunidades en donde desarrolla sus actividades de fabricación, distribución y/o comercialización).

Cualquier relación de GOAL SYSTEMS con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad.

Las contribuciones que en su caso realice GOAL SYSTEMS, en dinero y/o en especie, a partidos políticos, instituciones y autoridades públicas, se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su transparencia, a cuyo fin, deberán ir precedidas de un informe de la Asesoría Jurídica que acredite su plena legalidad.

#### 4.4. Protección de la propiedad intelectual e industrial

GOAL SYSTEMS está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

GOAL SYSTEMS responde de la originalidad de sus productos (bienes o servicios).

El personal de GOAL SYSTEMS tiene expresamente **prohibida** la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceros sin la constancia de que GOAL SYSTEMS dispone de los correspondientes derechos y/o licencias.

El personal de GOAL SYSTEMS adoptará las medidas necesarias para **proteger** la propiedad intelectual e industrial procurando que los procesos y las decisiones en este ámbito sean trazables, en el sentido de estar documentadas y

ser justificables y comprobables, en especial mediante los títulos de las propias obras, creaciones o signos distintivos y la aplicación de las cláusulas contractuales que garanticen la originalidad y utilización pacífica de los de terceros.

La propiedad intelectual e industrial fruto del trabajo de los empleados durante su permanencia en GOAL SYSTEMS, y que tenga relación con los negocios presentes y futuros de GOAL SYSTEMS, será propiedad de GOAL SYSTEMS.

Sólo se usarán en *marketing* y publicidad aquellas marcas, imágenes y textos debidamente autorizados por el Departamento que tenga asignadas dichas funciones en GOAL SYSTEMS.

#### 4.5. Evitación de pagos ilícitos y prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

Las operaciones realizadas con fondos de la compañía deben estar, en todo caso, relacionadas con el objeto social o con una actividad enmarcada dentro de las actividades de responsabilidad social, debidamente autorizadas, documentadas y registradas. Asimismo, los empleados de la compañía deben asegurar el destino lícito de los pagos, así como la realización de pagos en proporción con el servicio o producto adquirido. En este sentido, se prestará especial atención a la prevención de conductas que pudieran estar relacionadas con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

La compañía cuenta con unas “*Golden Rules* en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo”, tendentes a identificar correctamente a las partes intervinientes, y a adoptar sistemas de prevención a los efectos de evitar la materialización de este riesgo dentro de la compañía.

#### 4.6. Ejercicio de otras actividades

Los empleados de GOAL SYSTEMS sólo podrán desarrollar actividades laborales y profesionales ajenas a las desarrolladas en GOAL SYSTEMS, cuando no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de sus funciones. Cualquier actividad laboral o profesional ajena que pueda afectar a la jornada de trabajo en GOAL SYSTEMS, deberá ser previamente autorizada por el Comité de Ética.

Se reconoce el derecho de los empleados a participar en actividades políticas legalmente reconocidas, siempre que éstas no interfieran el adecuado desempeño de su actividad en GOAL SYSTEMS y se desarrollen fuera del horario laboral y de cualquier instalación de GOAL SYSTEMS de modo que no puedan ser atribuidas a GOAL SYSTEMS.

#### 4.7. Uso de bienes y servicios de GOAL SYSTEMS

Los empleados de GOAL SYSTEMS utilizarán eficientemente los bienes y servicios de corporativos y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, los empleados en ningún caso harán uso de los equipos que GOAL SYSTEMS pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de GOAL SYSTEMS o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de GOAL SYSTEMS para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de GOAL SYSTEMS, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de GOAL SYSTEMS, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.



## 5. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES

El personal de GOAL SYSTEMS tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de GOAL SYSTEMS o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera Empresa sin su autorización por escrito.

El personal de GOAL SYSTEMS se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en GOAL SYSTEMS. Con carácter general, y salvo que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducir ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas, así como no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de GOAL SYSTEMS, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en GOAL SYSTEMS y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con GOAL SYSTEMS que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

El personal de GOAL SYSTEMS deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Los empleados de GOAL SYSTEMS deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a GOAL SYSTEMS por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, empleados, contratistas o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de GOAL SYSTEMS obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal de GOAL SYSTEMS debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

Los empleados comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

## 6. REGISTRO DE OPERACIONES

Todas las operaciones con trascendencia económica que realice GOAL SYSTEMS, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas, y que estarán a disposición de los auditores internos y externos.

Los empleados de GOAL SYSTEMS introducirán la información financiera en los sistemas de GOAL SYSTEMS de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable. Adicionalmente, se velará por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado.

GOAL SYSTEMS se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin, GOAL SYSTEMS se compromete a poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por GOAL SYSTEMS en materia de control interno de la información financiera.

## 7. RÉGIMEN SANCIONADOR

GOAL SYSTEMS impondrá las medidas disciplinarias necesarias, de acuerdo con la legislación vigente, para la eficaz aplicación del Código de Conducta y Prácticas Responsables.

Cuando el *Compliance Officer* y/o el Comité de Ética determine que un integrante de la compañía ha contravenido el Código, determinará, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, las medidas disciplinarias que corresponda aplicar, conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el convenio colectivo aplicable y al Estatuto de los Trabajadores, en cuyo artículo 54 dispone que se considerarán incumplimientos contractuales muy graves, entre otros, la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

La contravención de las normas en materia de competencia podrá incluso comportar el despido disciplinario del empleado.

La sanción legal o disciplinaria correspondiente alcanzará no solo al principal infractor del Código de Conducta y Prácticas Responsables, sino a todos aquellos que con sus acciones u omisiones aprueben los comportamientos contrarios al mismo o tengan conocimiento de dichas infracciones y no las denuncien por las vías facilitadas por la empresa a tal efecto.

Todo lo anterior se establece sin perjuicio de las acciones civiles, penales o de cualquier otra índole que, adicionalmente a la sanción laboral, puedan emprenderse contra cualquier integrante de GOAL SYSTEMS, sea trabajador/a o directivo/a, con motivo de su conducta.

### 7.1. Sobre el reporte de incumplimientos: Canal de cumplimiento normativo

Cualquier persona que decida comunicar un incumplimiento deberá facilitar la máxima información disponible sobre el mismo, así como la identidad de sus responsables y la fecha en la que se produjeron los hechos objeto de denuncia.

El **Canal de cumplimiento normativo** está **abierto a cualquier persona**, sea o no integrante de GOAL SYSTEMS, que quiera realizar comunicaciones de incumplimiento normativo de las que tenga conocimiento o razonada sospecha, comunicaciones que podrá realizar tanto de forma **identificada** como **anónima**.

GOAL SYSTEMS se compromete a tratar todas las comunicaciones de incumplimiento con la más expresa **confidencialidad** y respeto por el tratamiento de los datos personales de los comunicantes y los identificados como responsables de los incumplimientos. Como medida para garantizar dicha confidencialidad se hace constar expresamente que el ejercicio del derecho de acceso por parte de la persona sobre la que versa la comunicación no supone el acceso a los datos relativos a la identidad del comunicante. Asimismo, y para garantizar el **anonimato** del comunicante, todas las personas que, por razón de las funciones que desempeñen en la compañía, tengan conocimiento de las comunicaciones que se formulen, están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad del comunicante.

A tales efectos, todas las comunicaciones, desde el inicio del procedimiento, tendrán carácter confidencial. Sin perjuicio de lo anterior, con carácter excepcional, GOAL SYSTEMS podrá entregar o divulgar dicha información a una autoridad competente, o a juez o tribunal, cuando sea requerida legalmente para ello. En cualquier caso, se informará

al comunicante antes de revelar su identidad, salvo que dicha información pudiera comprometer la investigación o el procedimiento judicial.

Los comunicantes deben tener motivos razonables para creer, a la luz de las circunstancias y de la información de que dispongan en el momento de efectuar la comunicación, que los hechos puestos en conocimiento de la empresa son ciertos. Este requisito es una salvaguardia esencial frente a comunicaciones malintencionadas, frívolas o abusivas, para garantizar que, quienes en el momento de comunicar, faciliten deliberada y conscientemente información incorrecta o engañosa, no gocen de la protección que se detalla en el siguientes punto 7.2.

## 7.2. Prohibición de represalias y medidas de protección para los comunicantes

Aquellas personas que formulen cualquier clase de comunicación de incumplimiento normativo, según lo aquí previsto y de buena fe, quedan **protegidas** frente a cualquier tipo de **represalia, discriminación y penalización** por motivo de las denuncias realizadas. En particular, no se adoptará, ni durante la investigación ni tras su finalización, medida alguna que perjudique al denunciante de buena fe en su carrera profesional, o que suponga la cesación de la relación laboral. Adicionalmente, **GOAL SYSTEMS sancionará cualquier tipo de represalia contra los comunicantes de buena fe.**

La prohibición de represalias anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias pertinentes cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y que el denunciante la ha realizado siendo consciente de su falsedad y actuando con mala fe.

En todo caso, se entenderá por represalia toda acción u omisión, directa o indirecta, que tenga lugar en un contexto laboral, que esté motivada por una denuncia interna o externa o por una revelación pública y que cause o pueda causar perjuicios injustificados al comunicante. A modo de ejemplo, y sin que se trate de una lista cerrada, son consideradas represalias las siguientes:

- (i) Suspensión del contrato de trabajo, despido o extinción de la relación laboral o estatutaria, incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato de trabajo temporal una vez superado el período de prueba.
- (ii) Terminación anticipada o anulación de contratos de bienes o servicios.
- (iii) Imposición de cualquier medida disciplinaria, degradación o denegación de ascensos y cualquier otra modificación sustancial de las condiciones de trabajo.
- (iv) La no conversión de un contrato de trabajo temporal en uno indefinido, en caso de que el trabajador tuviera expectativas legítimas de que se le ofrecería un trabajo indefinido.
- (v) Daños, incluidos los de carácter reputacional, o pérdidas económicas, coacciones, intimidaciones, acoso u ostracismo.
- (vi) Evaluación o referencias negativas respecto al desempeño laboral o profesional.

- (vii) Inclusión en listas negras o difusión de información en un determinado ámbito sectorial, que dificulten o impidan el acceso al empleo o la contratación de obras o servicios.
- (viii) Denegación o anulación de una licencia o permiso.
- (ix) Denegación de formación.
- (x) Discriminación, o trato desfavorable o injusto.

Las medidas recogidas en los anteriores numerales (i) al (iv), no serán consideradas represalia cuando se lleven a cabo dentro del ejercicio regular del poder de dirección al amparo de la legislación laboral o reguladora del estatuto del empleado público correspondiente, por circunstancias, hechos o infracciones acreditadas, y ajenas a la presentación de la comunicación.

La prohibición de represalias también se aplicará en relación a aquellas **personas que estén relacionadas con el comunicante** y que pudieran sufrir represalias en un contexto laboral, como sus compañeros o familiares. De la misma forma, la protección se extenderá a aquellas **personas que hayan ayudado al comunicante** en el proceso de comunicación.

Asimismo, GOAL SYSTEMS, velará por que todos sus integrantes tengan acceso, según corresponda, a las siguientes medidas de apoyo:

- (i) Información y asesoramiento completo e independiente sobre los procedimientos y recursos que tienen a su disposición en materia de cumplimiento normativo, de protección frente a represalias, y sus derechos como personas afectadas.
- (ii) Asistencia efectiva por parte, esencialmente, del Responsable del Sistema Interno de Información y del Comité de Ética, frente a represalias.
- (iii) Asistencia jurídica en los procesos judiciales o administrativos que se pudieran derivar por razón de sus comunicaciones, sean éstos nacionales o transfronterizos, en este caso, de conformidad con la normativa comunitaria .
- (iv) Asistencia financiera y medidas de apoyo en su condición de comunicantes, incluido apoyo psicológico tras la valoración de las circunstancias derivadas de la presentación de la comunicación.

Todo ello, además, con independencia de la asistencia que pudiera corresponder a la persona comunicante, al amparo de la Ley 1/1996, de 10 de enero, de asistencia jurídica gratuita, para la representación y defensa en procedimientos judiciales derivados de la presentación de la comunicación o revelación pública.

## 8. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO: COMPLIANCE OFFICER Y COMITÉ DE ÉTICA

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, existe un **Comité de Ética** compuesto por:

- El *Compliance Officer*.
- El Director Financiero.
- La Directora de Recursos Humanos.

El *Compliance Officer* y el Comité de Ética podrán actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de GOAL SYSTEMS, fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes medios:

- (i) Por medio de la dirección de **correo electrónico** habilitada a estos efectos: [cumplimiento@goalsystems.com](mailto:cumplimiento@goalsystems.com).
- (ii) **Verbalmente**, comunicando el aviso directamente al Responsable del Sistema Interno de Información, que, en el caso de recibir un aviso de incumplimiento, enviará él mismo una comunicación formal a la dirección de correo electrónico habilitada.

En este sentido, y a petición del comunicante, se podrá celebrar una reunión presencial con el Responsable del Sistema, para explicar y detallar los hechos de su comunicación.

Asimismo, se podrá realizar la comunicación de incumplimiento por vía telefónica. El **teléfono** de contacto es el siguiente: **+34 651 685 442**.

- (iii) Mediante los buzones físicos habilitados a estos efectos, para el caso de empleados que no tengan asignado el uso de herramientas informáticas titularidad de la empresa.
- (iv) Por medio de la comunicación interna de incumplimientos por parte de los empleados a sus superiores, responsables o miembros del Comité de Ética. En el caso de recibir una comunicación de incumplimiento por una vía distinta del canal habilitado, los superiores, los responsables o los miembros del Comité de Ética deberán efectuar ellos mismos la comunicación a la dirección de correo electrónico del CCN, facilitando todos los datos de los que disponen al respecto.

El Comité de Ética y el Responsable del Sistema Interno de Información desempeñan las siguientes funciones básicas:

1. La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal de GOAL SYSTEMS.
2. La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, al órgano o Departamento de GOAL SYSTEMS S.L. al que deba corresponderle su tramitación y resolución.
3. El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.
4. La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.

5. La propuesta al Administrador Único previo informe del Comité de Auditoría y Control, de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del Código y, al menos, un informe anual en el que se analice su aplicación.
6. La supervisión del Canal de cumplimiento normativo y del cumplimiento de su procedimiento.

En el ejercicio de sus funciones, el Responsable del Sistema Interno de Información en su condición de *Compliance Officer* garantizará:

1. La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
2. El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.
3. La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
4. La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe al Comité.

El Responsable del Sistema Interno de Información y el Comité de Ética dispondrán de los medios necesarios para garantizar la aplicación de presente Código.

Las decisiones del Responsable del Sistema Interno de Información y del Comité de Ética tendrán carácter vinculante para GOAL SYSTEMS y para el empleado.

## 9. COMUNICACIÓN, DIFUSIÓN, FORMACIÓN Y EVALUACIÓN

El Código de Conducta y Prácticas Responsables se comunicará y difundirá entre los integrantes de la compañía.

El Código se hará llegar en su propio idioma a todos los empleados, permanecerá publicado en la página web de GOAL SYSTEMS ([www.goalsystems.com](http://www.goalsystems.com)) y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización

GOAL SYSTEMS impartirá formación sobre el contenido del presente Código de Conducta y Prácticas Responsables para garantizar su comprensión por parte de todos los integrantes de la compañía, asegurando así que todos ellos se encuentren en condiciones de cumplir con el mismo.

En el caso de contratación con proveedores, socios comerciales o personas vinculadas con GOAL SYSTEMS, que requiera la previa conformidad con el presente Código de Conducta y Prácticas Responsables, se les hará llegar copia del mismo y, en su caso, del resto de políticas que lo desarrollan para su aceptación y adhesión.

El *Compliance Officer* evaluará y realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código de Conducta y Prácticas Responsables. Dicho informe será aprobado por el Comité de Ética, y remitido al Administrador de la sociedad.



## 10. ACTUALIZACIÓN Y ACEPTACIÓN

### 10.1. Actualización

El Código de Conducta y Prácticas Responsables será revisado y actualizado periódicamente, atendiendo al informe del *Compliance Officer* aprobado por el Comité de Ética, y a las sugerencias y propuestas de los integrantes de la compañía.

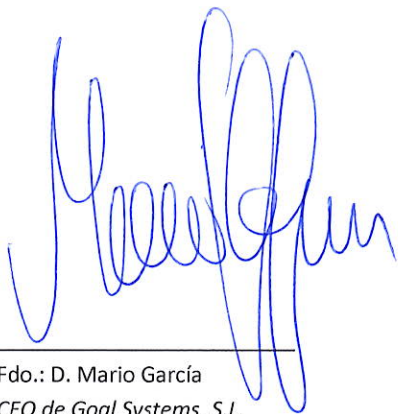
Cualquier modificación del Código de Conducta y Prácticas Responsables, aun cuando sea exigencia de la legislación nacional en la que se desarrolla la actividad de la compañía, requerirá su aprobación por el Administrador único de la compañía.

Toda modificación del Código de Conducta y Prácticas Responsables y del resto de políticas que lo desarrollan será comunicada a los integrantes de GOAL SYSTEMS y a sus proveedores, socios comerciales y personas vinculadas, que se hayan adherido y comprometido al cumplimiento a las mismas.

### 10.2. Aceptación

Los integrantes de GOAL SYSTEMS, así como sus proveedores, socios comerciales y personas vinculadas, aceptan expresamente los valores, principios, y pautas de conducta establecidas en el presente Código de Conducta y Prácticas Responsables.

Los profesionales, proveedores, socios comerciales o personas vinculadas que en el futuro establezcan una relación laboral o profesional con GOAL SYSTEMS, aceptarán expresamente los valores, principios, y pautas de conducta establecidas en el presente Código de Conducta y Prácticas Responsables.



Fdo.: D. Mario García  
CEO de Goal Systems, S.L.

En Madrid, a 30 de noviembre de 2023