



CÓDIGO DE ÉTICA

2024 | 05



CONTENIDOS

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

MENSAJE DEL DIRECTOR GENERAL DEL GRUPO



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

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

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

Estos valores son el ADN de nuestro grupo y constituyen nuestro marco para guiar nuestras acciones e inspirar nuestras decisiones.

Como grupo internacional, trabajamos en diferentes empresas y en zonas geográficas variadas.

A medida que el Grupo se expande por el mundo, y sean cuales sean nuestras funciones y el país en el que operamos, debemos, en interés de ID Logistics, seguir promoviendo nuestros valores respetando al mismo tiempo las leyes y normativas locales.

En un entorno altamente regulado y cada vez más exigente, la confianza que inspiramos es clave para que el Grupo siga creciendo.

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

Cada uno de nosotros, cualquiera que sea su posición jerárquica, su entidad o su zona geográfica de trabajo, debe ser a la vez promotor y custodio de este Código Ético.

Sé que puedo contar con cada uno de ustedes para hacer respetar estos principios."

Eric Hémar

CEO del Grupo

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

Este Código Ético establece los principios éticos que ID Logistics espera que sean respetados por cualquier persona o entidad que tenga relación con ID Logistics, en particular los directores del Grupo, los altos ejecutivos, los empleados de ID Logistics Group y sus filiales, sus empresas conjuntas y otros socios comerciales. Está diseñado para garantizar que adoptamos, en nuestro trabajo diario, una actitud que cumple con toda la legislación que nos es aplicable y que respetamos los principios que siempre han sido un sello distintivo de ID Logistics y de los que depende nuestro éxito futuro, concretamente:



Actuar

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



Respetar

- la dignidad y los derechos de todos.
- Leyes y regulaciones.



Promover

- la excelencia operativa.

Adherir a estos principios es una responsabilidad tanto individual como colectiva. Los altos ejecutivos tienen una mayor responsabilidad en este ámbito y, en virtud de su posición, deben estar especialmente atentos a los principios establecidos en este Código Ético.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

1.1 Conducta general del Grupo

El cumplimiento de la ley es fundamental para la forma en que hacemos negocios y los valores que defendemos como empresa. Los directores del Grupo, altos ejecutivos, empleados de ID Logistics y de sus filiales, empresas conjuntas y otras partes interesadas tienen el deber de cumplir con las leyes y reglamentos que se aplican a ellos como individuos y a ID Logistics como empresa.



Nuestro Grupo opera en todo el mundo. Sus operaciones están sujetas a las leyes y reglamentos de muchos países, incluidas las organizaciones supranacionales. No obstante, ID Logistics es un Grupo gestionado y cotizado en Francia. Esto significa que la legislación francesa puede aplicarse a veces a todas las entidades del Grupo, además de las leyes y reglamentos locales.

Además, operar en diferentes partes del mundo significa que estamos expuestos a una gran variedad de costumbres y leyes que pueden entrar en conflicto entre sí. Si por casualidad operamos en un país en el que las leyes o las prácticas locales no son tan estrictas como las establecidas en nuestro Código Ético y las políticas del Grupo, esperamos que nuestros directores, altos ejecutivos y empleados del Grupo cumplan con las leyes locales que les incumben a la vez que se comportan de manera ejemplar de acuerdo con la conducta ética profesional con la que ID Logistics está comprometida.

1.2 Participación política

ID Logistics no pretende en modo alguno, a través de sus actividades, restringir la libertad de las personas a participar en actividades políticas. Sin embargo, estas actividades deben llevarse a cabo con estricta discreción para que la empresa no esté de ninguna manera asociada a ningún movimiento político. Además, la participación en una actividad política debe ser compatible con la responsabilidad asignada al empleado y no debe ir en detrimento del cumplimiento de sus obligaciones ni afectar a su tiempo de trabajo.



1.3 Competencia leal

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

El Grupo se propone cumplir la normativa de competencia aplicable en cada mercado en el que opera.



EJEMPLO

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

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

Ya sea en reuniones profesionales o fuera de su marco profesional, nunca debe tratar temas o intercambiar información que infrinjan las leyes y reglamentos en materia de competencia o en cualquier otro ámbito.



REACCIONAR

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



ALERTAR

No dude en consultar al departamento jurídico, que le asesorará sobre la postura correcta que debe adoptar.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

1.4 Responsabilidad Social

Creemos que la conducta social y medioambiental debe regirse por principios estrictos en toda nuestra actividad empresarial para alcanzar los objetivos financieros y no financieros del Grupo.

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

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

- Para nuestros empleados: garantizar unas condiciones de trabajo seguras y un entorno laboral saludable, promoviendo al mismo tiempo el desarrollo profesional.
- Para las comunidades: mantener nuestras capacidades operativas gracias a nuestra excelencia medioambiental y a unas buenas relaciones con nuestros vecinos basadas en una comunicación abierta y honesta y en iniciativas orientadas a la comunidad.
- Para nuestros socios comerciales: establecer relaciones profesionales y duraderas con nuestros clientes y proveedores, desarrollar servicios y tecnologías de primer nivel que sean sostenibles desde el punto de vista medioambiental, comunicarnos de forma regular y transparente con los accionistas.

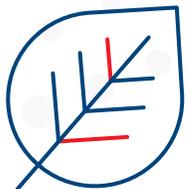
ID Logistics trata activamente de mejorar continuamente el rendimiento de sus actividades para garantizar la sostenibilidad. Se diseñan e implementan sesiones de formación y concientización. Cuando es posible, se utilizan medidas de evaluación cuantitativas para demostrar los progresos realizados hasta la fecha.

1.4.1 Desempeño Medioambiental

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

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

También se anima a los centros a que desarrollen y apliquen sistemas acreditados de gestión medioambiental y criterios específicos de actuación cuando corresponda.



PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



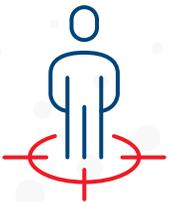
1.4.2 Derechos Humanos

Defendemos los derechos humanos tal como se definen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos; ID Logistics respeta esos derechos en la realización de sus operaciones en todo el mundo.

En cada lugar que operemos, tratamos de garantizar que la presencia de ID Logistics fomente relaciones sanas y evite conflictos civiles.

Cuando estos derechos se ven amenazados, procuramos hacer cumplir las normas internacionales y evitar situaciones que puedan interpretarse como una tolerancia de las violaciones de los derechos humanos. Procuramos que nuestros equipos e instalaciones se utilicen respetando estrictamente estos derechos.

Por último, tratamos de apoyar iniciativas cuyo objetivo sea promover una comprensión más amplia de los valores de los derechos humanos, especialmente cuando están destinadas a ayudar a las comunidades locales.



1.4.3 Respeto por las personas

Esperamos que todos los directores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics traten a sus colegas con profesionalidad, respeto mutuo y confianza, así como respeto por su dignidad personal.

Como parte de este compromiso, no toleramos ningún tipo de discriminación, en particular por razón de sexo, religión, orígenes, edad, orientación sexual, aspecto físico, estado de salud, discapacidad u orientación política. Además, ID Logistics prohíbe todo comportamiento que pueda atentar contra la dignidad de la persona y, en particular, todo acto de acoso, cualquiera que sea su forma.

EJEMPLO

Una persona de mi departamento es objeto de comentarios inapropiados por parte de otro colega, en particular sobre su aspecto físico. Aunque estos comentarios se hacen en tono de broma, me siento avergonzado porque creo que pueden herir a mi colega.

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

La actitud de su colega es contraria a los principios éticos del Grupo en materia de respeto a las personas.



REACCIONAR

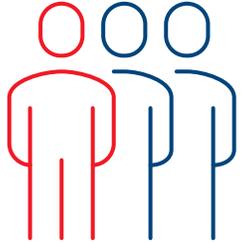
No dude en denunciar esta situación...



ALERTAR

...a su superior jerárquico, al responsable de recursos humanos o al responsable de Cumplimiento Normativo a través del enlace de denuncia de irregularidades descrito en esta presentación, quienes podrán verificar rápidamente los hechos y, en caso necesario, adoptar las medidas correctoras adecuadas de conformidad con la normativa aplicable.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



1.4.4 Diversidad e Igualdad

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

En este sentido, ID Logistics se esfuerza por construir una cultura inclusiva en la que todos los empleados sean valorados por sus diferentes conocimientos, habilidades, experiencia, cultura y procedencia. ID Logistics también se esfuerza por desarrollar programas que promuevan el empleo de personas discapacitadas. Como empleador, ID Logistics fomenta prácticas de empleo justas en todo el mundo, respetando la igualdad de oportunidades para todos los empleados, tanto en términos de contratación como de desarrollo profesional.

1.4.5 Salud y Seguridad

Cada empleado debe comportarse de forma que contribuya a crear un entorno de trabajo seguro. El estricto cumplimiento de las leyes y reglamentos locales es esencial en todo el mundo. Además, ID Logistics se compromete a definir y aplicar normas, directrices, procedimientos y sistemas exhaustivos que no sólo tengan por objeto un mayor cumplimiento de la legislación aplicable, sino también establecer y difundir las mejores prácticas. Construir una cultura de la seguridad es uno de nuestros objetivos, y requiere la formación continua de los directivos y un alto nivel de participación de todos en el lugar de trabajo.

Proporcionamos ayuda y estímulo para identificar, evaluar y gestionar los riesgos dentro de nuestra empresa. Evaluamos nuestro rendimiento mediante informes internos y auditorías externas e internas realizadas por el personal operativo y/o la sede central.

Nos esforzamos por proteger la salud y el bienestar de todos los empleados en el lugar de trabajo. Una plantilla sana es clave para el éxito del Grupo. Nos esforzamos por reducir anualmente los posibles casos de enfermedades relacionadas con el trabajo mediante una mejor identificación, una mejor evaluación y una mayor prevención de riesgos en el lugar de trabajo.

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO



1.5 Sindicatos y representantes de los trabajadores

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

Consideramos que las reuniones y el debate deben servir de base para resolver cualquier dificultad. Corresponde a la dirección del Grupo y a los representantes de los trabajadores alertar con antelación de las dificultades que surjan o del incumplimiento de los principios establecidos en este Código Ético. Para cumplir con este principio de alerta temprana, la dirección local de la empresa y los representantes de los trabajadores deben mostrar voluntad de comunicación para evitar que las dificultades que surjan degeneren en conflictos laborales.



1.6 Documentación financiera

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



1.7 Protección de datos personales

ID Logistics se compromete a proteger y respetar la naturaleza de la información personal que recopila y que se le transmite. El uso de esta información por el Grupo y sus empleados debe ser conforme a las disposiciones legales y reglamentarias aplicables (incluido el Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea -GDPR), incluso en lo que respecta a su recogida, su tratamiento, su uso, su distribución, su almacenamiento o incluso el derecho, para cada persona, de acceder o rectificar sus propios datos. Cada persona debe poder ejercer los derechos vinculados a sus datos.

PRINCIPIOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS

2.1 Integridad y normas de conducta profesional

Actuar éticamente no es sólo cumplir las leyes y reglamentos que rigen nuestras actividades empresariales. También consiste en respetar las normas más estrictas de calidad e integridad personal, incluido el trato justo e igualitario a terceros. Esto nos ayuda a tomar decisiones informadas y a evitar infringir inadvertidamente las leyes que nos son aplicables y las políticas del Grupo. Esto mitiga el riesgo de multas, incriminación o condena penal del Grupo o de individuos. Esto también salvaguarda el valor para los accionistas del Grupo.



Cada empleado de ID Logistics debe respetar y aplicar las leyes del país en el que trabaja. Por encima de estas obligaciones, sin embargo, debemos tratar de mantener la confianza de nuestras diversas partes interesadas, incluidos nuestros colegas, clientes y accionistas, así como cualquier otra persona que pueda verse afectada por nuestras actividades.

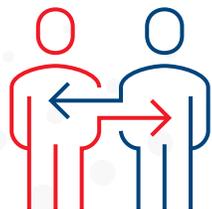
Si ID Logistics se percibe claramente como un grupo que suscribe altos niveles de ética profesional, esto aumenta nuestra reputación de integridad, lo que a su vez nos ayuda a ganar y mantener la lealtad tanto de nuestros clientes como de nuestros empleados.

2.2 Prevención de conflictos de intereses

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

Existe conflicto de intereses cuando un empleado o uno de sus familiares o aliados puede beneficiarse personalmente de una transacción realizada en nombre de la empresa, con clientes o proveedores, en particular. Lo mismo ocurre si un empleado intenta retener o hacer retener, en particular como proveedor, a una empresa en la que él o un pariente o aliado tiene, directa o indirectamente, un interés material o moral.

Todos los directores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics tienen un deber de lealtad a nuestro Grupo y no deben participar en ninguna actividad que entre en conflicto o compita con sus intereses. Deben revelar cualquier situación que potencialmente represente un conflicto de intereses. Deben informar a su superior de cualquier otro cargo que ocupen para asegurarse de que dicha situación no presenta ningún riesgo de conflicto.



EJEMPLO

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

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

•

- Existe conflicto de intereses cuando un empleado intenta retener o hacer retener, en particular como proveedor, a una empresa en la que él o un pariente o aliado tiene, directa o indirectamente, un interés material o moral.



REACCIONAR

•

En esta situación debe compartir la información con...



ALERTAR

•

...su jefe, de su relación con este posible proveedor, para que la decisión se tome de forma objetiva e informada y que usted se abstenga de participar en el proceso de toma de decisiones.

PRINCIPIOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS

2.3 Lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias

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

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

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

Por ello, el Grupo espera de todos sus empleados:

- no acepten ni ofrezcan nada - ya sea dinero en efectivo, reducción de precio, regalo, invitación, servicio o ventaja de cualquier tipo, incluido el patrocinio o espónsores corporativos - que pueda interpretarse como influencia o que puede tener el efecto de influir en el beneficiario o en determinadas decisiones empresariales;
- no ofrezca ni acepte regalos o invitaciones autorizados por los Procedimientos de Regalos e Invitaciones, Donaciones y Patrocinios adoptados por el Grupo (o sus variaciones locales);
- no realice pagos de facilitación, designando el pago de sumas modestas a agentes administrativos con el fin, en particular, de desbloquear o acelerar la tramitación de determinados servicios administrativos corrientes o
- no utilizar nunca los fondos o activos del Grupo para efectuar, directa o indirectamente, pago alguno en beneficio de un partido político o de una persona que tenga o aspire a un mandato electivo.

Si un directivo del Grupo, un alto ejecutivo o un empleado tiene dudas sobre la validez de un pago solicitado, debe hablar con su superior o con el responsable de Cumplimiento del Grupo o con el Departamento Jurídico antes de realizar dicho pago.



EJEMPLO

Al firmar un contrato, uno de nuestros proveedores desea ofrecerme un regalo de valor significativo. No queriendo arriesgarme a dañar las buenas relaciones que hemos podido establecer, me pregunto ¿qué comportamiento hay que adoptar en una situación así?

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

El Grupo espera que todos los empleados: sólo acepten regalos o invitaciones autorizados por el Procedimiento de Regalos e Invitaciones adoptado por el Grupo (o sus variaciones locales).



REACCIONAR

Por principio, debe rechazar cortésmente cualquier regalo de este tipo, mencionando el procedimiento del Grupo sobre regalos e invitaciones.



ALERTAR

Si tiene alguna duda, debe comunicársela a su superior o al responsable de Cumplimiento del Grupo o al Departamento Jurídico para que la decisión pueda tomarse de forma objetiva e informada.

EJEMPLO

Un asesor local me pide un anticipo de dinero para agilizar los trámites con la administración para obtener una autorización para operar.

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

El Grupo espera que todos los empleados:

sólo acepten regalos o invitaciones autorizados por el Procedimiento de Regalos e Invitaciones adoptado por el Grupo (o sus variaciones locales).



REACCIONAR

Por principio, debe rechazar cortésmente cualquier regalo de este tipo, mencionando el procedimiento del Grupo sobre regalos e invitaciones.



ALERTAR

Si tiene alguna duda, debe comunicársela a su superior o al responsable de Cumplimiento del Grupo o al Departamento Jurídico para que la decisión pueda tomarse de forma objetiva e informada.

EJEMPLO

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

¿Cómo reaccionar?



RECORDAR

El Grupo espera que todos los empleados:
no propongan nada que pueda interpretarse como una influencia sobre el beneficiario o sobre determinadas decisiones empresariales o que pueda tener por efecto influir en ellos.



REACCIONAR

Nunca debe favorecer u ofrecer un regalo, una invitación durante una fase de licitación. Debe respetar el proceso de licitación y el principio de libre competencia.



ALERTAR

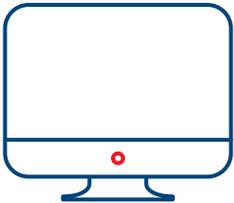
Si tiene alguna duda, debe comunicársela a su superior o al responsable de Cumplimiento del Grupo o al Departamento Jurídico para que la decisión pueda tomarse de forma objetiva e informada.

PRINCIPIOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS

2.4 Utilización de los activos de ID Logistics

Todos los directores, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics son responsables del uso correcto y la protección de los equipos y recursos del Grupo. Estos recursos deben utilizarse de acuerdo con sus políticas y directrices.

Los materiales de ID Logistics, incluidos los sistemas de información y comunicación, están destinados a un uso profesional. Puede tolerarse un uso personal limitado de los sistemas de información y comunicación, en consonancia con las prácticas específicas de cada entidad del Grupo y las consideraciones de privacidad.



Se recuerda a todos los directores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics que el Grupo está legalmente autorizado, en el curso ordinario de sus negocios, de conformidad con los principios de protección de datos, a leer cualquier contenido recibido o enviado a través de las herramientas de comunicación puestas a disposición por ID Logistics. Aunque el Grupo toma todas las medidas necesarias para evitar el acceso a los mensajes personales que puedan estar contenidos, recibidos o enviados a través de dichos dispositivos, ningún director, alto ejecutivo o empleado del Grupo ID Logistics tiene derecho a oponerse a que sus mensajes profesionales sean revisados alegando que también hay información personal contenida, recibida o enviada a través de las herramientas de comunicación puestas a disposición por ID Logistics.

Además, cada director, alto ejecutivo y empleado del Grupo ID Logistics debe esforzarse por proteger todos los equipos pertenecientes al Grupo contra cualquier deterioro, alteración, fraude, pérdida o robo.

PRINCIPIOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS

2.5 Confidencialidad de la información y propiedad intelectual

La información confidencial relativa a las actividades del Grupo representa un activo de gran valor para ID Logistics. Esta información incluye no sólo la propiedad intelectual, los secretos comerciales y los conocimientos técnicos, sino también la información no pública sobre la estrategia y los resultados financieros, la información técnica y comercial sensible del Grupo, así como todos los datos personales y los datos tratados por el departamento de Recursos Humanos.



Si los directores, altos ejecutivos y empleados del Grupo poseen o tienen acceso a información confidencial, son responsables de la protección y el uso adecuado de estos datos. Deben asegurarse de que dicha información sólo se comparte con otras personas autorizadas. La divulgación accidental de información confidencial puede ser tan perjudicial como la divulgación intencionada, por lo que las personas con acceso a información confidencial deben estar especialmente atentas a lo que dicen y hacen en su trato diario con los clientes u otros terceros relacionados con el Grupo, así como en sus relaciones sociales. También deben demostrar vigilancia al utilizar herramientas y sistemas de comunicación para asegurarse de que no permiten que personas no autorizadas accedan a información confidencial, ni siquiera involuntariamente.

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

2.6 Protección de la imagen del Grupo

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



Asimismo, con el fin de preservar la imagen del Grupo, cada directivo, alto ejecutivo y empleados de ID Logistics sólo deben utilizar la ropa de trabajo de la empresa en la que aparezca el logotipo de ID Logistics con fines estrictamente profesionales.

Además, ninguna persona no autorizada puede realizar una comunicación externa. Cualquier comunicación debe estar sujeta a la autorización previa del director, que debe informar a las autoridades competentes.

PRINCIPIOS INDIVIDUALES DE LOS EMPLEADOS



2.7 Prevención del uso indebido de información privilegiada

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

La información privilegiada abarca cualquier información de la que se pueda esperar que afecte, razonablemente, al precio de las acciones del Grupo. Esta información se considera "pública" si ha sido efectivamente difundida y es ampliamente accesible al público.

La información privilegiada incluye, sin limitación, la adquisición o pérdida de contratos, la situación de la empresa, los datos financieros, los cambios previstos en los dividendos pagados o los beneficios generados, los compromisos o litigios financieros importantes, las fusiones o adquisiciones en curso o en estudio, las estrategias comerciales del Grupo o los próximos cambios entre los altos ejecutivos.

También es ilícita la divulgación de información privilegiada, independientemente, de que la persona a la que se divulga esta información tenga intención de comprar o vender acciones de ID Logistics o de que la divulgación de esta información dé lugar a un beneficio económico.

PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Con el fin de garantizar la eficacia de los principios y valores previstos en este Código, ID Logistics fomenta la transparencia. Así, se anima a los directores del Grupo, altos ejecutivos y empleados de ID Logistics a informar a su dirección, al responsable de cumplimiento del Grupo o a los representantes de los Departamentos Jurídico, Financiero o de Recursos Humanos cuando tengan conocimiento o creen que se ha llevado o se está llevando a cabo una violación del Código Ético. En caso de duda, se les anima a pedir consejo a estas mismas personas sobre qué hacer en situaciones contempladas en este Código.

ID Logistics también pone a disposición de los directores, altos ejecutivos y empleados del Grupo ID Logistics, así como de todas las demás partes interesadas externas, un sistema profesional de denuncia de irregularidades que les permite informar, de buena fe y sin compensación económica, de hechos del que tenga conocimiento personal y que entren en el ámbito del procedimiento de alerta del Grupo.

El enlace de denuncia de irregularidades está disponible en la siguiente dirección:

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

Las normas relativas al funcionamiento del sistema de alerta profesional y las garantías ofrecidas a los empleados en el marco de su utilización se detallan en un documento específico "*Procedimiento de alerta profesional de ID Logistics*".

No se adoptará ninguna sanción ni medida discriminatoria contra una persona que utilice este sistema de alerta de buena fe y sin intención de perjudicar.

ID Logistics protege tanto al denunciante como a las personas que facilitan la alerta, garantiza la confidencialidad de la identidad del denunciante, de los hechos que sean objeto de la denuncia, así como de las personas destinatarias de la misma.

Por otra parte, cualquier uso abusivo del sistema, en particular en forma de denuncia calumniosa (comunicación de información que se sabe total o parcialmente inexacta) o realizada de mala fe expone a su autor a las acciones judiciales previstas por la ley y a sanciones disciplinarias.

