

# **CÓDIGO GENERAL DE CONDUCTA DEL GRUPO IBERIA**

## **ÍNDICE**

### **1.- OBJETO**

### **2.- PRINCIPIOS BÁSICOS**

### **3.- REGLAS DE CONDUCTA**

3.1.- Derechos Humanos y libertades públicas

3.2.- Igualdad de oportunidades y no discriminación

3.3.- Prioridad de los intereses del Grupo

3.3.1.- Uso y protección de los activos

3.3.2.- Imagen y reputación corporativa

3.3.3.- Operaciones vinculadas

3.3.4.- Conflicto de Intereses

3.3.5.- Información confidencial

3.4.- Comportamiento con terceros

3.4.1.- Transparencia de la Información

3.4.2.- Competencia leal

3.4.3.- Corrupción y soborno

3.4.4.- Relaciones con los clientes

3.4.5.- Relaciones con los socios

3.4.6.- Relaciones con los proveedores y contratistas

3.4.7.- Relación con gobiernos y autoridades

3.5.- Compromiso con la sociedad

3.5.1.- Protección del medio ambiente

3.5.2.- Proyectos de contenido social

### **4.- CUMPLIMIENTO Y CONTROL**

4.1.- Principio de legalidad y asesoramiento jurídico

4.2.- Gestión de riesgos

4.3.- Incumplimientos

### **5.- INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIONES**

5.1.- Interpretación

5.2.- Modificaciones

### **6.- VIGENCIA**

# CÓDIGO GENERAL DE CONDUCTA DEL GRUPO IBERIA

## 1. OBJETO Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de Consejeros, directivos y empleados de IBERIA LAE, SA Operadora (en adelante, “**empleados**”) en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas.

El Código también se aplica a las empresas participadas por IBERIA LAE, SA Operadora (en adelante, “**IBERIA**” o “**la Compañía**”) en las que tenga el control de la gestión, así como a las demás entidades y organizaciones ligadas con IBERIA por una relación de dominio o cuya gestión sea responsabilidad de IBERIA en todo el mundo (en adelante “**Grupo Iberia**” o “**Grupo**”).

IBERIA (alternativamente “**la Compañía**”) impulsará la adopción de principios y valores recogidos en este Código en aquellas empresas en las que participe aun cuando no tenga el control, así como entre sus proveedores, contratistas y colaboradores.

El cumplimiento de este Código no exime del cumplimiento de cualquier otro código o norma relativas a IBERIA o a International Airlines Group (en adelante “**Grupo IAG**”), ni de cualquier otra ley o regulación local, nacional o internacional que sea de aplicación a su negocio.

## 2. PRINCIPIOS BÁSICOS

Este Código resalta el decidido compromiso de IBERIA por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

Los valores éticos y principios básicos de comportamiento que deben constituir una guía obligada de conducta ética empresarial de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código son:

- a. **Integridad:** Mantener un comportamiento intachable, necesariamente alineado con la rectitud, la honestidad y el respeto a los compromisos asumidos con terceros.

- b. Legalidad:** Conocer y cumplir las normas de carácter general reguladoras de las actividades del Grupo IBERIA, así como las de régimen interno relativas a tales actividades.
- c. Lealtad y buena fe:** Ajustar en todo momento la actuación a los principios de lealtad y buena fe con IBERIA y con el Grupo International Airlines Group (IAG) del que IBERIA forma parte, así como con los terceros con los que el directivo o empleado se relaciona profesionalmente.
- d. Transparencia:** Difundir información adecuada y fiel de nuestra gestión, ofreciendo una información veraz y contrastable, tanto interna como externamente.
- e. Responsabilidad:** Actuar de forma proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.
- f. Compromiso social:** Asumir la Responsabilidad Social Corporativa como nuestro compromiso compartido para la creación de valor económico y social, respetando el medio ambiente y teniendo siempre en cuenta las expectativas de los grupos de interés.

### **3. REGLAS DE CONDUCTA**

#### **3.1. Derechos humanos y libertades públicas**

IBERIA se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas. Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana, tal y como se recoge en la Política de Derechos Humanos, Respeto a la Persona y a su Diversidad.

En este sentido la compañía está adherida a los principales estándares internacionales relacionados:

- Pacto Mundial de las Naciones Unidas.
- Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo
- Objetivos de Desarrollo del Milenio

En consecuencia, los empleados, en el desarrollo de sus funciones, deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

### **3.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación**

IBERIA se compromete a continuar con su política de actuación basada en el desarrollo y realización de todos los procesos de selección del personal sin discriminación por razón raza, origen, religión, género, ideas políticas o sindicales, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

IBERIA entiende igualmente que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales sea efectiva y se asegure la no discriminación.

IBERIA defiende los principios de mérito, capacidad y eficacia en el desempeño de las funciones profesionales, como inspiradores de la normativa interna que regula los procesos de progresión y promoción.

Los empleados de IBERIA deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo adecuado, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación.

En particular, IBERIA no tolera ni tolerará en modo alguno, bajo ninguna circunstancia, conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad u hostilidad.

### **3.3. Prioridad de los intereses del Grupo**

Los empleados deben dar prioridad a los intereses del Grupo Iberia, en todas sus actuaciones profesionales y deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de IBERIA.

#### **3.3.1. Uso y protección de los activos**

IBERIA pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios necesarios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Los empleados usarán los recursos puestos a su disposición por la Compañía de acuerdo con las normas de uso aplicables, que deberán estar correctamente documentadas. Igualmente, deberán seguir de forma estricta la normativa interna con el fin de preservar la salud y seguridad de cada empleado.

A menos que la Compañía lo autorice expresamente, los empleados de IBERIA:

- a. No utilizarán dichos recursos para usos personales o extraprofesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la Compañía, responsabilizándose asimismo de la protección de aquéllos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.
- b. No sustraerán o consentirán deliberadamente que un tercero sustraiga dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles) que le hayan sido confiados por razón de su cargo, cualquiera que sea su valor.
- c. Observarán, en particular, las normas de IBERIA en relación con el uso de equipos y sistemas informáticos, internet y demás recursos de tecnología de la información y comunicaciones puestos a su disposición por la Compañía para su estricto uso en su labor profesional.

En aquellos supuestos en los que excepcionalmente se utilicen estos recursos para fines personales, su uso debe ser mínimo, razonable, adecuado y conforme al principio de buena fe contractual.

### **3.3.2. Imagen y reputación corporativa**

IBERIA considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de los accionistas, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

En consecuencia, los empleados están obligados a:

- a. Poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de IBERIA en todas sus actividades profesionales.
- b. Observar en todo momento una conducta intachable cuando, habiéndoles autorizado IBERIA el uso de la marca, logo,

uniformes o cualquier otro activo tangible o intangible de la Compañía, su conducta, tanto profesional como extraprofesional, pueda comprometer o dañar la imagen o la reputación de ésta.

- c. Vigilar el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.
- d. Ser especialmente cuidadosos en las intervenciones públicas, medios de comunicación, jornadas profesionales o seminarios y cualquier otro siempre que aparezcan como empleados de IBERIA.

### **3.3.3. Operaciones vinculadas**

Los empleados, directivos y Consejeros de IBERIA no podrán

- a. adquirir, directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, bienes o derechos de los que sea titular IBERIA o cualquiera de las sociedades de su Grupo,
- b. realizar, directa o indirectamente, por cuenta propia o ajena, cualquier otra operación o negocio jurídico con cualquiera de las sociedades del Grupo Iberia,

salvo en los casos en que se trate de bienes ofrecidos por la Compañía, con arreglo a criterios de transparencia y generalidad, sin privilegio alguno y en condiciones ordinarias de mercado y con autorización expresa de la alta dirección de IBERIA.

En todo caso, los empleados están obligados a informar a la Compañía de las operaciones que se hayan efectuado con ésta por los propios empleados, por cuenta propia o ajena, o que hayan efectuado las personas a él vinculadas en la medida en que este dato sea de su conocimiento.

### **3.3.4. Conflicto de intereses**

Los empleados, directivos y Consejeros de IBERIA deberán evitar que intereses personales o familiares puedan influir en sus decisiones, actuaciones, servicios o asesoramientos adoptados, realizados o prestados en nombre del Grupo Iberia.

En este sentido, IBERIA reconoce y respeta la intervención de sus empleados en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para la Compañía, siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados de IBERIA.

Salvo autorización expresa de la Compañía, los empleados están sujetos a las siguientes obligaciones:

- a. Deberán evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa, y se abstendrán de representar a la Compañía e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, él mismo o un pariente cercano, tuviera interés personal.
- b. No podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente o puedan llegar a hacerlo con las de IBERIA.
- c. No podrán utilizar su cargo o posición en la Compañía, tanto en el ejercicio de sus funciones como en sus relaciones con terceros, ni en beneficio propio ni en beneficio de personas a él vinculadas por lazos familiares o de análoga afectividad, cualquiera que sea el área de actividad en la que pretenda ejercer su influencia.
- d. En el caso de que los empleados de IBERIA pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán al Director del Departamento correspondiente a través de su superior jerárquico, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida. En su caso, el Director del Departamento efectuará la correspondiente consulta legal a la Secretaría General y Dirección de Asesoría Jurídica.

### **3.3.5. Información confidencial**

Toda la información propiedad o custodiada por IBERIA de carácter no público, tiene la consideración de reservada y confidencial. En relación con esta información, los empleados están sujetos a las siguientes obligaciones:

- a. Deberán guardar la más estricta confidencialidad sobre aquella información a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.
- b. No deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento durante el desempeño de sus tareas.
- c. En particular, deberán mantener el secreto profesional en relación con los datos, informes cuentas, balances, planes estratégicos y demás actividades del Grupo Iberia, sin que pueda facilitar información de los mismos, salvo que se halle autorizado para ello o actúe en cumplimiento de providencia judicial o de precepto expreso de la Ley, debiendo cumplir las obligaciones establecidas en el “*Reglamento Interno de Conducta en el Mercado de Valores de International Consolidated Airlines Group, S.A.*”, publicado en la Web corporativa de IAG.
- d. No revelarán en ningún caso datos de carácter personal obtenidos de clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y público en general y pondrán especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empleados, instituciones y público en general.

IBERIA y sus empleados observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes y convenios internacionales y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

Estas obligaciones pervivirán aún después de haberse finalizado la relación laboral con IBERIA.

### **3.4. Comportamiento con terceros**

#### **3.4.1. Transparencia de la información**

IBERIA considera la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación de conformidad con la ley aplicable.

IBERIA se compromete a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz. En ningún caso, entregará información



incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

En particular se garantizará que la información que se comunice a los accionistas, a los mercados en los que coticen las de IAG y a los entes reguladores de dichos mercados, cuando proceda, sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno que la sociedad tenga asumidos.

### **3.4.2. Competencia leal**

IBERIA se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor.

En este sentido, empleados, directivos y Consejeros se abstendrán, en todo caso y bajo cualquier circunstancia, de toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia y cumplirán las Directrices establecidas por IBERIA y publicadas en la *Guía de Cumplimiento* que se encuentra en la Intranet de la Compañía.

Asimismo, IBERIA se abstendrá de realizar cualquier tipo de publicidad engañosa de la actividad de sus negocios.

### **3.4.3. Corrupción y soborno**

La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude y aparece cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para compañía o para ellos mismos.

IBERIA se declara contraria a influir sobre la voluntad de las personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Los empleados de IBERIA no podrán aceptar ni directamente ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Asimismo, los empleados no podrán hacer, ni directa ni indirectamente, pagos obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Los empleados de IBERIA deberán atender a lo dispuesto en la normativa interna de la Compañía basada en la legislación aplicable y, en particular, la norma de *Cumplimiento de la legislación en materia de cohecho* y la norma sobre *Política de hospitalidad corporativa, regalos y obsequios*, publicadas en la Intranet de la Compañía.

#### **3.4.4. Relaciones con los clientes**

IBERIA asume, lidera e impulsa el compromiso incondicional de atención al cliente, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

El objetivo final y la razón de ser de la Compañía, y por tanto, el objetivo prioritario de empleados, directivos y Consejeros, es asegurarse que ofrecemos a nuestros clientes un servicio verdaderamente satisfactorio y que somos capaces de atender sus necesidades superando sus expectativas.

Los empleados de IBERIA deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

#### **3.4.5. Relaciones con los socios**

IBERIA establecerá con sus socios en negocios comunes una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo.

A tal fin, los empleados del Grupo Iberia, en sus relaciones profesionales con los socios, aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo que aplican internamente.

IBERIA promoverá, entre sus socios, el conocimiento de este Código a efectos de la mejor aplicación de los principios contenidos en ella.

#### **3.4.6. Relaciones con los proveedores y contratistas**

Los procesos de selección de proveedores y contratistas de IBERIA se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando la colisión de intereses personales con los de la Compañía de acuerdo con lo establecido en las *Normas Internas de Contratación de Bienes y Servicios*, publicada en la Intranet de IBERIA.

IBERIA promoverá, entre sus proveedores y contratistas, el conocimiento de este Código a efectos de la mejor aplicación de los principios contenidos en el mismo.

#### **3.4.7. Relación con gobiernos y autoridades**

IBERIA manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta en cualquier país donde desarrolle su actividad.

Los empleados están sujetos a las siguientes obligaciones:

- a. Deberán cumplir estrictamente con las leyes del país o de los países en cada caso, evitando cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación de la Compañía ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y producir consecuencias adversas para sus negocios y/o para su imagen.
- b. Se abstendrán de colaborar conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, así como de participar en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.
- c. Deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y empleados de los gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas.
- d. No obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos desempeñen en el ejercicio legítimo de sus

facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables.

### **3.5. Compromiso con la sociedad**

IBERIA entiende que debe contribuir activamente a mejorar el sistema socioeconómico de la sociedad en que actúa y asume como metas de su actividad los tres pilares básicos de la sostenibilidad: la generación de bienestar económico, la mejora ambiental y la responsabilidad ante la sociedad.

#### **3.5.1. Protección del medio ambiente**

La preservación y el respeto al entorno medioambiental es un principio fundamental para IBERIA, en cuyas actividades aplicará una estrategia medioambiental que permita prevenir y, eventualmente, minimizar los efectos negativos que éstas pudieran ocasionar. IBERIA y sus empleados se comprometen al cumplimiento más estricto de la legislación medioambiental que sea de aplicación.

Asimismo IBERIA promoverá la colaboración proactiva en proyectos innovadores con sus grupos de interés y la sociedad en general.

#### **3.5.2. Proyectos de contenido social**

El compromiso de IBERIA con la sociedad se concreta en el desarrollo de una amplia labor de patrocinios, mecenazgos y colaboraciones, que se canalizan a través de acuerdos y asignación de recursos, con relevantes instituciones representativas de la sociedad.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por IBERIA deberá:

- a. Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- b. Ser otorgada a organizaciones/instituciones que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c. Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.

- d. No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.
- e. Realizar un seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

## **4. CUMPLIMIENTO Y CONTROL**

### **4.1. Principio de legalidad y asesoramiento jurídico**

Los empleados, directivos y Consejeros del Grupo Iberia deberán mantener un comportamiento intachable, necesariamente alineado con la rectitud, la honestidad y el respeto a los compromisos asumidos con terceros.

Asimismo, deberán conocer y cumplir las normas de carácter general reguladoras de las actividades del Grupo Iberia, así como las de régimen interno relativas a tales actividades.

A tal propósito, cualquier duda sobre la normativa aplicable o la legalidad de una actuación será consultada previamente a la Secretaría General y Dirección de Asesoría jurídica. En particular, todo acuerdo, contrato, convenio, proyecto o negocio que se proponga, será sometido a preceptiva consulta de Secretaría General y Dirección de Asesoría jurídica, con el fin de evitar el riesgo de incumplimiento.

### **4.2. Gestión de riesgos**

IBERIA mantendrá un sistema de gestión de riesgos, que estará a cargo en última instancia de la Dirección de Riesgos y Seguridad, que garantice la identificación de los principales riesgos de negocio y la implantación de los controles necesarios para reducir o eliminar su impacto.

Todos los empleados deberán mantener un adecuado control interno de todas las operaciones que desarrollen, garantizando el cumplimiento de las normas y procedimientos aplicables.

Todos los empleados colaborarán de manera efectiva con todas las áreas de control interno así como los auditores externos y autoridades competentes al efecto.

### **4.3. Incumplimientos**

IBERIA espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código. Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código.

Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes, pudiendo adoptarse medidas disciplinarias o de otra índole que resulten aplicables al caso.

IBERIA implantará un canal de denuncias que permita a cualquier persona comunicar las conductas irregulares en cualquiera de las empresas que forman parte del Grupo Iberia o cualquier incumplimiento de las normas recogidas en el presente Código garantizando la total privacidad de la información.

Para ello mantendrá la posibilidad de acceso al Canal de Denuncias, a cargo de la Unidad de Cumplimiento en la Dirección de Riesgos y Seguridad. El Canal posibilitará la comunicación de las denuncias de forma que se asegure la confidencialidad del denunciante, si así se desea, bien a través de Internet mediante enlaces directos desde la web corporativa IAG y la intranet de IBERIA o bien vía telefónica 24 horas mediante las cuales se podrán comunicar incumplimientos relacionados con el Código General de Conducta.

## **5. INTERPRETACIÓN Y MODIFICACIONES**

### **5.1. Interpretación**

Las dudas que puedan suscitarse en relación con el presente Código serán resueltas por la Unidad de Cumplimiento Normativo de la Compañía, que recabará la colaboración y asesoramiento que precise de otros departamentos de la Compañía. Se facilitará un cauce para exponer y resolver las dudas que surjan en relación con la interpretación del Código, a través de Internet y vía telefónica.

### **5.2. Modificaciones**

Cualquier modificación del presente Código habrá de ser aprobada por el Consejo de Administración de IBERIA LAE, SAO, que tendrá en cuenta las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los

compromisos adquiridos por IBERIA en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

## **6. VIGENCIA**

El presente Código entrará en vigor el día de su aprobación por el Consejo de Administración de IBERIA LAE, SAO y será comunicado a todos los directivos y empleados de la compañía y de su Grupo a través de la Web corporativa de la Compañía.