Código Ético de Criteria Caixa, S.A.U.

Código de la Política	POL.01.10
Aprobado por	Consejo de Administración de Criteria Caixa, S.A.U.
Fecha de aprobación última versión	14 de diciembre de 2023

Índice

1. Ámbito subjetivo 3
2. Contenido 3
3. Adhesión y promoción de los estándares y valores 4
4. Estándares reforzados de conducta 4
4.1. Estándar reforzado de cumplimiento normativo 4
4.2. Estándar reforzado de evitación de conflictos de interés 5
4.3. Estándar reforzado de protección de los activos tangibles de la Sociedad 6
4.4. Estándar reforzado de preservación de la reputación de la Sociedad: preservación de la neutralidad ideológica 6
4.5. Estándar reforzado del fomento de la competencia entre los proveedores 7
4.6. Estándar reforzado de excelencia profesional 7
4.7. Estándar reforzado de trabajo en equipo 8
4.8. Estándar reforzado de integridad 8
4.9. Estándar reforzado de confidencialidad 9
4.10. Estándar reforzado derivado del cumplimiento del protocolo interno de relaciones entre Fundación Bancaria "la Caixa" y sus empresas dependientes, por un lado, y CaixaBank, S.A. y sus empresas dependientes, por otro 10
5. Valores 10
5.1. Respeto por las personas, su dignidad y su diversidad 10
5.2. Respeto por las culturas y contribución al progreso 11
5.3. Compromiso con la responsabilidad social y medioambiental 11
6. Cumplimiento e interpretación del Código Ético 12
7. Vigencia del Código Ético 12
8. Control de versiones 13

1. Ámbito subjetivo

El presente documento contiene el Código Ético de Criteria Caixa, S.A.U., en el que se establece el modo en que debe ser ejercitada la actividad societaria profesional de Criteria y los valores que específicamente se pretenden preservar, y que constituyen la mejor expectativa de esta sociedad en relación con el comportamiento ético de todos quienes la integran, para alcanzar su misión.

Criteria Caixa, S.A., (en adelante "**Criteria**" o la "**Sociedad**") es una sociedad anónima unipersonal no cotizada, que gestiona todas las participaciones accionariales de Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa" (en adelante, "**Fundación Bancaria "la Caixa""**").

Criteria está íntegramente participada por Fundación Bancaria "la Caixa", siendo ésta el resultado de la transformación de la Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona, "la Caixa", en fundación bancaria de conformidad con lo establecido en la Ley 26/2013, de Cajas de Ahorros y Fundaciones Bancarias, de 27 de diciembre de 2013.

Criteria aspira a la excelencia corporativa desarrollando su objeto social y alcanzando su misión corporativa mediante un quehacer justo y ético, actuando de acuerdo con las más altas exigencias jurídicas y éticas y los más altos estándares de conducta profesional. Y todo ello, velando por el interés de su accionista único, la Fundación Bancaria "la Caixa", por el de la comunidad en la que desarrolla sus actividades, y por el de todas las personas y entidades que con ella se relacionen.

2. Contenido

El presente Código contiene los estándares reforzados de actuación a los que deben ajustarse todas las personas que presten sus servicios profesionales en Criteria, sean empleados, administradores o directivos, y los valores que pretende preservar específicamente la Sociedad, en adición a lo dispuesto en las normas internas y las directrices de organización y funcionamiento, con el objeto de que se alcance corporativamente el estándar de máxima excelencia mencionado en el apartado anterior, mediante la pulcra observancia de conductas íntegras y éticas.

En todo lo no expresamente contemplado en el presente Código y en las normas y directrices a que se refiere el párrafo anterior, la actuación personal y profesional del equipo humano de Criteria deberá ajustarse en todo caso a los principios de actuación de buena fe, integridad de conducta y ejercicio del sentido común, con el objeto de proceder en todo momento de forma adecuada, proporcionada y responsable, adaptándose a las circunstancias intervinientes en cada caso.

El Código se basa en la primacía de la reputación como principal activo corporativo intangible, entendiendo que la mejor reputación depende directamente de la adhesión, pleno respeto y cumplimiento de los estándares de actuación aquí establecidos, y la preservación de los valores aquí contenidos, por parte de todos los empleados, directivos y administradores de Criteria que conforman su equipo humano.

A los incumplimientos del Código Ético, que además puedan constituir un incumplimiento de la relación laboral de los trabajadores de Criteria, se les aplicará, si procede, el régimen sancionador previsto en el Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable.

3. Adhesión y promoción de los estándares y valores

La aceptación del desempeño de un puesto de trabajo o un cargo en Criteria determina que el aceptante se adhiera al presente Código y se haga responsable, y lo evidencie en su propia conducta, del más escrupuloso seguimiento de los estándares de conducta y valores que se recogen en el presente Código y de cualquier otra disposición dictada por Criteria encaminada al mejor desempeño de las funciones encomendadas para el logro de la misión corporativa.

Por lo tanto, todos los empleados, directivos y administradores de Criteria, sin excepción, están obligados a conocer y ajustar su conducta profesional a lo dispuesto en el presente Código Ético, asumiendo que la observancia de los estándares reforzados de conducta, y la aceptación como propios de los valores que se pretenden preservar, constituye un elemento esencial de la relación profesional con Criteria.

Ningún empleado, directivo o administrador de Criteria, deberá contravenir o ayudar a otras personas a contravenir el contenido del presente Código.

De igual modo, Criteria promoverá el conocimiento del contenido del presente Código por las empresas participadas por la Sociedad y sus proveedores, al objeto de promover su conocimiento y fomentar que dichas entidades y personas se rijan por patrones de conducta y valores análogos a los establecidos en el presente Código Ético.

4. Estándares reforzados de conducta

Son estándares reforzados de conducta los relativos al cumplimiento normativo, a la evitación de conflictos de interés, a la protección de los bienes y activos de la Sociedad, a la preservación de la reputación corporativa, a la promoción de la competencia entre los proveedores, a la excelencia en el ejercicio profesional de las actividades encomendadas, al trabajo en equipo, a la integridad en el desempeño, a la preservación de la confidencialidad y al cumplimiento del protocolo interno de relaciones entre Fundación Bancaria ”la Caixa” y sus empresas dependientes, por un lado, y CaixaBank, S.A. y sus empresas dependientes, por otro.

4.1. Estándar reforzado de cumplimiento normativo

El respeto de las leyes como máxima

La actuación personal y profesional del equipo humano de Criteria partirá siempre de un escrupuloso respeto a las leyes, entendiendo por tales las normas de mínima exigencia emanadas de los poderes públicos.

En adición a esta exigencia mínima, predicable de todo buen ciudadano, todo empleado, directivo o administrador de la Sociedad reconoce mediante su adhesión al presente Código que:

a) Criteria puede ser declarada jurídicamente responsable por las violaciones de las leyes, reglamentos y demás normas jurídicamente obligatorias, así como por la realización de actividades ilícitas por parte de sus empleados, directivos y administradores. Por tanto, Criteria espera que éstos actúen lícita, ética y profesionalmente en el desempeño de sus funciones.

b) Criteria debe ser escrupulosa en el cumplimiento de la legislación y normas vigentes. Por tanto, es de especial importancia el deber que gravita sobre los empleados, directivos y administradores de respetar y hacer respetar las normas que dictan los órganos de supervisión y los códigos de conducta de carácter obligatorio que rigen las actividades y los mercados de valores y los demás en los que Criteria y el Grupo encabezado por Fundación Bancaria "la Caixa" participan. En concreto, deberán extremar el celo en el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el Reglamento Interno de Conducta en el ámbito del Mercado de Valores de Criteria, y de las normas cuya infracción lleve aparejada medidas de tipo sancionador, con especial atención a aquellas relacionadas con la comisión de delitos de corrupción, cohecho, corrupción de funcionario público, tráfico de influencias y delitos societarios, entre otras.

Prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Sanciones Financieras Internacionales.

La lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, a la que se refieren las recomendaciones del Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI) y las normas que de ellas se derivan, además de una obligación legal, constituye una prioridad para Criteria y para sus empleados, directivos y administradores.

Criteria cumple con las normas sobre sanciones financieras internacionales que le resultan de aplicación y voluntariamente -en cumplimiento de sus compromisos contractuales- con las normas que sobre esta materia aprueban determinados organismos.

En caso de cualquier duda que pueda surgir en la actividad diaria sobre esta materia, los empleados, directivos y administradores deberán consultar de inmediato con el Comité de Sanciones Financieras Internacionales del Grupo Criteria.

4.2. Estándar reforzado de evitación de conflictos de interés

A los efectos de este Código se entiende por situación de conflicto de interés, aquella en la que se encuentre o pueda encontrar una persona que tenga un interés privado o personal suficiente para influir o, por lo menos, dar la apariencia de que influye, en el cumplimiento de sus deberes, de forma que su independencia o imparcialidad o la de quien ha de tomar las decisiones, queden comprometidas debido a otros intereses que influencien o puedan influenciar el resultado de una decisión, en beneficio del que la propone o la adopta o de un tercero y en detrimento de los intereses de Criteria.

Para evitar situaciones de conflicto de interés, todos los empleados, directivos y administradores de Criteria deberán:

a. Promover y anteponer los intereses de Criteria en todo caso, absteniéndose de realizar actos que real o potencialmente puedan beneficiarles personalmente o a terceras personas o entidades, por oportunidades surgidas a través del uso de activos o información de Criteria. Ningún empleado, directivo o administrador antepondrá o tolerará la anteposición de intereses personales a los de Criteria en el ejercicio de sus actuaciones profesionales.

b. Abstenerse de intervenir en negociaciones en las que medien relaciones de parentesco, amistad u otras afines.

c. Respetar escrupulosamente las normas internas de conducta en el ámbito del mercado de valores y sobre política de conflictos de interés adoptadas por Criteria, absteniéndose en el caso de mínima duda.

d. Abstenerse de realizar labores o actividades fuera del ámbito de Criteria que entren en competencia o en conflicto con la actividad de ésta.

4.3. Estándar reforzado de protección de los activos tangibles de la Sociedad

Los bienes y activos de Criteria sólo pueden ser usados por sus empleados, directivos o administradores para sus fines propios y legítimos dentro de su ámbito de actuación, realizando un uso razonable de los mismos.

Además de los bienes muebles e inmuebles, de la propiedad industrial e intelectual y de los demás activos materiales, se entenderá que tienen siempre la consideración de bienes y activos (a título meramente enunciativo y no limitativo): los procesos operacionales, la información sobre el negocio, los sistemas de procesamiento de la información y los sistemas electrónicos, los archivos, el dinero y los fondos, los informes, la tecnología y los sistemas de ordenadores, incluyendo los correos electrónicos del dominio profesional y el acceso a Internet.

Deberán respetarse escrupulosamente las normas de utilización de los recursos, las normas de seguridad informática y los derechos de autor de los programas utilizados en ella, así como la prohibición de utilizar otros programas que no estén homologados por Criteria.

Toda persona que preste servicios para Criteria deberá tomar plena conciencia de que todos los bienes y activos que se creen para Criteria, que sean fruto del trabajo del equipo humano, se utilicen o no los recursos de la Sociedad, pertenecen a Criteria, incluso después de cesar la relación con ella.

4.4. Estándar reforzado de preservación de la reputación de la Sociedad: preservación de la neutralidad ideológica

La reputación de Criteria es el resultado directo de la percepción que se consiga proyectar a la Sociedad en su conjunto a través de la actividad desarrollada por su equipo humano en todos

sus ámbitos de actuación, y de la conducta observable de sus empleados, directivos y administradores.

Por lo tanto, cuando las actividades a desarrollar puedan tener repercusión pública, deberá evitarse involucrar o utilizar el nombre o la imagen de Criteria en beneficio de cualesquiera opciones sociales o políticas, por cuanto Criteria desarrolla su modelo de negocio sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellas comunidades en donde desarrolla sus actividades.

Cualquier relación de Criteria con gobiernos, autoridades, instituciones, partidos políticos y entidades similares, estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política.

En lo que se refiere a contribuciones políticas, Criteria se atendrá a lo dispuesto en las legislaciones de los distintos países donde opere.

4.5. Estándar reforzado del fomento de la competencia entre los proveedores

Criteria parte de la premisa que los proveedores son un grupo de interés clave para el desarrollo de las actividades corporativas y para alcanzar los objetivos de negocio. Las relaciones con ellos se basarán siempre en la confianza, la transparencia, la confidencialidad y la orientación a largo plazo.

En la selección de proveedores se promoverá la competencia entre los mismos y se actuará con imparcialidad e independencia.

Todos los empleados, directivos o administradores que participen en procesos de selección de proveedores deberán actuar con imparcialidad, evitando la aparición de conflictos de interés.

Se incentivará la colaboración, en igualdad de condiciones, con aquellos proveedores que acrediten estándares sociales, ambientales y de integridad más avanzados y se promoverá que se rijan por patrones de conducta análogos a los establecidos en el presente Código.

4.6. Estándar reforzado de excelencia profesional

Criteria espera de su equipo humano la respuesta propia de profesionales comprometidos, y reconoce que el principal activo con el que cuenta son las personas que la integran y los valores y principios que las motivan. En Criteria tan importante es lo que se consigue como el modo en que se consigue.

El equipo humano de Criteria debe destacarse por su compromiso con el trabajo, el desempeño excelente y la búsqueda de la mejora continua, en un entorno en el que todo el equipo valore las capacidades y contribuciones de cada uno de sus miembros.

Los profesionales que conforman el equipo de Criteria deberán actuar siempre con rigor y honestidad, orientados a resultados, siendo proactivos y aportando ideas y realizando y promoviendo un manejo compartido del conocimiento, evitando la cultura de silos o la patrimonialización del conocimiento.

4.7. Estándar reforzado de trabajo en equipo

En Criteria, el espíritu de equipo caracteriza el desenvolvimiento de las relaciones profesionales interpersonales en la convicción de que se consigue más trabajando en equipo que individualmente, y, por ende, sin perjuicio de las legítimas aspiraciones relativas a la promoción profesional individual, existe la constatación de que la realización profesional es mucho más enriquecedora cuando ésta se consigue mediante el trabajo en equipo.

El trabajo en equipo requiere la colaboración, la aportación de ideas y la aceptación sin fisuras de las opciones finalmente elegidas. Asimismo, si el trabajo en equipo está orientado por un sentido de dedicación plena y un deseo de excelencia, el éxito va más allá del resultado económico y transciende a la mejora personal.

Todos los empleados, directivos y administradores de Criteria deberán promover las mejores prácticas que faciliten el trabajo en equipo, con las características señaladas en los párrafos anteriores, en el entendimiento de que si éste es realizado conforme a estándares de excelencia profesional, se obtiene no solo el éxito de Criteria a largo plazo, sino también la más plena realización personal como profesionales.

4.8. Estándar reforzado de integridad

A los efectos de este Código se entiende por integridad aquella característica de la actuación profesional derivada de la excelencia en el rigor del control interno, en la prevención de prácticas fraudulentas y en la no aceptación de regalos u obsequios como regla general. Tal característica queda especialmente modulada en el caso de Criteria por la especificidad de su objeto social, las características de sus operaciones y su inserción dentro del Grupo encabezado por Fundación Bancaria "la Caixa".

a) Rigor en el control interno. Todos los empleados, directivos y administradores velarán por la más adecuada y escrupulosa llevanza, en el marco de sus respectivas atribuciones, de registros detallados, completos, exactos y adecuadamente conservados, conforme a las normas y procedimientos de Criteria en materia de administración de datos y registros, para reflejar de manera fiel todas las operaciones de la Sociedad y, asimismo, prestarán su más plena colaboración para conseguir el más adecuado funcionamiento de los sistemas de control y del desarrollo de las auditorías y otros procedimientos implantados para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno, de cumplimiento y de integridad de Criteria.

b) Prevención de prácticas fraudulentas. A los efectos de este Código se entiende por práctica fraudulenta cualquier acción intencional realizada por una persona para lograr un beneficio, utilizando de un modo inapropiado, cualquier información, activo o recurso de Criteria. Todos los empleados, directivos y administradores de Criteria deberán tener la máxima precaución para evitar la manipulación o el uso inapropiado de la información a la que tienen acceso como resultado de sus responsabilidades, para conseguir una ventaja personal o empresarial y para evitar la corrupción en todas sus formas.

c) Regalos y obsequios. Los empleados, directivos y administradores no deberán aceptar de terceros obsequios, ventajas o disposiciones a título gratuito, en atención al puesto que

desempeñen dentro de Criteria, y menos aún si tal acto de liberalidad tiene relación o puede tenerla con la realización de algún tipo de operación o como agradecimiento por la realización de la misma. En circunstancias admitidas por los usos sociales, podrán ser aceptados obsequios de carácter promocional o de cortesía. Tampoco podrá ofrecerse a terceros otros obsequios que los expresamente autorizados con carácter institucional. En caso de duda sobre la aceptabilidad de regalos u obsequios, antes de aceptar se deberá consultar al Subdirector General del Área Jurídica y Fiscal.

4.9. Estándar reforzado de confidencialidad

Criteria tiene la obligación de proteger al máximo la información personal y privada de sus accionistas y empleados. Toda información verbal o escrita de los empleados, incluida la electrónica, se halla protegida. Por ello, todos los empleados, directivos y administradores:

a) Deberán presumir que toda la información que se recibe y obtiene es confidencial, salvo que lo contrario resulte evidente.

b) Deberán salvaguardar y no revelar la información que se reciba sobre Criteria, sus proveedores y personas o entidades asociadas.

c) Deberán tener siempre presente que un simple comentario, incluso casual, sobre dicha información a terceros, incluidos parientes o amigos, puede violar el deber de confidencialidad.

d) Deberán exigir de empresas proveedoras de servicios para Criteria que protejan igualmente la confidencialidad de la información que reciben.

e) Sólo podrán hacer uso de la información recibida para la concreta finalidad para la que les fue transmitida, de conformidad con la normativa vigente en esta materia.

f) No podrán pretender acceder a información que no sea la estrictamente exigida para el desempeño de su puesto de trabajo.

g) Deberán asegurarse, antes de acceder o transmitir información a terceros, que están autorizados para ello y que media una razón legítima para conocer o transmitir la misma.

h) Limitar a lo estrictamente necesario, el volumen de información a revelar aun cuando medie la oportuna autorización para desvelarla.

i) Consultar con el superior jerárquico en caso de duda.

j) No comentar o dar información sobre Criteria, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, Internet, etc., salvo en el caso de haber sido previamente autorizados para ello o que la información sea pública.

k) Limitar a lo establecido con carácter general la correspondencia escrita y la entrega de documentos a accionistas o terceros.

l) Consultar previamente con el departamento competente que corresponda el envío o emisión de documentos tales como cartas o certificaciones que no estén previstos en las normativas internas.

m) Los requerimientos judiciales se deberán contestar a través de los circuitos establecidos con carácter general. Cuando la autoridad requirente o la información solicitada no estén contempladas en las normas internas de Criteria o se trate de citaciones a declarar personalmente por razones relativas al desempeño profesional, deberán ponerlo en conocimiento del Área Jurídica y Fiscal.

n) Respetar las normas sobre tratamiento y protección de los datos personales.

4.10. Estándar reforzado derivado del cumplimiento del protocolo interno de relaciones entre Fundación Bancaria "la Caixa" y sus empresas dependientes, por un lado, y CaixaBank, S.A. y sus empresas dependientes, por otro

La Sociedad y todos los empleados, directivos y administradores deben cumplir con los protocolos internos de relaciones suscritos entre Fundación Bancaria "la Caixa" y sus empresas dependientes, por un lado, y CaixaBank, S.A. y sus empresas dependientes, por otro que, en cada momento, estén vigentes y resulten de aplicación al objeto de reforzar la transparencia, autonomía y buen gobierno, en línea con la recomendación segunda del Código Unificado de Buen Gobierno.

5. Valores

En Criteria, la excelencia ética se consigue no sólo mediante la implantación de estándares reforzados de conducta, sino también mediante la explicitación y el reforzamiento de una serie de valores que imprimen un sello característico a la corporación, con los que tanto la Sociedad como los empleados, directivos y administradores deben mantener en todo momento un especial grado de adhesión. Tales valores son el respeto a las personas, a su dignidad y a su diversidad, a las diferentes culturas y a observancia de una responsabilidad social y medioambiental.

5.1. Respeto por las personas, su dignidad y su diversidad

En Criteria se articula como un valor absoluto el respeto a la persona humana y su dignidad, en el marco de lo establecido en su totalidad por la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948 y los instrumentos que de la misma se derivan, especialmente el Pacto Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Pacto Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, así como el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales de 1950, la Declaración Tripartita de Principios de Empresas Multinacionales y Política Social de la OIT, y el principio de representación sindical de sus empleados. Por todo ello, en Criteria se deberá mantener:

a) Un clima de absoluto respeto a la dignidad de todos aquéllos que dentro de ella o en su perímetro se relacionan, sean accionistas, empleados, proveedores, clientes o competidores, entre otros.

b) Un ambiente de trabajo libre de acoso, intimidación y conductas ofensivas o impropias, incluyendo propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas, material gráfico y demás acciones que puedan ofender a la dignidad de la persona.

c) Una especial atención a que se valoren las diferencias y a que se fomente el que todos puedan alcanzar el máximo de sus potencialidades, de acuerdo con los principios de mérito, capacidad y comportamiento profesional.

d) Un respeto a la diversidad en todos los campos, sean en el empleo, la formación o la promoción.

e) Un espíritu de atracción y retención de las personas con los mejores talentos para seguir compitiendo con éxito en el sector de actividad en que se incardina, con independencia de su procedencia o condición.

f) Un permanente rechazo y prohibición a toda suerte de discriminación, acoso o trato inapropiado por razón de género, raza, color, nacionalidad, credo, religión, opinión política, filiación, edad, orientación sexual, estado, incapacidad, minusvalía y demás situaciones protegidas por el derecho, tanto respecto a los empleados, directivos y administradores, como a los clientes, potenciales clientes y proveedores.

g) Un respeto a la necesaria conciliación entre las exigencias de la vida personal y las del trabajo de las personas que integran Criteria.

h) Un respeto a la igualdad de oportunidades entre los empleados de diferente género, de conformidad con las leyes y los acuerdos suscritos con la representación laboral.

5.2. Respeto por las culturas y contribución al progreso

Criteria muestra una especial preocupación por las necesidades e intereses de quienes con ella se relacionan, ya sean empleados, directivos, administradores, accionistas, clientes o proveedores, sea cual sea su origen, condición y ubicación. Por ello, todos los empleados, directivos y administradores deberán:

a) Respetar las culturas locales de las comunidades y países donde se opere.

b) Adoptar una actitud comprometida con las diferentes comunidades y países, contribuyendo al progreso y al desarrollo socioeconómico de los mismos.

5.3. Compromiso con la responsabilidad social y medioambiental

Criteria está comprometida a cooperar en el logro de un mundo sostenible tanto social, como medioambiental y económicamente. En Criteria se entiende que la realización de las actividades humanas de forma responsable y respetuosa con el derecho y la ética contribuye a ello decisivamente. En Criteria se es consciente de que hoy las empresas, además de perseguir un beneficio económico, deben integrar en sus objetivos la promoción y protección de los derechos humanos y la sostenibilidad del medio ambiente. Por ello:

a) En materia de responsabilidad social y medioambiental se asume corporativamente la importancia de sus deberes para con la comunidad y Criteria aspira, como tal corporación, a ser un óptimo ciudadano, tanto en las comunidades donde opera como en la comunidad mundial. Este compromiso se hace patente porque Criteria contribuye, a través de su aportación, al resultado de la Fundación Bancaria ”la Caixa", en las importantes y numerosas iniciativas y actividades que lleva a cabo su Obra Social.

b) Criteria anima, además, a sus empleados, directivos y administradores a participar en actividades comunitarias, siempre que tales actividades no interfieran con el cumplimiento de los deberes ordinarios ni entren en conflicto con cualquiera de las actividades de Criteria.

c) Criteria mantiene como meta destacada de sus actividades la sostenibilidad del planeta y anima a todos los integrantes de Criteria a participar activamente en el cuidado del planeta, tanto colaborando en las iniciativas que impulsa Criteria, como en sus propios hogares.

d) En Criteria, los proyectos de inversión y desinversión son sometidos a un análisis de viabilidad desde las ópticas estratégica, legal/fiscal, económico-financiera y de responsabilidad corporativa, con el objeto de lograr unos mejores rendimientos de las inversiones en el largo plazo, incorporando los aspectos sociales y medioambientales a las decisiones de inversión, así como evitando inversiones directas en sociedades cuyo negocio principal pueda, de forma directa o indirecta, generar graves adicciones o desequilibrios en las personas o en su ámbito familiar.

6. Cumplimiento e interpretación del Código Ético

Todos los empleados, directivos y administradores de Criteria deben observar los principios y normas de este Código y cumplir las exigencias del mismo en sus relaciones profesionales internas con la Sociedad y en las externas con los accionistas, clientes, proveedores y la sociedad en general.

El Comité de Prevención de Delitos de Criteria se encargará de gestionar todas las cuestiones relativas al Código Ético.

Para formular una consulta sobre la interpretación del presente Código se estará a lo dispuesto en el Proceso de uso del canal de consultas de Criteria.

Para formular una denuncia sobre un presunto incumplimiento de este Código podrá utilizarse cualesquiera de los canales descritos en la Política del sistema interno de información del Grupo Criteria, siendo el canal de denuncias habilitado en la web y en la intranet corporativa el canal preferente a tal efecto.

7. Vigencia del Código Ético

El Código Ético de Criteria entra en vigor en el momento de su aprobación por el Consejo de Administración, y será aplicable mientras no se apruebe su actualización, revisión o derogación. El Código Ético será revisado periódicamente, previa indicación del Comité de Dirección, con el objetivo de ajustar sus requerimientos, entre otros, a las necesidades de la Sociedad y a los compromisos asumidos por la Sociedad en materia de responsabilidad empresarial.

8. Control de versiones

Versión	Fecha	Modificaciones
1	27/15/2015	Aprobación del Código
2	14/12/2017	Modificación para adaptar el Código Ético a la nueva versión de la Norma de Uso del Canal de Denuncias.
3	12/12/2019	Modificación para incluir en Código Ético las actividades en las que Criteria no invertirá.
4	18/03/2021	Modificación para remitir la regulación del canal de consultas y denuncias a la Política de Uso del Canal de Consultas y Denuncias.
5	26/07/2021	Modificación para incluir el órgano competente para tratar las cuestiones relativas al Código Ético.
6	14/12/2023	Modificación para adaptar el Código Ético al nuevo Sistema Interno de Información del Grupo Criteria

CriteriaCaixa

Pl. Weyler, 3
07001 Palma
www.criteriacaixa.com