

Principios éticos de Arriva

Código de conducta

Objetivo del código de conducta

En este código de conducta las empresas de Arriva en España, al igual que el resto de empresas del Grupo y otras empresas pertenecientes a DB, han plasmado constancia vinculante de nuestros estándares y las expectativas que ponemos en nuestro comportamiento diario con el objetivo de configurar nuestras actividades empresariales de manera impecable desde el punto de vista ético. Como miembros del Grupo Arriva, Todos los miembros de dirección, gerentes y empleados¹ de Arriva están obligados a seguir estos principios de acuerdo. El personal ejecutivo tiene además una función especial de modelo.

1

Principios generales

Los valores formulados en nuestra misión empresarial (One Arriva, Great Customer Experience, Doing the Right Thing, Thinking Beyond²) constituyen los elementos centrales de este código de conducta. En el trato con nuestros clientes, proveedores, empleados y propietarios cuidamos en todo momento de actuar de manera íntegra y justa.

Ofrecemos a nuestros clientes servicios de movilidad que se caracterizan por ser seguros, respetuosos con el medio ambiente, socialmente sostenibles y rentables.

Nuestro objetivo de desarrollar nuestra actividad empresarial de forma íntegra ética y legalmente va íntimamente ligado al modo en que nos comportamos en nuestro trabajo. En nuestra actividad empresarial cumplimos con la legislación a la que estamos sujetos, así como con las directivas y estándares vigentes, evitamos conflictos de intereses y respetamos las costumbres, tradiciones y valores sociales que existen en los países y ámbitos culturales en los que trabajamos.

Esperamos de nuestros proveedores que también ellos apliquen principios éticos comparables en base a la legislación aplicable y valores de reconocimiento general, y les animamos a que así lo hagan. Esperamos que en su colaboración con nuestras empresas respeten los principios del código de conducta de Arriva para proveedores y que se deriva de nuestros principios éticos.

¹ Por lo general, utilizamos conceptos sin marca de género. Donde esto no es posible o afecta la legibilidad, la forma masculina incluye la femenina. Por ejemplo, la palabra "empleados" incluye también a las empleadas.

² Un Arriva, La Gran Experiencia del Cliente, Haciendo lo Correcto, Pensando Más Allá

2 Responsabilidad frente a la sociedad y los empleados

Estamos convencidos de que es imprescindible hallar una armonía a largo plazo entre las dimensiones economía, sociedad y ecología, ya que solo así quedará garantizado el éxito sostenible de la empresa y su aceptación social. Conseguir esta armonía es un elemento indispensable para la administración centrada en los valores de una empresa. En consecuencia, nuestro comportamiento empresarial se rige por el precepto de la sostenibilidad.

En este sentido, la satisfacción de los clientes y la calidad de los productos, así como un crecimiento fructífero son factores de éxito importantes para el Grupo Arriva en la misma medida en que también lo son el cambio de cultura/satisfacción de los empleados y el uso respetuoso de los recursos/reducción de emisiones y ruido.

Derechos humanos

En el marco de su actividad empresarial, las empresas de ARRIVA y el resto de empresas pertenecientes a DB, observan los derechos humanos y libertades básicas de validez en todo el mundo conforme a los principios fijados en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Además, con nuestra forma de actuar contribuimos de forma positiva a su protección y promoción.

Trabajo infantil y trabajos forzados

Proscribimos el trabajo infantil y cualquier forma de trabajos forzados.

Igualdad de oportunidades

En las empresas de Arriva en España queda reflejada la diversidad de la sociedad, de lenguas, de culturas y de formas de vida. Respetamos y promovemos esta diversidad, pues es garante de la proximidad a la sociedad y al cliente, así como de nuevas ideas. No toleramos ningún tipo de discriminación hacia las personas, y condenamos particularmente aquella que esté motivada por origen, religión, orientación sexual, nacionalidad, procedencia, implicación en actividades políticas o sindicales, así como por edad, sexo o discapacidad.

Cooperación

Nuestra cooperación se caracteriza por la estimación mutua. Nos comportamos de igual a igual y fomentamos un clima de trabajo positivo.

Nuestros empleados contribuyen de manera decisiva al éxito de nuestras divisiones en España y de todo el Grupo Arriva reconociendo su compromiso hacia todos los empleados de fomentar su carrera profesional y desarrollo.

Reconocemos los derechos de libertad de reunión y de constitución de grupos de interés conformes con los principios legales y propugnamos la protección de estos derechos.

Seguridad

La seguridad de nuestros empleados y clientes es nuestra máxima prioridad y se cuenta entre nuestros valores centrales. Juntos velamos por un entorno de trabajo seguro y por la seguridad de nuestros servicios.

Protección laboral y sanitaria

Gracias a una protección laboral consecuente y preventiva, impedimos que se produzcan situaciones de riesgo para las personas y contribuimos, mediante condiciones de trabajo adecuadas, a la protección de la salud de nuestros empleados. La seguridad de nuestros empleados es un elemento primordial de nuestra actividad empresarial.

No obstante, la protección laboral también forma parte de la responsabilidad personal de cada empleado. Mediante un comportamiento consciente, cauteloso y previsor se debe evitar cualquier tipo de riesgo. Se debe notificar sin demora al superior competente y al personal de PRL cualquier defecto que se aprecie en la protección laboral.

Protección del medio ambiente

Asumimos una especial responsabilidad por ofrecer un servicio respetuoso con el medio ambiente y reconocemos la protección del medio ambiente como un valor empresarial. Incrementamos la eficiencia energética y el uso de energías renovables, a la vez que reducimos las emisiones y el ruido, así como el consumo que hacemos de materiales y recursos.

3 Comportamiento de nuestros empleados

Todos los empleados están obligados a cumplir con las normas vigentes en el Grupo Arriva.

Aparición en público

Los empleados influyen en la imagen pública de Grupo Arriva. Procuramos que nuestro trato con clientes y proveedores sea siempre cordial, solícito y orientado al servicio.

Confidencialidad

Toda la información relativa a nuestra actividad empresarial que no fuese publicada ni sea de conocimiento general será tratada con confidencialidad. Esto también es aplicable a la información procedente de terceros, por ejemplo, de proveedores, que recibamos en virtud de nuestra actividad en el Grupo Arriva. Los conocimientos obtenidos a raíz de nuestros procesos empresariales internos no serán utilizados para fines privados.

La comunicación relativa a la empresa que se realice con los medios y la opinión pública general entra normalmente en el área de responsabilidad del portavoz de la empresa y responsable de Comunicación.

Prevención de conflictos de intereses

Evitamos situaciones en las que pueda producirse una colisión entre intereses personales e intereses financieros propios con los intereses de Arriva o de nuestros proveedores. En situaciones de conflicto, no se pueden ver afectados los intereses de nuestra empresa. Esto no afecta a la conciliación de la vida personal y profesional.

Las actividades complementarias y la participación en empresas colaboradoras o competidoras no deben suponer la posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses. Cualquier conflicto de intereses real o supuesto deberá ser comunicado al Departamento de RRHH.

El Grupo Arriva anima a los empleados a comprometerse con cuestiones sociales en funciones públicas, asociaciones o iniciativas ciudadanas, siempre y cuando este compromiso no colide con los intereses legítimos de nuestras empresas.

Invitaciones y regalos

Se pueden aceptar o realizar invitaciones relacionadas con nuestro trabajo si son adecuadas y si no suponen una expectativa de compensación ilícita o de preferencia de otro tipo.

Esto es así igualmente para la aceptación o concesión de regalos y otras gratificaciones o ventajas de cualquier tipo.

4 Comportamiento frente a la competencia, cargos y proveedores

Arriva atiende las necesidades de clientes y proveedores y se comporta de manera honesta, responsable y justa.

Corrupción

Arriva no tolera ningún tipo de corrupción ni otras prácticas desleales por parte de sus empleados o terceras personas que actúen en nuestro nombre.

No ofreceremos, promoveremos ni aceptaremos, ya sea de forma directa o por medio de terceros, ningún tipo de aliciente, privilegio, bonificación u otro beneficio

que pudiese afectar a la capacidad para tomar decisiones comerciales justas y objetivas.

Comportamiento frente a cargos

Están prohibidas las gratificaciones materiales e inmateriales de cualquier tipo a cargos, empleados o delegados de instituciones públicas o a sus allegados.

Política y partidos

Asimismo están prohibidas las gratificaciones de cualquier tipo a partidos políticos y sus representantes, a políticos, a mandatarios y a candidatos a cargos políticos.

Proveedores

A partir de las directrices que se derivan de estos principios éticos de Arriva hemos derivado un código de conducta para proveedores y esperamos que éstos respeten en sus actividades empresariales los principios estipulados en el mismo.

**Asesoría/
agencia/
intermediación**

Las remuneraciones a personal asesor, agentes u otro tipo de intermediarios deben ser proporcionadas a los servicios prestados y no deben servir para favorecer ilícitamente de algún modo a proveedores o terceros. El personal asesor, los agentes y otros intermediarios serán seleccionados cuidadosamente atendiendo a criterios de idoneidad, como integridad y cualificación profesional.

**Legislación sobre
defensa de la
competencia y
antimonopolio**

Cumplimos con todas las prescripciones relevantes en materia de legislación sobre la competencia y no adoptamos ningún tipo de convenio ni acuerdo que afecte a los precios y condiciones o que de algún otro modo pueda afectar de manera ilícita a la competencia leal.

**Donaciones/
sponsoring**

Arriva promueve ante todo medidas llevadas a cabo dentro de las áreas de educación y cultura, integración y asistencia, protección del medio ambiente y ayuda humanitaria. La concesión de un donativo debe ser siempre transparente y quedar documentada; los donativos únicamente se pueden entregar de forma voluntaria y sin esperar una contraprestación. Los donativos a partidos políticos y grupos religiosos quedan prohibidos.

En Arriva en España, así como en otras empresas del Grupo y de DB se utiliza el sponsoring especialmente para el fomento del deporte. Las medidas de sponsoring no deben de ningún modo servir para la promoción velada de intereses.

5

Responsabilidad frente a los propietarios

La forma de actuar del Grupo ARRIVA y a su vez de DB, viene marcada por la responsabilidad y transparencia para con nuestros propietarios. La protección del patrimonio empresarial y el incremento sostenible del valor de la empresa forman parte de los objetivos de nuestro trabajo empresarial.

**Protección del
patrimonio empresarial**

La propiedad empresarial y todos los medios de trabajo facilitados por la empresa con fines empresariales únicamente pueden ser utilizados con fines empresariales y deben ser tratados con cuidado.

No está permitido vender, alquilar ni utilizar con fines ajenos a la empresa la propiedad empresarial si no se dispone de autorización expresa, independientemente de su estado o valor.

En el marco de su actividad, todos los empleados están obligados a proteger los activos de Arriva y, al utilizarlos, a tratarlos con integridad, corrección y honestidad.

No se tolera el fraude, la corrupción ni ningún otro tipo de comportamiento criminal. Los casos sospechosos de comportamiento incorrecto serán investigados dentro del marco legal aplicable y respetando las disposiciones sobre protección de datos; en caso de que se confirme un comportamiento

incorrecto, se adoptarán las medidas adecuadas.

Presentación de informes

Los informes y documentos de la empresa deben ser elaborados en todos sus aspectos fundamentales con total corrección y veracidad, cumplir con las normas vigentes y registrar de forma íntegra toda la información relevante.

Comportamiento de los empleados

Los empleados tienen prohibido utilizar la información que no sea de dominio público y a la que tengan acceso en el marco de su actividad para Arriva con el fin de obtener ventajas financieras o sociales propias o para terceros.

Protección de datos

Recopilamos, procesamos y utilizamos los datos de carácter personal únicamente en la medida en que lo permiten la legislación y las directrices empresariales vigentes.

Los documentos que contienen datos sobre los empleados son tratados con confidencialidad, guardados con cuidado y presentados solo ante personas autorizadas.

Blanqueo de dinero

Arriva en España adopta todas las medidas necesarias para impedir el blanqueo de dinero dentro de su ámbito de influencia.

6 Cumplimiento del código de conducta

El Grupo Arriva aplicará en todos sus centros de trabajo los principios recogidos en el código de conducta.

Obligación de cumplimiento

Todos los miembros dirección y empleados de Arriva en España están obligados a cumplir con el código de conducta. Los Directores tienen una especial responsabilidad en la comunicación y aplicación de estas directrices.

Denuncias internas

Todos los empleados de Arriva en España deben comunicar cualquier infracción legal grave que pueda suponer un daño considerable para nosotros o una empresa de ARRIVA o de DB; la comunicación se realizará directamente al superior, o en el marco del sistema de notificación de denuncias existente en ARRIVA al número de teléfono de la central **00 44 191 528 5322** o a través del email inconfidence@arriva.co.uk. También podrá utilizar el canal interno creado para tal efecto incidentes@arriva.es. Dichas denuncias pueden ser de carácter anónimo y será el Departamento de RRHH el encargado de llevar adelante la investigación de la misma, involucrando todos los recursos necesarios.

Protección de la persona que presenta la denuncia

No toleramos ningún tipo de represalia dirigida contra aquellos empleados que hayan presentado denuncias legítimas sobre infracciones de este tipo. En el caso que la denuncia sea ilegítima e infundada o cuya pretensión sea la de manchar la imagen de un trabajador de la empresa, se realizaran las acciones oportunas en aras de la clarificación de los hechos y la posible sanción, si procede, al promotor de la misma.

Consecuencias

En caso de cometer una infracción legal o infracción contra las directrices internas, los empleados podrán sufrir desde las oportunas consecuencias hasta medidas disciplinarias y laborales. Estas infracciones pueden acarrear también consecuencias penales y de responsabilidad civil.

¿Dónde se puede obtener más Información?

En caso de dudas o preguntas, diríjase al departamento de área de Calidad en el teléfono 916416011 ext. 5 o en el correo calidad@arriva.es.

7 Aprobación y entrada en vigor

Aprobado por Dirección General. Entrada en vigor el 01.01.2017.

