

CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN



CÓDIGO ANTICORRUPCIÓN



INTEGRIDAD DE LAS RELACIONES COMERCIALES

«Exigimos a nuestros proveedores que sean íntegros y leales y que respeten nuestros compromisos éticos. Realizamos auditorías periódicas en este sentido».

- Queremos que nuestras colaboraciones sean legales, éticas y mutuamente beneficiosas. Esperamos que nuestros socios estén tan comprometidos con los derechos humanos como nosotros y respeten los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y en la medida en que estos textos les sean aplicables en materia de lucha contra la corrupción, el convenio de la OCDE y la Ley Sapin 2.
- Prestamos especial atención a la prohibición del trabajo infantil y forzado, así como al cumplimiento de la normativa local en materia de remuneración, jornada laboral, seguridad y respeto del medioambiente, y a la lucha contra la corrupción, el tráfico de influencias y otras formas de deshonestidad.
- Hemos establecido un procedimiento anticorrupción específico para la validación de los productos de nuestros proveedores (Anexo 1). Dicho procedimiento recoge las interacciones de nuestros equipos sobre el terreno con los proveedores de productos terminados y materias primas del Grupo.
- Es responsabilidad de cada empleado del Grupo seleccionar a sus socios sobre una base objetiva, sin favoritismo ni discriminación, aplicando un proceso de selección riguroso. Está prohibido solicitar, aceptar, ofrecer o conceder beneficios personales para beneficiarse de un privilegio o conceder un privilegio en la negociación, adjudicación o ejecución de un contrato.

«Nos esforzamos por establecer relaciones sinceras y duraderas con nuestros clientes: las prácticas empresariales éticas son la base de este planteamiento».



Pagos de facilitación y relaciones con los partidos políticos.



Prohibimos formalmente los pagos de facilitación que podrían ser solicitados por funcionarios públicos, especialmente en el extranjero (por ejemplo, Aduaneros).

De manera general, prohibimos la concesión de cualquier **gratificación directa o indirecta** a un agente de la administración, a una persona pública o a un intermediario privado con el fin de obtener una intervención favorable.

La financiación de actividades o partidos políticos por parte de la empresa está estrictamente prohibida.

Ejemplo: Una solicitud de visado/validación ante la administración de un país extranjero está en proceso desde hace más de 2 meses. El pago de una suma de 200 dólares a un empleado de esta administración permitiría acelerar el procedimiento al pasar la solicitud «a la parte superior del montón de documentos» y obtener la visa/validación en un plazo de 8 días.

- ✗ Este tipo de pagos de facilitación están estrictamente prohibidos dentro del Grupo.

Donaciones, contribuciones caritativas, mecenazgo, patrocinio

El compromiso social del Grupo está en línea con sus valores y sus donaciones o colaboraciones siguen las políticas del Grupo en la materia.



- Mediante el mecenazgo o el patrocinio, especialmente de deportistas, el Millet Mountain Group desea aportar su apoyo financiero o material a personas/asociaciones comprometidas y que compartan los valores del grupo y contribuyan así a la proyección de sus marcas en su ámbito de expresión. Las iniciativas de patrocinio, al igual que las donaciones, están sujetas a asociaciones y contratos aprobados por la Dirección del Grupo.



Conflictos de intereses



Los conflictos de intereses se derivan de cualquier situación en la que los intereses personales o familiares de un empleado entren en conflicto con los intereses del Grupo. En caso de que se presenten tales circunstancias, todo empleado afectado debe comunicarlo a su gerente y a su persona de referencia de RR. HH.

Ejemplo: Como parte del proceso de selección de un proveedor de servicios, el directivo encargado de seleccionar y firmar el contrato de servicios recurre a un proveedor de servicios que es miembro de su familia o que tiene un pariente cercano en el equipo directivo. Por lo tanto, el gerente tiene un conflicto de intereses y debe informar a su responsable jerárquico. Este último decidirá qué medidas preventivas poner en marcha, como organizar una gobernanza colegiada del contrato o retirar al gerente de las fases clave de selección y/o negociación comercial.

Ponemos a disposición de nuestros empleados y de nuestras partes interesadas un dispositivo de denuncia a través de la dirección de correo electrónico **ethics@milletmountaingroup.com**. El Grupo se compromete a proteger a los denunciantes, así como a cualquier persona que informe de buena fe y de manera desinteresada (por ejemplo, en caso de crimen, delito, infracción de corrupción, acoso, etc.). No se podrán imponer sanciones a los denunciantes como consecuencia de su denuncia.

Un error cometido de buena fe no dará lugar a ninguna medida disciplinaria, por otro lado, las denuncias deliberadamente abusivas o marcadas por una voluntad de dañar estarán sujetas a sanciones o recursos legales, según corresponda.

Sanciones en caso de violación de este código

El incumplimiento de estas reglas compromete la única responsabilidad del empleado que las infrinja y lo expone a sanciones disciplinarias, previstas en los textos legales aplicables (código de trabajo, reglamento de trabajo interno,...), sin perjuicio de las acciones civiles, penales o administrativas que la empresa tenga la intención de iniciar.

