



COMISION NACIONAL DEL MERCADO DE VALORES
Miguel Angel, 11
28010-MADRID

Madrid, 27 de julio de 2010

Muy señores nuestros:

En cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 82 de la Ley del Mercado de Valores, les comunicamos que el Consejo de Administración de esta Compañía, en su reunión celebrada el día de hoy, 27 de julio, ha aprobado el Código de Conducta cuyo texto se acompaña.

Atentamente

Luis Valero Quirós
Secretario del Consejo de Administración



COMPAÑÍA LOGÍSTICA DE HIDROCARBUROS CLH, S.A.

CODIGO DE CONDUCTA

CODIGO DE CONDUCTA

PRIMERO.- OBJETO.

SEGUNDO.- AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.

TERCERO.- PRINCIPIOS DE ACTUACION.

CUARTO.- NORMAS DE CONDUCTA.

- 1.- LEGALIDAD. DERECHOS Y LIBERTADES.
- 2.- IGUALDAD EN EL TRABAJO. NO DISCRIMINACIÓN. RECHAZO DEL ACOSO LABORAL.
- 3.- USO Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS SOCIALES.
- 4.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.
- 5.- DEBER DE LEALTAD. CONFLICTOS DE INTERESES Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS.
- 6.- DIFUSION DE LA INFORMACIÓN: TRANSPARENCIA Y CONFIDENCIALIDAD. PROTECCION DE DATOS PERSONALES.
- 7.- SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.
- 8.- SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES.

QUINTO.- RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.

ACCIONISTAS.

CLIENTES.

COLABORADORES, CONTRATISTAS Y PROVEEDORES.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

SOCIEDAD.

EMPLEADOS.

SEXTO.- APROBACION Y VIGENCIA.

SÉPTIMO.- SUPERVISIÓN Y CUMPLIMIENTO.

ANEXO.- PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

PRIMERO.- OBJETO

- **Establecer pautas de conducta, de integridad y comportamiento ético, en consonancia con la imagen y reputación corporativa de la Compañía ante las Comunidades en las que actúa.**

En el actual marco de desarrollo creciente de la Responsabilidad Social Corporativa, CLH quiere potenciar las relaciones de confianza y no oportunistas con nuestros grupos de interés, por ser fuente de generación de valor.

El propósito es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de sus empleados en el desarrollo de las actividades de la empresa y en el cumplimiento de sus funciones, creando una cultura empresarial basada en la integridad de nuestros comportamientos en consonancia con la imagen y la reputación corporativa que deseamos sea proyectada ante las Comunidades en las que CLH actúa.

Para la consecución de estos objetivos, se establece a través del presente Código, una guía de conducta que ha de ser asumida por los empleados con el fin de mejorar las relaciones dentro de CLH y con los demás grupos de interés.

SEGUNDO.- AMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN

El presente Código resulta de aplicación a los miembros de los órganos de administración y de dirección de la Compañía, y a todos los empleados de las sociedades que integran el Grupo CLH.

Asimismo CLH promoverá el Código entre todos sus proveedores, contratistas y colaboradores, para crear un vínculo y unas pautas de actuación ajustadas a los principios y valores recogidos en este Código.

No obstante lo anterior, el ámbito subjetivo de aplicación podrá ser ampliado a todos aquellos sujetos que por razón de su actividad o de su especial vinculación con el Grupo puedan resultar incluidos en el mismo.

TERCERO.- PRINCIPIOS DE ACTUACION

- **El Código recoge valores éticos universalmente aceptados y principios básicos de referencia para la conducta de las personas que integran la empresa, inspirados en la Misión, Visión y Valores de CLH.**

El Grupo CLH pretende alcanzar con este Código un sistema de gestión basado en la actuación ética, honrada y de buena fe de sus empleados, que será proyectada en sus relaciones con las Comunidades donde actúa, inspirada en la Misión, Visión y Valores de CLH.

MISIÓN: *"Nuestra misión es la distribución de carburantes y combustibles líquidos de un modo continuo, eficiente y seguro. Trabajamos para cumplir nuestra función cada día mejor, con la convicción de estar prestando un importante servicio a la sociedad"*

VISIÓN: *"Nuestra visión es colaborar al progreso económico, medioambiental y social, proporcionar a los clientes un servicio excelente, asegurar la rentabilidad a los accionistas, y fomentar la promoción laboral de los empleados y la conciliación de su vida personal y profesional. Con ello pretendemos ser un referente internacional en la distribución de energía, colaborando a su uso responsable, atendiendo a la seguridad de las personas y a la protección del medio ambiente, y cooperando a la prosperidad de las localidades donde tenemos unidades de negocio. Con todo ello aspiramos también a que nuestros empleados se sientan orgullosos de formar parte de la compañía, conscientes de su relevancia social y de la importancia de su trabajo"*

VALORES: *"Somos una compañía íntegra, responsable y eficiente, cuya cultura se basa en atributos como la seguridad, el compromiso y la capacidad de generar confianza entre sus grupos de interés"*

El presente Código de Conducta además incorpora y hace suyos los principios universales del Pacto Mundial de Naciones Unidas, que se encuentran anexos al presente Código.

CUARTO.- NORMAS DE CONDUCTA:

1.- LEGALIDAD. DERECHOS Y LIBERTADES.

- **Cumplimiento de la legislación vigente y de los valores éticos.**

CLH asume el compromiso de actuar cumpliendo la legislación vigente, mediante un comportamiento ético de conformidad con la Misión, Visión y Valores de la Compañía y con los principios del suscrito Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Todas las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código, deberán observar la legislación vigente y procurar en el desarrollo de su profesión no perjudicar a la Comunidad ni a los intereses de la Compañía.

Se deberá actuar con integridad en las relaciones con terceros, no colaborando con conductas que puedan ser ilegales y evitando aquellas actividades que puedan comprometer legalmente a CLH.

Todos los empleados tendrán a su disposición mecanismos necesarios para estar informados de la normativa que les resulte de aplicación para el desempeño de su trabajo, tratando de mantener la información actualizada en todo momento. (A través de Intranet, Internet y/o solicitando a su superior jerárquico la información necesaria)

- **Protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas por las actividades de CLH.**

El Grupo CLH se ha comprometido con la difusión y observancia de los principios universales del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, y respetará en todo momento los estándares internacionales para la protección de los derechos humanos y libertades fundamentales de las personas que puedan resultar afectadas por su actividad.

Se evitará la violación de estos derechos y se trabajará dentro de su ámbito de influencia, por la promoción de los derechos humanos y libertades fundamentales.

2.- IGUALDAD EN EL TRABAJO. NO DISCRIMINACIÓN. RECHAZO DEL ACOSO LABORAL.

- **Ambiente de trabajo agradable y respetuoso. Cooperación y trabajo en equipo para la consecución de los objetivos.**

Todos los empleados de CLH deben propiciar un ambiente de trabajo agradable y respetuoso.

Se fomentarán las relaciones cordiales y la colaboración entre compañeros, el trabajo en equipo, y la cooperación entre las diferentes áreas de la Compañía para lograr una mayor y mejor eficiencia del trabajo, que permita alcanzar los objetivos e intereses de la empresa, aprovechando las capacidades de los empleados y los recursos que CLH pone a su disposición.

Las relaciones externas, entre entidades o con los diferentes grupos de interés estarán asimismo basadas en un clima de respeto profesional, cordialidad y colaboración.

- **Igualdad de oportunidades en la formación y desarrollo de los empleados.**

La empresa promoverá la participación del personal y la mejora continua, contando para ello con diferentes procedimientos de participación del personal que resulten de aplicación a todas las actividades y niveles organizativos de CLH.

CLH cuenta asimismo con procedimientos de formación que pretenden detectar, valorar y planificar las necesidades de formación del personal, fomentando ante todo la igualdad, dando a todos la oportunidad de crecer y formarse día a día de conformidad con criterios de mérito, capacidad y desempeño de las funciones profesionales requeridas para cada puesto en concreto.

Los empleados se comprometerán con CLH a aprovechar al máximo las oportunidades de desarrollo profesional que la empresa pone a su disposición, así como a mantener actualizados sus conocimientos para poder ofrecer una mayor calidad en el trabajo realizado.

- **No discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, enfermedad, religión o cualquier otra circunstancia personal o social.**

En la formación y el desarrollo profesional de los empleados, CLH garantizará la no discriminación por cualquier motivo.

Cualquier conducta discriminatoria es rechazada por CLH, que potenciará por encima de todo el respeto y la no discriminación entre empleados.

- **Rechazo de las conductas intimidatorias u ofensivas hacia los empleados.**

CLH y sus empleados velarán por la integridad de las personas, rechazando cualquier clase de conducta intimidatoria, ofensiva o no respetuosa con los derechos de los trabajadores, así como cualquier manifestación de acoso sexual, moral, o abuso de autoridad de cualquier clase.

Se pondrán a disposición de los empleados mecanismos que permitan denunciar, de manera confidencial, aquellos hechos o conductas como las descritas anteriormente, para que la Compañía pueda tomar las medidas oportunas en evitación de estas y futuras conductas del todo prohibidas.

3.- USO Y PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS SOCIALES.

- **Protección y uso adecuado de los recursos puestos a disposición de los empleados para el desempeño de las funciones propias del puesto de trabajo.**

CLH pone a disposición de sus empleados todos los recursos necesarios para que puedan desarrollar eficientemente las funciones propias de cada puesto de trabajo.

Los empleados de CLH se comprometen al correcto uso de los recursos que la empresa pone a su disposición, que serán usados de forma responsable, eficiente y apropiada a la actividad profesional que desempeñen, y los protegerán para evitar que puedan derivarse perjuicios para los intereses de la Compañía o para la Comunidad.

Los recursos que la empresa pone a disposición de los empleados no serán utilizados para usos personales o extraprofesionales, o actividades que no estén relacionadas con la actividad desarrollada en la empresa.

La titularidad y los derechos de explotación de las tecnologías desarrolladas por los empleados para la empresa, en el ejercicio de las funciones propias de su puesto de trabajo o siguiendo instrucciones de aquella, corresponden en exclusiva a CLH.

4.- SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

- Ambiente de trabajo seguro y saludable.

CLH pondrá a disposición de los empleados todos los elementos de seguridad que sean necesarios y acordes con el puesto de trabajo que desempeñan, creando políticas de seguridad y salud laboral que serán de obligado cumplimiento para todos los empleados, fomentando las medidas preventivas que resulten ajustadas a cada caso.

Todos los empleados deberán conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad de su puesto de trabajo, comprometiéndose a observar dichas normas así como a la utilización de las medidas de seguridad que CLH ponga a su disposición, velando por la seguridad propia, la de sus compañeros y la de cualquier otra persona que pueda verse afectada.

Para ello CLH cuenta con un Sistema de Gestión de Seguridad y un Plan de Prevención de Riesgos Laborales, que abarca todos los aspectos de la organización que tienen repercusión en la protección de las personas, bienes y entorno frente a los riesgos propios o relacionados con nuestra actividad, enfocado a la minimización o control adecuado de los riesgos y a la gestión de toda la normativa de prevención aplicable al Grupo CLH.

CLH tiene establecido un proceso para registrar y documentar aquellas recomendaciones o sugerencias que el personal de la Compañía emita, en su interés de mejora en la gestión de la seguridad.

Además CLH informará al personal afectado sobre las novedades o cambios derivados de la normativa de prevención, medio ambiente y seguridad a través de los canales de

comunicación establecidos en los procedimientos de comunicación interna y externa sobre el Sistema de Gestión”.

CLH procurará que se respeten siempre las normas de seguridad y salud en sus centros de trabajo y fuera de ellos cuando colabore con otras empresas. Asimismo se exigirá a los colaboradores, contratistas y proveedores que trabajen con CLH un comportamiento acorde con el establecido internamente.

5.- DEBER DE LEALTAD. CONFLICTOS DE INTERESES Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS.

- Comunicación y tratamiento de los conflictos de intereses entre la Compañía y sus empleados.

En el desempeño de sus funciones y responsabilidades profesionales, los empleados deberán actuar con lealtad al Grupo CLH, evitando incurrir en situaciones de conflicto entre los intereses personales y los de la empresa. En este sentido, CLH respetará la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre y cuando no sean ilegales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados o con los intereses de la Compañía.

Al objeto de adoptar las decisiones en cada caso más adecuadas, los empleados deberán informar previamente a la empresa en el supuesto de que ellos o sus familiares pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, que pudiera comprometer su actuación imparcial. Los empleados se abstendrán de representar a CLH o intervenir en su nombre, salvo autorización expresa, en todas aquellas situaciones en las que directa o indirectamente tengan un interés personal.

- Política de atenciones y obsequios

Los empleados de CLH no podrán recibir obsequios o regalos de cualquier persona o entidad que puedan comprometer la independencia en la toma de decisiones inherentes al ejercicio de su profesión.

Asimismo no podrán hacer regalos, ni obsequiar o compensar de cualquier forma que no sea la aceptada por los usos sociales, para tratar de influir de manera ilegal o impropia las decisiones o las relaciones comerciales, profesionales o administrativas.

Los obsequios o atenciones que no sean permitidos por la legislación vigente, por los principios éticos, por la normativa interna o que puedan perjudicar a la imagen de la Compañía, así como los que no sean objeto de práctica comercial o social aceptada, deberán ser rechazados y devueltos, siempre que con este gesto no se cause una ofensa grave para la

persona o entidad oferente, en cuyo caso deberá informarse a la dirección de la empresa para actuar en consecuencia.

En caso de duda, los empleados informarán a la empresa, a través de su superior jerárquico, para decidir sobre la pertinencia de aceptar o hacer obsequios o regalos, los cuales deberán cumplir las pautas establecidas en la normativa interna sobre relaciones institucionales e identidad corporativa.

6.- DIFUSION DE LA INFORMACIÓN: TRANSPARENCIA Y CONFIDENCIALIDAD. PROTECCION DE DATOS PERSONALES.

- Difusión íntegra, precisa y veraz de la información corporativa.

CLH considera la veracidad y la transparencia de la información como un activo principal e imprescindible para su gestión empresarial, por lo que los empleados en el desempeño de sus funciones siempre deberán transmitir, interna o externamente cuando corresponda, una información veraz, exacta y que no pueda inducir a error.

Se garantiza que la información facilitada a los accionistas, a los mercados de valores y a los entes reguladores de dichos mercados será veraz y completa, cumpliendo con el principio de transparencia. Dicha información reflejará adecuadamente la situación financiera de la Compañía y será comunicada de conformidad con las normas de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno corporativo que la Compañía asume.

- Salvaguarda de la información de carácter reservado y confidencial.

La información de CLH de carácter no público, tiene la consideración de reservada y confidencial. Por ello todos los empleados de CLH están obligados a guardar la más estricta confidencialidad sobre la información a la que tengan acceso, y no divulgarla más allá de lo estrictamente necesario para la realización de su trabajo, puesto que serán responsables del uso que den a la información.

Cualquier uso fraudulento o no autorizado de la información constituye una falta de lealtad a CLH.

- Prohibición del uso de la información confidencial en beneficio propio o de terceros.

Los empleados del Grupo CLH, que tengan acceso a información confidencial deberán preservarla para que no sea utilizada de forma inadecuada, en beneficio propio o de terceros.

En caso de tener conocimiento de la utilización indebida de cualquier clase de información que se pueda considerar confidencial y reservada de la Compañía, se comunicará a la empresa a través del superior jerárquico, para actuar en consecuencia.

En cualquier caso, será de aplicación tanto la legislación vigente en esta materia como la normativa interna de la Compañía sobre protección y seguridad de la Información y, en especial, el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores.

- Protección de los datos de carácter personal asegurando el uso correcto y la privacidad de los mismos.

CLH cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal, protegiendo especialmente los datos facilitados por empleados, clientes, proveedores, candidatos en procesos de selección u otras personas.

Los empleados que tengan acceso a estos datos con ocasión de su profesión se comprometen a no revelar dichos datos asegurando la privacidad y confianza que se ha depositado en la Compañía, y respetarán los derechos legítimos de los titulares de los datos de carácter personal.

Se cumplirán en cualquier caso las especificaciones contenidas en la normativa interna sobre política de seguridad para ficheros automatizados que contengan datos de carácter personal, así como sus procedimientos de desarrollo.

7.- SOSTENIBILIDAD Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE.

- Uso eficiente de recursos y minimización de los impactos medioambientales derivados de las actividades.

La política de CLH se encuentra comprometida con el medio ambiente, y por ello intenta en cada una de sus actividades minimizar los efectos negativos para el Medio Ambiente, mediante la adopción de normas y procedimientos inspirados en las mejores prácticas en esta materia, tratando de alcanzar un alto grado de seguridad en cada uno de sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección del entorno.

Los empleados y colaboradores de CLH deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento con los criterios de respeto y sostenibilidad que la inspiran, esforzándose en minimizar el impacto medio ambiental de las actividades y procurando el uso eficiente de los recursos.

- **Implantación del Sistema de Gestión Medioambiental.**

CLH cuenta con un Sistema de Gestión Ambiental que abarca todos los aspectos de la organización que tienen repercusión en la protección del entorno ambiental frente a los riesgos que presenten las actividades propias o relacionadas directamente con la Compañía.

El enfoque del Sistema de Gestión Ambiental asegura el proceso de mejora continua, de manera que se integre de forma eficaz con la propia gestión existente, para garantizar que la actividad y el crecimiento empresarial sean, no sólo compatibles con el respeto al Medio Ambiente, sino que se realicen sobre la base de la mejora continua de la relación de la Compañía con el entorno.

Cada empleado o colaborador ha de prestar especial atención a los aspectos ambientales a través de su compromiso activo y responsable con la gestión ambiental, e informar a su mando sobre cualquier situación que pueda suponer un riesgo para el Medio Ambiente.

CLH, sus empleados y colaboradores se comprometen a cumplir con la legislación ambiental existente, tratando de identificar y prevenir los riesgos potenciales en todas las fases de su negocio, hasta la gestión de las operaciones en todas las instalaciones y centros de trabajo. CLH tiene el firme convencimiento de que la conservación, la protección y la mejora del Medio Ambiente tiene que ser compatible con su actividad.

8.- SEGURIDAD DE LAS INSTALACIONES.

- **Alto nivel de control y seguridad de los procesos, instalaciones y servicios de CLH.**

CLH promueve la formación en medio ambiente y la seguridad de las instalaciones de almacenamiento, estaciones de bombeo, líneas de oleoducto y centros de trabajo, con políticas de prevención a través de la identificación y gestión de los riesgos medioambientales y de seguridad, dirigidas a cada una de las áreas y de los puestos de trabajo, de modo que esta política pueda ser asumida, difundida, aplicada y respetada por todos los empleados y por los clientes y colaboradores de la Compañía.

CLH asume el compromiso de cumplir con la legislación aplicable, la normativa industrial específica y la normativa interna sobre seguridad y medio ambiente con el fin de alcanzar un desarrollo sostenible de la actividad.

QUINTO.- RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.

CLH se compromete a mantener unas buenas relaciones, con sus diferentes grupos de interés, tratando de informar con transparencia y fluidez para facilitar la consecución de los objetivos comunes.

Para ello CLH dispone de un procedimiento de gestión de las relaciones con los grupos de interés que resulta de aplicación para todas las actividades y niveles organizativos del Grupo.

ACCIONISTAS.

- **Política de creación de valor para los accionistas.**

El criterio que regirá la actuación de CLH es la creación de valor para el accionista, en base al aumento del valor de la empresa tanto a corto como a largo plazo, asegurando la viabilidad futura de la misma, su crecimiento y competitividad.

CLH tratará en todo momento de fomentar la comunicación con sus accionistas y promoverá su participación informada en las Juntas Generales.

CLIENTES.

- **Política de consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en la prestación de los servicios.**

En su compromiso con la calidad, CLH ha implantado el modelo de excelencia de la European Foundation for Quality Management (EFQM), que supone el afianzamiento de los sistemas de calidad ya existentes y que implica una forma de gestión global de la empresa, comprometiéndose a cumplir con sus objetivos económicos, financieros y de satisfacción al cliente.

Todos los empleados de CLH deberán adoptar esta política de calidad, basada en la satisfacción de las expectativas y exigencias que nuestros clientes nos transmiten con el objetivo de conseguir los más altos niveles de calidad y excelencia en la prestación del servicio, fundamentando nuestras relaciones en la confianza y el respeto mutuo.

Los empleados deberán actuar de manera que aseguren el cumplimiento de los compromisos adquiridos con nuestros clientes, de manera honesta y responsable, recibiendo cuantas sugerencias se realicen por nuestros clientes, para así poder mejorar cada día nuestra gestión.

COLABORADORES, CONTRATISTAS Y PROVEEDORES.

- **Política de selección de colaboradores, contratistas y proveedores, basada en criterios de calidad y coste de los bienes y servicios y en el cumplimiento de los principios y valores recogidos en este Código.**

CLH seleccionará colaboradores, contratistas y proveedores que cubran las necesidades de la Compañía, estableciendo relaciones que se basen en la confianza mutua, la transparencia de la información, la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades para poder satisfacer las necesidades, mejorando la calidad de nuestro servicio.

Para ello, CLH tiene establecidos procedimientos para la homologación de contratistas, que ayudan a la selección de manera imparcial y objetiva, de aquellos que más se ajusten a nuestras expectativas, cumpliendo con la legalidad vigente, y con criterios de eficiencia y calidad de los servicios, así como otras variables acordes con las políticas de la Compañía respecto al Medio Ambiente o la responsabilidad corporativa, entre otras. Estos criterios deberán ser aplicados por los empleados de CLH que participen en los procesos de selección de contratistas, evitando la colisión de intereses personales con los de la Compañía.

CLH promoverá entre sus colaboradores, contratistas y proveedores el conocimiento del Código de Conducta cuyo cumplimiento será considerado tanto en los procesos de homologación y selección, como en la posterior valoración del desempeño profesional.

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- **Respeto institucional y colaboración con las Administraciones. Escrupuloso cumplimiento de la legalidad.**

Las relaciones que CLH establezca con las distintas Administraciones Públicas estarán basadas en la colaboración, el respeto mutuo y la transparencia, así como en la garantía de cumplimiento de la legalidad.

Los empleados de CLH actuarán con honradez e integridad en las relaciones con las autoridades y funcionarios públicos y evitarán cualquier conducta que pueda interpretarse como un intento de obtener ilícitamente alguna contrapartida o beneficio, velando en todo caso por la imagen y reputación de la Compañía.

SOCIEDAD.

- **Colaboración e implicación de la Compañía en la Sociedad donde actúa.**

CLH entiende que debe ante todo contribuir a la mejora de la calidad de vida y a la creación de riqueza, mejorando la calidad de sus servicios y mostrándose sensible a los cambios sociales

para poder evolucionar al tiempo que surgen nuevas necesidades en la Sociedad para poder anticiparse a los cambios.

CLH establecerá canales de comunicación y difusión de la información y los servicios prestados de forma veraz, y de manera que se genere en la sociedad una confianza en la calidad de nuestros servicios.

CLH y sus empleados se comprometen a respetar el Medio Ambiente, cumpliendo la normativa vigente y colaborando en la preservación del mismo utilizando tratamientos de residuos para sus materiales peligrosos o contaminantes, de la manera que resulte más respetuosa con el Medio Ambiente.

Desde CLH se contribuirá y apoyará la investigación de nuevas tecnologías que ayuden a respetar el Medio Ambiente, colaborando con todas las instituciones que contribuyan con su labor al desarrollo de la Sociedad.

EMPLEADOS.

- **Desarrollo profesional, formación y promoción en la empresa. Conciliación de la vida familiar y profesional.**

CLH aplicará las políticas públicas para el fomento de la igualdad de oportunidades, en la selección y promoción de sus empleados. Las personas en puestos de dirección y mando deberán facilitar el desarrollo profesional de sus colaboradores, potenciando así el crecimiento de la Compañía.

CLH propiciará un entorno de trabajo seguro y saludable, que permita la conciliación de la vida familiar y profesional.

SEXTO.- APROBACION Y VIGENCIA.

El presente Código de Conducta, así como las modificaciones del mismo, entrarán en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración y serán objeto de publicación en la página Web y en el Portal Corporativo de la Compañía.

SEPTIMO.- SUPERVISION Y CUMPLIMIENTO.

Los valores y principios recogidos en este Código de Conducta han sido asumidos por el Grupo CLH con sus accionistas, empleados, clientes, colaboradores y con el conjunto de la sociedad. CLH promoverá el conocimiento de su contenido entre todos estos grupos de interés

y en especial entre sus empleados, que son los principales destinatarios de las presentes normas de conducta.

Para ello se creará un sistema de seguimiento de la implantación y cumplimiento del presente Código de Conducta, que corresponderá a un Comité de Ética, el cual estará integrado por los miembros que designe el Comité de Dirección de la Compañía y actuará bajo la supervisión del Comité de Auditoría del Consejo de Administración. El Comité de Ética tendrá encomendada la función de promover la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del contenido del Código de Conducta, en colaboración con las diferentes áreas de la Compañía. Asimismo, establecerá vías de comunicación con los empleados para recabar o proporcionar información o resolver incidencias sobre el cumplimiento del Código, orientando las actuaciones en caso de duda e instaurando un canal para que los empleados puedan comunicar, de forma absolutamente confidencial, los presuntos incumplimientos del Código de los que tengan noticia. En ningún caso se admitirán represalias de clase alguna contra los empleados que, de buena fe, hagan uso del canal confidencial.

El incumplimiento de lo dispuesto en las presentes normas de conducta, sin perjuicio de tener, en su caso, la consideración de infracción laboral en los términos establecidos en la normativa de aplicación, podrá dar lugar a la imposición de sanciones administrativas y a la exigencia de responsabilidad civil o penal del infractor.

ANEXO

PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Principio 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia

Principio 2: Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva

Principio 4: Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Principio 6: Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación

Principio 7: Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Principio 9: Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

Principio 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno