

Índice

Índice	1
1. OBJETO	2
2. AMBITO DE APLICACIÓN	2
3. COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO FRENTE AL DELITO	2
4. VALORES CORPORATIVOS	3
5. PAUTAS DE CONDUCTA	4
5.1. Principios básicos de comportamiento	4
5.2. Pautas de conducta de carácter general	4
5.3. Relación con y entre las personas de MLO	5
5.4. Relación con el mercado	8
5.5. Relación con la comunidad	10
6. SEGUIMIENTO Y CONTROL	12
7. VIGENCIA	13

1. OBJETO

El Código Ético de MLO constituye una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas de MLO en el desarrollo de su actividad profesional.

Este Código garantiza la aplicación colectiva de los compromisos de MLO, 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.

El Código, que aspira a compartir con todos los grupos de interés los valores corporativos que forman parte de la cultura empresarial de MLO, tiene como objeto:

- Desarrollar los modelos y pautas de comportamiento profesional, ético y responsable que deben guiar a todas las personas que componen MLO en el ejercicio de su actividad.
- Prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito por las personas obligadas por este Código en el desempeño de su actividad profesional.
- Establecer los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El ámbito de aplicación del presente Código abarca a MLO y a todas las personas integrantes de las mismas:

- A los miembros de los Órganos de Administración.
- Al personal directivo.
- A todos los empleados.

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.

3. COMPROMISO DE TOLERANCIA CERO FRENTE AL DELITO

MLO ha adquirido un compromiso de tolerancia cero frente al delito. Para ello, MLO ha designado un órgano de prevención (Director de Cumplimiento Normativo) que desempeña las funciones de supervisión, vigilancia y control para prevenir la comisión de delitos en el seno de la empresa. El Director de Cumplimiento Normativo tiene atribuidas las siguientes funciones:

CÓDIGO ÉTICO, METRO LIGERO OESTE

- I. Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- II. Establecer los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- III. Establecer modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de delitos.
- IV. Habilitar canales que permitan la comunicación de posibles riesgos, incidencias o incumplimientos al Director de Cumplimiento Normativo.
- V. Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- VI. Realizar una verificación periódica del modelo y modificarlo cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Asimismo, al órgano de supervisión le corresponde el control de la aplicación del presente Código, así como la gestión de las consultas relativas al mismo.

4. VALORES CORPORATIVOS

Este Código Ético constituye uno de los elementos principales de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa de MLO y es el cauce para el desarrollo de sus valores corporativos, que se relacionan a continuación:

- Ética profesional, integridad, honradez, lealtad, eficacia y responsabilidad ante nuestros grupos de interés, en todas las actuaciones de MLO, siempre con absoluto respeto a la legalidad vigente.
- Espíritu de superación y mejora continua en el desempeño profesional con permanente orientación a la excelencia
- Transparencia en la difusión de la información, que ha de ser adecuada, veraz y contrastable y completa
- Creación de valor con búsqueda permanente de la rentabilidad y el crecimiento sostenibles.
- Impulso constante a la calidad comprometida, innovación, seguridad y respeto al medio ambiente

Estos valores constituyen la base sobre la que se sustenta este Código y establecen las pautas generales de actuación que deben ser observadas por todas las personas de MLO en su desempeño profesional.

5. PAUTAS DE CONDUCTA

5.1. Principios básicos de comportamiento

Respeto a la legalidad

Todas las personas que trabajan en MLO mantendrán en el desarrollo de sus actividades profesionales un estricto respeto a la normativa legal vigente.

La actuación de un directivo contraria a la legalidad o las indicaciones u órdenes que en este sentido pueda dar, no descargan de responsabilidad a los empleados que actúen siguiendo tales indicaciones u órdenes.

Ninguna orden que contravenga lo dispuesto en una norma jurídica debe ser obedecida. Los empleados, de forma confidencial, a través de los canales establecidos, pueden comunicar la existencia de este tipo de órdenes.

Toda persona obligada por este Código que resulte imputada o procesada en un procedimiento penal por una actividad relacionada con su actividad profesional debe informar con toda rapidez al Director de Cumplimiento Normativo.

Integridad y Ética

La integridad y la ética, tanto en el ámbito personal como en el profesional, son activos fundamentales e imprescindibles para MLO. En la conducta de los integrantes de MLO no caben ni el engaño ni la ventaja injusta.

Por ello, todas las personas de MLO deberán ejercer su actividad con objetividad, profesionalidad y honestidad.

Respeto a los Derechos Humanos

Toda actuación de MLO y de las personas que lo integran guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

5.2. Pautas de conducta de carácter general

Fomento de la reputación de MLO

MLO cuenta con una sólida reputación gracias a su dilatada experiencia y a un equipo técnico, solvente y leal, comprometido con los valores y el saber hacer que conforman la cultura de MLO.

Todos y cada uno de sus integrantes participarán en la tarea de fortalecer el nombre de MLO, y sobre todos recae la responsabilidad de velar por su reputación.

Lealtad a MLO y conflictos de interés

MLO procura siempre salvaguardar los intereses de todos los agentes que intervienen en el desarrollo de la actividad, implantando los procedimientos y medidas adecuados para la identificación y resolución de posibles conflictos de interés.

Todas las personas de MLO atenderán sólo los intereses de la empresa y, en consecuencia, se abstendrán de realizar cualquier actividad privada o de mero interés personal que pudiera suponer la aparición de conflictos de interés. Si a pesar de ello así sucediese, avisarán de dicha circunstancia a la Dirección de Cumplimiento Normativo, facilitarán su pronta detección y participarán activamente en la resolución de los mismos.

5.3. Relación con y entre las personas de MLO

Entorno de trabajo

MLO se esfuerza por 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. MLO prohíbe expresamente cualquier abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Cada uno de los integrantes de MLO contribuirá a mantener un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

Prevención y corrección de las diferentes modalidades de acoso

Todo el personal de MLO tiene el derecho y la responsabilidad de garantizar un entorno laboral libre de conductas y comportamientos hostiles o intimidatorios hacia su persona tales como el acoso sexual, moral y por razón de sexo.

Por su parte, la dirección de Metro Ligero Oeste se compromete a evitar y prevenir el acoso sexual, moral y por razón de sexo mediante la adopción del siguiente protocolo de actuación aplicable a la totalidad de los trabajadores que prestan sus servicios en la compañía. El protocolo debe desarrollarse bajo los principios de Objetividad, Confidencialidad, Rapidez, Contradicción e Igualdad, y debe garantizar el respeto a los derechos básicos tanto del trabajador solicitante del expediente y presunta víctima de la situación de acoso, como los del presunto acosador.

Se iniciará con la presentación de una denuncia en la que figurará un listado de incidentes, lo más detallado posible, elaborado por el empleado que sea objeto de acoso.

La denuncia se dirigirá a la atención del Director de Recursos Humanos o al Compliance Manager. Asimismo, si así lo decidiera el trabajador, una copia de la misma será trasladada a los representantes legales de los trabajadores.

La denuncia dará lugar a la inmediata apertura de un Expediente Informativo, encaminado a la averiguación de los hechos, dándose trámite de audiencia a todos los intervinientes que sean necesarios y practicándose cuantas diligencias se estimen oportunas a fin de dilucidar la veracidad de los hechos acaecidos.

La intervención, en su caso, de los representantes legales de los trabajadores, de los posibles testigos, así como de todos los actuantes en el procedimiento deberá observar el carácter confidencial de las actuaciones, por afectar directamente a la intimidad y honorabilidad de las personas. Se observará el debido respeto tanto de la persona que ha presentado la denuncia, como de la persona objeto de la misma.

En el plazo de 25 días naturales desde que se tenga conocimiento oficial de la denuncia, se resolverá dicho Expediente, elaborándose un Informe que constatará la existencia o no de acoso.

Durante la tramitación de dichas actuaciones se posibilitará al denunciante o al denunciado, si éstos así lo desean y de manera cautelar, el cambio de puesto de trabajo, siempre que ello fuera posible, hasta que se adopte una decisión al respecto.

Una vez finalizado el expediente, se notificará a las partes intervinientes el resultado del mismo a través de la Resolución pertinente.

La constatación de la existencia de acoso en el caso denunciado, dará lugar, entre otras medidas y siempre que el sujeto activo se encuentre dentro del ámbito de dirección y organización de la Empresa, a la imposición de una sanción según lo dispuesto en la legislación laboral vigente.

Cuando del resultado del expediente se constatará la no existencia de indicio alguno susceptible de ser considerado como una conducta de acoso, y no se adopten, por tanto, medidas disciplinarias, en ningún caso se podrá sancionar al trabajador denunciante, salvo que se evidenciara de forma fehaciente la mala fe de aquél.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

MLO garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a todos sus empleados a su desarrollo profesional y personal. Asimismo, no 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.

Las personas de MLO fomentarán los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación y contribuirán a generar un entorno de trabajo diverso e integrador.

Diversidad

MLO trabaja 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.

Por su parte, se espera de todas las personas de MLO el respeto a la diversidad, una actitud activa en pro de la integración y el fomento de una identidad corporativa sólida.

Desarrollo profesional y formación

MLO se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos y competencias de las personas de MLO 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.

Por su parte, el personal de MLO participará en los programas de formación en la medida que sea requerido y se esforzará para obtener el máximo aprovechamiento de los mismos.

Dichos programas tendrán por objeto, tanto la adquisición de conocimientos que permitan el desarrollo profesional de las personas integrantes de MLO, como la formación en materia de los riesgos de toda índole inherentes a sus respectivas actividades y de las medidas de prevención de tales riesgos implantadas por MLO a tal fin.

Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el ámbito de trabajo son aspectos fundamentales para MLO que se compromete a poner los medios necesarios para minimizar los riesgos en el trabajo, tanto para el personal propio de MLO como para los subcontractados.

Todas las personas de MLO velarán activamente por crear y mantener un entorno de trabajo seguro, respetando escrupulosamente la legislación vigente allí donde se desarrollen sus actividades y anticipando las medidas preventivas necesarias para generar las mejores condiciones posibles de seguridad y salud laboral.

Erradicación del trabajo infantil y forzoso

MLO suscribe y fomenta el cumplimiento de los Derechos Humanos y evita colaborar con aquellas organizaciones que los vulneran. Por ello, se compromete a respetar todas las disposiciones que, en esa materia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas emitan. De igual modo, todos los integrantes de MLO velarán por el cumplimiento de estas disposiciones, poniendo especial atención en aquellas relacionadas con el trabajo infantil y forzoso.

Derecho de asociación

MLO promueve y respeta el derecho de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral.

Privacidad de los datos personales e información confidencial

MLO solicita a sus trabajadores, clientes y otros terceros la información de índole personal necesaria para la correcta gestión del negocio y para el cumplimiento de la legislación vigente. Asimismo, MLO dispone o puede tener acceso a información de tipo empresarial relativa a clientes, proveedores, posibles competidores y otros terceros.

La información de carácter no público es considerada reservada y confidencial, por lo que se aplican los mecanismos necesarios para su adecuado tratamiento y para preservar su integridad, disponibilidad y confidencialidad.

Las personas de MLO que tengan acceso a esta información la protegerán, velarán por su confidencialidad y se abstendrán de divulgarla o hacer un mal uso de ella.

Uso y protección de activos y recursos de MLO y de terceros

MLO pone a disposición de los empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y facilita los medios para la adecuada protección y salvaguarda de los mismos.

Cada uno de los integrantes de MLO es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la sociedad. Entre estos se incluyen la propiedad intelectual –propia o de terceros- las instalaciones, los equipos y los recursos financieros de MLO.

Los equipos y sistemas informáticos o de comunicación que MLO pone a disposición de sus directivos y empleados deben ser utilizados exclusivamente para el desarrollo de su actividad laboral. La política de MLO de utilización de medios telemáticos y sistemas de información determinará en cada momento con detalle los usos indebidos.

Los sistemas informáticos de la empresa no pueden utilizarse para usos personales salvo, en su caso, lo previsto en la legislación aplicable vigente en cada momento, ni para perjudicar o dañar los sistemas informáticos de terceros.

La utilización de archivos o programas de procedencia externa pueden entrañar graves riesgos para la seguridad de MLO y/o constituir una infracción de la propiedad intelectual si no se recaba la correspondiente licencia o autorización. Por estas razones se prohíbe la utilización de software no autorizado y la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir en la red de MLO virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática y pueda suponer, además, una vulneración de los derechos de propiedad intelectual.

Todas las personas de MLO asumen el compromiso de respetar la propiedad industrial ajena, (patentes, modelos de utilidad, marcas y demás derechos) recabando, en todo caso, las correspondientes licencias o autorizaciones de los legítimos titulares de tales derechos.

5.4. Relación con el mercado

Calidad e innovación

En MLO trabajamos día a día para alcanzar las mayores cotas de calidad en sus productos y servicios. Para ello MLO pone a disposición de sus empleados su mejor y más avanzado conocimiento técnico, las mejores tecnologías y medios materiales posibles y fomenta la implicación de los trabajadores en la dinámica de la innovación.

Cada uno de los integrantes de MLO es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la sociedad para el desarrollo de un trabajo de calidad e innovador

Por su parte, las personas de MLO colaborarán con este objetivo con la debida profesionalidad, compromiso e iniciativa.

Transparencia y exactitud de la información

MLO se compromete a transmitir información sobre MLO de forma completa y veraz, permitiendo a los accionistas, analistas y a los restantes grupos de interés formarse un juicio objetivo sobre MLO.

De igual modo, MLO se compromete a colaborar con los órganos o entidades supervisoras o inspectoras en todo cuanto le sea requerido a fin de facilitar la supervisión administrativa.

Las personas de MLO deberán velar para que todas las operaciones con trascendencia económica que se realicen en nombre de la sociedad figuren con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas. Se deberán seguir estrictamente los estándares y principios de contabilidad, realizar informes financieros completos y precisos, y disponer de controles y procedimientos internos adecuados que aseguren que la elaboración de los informes financieros y de contabilidad cumplen con la ley, los reglamentos y los requisitos derivados de su cotización en los mercados de valores.

Quedan expresamente prohibidas aquellas conductas tendentes a la elusión de obligaciones tributarias u obtención de beneficios en detrimento de la Hacienda Pública, Seguridad Social y organismos equivalentes.

Gestión de operaciones tendente a evitar pagos ilícitos

Con el fin de impedir cualquier pago ilícito, toda operación que se realice con los fondos de MLO debe efectuarse con la diligencia debida, cumpliendo los deberes de cuidado exigidos y en todo caso:

- Debe estar relacionada con el objeto social o con una actividad enmarcada dentro de las actividades de responsabilidad social.
- Debe estar debidamente autorizada.
- Debe estar debidamente documentada y registrada, debiendo existir una coincidencia plena entre el fin declarado de la transacción y su finalidad real.
- Debe asegurarse el lícito destino de los pagos efectuados confirmando la efectiva titularidad de las cuentas a las que se destinan los mismos, la cual debe siempre coincidir con los datos de los terceros de que se trate en cada caso.
- Debe existir una proporción razonable entre la cantidad económica desembolsada y el servicio recibido o el producto adquirido.

Se prestará especial atención a los pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

Confidencialidad

La información es uno de los principales activos de MLO para la gestión de sus actividades.

Todos los integrantes de MLO utilizarán este recurso con la máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso tanto interna como externamente.

Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado

MLO se compromete a competir impulsando la libre competencia en beneficio de las comunidades y usuarios y a cumplir las leyes establecidas al respecto, evitando cualquier actuación que suponga un abuso o trasgresión de la libre competencia.

Las personas de MLO evitarán todo tipo de conducta que pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

Relación con proveedores y contratistas

Los procesos para la selección de proveedores y contratistas de MLO se desarrollan en términos de imparcialidad y objetividad.

Todas las personas de MLO deberán aplicar en estos procesos los necesarios criterios de calidad, oportunidad, coste y sostenibilidad, actuando siempre en defensa de los intereses de MLO. Asimismo, promoverán entre los proveedores y contratistas el conocimiento de este Código a efectos de la mejor aplicación de los principios contenidos en él.

En el ámbito de las relaciones de negocios privadas queda prohibido ofrecer cualquier tipo de ventaja ilícita a las personas de otras empresas que tengan responsabilidad para la adquisición o contratación de bienes o servicios con el fin de que, incumpliendo sus deberes, se decanten por la adquisición de nuestros servicios o productos postergando a los de un competidor.

Igualmente queda prohibido la realización de regalos, invitaciones o atenciones a empleados o directivos de otras empresas de conformidad con lo establecido en la política de MLO que regula estos aspectos.

5.5. Relación con la comunidad

Protección del medio ambiente y ordenación del territorio

MLO está firmemente comprometido con la protección conservación y mejora del medio ambiente y del capital natural y por ello realiza su actividad bajo las premisas de:

- eficiencia en el consumo de recursos,
- mínimo impacto ambiental y social negativo,
- prevención de la contaminación y
- protección de los ecosistemas, los patrimonios históricos, culturales y arqueológicos y el entorno socioeconómico.

Asimismo, MLO articula los mecanismos y sistemas de gestión ambiental pertinentes, promueve actividades de I+D+I que mejoren los procesos, facilita los recursos necesarios y procura la oportuna formación de sus empleados y colaboradores sobre la adecuada gestión ambiental, los riesgos asociados y la gestión óptima del patrimonio natural.

Por su parte, los integrantes de MLO deberán proteger y respetar el medio ambiente, aplicando las premisas anteriores, cumpliendo la normativa interna y externa que sea de aplicación, aportando los conocimientos adquiridos y realizando una constante vigilancia y mejora en el desarrollo de las distintas actividades en las que participan.

En el desarrollo de las actividades de MLO, todo el personal deberá cumplir rigurosamente las leyes y otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, así como la normativa de seguridad legal y reglamentaria prevista en cada caso.

Corrupción, cohecho y tráfico de influencias

Los directivos y empleados, así como cualquier persona externa que preste sus servicios en MLO, en sus relaciones con las Administraciones públicas, así como con otros particulares, deberán comportarse de tal modo que no induzcan a un funcionario público, autoridad o particular a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal.

De esta obligación se deriva:

- La prohibición absoluta de ofrecer a cualquier funcionario público, autoridad o particular, directa o indirectamente, algún tipo de dádiva, retribución de cualquier otra clase o ventaja indebida, con el fin de que viole sus obligaciones para favorecer a MLO. La prohibición también se extiende al caso en que se atienda una solicitud previa de funcionario público, autoridad o particular.
- La prohibición de realizar cualquier tipo de comportamiento o actividad destinada a influir ilícitamente en el comportamiento de un funcionario público o autoridad para que adopte o no adopte una decisión que pudiera favorecer a MLO.
- La prohibición de recibir, solicitar o aceptar un beneficio de cualquier naturaleza no justificado, con el fin de favorecer frente a terceros a quien le otorga o del que espera el beneficio o ventaja incumpliendo sus obligaciones.

MLO no admite la realización de ningún regalo, invitación o atención a autoridades, funcionarios públicos o particulares que supere los criterios establecidos en la Política anticorrupción...

Esta prohibición se extiende también a personas estrechamente vinculadas por lazos familiares o de amistad al funcionario público, autoridad o particular.

Compromiso con la sociedad y mecenazgo

El compromiso de MLO con la sociedad se materializa en el desarrollo y promoción de iniciativas enfocadas a mejorar la calidad de vida de las personas del entorno donde opera y en el entorno de su actividad. Este compromiso se lleva a la práctica a través de las actuaciones de acción social, patrocinio y mecenazgo cuya gestión está debidamente procedimentada, debiendo contar en cada caso concreto con la autorización expresa escrita establecida en la normativa interna de MLO.

Se espera de las personas de MLO una actuación proactiva y participativa en sintonía con este compromiso con la comunidad, especialmente en la acción social. Las actuaciones de patrocinio, mecenazgo u otras en el ámbito de la acción social que sean promovidas por cualquier persona de MLO deberán llevarse a cabo conforme a la normativa interna existente y han de ser realizadas de modo transparente, sin buscar el provecho ni la promoción personal de alguna de las personas de la organización o afectar a la imparcialidad de un funcionario público, autoridad o particular.

Estas actuaciones en ningún caso deben poder ser utilizadas como actos de propaganda electoral o como medio para sobornar a un funcionario público, autoridad o particular de manera encubierta.

6. SEGUIMIENTO Y CONTROL

Las personas obligadas por este Código tienen la obligación de conocer su contenido y los valores sobre los que se sustenta. De igual modo tienen la obligación de respetarlo y ayudar al resto del equipo en su cumplimiento.

Este Código es dinámico y está abierto a la participación de todos. Cualquier sugerencia de mejora, duda o crítica debe ser puesta en conocimiento del Director de Cumplimiento Normativo, que es el Órgano competente para velar por el cumplimiento de este Código y para promover tanto su difusión como la formación específica necesaria para su correcta aplicación.

La importancia que el cumplimiento del Código Ético tiene en la actividad de MLO obliga a que la consecución de este objetivo cuente con los medios materiales y humanos necesarios.

Canal Ético de Comunicación

Los directivos y empleados de MLO tienen el deber de denunciar los comportamientos ilícitos, irregularidades e incumplimientos de los que tengan conocimiento. Las denuncias además de servir para descubrir posibles irregularidades constituyen una herramienta imprescindible para que el Código Ético despliegue toda su vigencia y para mejorar continuamente nuestro sistema de prevención y

normas de calidad. Ningún trabajador debe pensar que actúa en interés de la empresa cuando oculta un hecho o incidente que vulnera la ley o el Código Ético.

La actividad de MLO puede poner de manifiesto nuevos conflictos y dilemas éticos en los que no es siempre fácil la aplicación de lo dispuesto en este Código. Estas dudas deben ser planteadas al Director de Cumplimiento Normativo, a través de los canales establecidos al efecto, para su resolución. El Director de Cumplimiento Normativo gestiona el Canal Ético de Comunicación de MLO para que todos los empleados, y otros grupos de interés, puedan realizar consultas en lo referente a la práctica profesional o para informar de una posible vulneración o incumplimiento del mismo, garantizando la confidencialidad de todos aquellos que utilicen el Canal Ético de Comunicación.

De la misma manera, las denuncias que se tramiten, se tratarán mediante un análisis exhaustivo de los posibles incumplimientos al Código, el respeto a las personas presuntamente implicadas en las mismas y velará para que no se produzcan represalias de ningún tipo contra aquellos que denuncien, de buena fe, el quebranto del mismo, de conformidad con lo establecido en el procedimiento que regula su funcionamiento.

El Canal Ético de comunicación está accesible vía correo electrónico en la siguiente dirección:
canal.etico@metroligero-oeste.es

Se podrán establecer regulaciones específicas, complementarias o que desarrollen este Código Ético, que incorporen determinadas medidas correctoras para casos de incumplimiento.

MLO ejercerá las medidas legales o disciplinarias que considere adecuadas, de acuerdo con la legislación vigente, para evitar el incumplimiento del presente Código Ético.

El comportamiento inadecuado, y por tanto sujeto a sanción legal o disciplinaria, alcanzará no sólo al que infrinja el Código sino también a aquéllos que por acción u omisión aprueben dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas de inmediato.

7. VIGENCIA

El presente Código Ético entra en vigor a partir del quinto día hábil posterior a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración de MLO, y permanecerá vigente mientras el citado Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación. El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que también indique el Consejo de Administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por MLO en materia de Responsabilidad Corporativa y Buen Gobierno y en todo caso, a los cambios que se produzcan en las actividades desarrolladas por la entidad y en la legislación vigente que resulte de aplicación.