

3.5. CÓDIGO DE CONDUCTA



/ ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN

2. PRINCIPIOS, VALORES Y FILOSOFÍA CORPORATIVA

3. NORMAS DE CONDUCTA

4. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA. ÓRGANOS DE CONTROL

5. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objeto

El presente Código de Conducta o de Buenas Prácticas de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU (en adelante, la “Entidad”) establece el conjunto de principios y pautas de comportamiento que deben regir en la Entidad, con la finalidad de consolidar una ética empresarial.

El Código de Conducta (en adelante, el “Código”) refleja el compromiso de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU con la transparencia y la ética empresarial en todos los ámbitos de actuación, estableciendo el conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar el comportamiento ético y responsable de los profesionales en el desarrollo de su actividad y respondiendo asimismo a las obligaciones de prevención penal impuestas en la legislación vigente.

1.2. Ámbito de aplicación

El código de conducta de la entidad se dirige a todas las personas que forman parte de la organización, incluyendo a las personas trabajadoras y a los administradores. Este enfoque inclusivo asegura que todos los miembros de la entidad comprendan sus responsabilidades y expectativas en cuanto a comportamientos éticos y profesionales.

La creación de un código de conducta es fundamental para establecer un marco claro de principios y valores que guíen las interacciones dentro de la entidad. Este documento no solo promueve un ambiente de trabajo respetuoso y seguro, sino que también ayuda a prevenir situaciones de conflicto y malentendidos. Un código de conducta bien definido contribuye a la cohesión del equipo y a la reputación de la entidad en su conjunto.

Para los administradores, el código de conducta representa una herramienta esencial para liderar con integridad y establecer un ejemplo positivo. Su cumplimiento es crucial para fomentar un ambiente de confianza y respeto, lo que a su vez puede influir en la moral y la productividad del equipo. Los administradores deben ser conscientes de que su comportamiento y decisiones son observados y pueden impactar directamente en la cultura organizacional.

En cuanto a las personas trabajadoras, el código de conducta les proporciona un marco de referencia sobre lo que se espera de ellas en términos de comportamiento y ética profesional. Esto no solo les ayuda a entender sus derechos y responsabilidades, sino que también les empodera para actuar en caso de que se enfrenten a situaciones de acoso o discriminación. Un entorno donde se respeta el código de conducta puede mejorar la satisfacción laboral

y reducir el estrés, lo que beneficia tanto a las personas trabajadoras como a la entidad en su conjunto.

Cualquiera que sea la modalidad contractual que determine su vinculación, posición jerárquica, funcional o la sociedad del grupo o lugar en el que desempeñen su prestación. Todos ellos serán denominados a los efectos del Código como “los Profesionales”.

El cumplimiento de este Código se entiende sin perjuicio de las obligaciones impuestas por las normas de la entidad y de aquellas otras de carácter general o sectorial derivadas de la legislación vigente.

1.3. Cumplimiento

Las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU estarán obligados a cumplir lo dispuesto por este Código, con respeto de los principios, valores y normas de comportamiento que establece.

Los Profesionales, y en particular aquellos que tengan a su cargo otros empleados de la Entidad pondrán los medios a su alcance para cumplir y hacer cumplir lo dispuesto en el Código, liderando con su propio ejemplo las conductas de ética e integridad en el día a día.

1.4. Comunicación, difusión y compromiso

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU comunicará y difundirá el Código entre todas las personas trabajadoras mediante la puesta a disposición de una copia a través de **los medios utilizados normalmente por la entidad**: La entidad no ha establecido medios de difusión específicos, lo que puede limitar la efectividad en la comunicación de sus mensajes y políticas. La ausencia de un medio definido puede generar confusión entre las partes interesadas y dificultar la difusión de información relevante. Es fundamental considerar la implementación de un medio de difusión que permita una comunicación clara y accesible.

Una ventaja de establecer un medio de difusión, como un boletín informativo digital, es que permite llegar a un amplio público de manera eficiente y económica. Este tipo de medio puede ser utilizado para compartir actualizaciones, noticias y recursos importantes, fomentando así una cultura de transparencia y participación. Además, el uso de plataformas digitales facilita la interacción y el feedback por parte de los destinatarios, lo que puede enriquecer el proceso comunicativo.

Se recomienda considerar la incorporación de redes sociales como un medio adicional para el futuro. Las redes sociales no solo amplían el alcance de la comunicación, sino que también permiten una interacción más dinámica y en tiempo real con la audiencia. Esto puede contribuir a construir una comunidad más comprometida y a mejorar la visibilidad de la entidad en el entorno digital.

Los Profesionales se encuentran vinculados por el Código de Conducta y asumen su cumplimiento.

- Cuando se trate de nuevas incorporaciones a AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, el compromiso de cumplimiento aparecerá recogido expresamente en el clausulado de los contratos de los Profesionales a quienes Dirección de Personas informará debidamente.
- Cuando se realicen actualizaciones del Código, se recogerán evidencias del conocimiento del mismo, y en su caso las renovaciones del compromiso de cumplimiento por parte de los Profesionales en las actividades formativas y de difusión del nuevo Código.

Asimismo, AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU comunicará y difundirá el Código entre todas las partes interesadas: proveedores, Administraciones Públicas, clientes, colaboradores, competidores, etc.

2. PRINCIPIOS, VALORES Y FILOSOFÍA CORPORATIVA

La actuación de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU y sus personas trabajadoras se basa en los principios y valores que se describen a continuación.

2.1. Principios de Responsabilidad Social Corporativa

2.1.1. Cumplimiento de la legalidad, derechos y libertades fundamentales: AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU está comprometido con el respeto a la legalidad y a los derechos humanos y libertades públicas.

2.1.2. Derechos laborales: AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU generará espacios de confianza con sus empleados, que fundamenta las relaciones a largo plazo y permite el mejor desarrollo personal y profesional, y se compromete con la defensa, respeto y protección de los derechos laborales básicos, con el cumplimiento de la legislación vigente en materia laboral y con la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo infantil y del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes.

2.1.3. Desarrollo de personas: AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU fomentará el desarrollo de sus trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la ausencia de cualquier tipo de discriminación, el respeto de la diversidad, garantizando un entorno seguro y saludable que facilite la comunicación, y promoviendo la implantación de medidas de inclusión y de conciliación de la vida personal y laboral.

2.1.4. Seguridad, salud y medio ambiente: AVENIDA RESTAURANTES 22

SLU potenciará la prestación de servicios que contribuyan y sean compatibles con la utilización de los recursos, el desarrollo sostenible y el respeto al entorno natural, aplicando las mejores prácticas en materia de seguridad, salud y protección medioambiental. Asimismo, fomentará la participación, la formación y la información en este ámbito y requerirá de sus proveedores y colaboradores que cumplan con las normas y programas en materia de seguridad, salud y medio ambiente.

2.1.5. Buen gobierno AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo, en línea con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general.

2.1.6. Anticorrupción: AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU rechaza la corrupción en todas sus formas y las prácticas conducentes a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas, persiguiendo estas prácticas con los medios a su alcance.

2.1.7. Desarrollo de la actividad: AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU promoverá el desarrollo de su actividad de manera eficiente y competitiva, optimizando los recursos de los que dispone, siendo capaces de crecer y ser rentables bajo el principio de una gestión responsable y transparente.

Asimismo AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU velará por mejorar la calidad de sus actuaciones y la seguridad en la ejecución de las mismas, realizando auditorías internas y externas que permitan una mejora continua de su actividad.

2.2. Nuestros Valores

Además cabe destacar lo siguiente:

SOMOS PROFESIONALES. Actuamos con rigor, auto exigencia y eficiencia para ofrecer un servicio de calidad, profesional, útil y de alto valor.

Somos íntegros, honestos y transparentes en nuestra relación con los clientes y la sociedad, generando así confianza, credibilidad y respeto hacia nuestra organización.

PENSAMOS EN EL CLIENTE. Situamos al cliente en el centro de nuestra atención. Somos cercanos en el servicio y cercanos a las empresas, nos situamos en el lugar de nuestros clientes para comprender sus necesidades y ofrecerles la mejor de las respuestas. Mantenemos una actitud de escucha permanente para aportar soluciones prácticas y reales a sus necesidades.

AVANZAMOS INNOVANDO Nos adaptamos a nuestros clientes y al entorno siendo innovadores en todos los ámbitos de nuestra actividad. Tenemos una actitud positiva, atenta y proactiva, actuamos de forma ágil, dinámica y flexible

con nuestros clientes, anticipándonos a las necesidades de nuestros clientes. Transformamos nuestra organización para adaptarnos a los cambios a través de la mejora continua.

FORMAMOS EQUIPO Todas las personas aportamos y participamos. Sentimos como propia la organización y compartimos sus valores y objetivos, afrontando los retos unidos y en la misma dirección.

La confianza, el respeto, la comunicación, la cooperación de todos y la actitud positiva e ilusionante nos unen como equipo.

2.3. Filosofía Corporativa

- Trabajamos en equipo y colaboramos profesionalmente con otras personas y grupos de trabajo fomentando el compañerismo y la solidaridad.
- Compartimos recursos, retos y conocimientos.
- Somos capaces de tomar la iniciativa en el desarrollo de acciones creativas y audaces para generar mejoras y alcanzar nuevas metas.
- Resolvemos problemas de manera responsable, supeditando los intereses personales a los intereses de la Sociedad.
- Somos claros, concisos y estamos abiertos al diálogo. La comunicación eficaz es responsabilidad de todos.
- Hacemos valoraciones desde el respeto absoluto, basándonos en la observación objetiva de los hechos y movidos por el bien común.
- El aprendizaje continuo y la búsqueda de nuevos retos son nuestra actitud permanente.
- Creamos valor para nuestros clientes, a través del desempeño de cada uno de nosotros.
- Tenemos capacidad de adaptación e innovación en un mundo donde el cambio se ha convertido en una constante.
- Somos eficaces y eficientes en nuestra relación con los clientes, satisfacemos sus necesidades y nos anticipamos a sus expectativas.

3. NORMAS DE CONDUCTA

3.1. Cumplimiento de la legalidad

Todos los Profesionales de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU deberán cumplir la legalidad vigente, sea cual sea el lugar o emplazamiento en el que desarrollen su actividad y presten sus servicios, respetando asimismo los compromisos y obligaciones adquiridos en sus relaciones con terceros.

Todos los directivos de la empresa deberán conocer la legislación que afecte a

sus ámbitos laborales de actividad y servicios, y asegurarse de que sus empleados cumplan las leyes y reglamentos y que reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir con esas obligaciones.

3.2. Igualdad de oportunidades

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a:

- Asegurar que las políticas y prácticas de selección, contratación y remuneración, las condiciones de empleo o el acceso a la formación y promoción de los Profesionales atiendan exclusivamente a criterios de mérito y a requisitos de capacidad precisos en cada caso y, en particular, con respeto siempre al principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres.
- Desarrollar políticas adecuadas de formación de sus Profesionales y de promoción que contemplen la carrera y desarrollo profesional, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades llegue a cada uno de ellos asegurando la no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, discapacidad, creencia o cualquier otra condición personal, física o social.
- Proporcionar un ambiente de trabajo que promueva la dignidad y respeto, rechazando cualquier manifestación de violencia, abusos de autoridad en el trabajo o cualquier otra conducta que genere un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos personales de los Profesionales comprometiéndose con una política de tolerancia cero hacia cualquier forma de manifestación de los mencionados comportamientos en el entorno laboral.
- Evaluar a sus personas trabajadoras de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo, participando los Profesionales en la definición de sus objetivos y conociendo las evaluaciones que se les realicen.

3.3. Seguridad y salud en el trabajo

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU promoverá una adecuada política de prevención de riesgos laborales, asegurando su difusión a toda la plantilla para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, el cumplimiento de la normativa vigente y la adopción de medidas preventivas necesarias o convenientes en cada caso.

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se implicará en la promoción de la salud de sus empleados mediante la formación e información sobre hábitos de vida saludables dentro y fuera del horario laboral y fomentará el bienestar mediante

la promoción de entornos y ambientes de trabajo seguros y saludables.

Las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU deberán conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y de prevención de riesgos laborales y velarán, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, así como la de otros empleados, clientes, proveedores, y colaboradores.

3.4. Protección del medio ambiente

El respeto a los recursos naturales y al medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU, que se garantiza a través de la aprobación de una política medioambiental adecuada.

Las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU deberán, en el ámbito de sus funciones, conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto, equilibrio de los ecosistemas y sostenibilidad. Asimismo, adoptarán hábitos y conductas relacionadas con las buenas prácticas medioambientales y contribuirán positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos. A tal efecto, utilizarán las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

3.5. Conciliación de la vida profesional, personal y familiar

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU promoverá políticas de conciliación familiar que faciliten el necesario equilibrio entre la vida profesional, personal y familiar de sus Profesionales.

3.6. Lucha contra la corrupción y el soborno

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU velará y fomentará el respeto a la ley y la lucha contra la corrupción en todas sus formas, manifestando su firme compromiso con la Política de Prevención de Delitos y, en particular, con la no realización de prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, colaboradores, competidores, autoridades, etc., incluyendo las relativas al blanqueo de capitales.

Ante cualquier situación de duda, las personas trabajadoras deberán informar o formular consulta a través de su responsable superior jerárquico o del Órgano de Prevención y Control de Riesgos Penales, si hubiera.

En relación a regalos, dádivas, invitaciones y otro tipo de remuneraciones, la entidad establece unas directrices específicas, que tienden a limitar, y en algunos casos a prohibir los regalos e invitaciones, tanto los efectuados por los Profesionales del Grupo como los recibidos por estos, debiéndose aplicar las siguientes pautas:

- Está prohibido aceptar, ofrecer o recibir un regalo o una invitación que,

por una u otra razón, (i) le pueda hacer sentir incómodo a las personas trabajadoras, (ii) influya, pueda influir o se pueda interpretar como influencia en la toma de decisiones, o (iii) esté prohibido por la ley o por las prácticas comerciales generalmente aceptadas. Fuera de estos casos y tratándose de meros detalles de cortesía, el regalo que en su caso se reciba será depositado en el departamento de Dirección de Personas para su distribución o sorteo.

- Está prohibido a las personas trabajadoras hacer presentes, favores, compensaciones, dádivas o retribuciones de cualquier otra especie, cualquiera que sea su cuantía, a autoridades o funcionarios públicos.
- Está prohibido a las personas trabajadoras influir en funcionarios públicos o autoridades prevaliéndose de cualquier relación o situación derivada de su relación personal con este o con otro funcionario público o autoridad, para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico, para sí o para un tercero.

3.7. Conflictos de intereses

Se considerará que existe una situación de conflicto de intereses cuando entren en colisión, directa o indirectamente, el interés personal del Profesional. Dicho interés personal del Profesional existirá cuando el asunto le afecte a él o una persona vinculada con el Profesional por una relación conyugal, análoga a la conyugal o de parentesco.

Las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU deberán evitar todas aquellas situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto de intereses y abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones de aquellas situaciones en las que directa o indirectamente tuvieran un interés personal favoreciéndose a otras personas vinculadas, a sí mismos o a empresas ajenas, pudiendo perjudicar los intereses de la entidad

Ante cualquier situación de potencial conflicto de intereses, las personas trabajadoras de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU deberán comunicarlo a su responsable superior jerárquico. La empresa no cuenta con un órgano de Prevención y control de riesgos penales, lo cual es fundamental para la adecuada gestión de los riesgos asociados a la actividad empresarial. La implementación de una función de vigilancia y control de riesgos penales es esencial para prevenir la comisión de delitos dentro de la organización. Esta función no solo contribuye a la protección de la empresa frente a posibles sanciones legales, sino que también promueve un entorno laboral seguro y ético, fomentando la confianza entre todas las personas que forman parte de la organización.

El artículo 31 bis a quinquies del Código Penal establece la responsabilidad

penal de las personas jurídicas en caso de que se cometan delitos en su beneficio, lo que subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención y control. La falta de un órgano específico para esta función puede exponer a la empresa a riesgos significativos, incluyendo la posibilidad de enfrentar consecuencias legales severas. Por lo tanto, es imperativo que las corporaciones y empresas instrumenten adecuadamente estas funciones para garantizar el cumplimiento normativo y la integridad de sus operaciones..

Las personas trabajadoras de la entidad no podrán utilizar o suministrar información privilegiada a la que hayan tenido acceso con ocasión del ejercicio de su actividad profesional.

3.8. Relación con clientes, proveedores y colaboradores

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU tiene como objetivo la satisfacción de las necesidades y expectativas de los clientes. A tal fin, las personas trabajadoras deberán promover el establecimiento de relaciones comerciales duraderas con los clientes basadas en una actitud permanente de servicio, confianza y aportación de valor, manteniendo con ellos un alto compromiso de honestidad, respeto, integridad, transparencia y responsabilidad profesional.

Del mismo modo, la entidad propiciará con sus proveedores y colaboradores relaciones basadas en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, todo ello en el marco de los principios de la política de contratación y relación con proveedores establecida por AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU.

En consecuencia, la selección de proveedores se realizará con criterios objetivos, imparciales, transparentes y de no discriminación, mediante el establecimiento de procesos de selección y contratación de aquellos proveedores que cumplan con los estándares de solvencia, idoneidad técnica, calidad, precio y ética establecidos por la entidad

3.9. Relación con los competidores

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU se compromete a competir en los mercados de forma leal y transparente, absteniéndose de realizar publicidad engañosa, impulsando la libre competencia y con pleno respeto a la normativa vigente.

Se prohíben los acuerdos que puedan afectar a la libre competencia y, en particular, la concertación de precios ofertados en licitaciones, públicas o privadas, en las que participe la entidad.

3.10. Imagen y reputación corporativa

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU considera que entre sus activos más importantes se encuentran su imagen y su reputación corporativa.

Por ello, todos sus Profesionales deben velar por que su proceder no dañe la imagen y la reputación del Grupo, estando prohibida su comunicación o difusión en eventos o para fines distintos de los permitidos.

3.11. Protección y uso apropiado de los bienes de la empresa

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU pone a disposición de sus empleados los recursos, los medios y las herramientas necesarias para el desempeño de su cometido profesional, por lo que no deben utilizarse para otros fines.

En consecuencia, todos los Profesionales (i) deben utilizar los medios y herramientas de trabajo que la entidad pone a su disposición, como pueden ser el teléfono, el ordenador, el correo electrónico, el acceso a Internet u otros materiales y útiles, exclusivamente para la realización de las actividades profesionales que cada uno tiene encomendadas, y no destinarse a usos particulares o de otro tipo; y (ii) deben hacer un uso adecuado de los bienes y recursos del Grupo y proteger los mismos de posibles daños, sustracciones o pérdidas.

3.12. Protección de datos y tratamiento de la información reservada y confidencial

AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU cumplirá con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal confiados por sus empleados, clientes, proveedores, candidatos en procesos de selección u otras personas, los conservarán adecuadamente, los destinarán a los fines autorizados, y no los divulgarán salvo consentimiento de los interesados y salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La entidad considera que la información y el conocimiento son uno de sus activos principales para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección aplicando las políticas de Seguridad de la Información establecidas.

La información de la entidad tiene, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa del órgano de la entidad que sea competente en cada caso o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Es responsabilidad de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU y de todos sus profesionales poner los medios de seguridad suficientes para proteger la información reservada y confidencial frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, los Profesionales de la entidad guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones

con terceros.

La revelación de información reservada y/o confidencial o el uso de la misma por los profesionales de la entidad para fines no autorizados o para fines particulares contraviene este Código, y podrá ser constitutiva de las infracciones previstas en la legislación vigente, así como en la normativa interna de la entidad

3.13. Respeto a los derechos de propiedad intelectual

La entidad velará de forma proactiva por el buen uso y protección de sus derechos de propiedad intelectual.

Las personas trabajadoras no podrán, en ningún caso, reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente o de cualquier otro modo explotar económicamente, en todo o en parte, a través de cualquier medio, obras o prestaciones literarias, artísticas o científicas amparadas por los derechos de propiedad intelectual de la entidad, sin su preceptiva autorización.

De igual manera, las personas trabajadoras respetarán y no infringirán los derechos de propiedad intelectual titularidad de terceros, en los mismos términos antes indicados.

La propiedad intelectual de cualquier programa o proceso, informático o no, elaborado con medios o en las oficinas de la entidad durante la vigencia del contrato de trabajo y/o relación mercantil con éste, pertenece exclusivamente a la entidad

En todo lo no previsto en el presente Código se estará a lo establecido en los procedimientos internos de la entidad , debidamente comunicados a todos sus Profesionales.

4. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA:

ÓRGANOS DE CONTROL

Los principios y criterios de actuación contenidos en el presente Código son de obligado cumplimiento para los Profesionales de la entidad.

Órgano de control y riesgos penales: La empresa no cuenta con un órgano de Prevención y control de riesgos penales, lo cual es fundamental para la adecuada gestión de los riesgos asociados a la actividad empresarial. La implementación de una función de vigilancia y control de riesgos penales es esencial para prevenir la comisión de delitos dentro de la organización. Esta función no solo contribuye a la protección de la empresa frente a posibles sanciones legales, sino que también promueve un entorno laboral seguro y

ético, fomentando la confianza entre todas las personas que forman parte de la organización.

El artículo 31 bis a quinquies del Código Penal establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de que se cometan delitos en su beneficio, lo que subraya la necesidad de contar con mecanismos de prevención y control. La falta de un órgano específico para esta función puede exponer a la empresa a riesgos significativos, incluyendo la posibilidad de enfrentar consecuencias legales severas. Por lo tanto, es imperativo que las corporaciones y empresas instrumenten adecuadamente estas funciones para garantizar el cumplimiento normativo y la integridad de sus operaciones..

Compliance Officer: No se ha designado a una persona como Compliance Officer en la empresa. Esta figura es fundamental para garantizar el cumplimiento normativo y la gestión de riesgos, ya que su función incluye el seguimiento, control, implementación de políticas, capacitación del personal y notificación a los órganos de gobierno. Además, es responsable de informar sobre cualquier incumplimiento y de implementar medidas y controles que permitan identificar oportunamente los riesgos e incidencias, ya sea a través del personal o mediante la documentación recabada en los procesos internos.

Se recomienda encarecidamente que la empresa considere la designación de un Compliance Officer. Esta figura no solo es esencial para el cumplimiento de la normativa vigente, sino que también contribuye a la creación de un entorno laboral seguro y ético. La falta de esta designación puede acarrear riesgos legales y reputacionales, así como dificultades en la gestión de incidentes relacionados con el cumplimiento normativo. La normativa y el código penal establecen la necesidad de contar con mecanismos de control y supervisión que faciliten la detección y prevención de infracciones, lo que hace aún más relevante la implementación de esta figura en la organización.

En el caso de la designación de la figura del **Compliance Officer** como representante del mismo, que tendrán las siguientes competencias, composición y régimen de funcionamiento:

- **Competencias:**

- Promover el conocimiento, cumplimiento y difusión del Código entre los Profesionales del Grupo.
- Resolver cuantas dudas puedan surgir sobre la interpretación y aplicación del Código.
- Analizar y resolver las denuncias de actuaciones contrarias a los principios recogidos en el Código, así como la propuesta de sanciones por incumplimientos del Modelo de Prevención de la Responsabilidad Penal, en su caso.
- Velar por el cumplimiento del Código y proponer la revisión y

actualización periódica de su contenido.

- **Composición:**

Como miembros de estos órgano el Consejo de Administración:

El órgano de administración de la entidad está conformado por un administrador único, DIEGO BALTAR DOMINGUEZ. En el contexto de la administración de entidades, es importante señalar que existen diferentes tipos de administradores que pueden ser designados. Estos incluyen, entre otros, administradores únicos, que son responsables de la gestión total de la entidad, y administradores solidarios, que actúan en conjunto con otros administradores, así como administradores mancomunados, que requieren la firma de varios de ellos para llevar a cabo actos de administración. La elección del tipo de administrador dependerá de la estructura organizativa y las necesidades específicas de la entidad.

- **Régimen de funcionamiento:**

En el supuesto de que un Profesional de AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU tenga conocimiento o indicio razonable de actuaciones ilegales o contrarias al Código, estará obligado a denunciar el incumplimiento, de manera preferente, mediante comunicación escrita dirigida al Órgano de Control pudiendo realizarse a través de la dirección de correo electrónico que tiene asociada: El órgano de control cuenta con la dirección de correo electrónico diego.baltar@kilometrosdepizza.com como vía de comunicación. La existencia de un canal de comunicación accesible es fundamental para la prevención de delitos, ya que permite a las personas afectadas reportar conductas inapropiadas o delictivas de manera confidencial y segura. Este tipo de mecanismos no solo promueven un entorno laboral más seguro y respetuoso, sino que también facilitan la detección temprana de irregularidades, lo que puede contribuir a la mitigación de riesgos legales y reputacionales para la organización. Además, al fomentar una cultura de transparencia y responsabilidad, se fortalece la confianza entre el personal y la dirección, lo que es esencial para el buen funcionamiento de cualquier entidad.

La identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia.

El Órgano de Control conocerá y resolverán las denuncias y consultas recibidas, dándoles en cada caso el tratamiento que estime más oportuno, actuará en cada intervención con total independencia y pleno respeto a las personas afectadas y garantizará, en todo momento, la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias y consultas que tramite.

El incumplimiento del Código podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa vigente. A tal efecto, se dará traslado de la infracción,

y en su caso, propuesta de sanción al departamento de Dirección de Personas de la entidad, para la aplicación de las medidas que en cada caso procedan, de acuerdo con la legislación aplicable, el convenio colectivo correspondiente y el Reglamento Interno de de entidad

5. APROBACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

La aprobación y modificación del presente Código corresponde a AVENIDA RESTAURANTES 22 SLU

Fecha	En Madrid a 02/06/2025
Firma (representante de la entidad)	 <p>KILÓMETROS DE PIZZA® Avenida Restaruentes 22 S.L. B-44560969 C/ Doctor Barranquer 5, Planta 3 A 28220 Majadahonda - (Madrid)</p>