

ÍNDICE

- I. CONFLICTO DE INTERESES
- II. UTILIZACIÓN DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA. NEGOCIACIÓN CON TÍTULOS DE OPEMA
- III. ADMINISTRACIÓN EMPRESARIAL
- IV. FILOSOFÍA DE LA GESTIÓN
- V. POLÍTICA PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES EN EL TRABAJO
- VI. PROPIEDAD INTELECTUAL
- VII. PERSONAL Y MEDIO AMBIENTE
- VIII. DISTRIBUCIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Nota: Para facilitar la lectura del texto, el género masculino incluye al femenino y el número singular incluye el plural, excepto en los casos que el contexto indique lo contrario.



INTRODUCCIÓN

OPEMA pretende conseguir como objetivo principal la confianza de sus clientes, proveedores, inversores y de la sociedad en general, poniendo de manifiesto la honradez, calidad e integridad que forman parte de nuestra forma de trabajar.

Para ello OPEMA ha creado un Código Ético en el cual se establecen principios de integridad y normas éticas que la Empresa ha asumido. El objetivo de dicho código es servir de guía de conducta y nunca podrá sustituir el sentido común, la honradez y la conciencia de cada persona.

El Consejo de Administración de OPEMA

I. Conflicto de intereses

- 1) Los trabajadores deberán evitar situaciones en las que se vean obligados ante personas que pudiesen beneficiarse de trato especial o de favor por su parte; los trabajadores no buscarán tener trato preferente por parte de otras personas que pudiesen causar perjuicios a OPEMA.
- 2) Los trabajadores no tendrán intereses monetarios que les distraigan de sus obligaciones en forma alguna. Ni tampoco estarán involucrados o trabajarán fuera de OPEMA en caso de que esto pudiese reducir su capacidad de dar a OPEMA un servicio imparcial o desinteresado. No podrá haber contradicción, real o figurada, entre los intereses privados de los trabajadores y sus tareas oficiales.
- 3) Los trabajadores deberán evitar dar o recibir regalos o favores en cualquiera de sus formas, si existiese alguna probabilidad de que esto pudiese influenciar de manera inadecuada la valoración del receptor respecto a su relación con o para OPEMA.

II. Utilización de información privilegiada. Negociación con títulos de OPEMA

- 1) La legislación aplicable para OPEMA establece normas que prohíben utilizar información privilegiada. Información privilegiada es aquella que aún no es de dominio público y que puede afectar a la empresa.
- 2) A) Generalmente "Insider" (trabajador de una empresa que tiene acceso a información privilegiada de la misma) se refiere a la propia empresa, sus propios ejecutivos, o a toda persona que controle más del 10% de un tipo de acciones de OPEMA con derecho a voto.
B) Las normas que prohíben la utilización de información privilegiada se aplican no solo a los Insiders de la empresa, sino también a todo aquel que tiene una relación con la misma.
- 3) Las sanciones previstas en la ley para aquellos que utilicen información privilegiada de forma ilegal son de dos tipos: penal y civil.

Las sanciones penales, que podrán variar dependiendo de los casos, son severas y establecen penas de cárcel y/o fuertes sanciones.

Las sanciones civiles son tales que cualquier persona que utilice información privilegiada ilegalmente deberá compensar la pérdida que tenga la tercera parte que comerció bien con él,

bien con una persona que utilizó la información privilegiada que le suministró. Aquellos que utilicen este tipo de información ilegalmente también tendrán que entregar a la empresa los beneficios obtenidos de esta forma.

Por último, algunas de las leyes mencionadas determinan que cuando haya más de una persona que incumple las normas sobre el uso de información privilegiada, la responsabilidad será solidaria entre todas ellas.

III. Administración Empresarial

- 1) Todos los activos y pasivos deberán recogerse en los libros de contabilidad. No se admitirá o mantendrá, a ningún efecto, aquel fondo o activo que no aparezca en los mismos.
- 2) En ningún caso deberán aparecer en los libros o archivos entradas falsas o incorrectas que obstaculicen la comprensión de la transacción en cuestión.
- 3) No se hará ninguna transacción, ni se hará efectivo pago alguno, con una intención o propósito diferente al documentado, ni ninguna parte de dicho pago deberá utilizarse para propósitos diferentes a los especificados en el documento que avale dicho pago.
- 4) Están prohibidos todos los pagos ilegales independientemente de la naturaleza o uso de los fondos o activos de la Empresa que se hagan por motivos que pudiesen violar la legislación vigente o normativa aplicable.

IV. Filosofía de la Gestión

La Empresa ha adoptado una filosofía de gestión. El trabajador deberá atenerse a sus principios.

OPEMA satisface las necesidades de los clientes, por lo tanto, realiza obras civiles de gran calidad.

OPEMA respeta el medio ambiente y tiene en cuenta las necesidades de la comunidad a la hora de tomar decisiones

V. Política para la igualdad de oportunidades en el trabajo

OPEMA ha adoptado una política de igualdad de oportunidades en el trabajo. El Consejo de Administración y los trabajadores acuerdan seguir y aplicar sus principios.

VI. Propiedad Intelectual

Teniendo en cuenta el trabajo y servicios para OPEMA y las cantidades pagadas, o a pagar, por OPEMA al trabajador, este último mediante el presente documento acuerda que:

- 1) Mientras trabaje y suministre servicios por o en la Empresa, o después de los mismos, el trabajador guardará la confidencialidad y no usará ni divulgará a terceros información, conocimientos, datos considerados secretos, con propiedad intelectual, o confidencial dados por la Empresa, o por alguno de sus trabajadores, u otras personas, entidades o empresas con las que la Empresa ha tenido relación comercial, ni conocimientos e información que el trabajador pueda tener, o que pueda tener en el futuro, durante el ejercicio de sus funciones en lo referente a la gestión o datos de gestiones pasadas, presentes o futuras de la Empresa, (en adelante, tanto individual como colectivamente llamadas "propiedad intelectual o industrial"), a no ser que la Empresa haya autorizado por escrito el uso de dicha propiedad intelectual e industrial.
- 2) Mientras se es trabajador de la Empresa y durante un período posterior de treinta y seis (36) meses, el trabajador deberá abstenerse de solicitar patentes, ni hacer uso de, cualquier invento o descubrimiento, a no ser que tenga la autorización por escrito de la Empresa.

VII. Personal y Medio Ambiente

La protección del medio ambiente deberá ser un objetivo constante para todos los trabajadores.

Los trabajadores se comprometen a respetar todas las leyes y normativas vigentes en su comunidad y a seguir las políticas y directrices que OPEMA determine regularmente sobre medio ambiente.

Los trabajadores deben ser conscientes de que incumplir estas normas puede acarrear consecuencias graves para OPEMA, sus trabajadores y la sociedad en general. Todo trabajador responsable del abandono de dichas obligaciones será sometido a acciones disciplinarias incluyendo el despido, dependiendo de la gravedad de su acción.

VIII. Distribución y cumplimiento del Código

- 1) El Consejo de Administración revisará las medidas adoptadas para cumplir este Código y detectar cualquier incumplimiento del mismo.



- 2) Todo trabajador que no esté seguro de si algo está o no prohibido o es necesario según este Código, deberá consultar al Gerente de OPEMA.
- 3) Toda violación de este Código podrá ser causa de debidas y puntuales acciones disciplinarias, incluyendo la terminación del contrato.
- 4) El presente Código deberá aplicarse en OPEMA.
- 5) Todo trabajador que tenga que firmar este Código y no lo haga no podrá en el futuro alegar que no estaba al corriente de las provisiones establecidas en este documento.