

# CÓDIGO ÉTICO



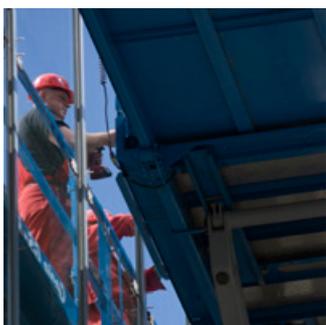
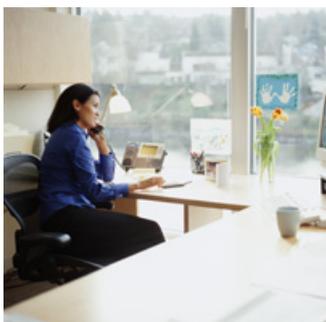
**OHL**

ENERO 2012

*una declaración expresa de los valores,  
principios y pautas de conducta para el  
desarrollo de la actividad profesional*

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





<b>01</b>	Objeto	03
<b>02</b>	Ámbito de aplicación	03
<b>03</b>	Valores corporativos	04
<b>04</b>	Pautas de conducta	04
<b>04.1</b>	Principios básicos de comportamiento	04
	• Respeto a la legalidad	04
	• Integridad ética	04
	• Respeto a los Derechos Humanos	05
<b>04.2</b>	Pautas de conducta de carácter general	05
	• Fomento de la reputación del Grupo	05
	• Lealtad al Grupo y conflictos de intereses	05
<b>04.3</b>	Relación con y entre las personas del Grupo	05
	• Entorno de trabajo	05
	• Igualdad de oportunidades y no discriminación	05
	• Diversidad	06
	• Desarrollo profesional y formación	06
	• Seguridad y salud en el trabajo	06
	• Erradicación del trabajo infantil y forzoso	06
	• Derecho de asociación sindical	07
	• Privacidad de los datos personales	07
	• Uso y protección de activos y recursos del Grupo	07
<b>04.4</b>	Relación con el mercado	08
	• Calidad e innovación	08
	• Transparencia y exactitud de la información	08
	• Gestión de operaciones tendente a evitar pagos ilícitos	08
	• Confidencialidad	09
	• Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado	09
	• Relación con proveedores y contratistas	09
	• Prevención del blanqueo de capitales	09
<b>04.5</b>	Relación con la comunidad	10
	• Protección del medio ambiente	10
	• Corrupción	10
	• Compromiso con la sociedad y mecenazgo	10
<b>05</b>	Seguimiento y control	11
	• Comité de Prevención	11
	• Canal Ético de Comunicación	11
	• Sanciones Disciplinarias	12
<b>06</b>	Vigencia	12

# 01.

## OBJETO



**EL CÓDIGO ÉTICO** del Grupo OHL constituye una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de todas las personas del Grupo en el desarrollo de su actividad profesional.

El proceso de diversificación e internacionalización emprendido en 2002 ha conducido a una nueva dimensión del Grupo, donde la diversidad de personas y escenarios es un valor intrínseco y una de sus actuales señas de identidad.

Este Código garantiza la aplicación colectiva de los compromisos del Grupo, el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales y la integración de todo el colectivo de personas, con su complejidad y diversidad, en la cultura corporativa.

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

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

# 02.

## ÁMBITO DE APLICACIÓN



**EL ÁMBITO DE APLICACIÓN** del presente código abarca a todas las entidades que forman parte del Grupo OHL y a todas las personas integrantes de las mismas:

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

Al establecer relaciones de negocio con otras empresas o profesionales se tendrá en cuenta como uno de los criterios de selección el que tengan asumidos principios de comportamiento y de gestión similares a los enunciados en este Código.

En aquellas sociedades participadas en las que OHL haya designado algún miembro de su Consejo de Administración, dichos miembros, en la medida de lo posible, propondrán la adopción de valores semejantes a los expresados en este Código.

## 03.

### VALORES CORPORATIVOS



**ESTE CÓDIGO ÉTICO** constituye uno de los elementos principales de la gestión de la Responsabilidad Social Corporativa de OHL y es el cauce para el desarrollo de sus valores corporativos, que se relacionan a continuación:

- Integridad, honradez, ética y eficacia en todas las actuaciones del Grupo.
- Espíritu de superación y mejora continua en el desempeño profesional.
- Lealtad responsable ante los clientes, las personas del Grupo, la comunidad y los accionistas.
- Transparencia en la difusión de la información, que será adecuada, veraz y contrastable.

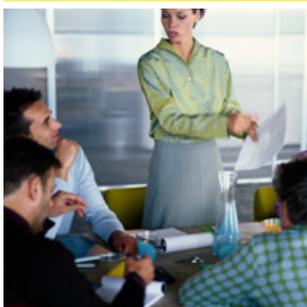
Estos valores constituyen la base sobre la que se sustenta este Código y establecen las pautas generales de actuación que deben ser observadas por todas las personas del Grupo OHL en su desempeño profesional.

## 04.

### PAUTAS DE CONDUCTA

## 04.1

### PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO



#### 4.1. PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

##### RESPECTO A LA LEGALIDAD

Todas las personas que trabajan en el Grupo OHL mantendrán en el desarrollo de sus actividades profesionales un estricto respeto a la normativa legal vigente en todos los territorios donde el Grupo actúa.

No constituirá justificación de la comisión de infracciones legales el argumento de que se trata de infracciones legales generalizadas o consentidas por las autoridades.

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

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

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

##### INTEGRIDAD ÉTICA

La integridad personal y la ética profesional son activos muy valiosos para el Grupo.

Por ello, todas las personas del Grupo deberán ejercer su actividad con objetividad y profesionalidad.

## 04.2

### PAUTAS DE CONDUCTA DE CARÁCTER GENERAL



### RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

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

### 4.2. PAUTAS DE CONDUCTA DE CARÁCTER GENERAL

#### FOMENTO DE LA REPUTACIÓN DEL GRUPO

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

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

#### LEALTAD AL GRUPO Y CONFLICTOS DE INTERÉS

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

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

## 04.3

### RELACIÓN CON Y ENTRE LAS PERSONAS DEL GRUPO



### 4.3. RELACIÓN CON Y ENTRE LAS PERSONAS DEL GRUPO

#### ENTORNO DE TRABAJO

OHL se esfuerza por crear entornos de trabajo donde impere la confianza y el respeto a la dignidad de las personas, la cordialidad y el esfuerzo del trabajo en equipo. El Grupo prohíbe expresamente cualquier abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

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

#### IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

OHL garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a todos sus empleados a su desarrollo profesional y personal.

Asimismo, no permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

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

### **DIVERSIDAD**

El Grupo OHL trabaja por la integración de la diversidad y complejidad de sus recursos humanos, al mismo tiempo que garantiza la aplicación colectiva de una misma normativa interna.

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

### **DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN**

El Grupo se compromete a poner los medios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos y competencias de las personas del Grupo con el fin de facilitar su empleabilidad y su progreso profesional y aportar más valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad.

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

### **SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

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

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

### **ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO**

El Grupo OHL suscribe y fomenta el cumplimiento de los Derechos Humanos y evita colaborar con aquellas organizaciones que los vulneran. Por ello, se compromete a respetar todas las disposiciones que, en esa materia, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial emitan.

De igual modo, todos los integrantes del Grupo velarán por el cumplimiento de estas disposiciones, poniendo especial atención en aquellas relacionadas con el trabajo infantil y forzoso.

### **DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL**

Todas las personas del Grupo tienen derecho de asociación y libre sindicación. El Grupo OHL colaborará con los medios necesarios para que los empleados puedan ejercer este derecho.

### **PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES**

El Grupo OHL solicita a sus trabajadores la información necesaria para la correcta gestión del negocio y para el cumplimiento de la legislación vigente. La información de carácter no público es considerada reservada y confidencial, por lo que aplica los mecanismos necesarios para preservar su integridad, disponibilidad y confidencialidad.

Las personas del Grupo que tengan acceso a esta información velarán por su confidencialidad y se abstendrán de divulgar o hacer un mal uso de ella.

### **USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS DEL GRUPO**

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

Cada uno de los integrantes del Grupo es responsable de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la sociedad. Entre estos se incluyen la propiedad intelectual, las instalaciones, los equipos y los recursos financieros del Grupo.

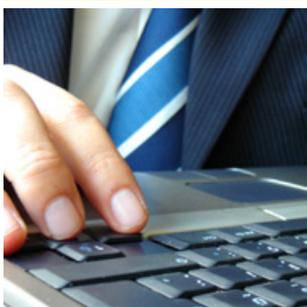
Los equipos y sistemas informáticos o de comunicación que el Grupo pone a disposición de sus directivos y empleados deben ser utilizados exclusivamente para el desarrollo de su actividad laboral. La política del Grupo OHL de utilización de medios telemáticos y sistemas de información determinará en cada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

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

La utilización de archivos o programas de procedencia externa pueden entrañar graves riesgos para la seguridad del Grupo o constituir una infracción de la propiedad intelectual. Por esta razón deberá evitarse la utilización de software no autorizado y la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir en la red del Grupo virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática.

## 04.4

### RELACIÓN CON EL MERCADO



#### 4.4. RELACIÓN CON EL MERCADO

##### CALIDAD E INNOVACIÓN

OHL se compromete a alcanzar las mayores cotas de calidad en sus productos y servicios. Para ello el Grupo pone a disposición de sus empleados su mejor y más avanzado conocimiento técnico, las mejores tecnologías y medios materiales posibles y fomenta la implicación de los trabajadores en la dinámica de la innovación.

Por su parte, las personas del Grupo colaborarán con este objetivo con la debida profesionalidad y compromiso e iniciativa, respondiendo siempre a las necesidades del cliente y procurando dar cumplimiento a sus expectativas.

##### TRANSPARENCIA Y EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN

OHL se compromete a transmitir información sobre la compañía de forma completa y veraz, que permita a los accionistas, analistas y a los restantes grupos de interés, formarse un juicio objetivo sobre el Grupo.

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

Quedan expresamente prohibidas aquellas conductas tendentes a la elusión de obligaciones tributarias u obtención de beneficios con respecto a la Hacienda Pública y Seguridad Social.

##### GESTIÓN DE OPERACIONES TENDENTE A EVITAR PAGOS ILÍCITOS

Con el fin de impedir cualquier pago ilícito, toda operación que se realice con los fondos del Grupo:

- debe estar relacionada con el fin social o con una actividad enmarcada dentro de las actividades de responsabilidad social,
- debe estar debidamente autorizada,
- debe estar debidamente documentada y registrada, debiendo existir una coincidencia plena entre el fin declarado de la transacción y su finalidad real,
- debe existir una proporción razonable entre la cantidad económica desembolsada y el servicio recibido o el producto adquirido.

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

### **CONFIDENCIALIDAD**

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

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

### **RESPECTO A LA LIBRE COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO EN EL MERCADO**

El Grupo OHL se compromete a competir en los mercados impulsando la libre competencia en beneficio de las comunidades y usuarios y a cumplir las leyes establecidas al respecto en los diferentes países donde opera, evitando cualquier actuación que suponga un abuso o trasgresión de la libre competencia.

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

### **RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS**

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

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

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

Igualmente queda prohibido la realización de regalos, invitaciones o atenciones a empleados o directivos de otras empresas fuera de la política general de atenciones del Grupo.

### **PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL**

OHL sólo establecerá relaciones comerciales con clientes y socios atendiendo a su competencia profesional. Con esta medida se pretende evitar el blanqueo de capitales. Cualquier venta o prestación de servicios realizada por nuestra empresa pagada con fondos procedentes de actividades delictivas puede ser considerada como blanqueo de capitales.

En aquellas operaciones o actividades dónde se aprecie un riesgo de blanqueo de capitales, el Grupo adoptará medidas de cumplimiento basadas en la identificación del cliente y en la colaboración con las autoridades competentes.

## 04.5

### RELACIÓN CON LA COMUNIDAD



#### 4.5. RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

##### PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

OHL está firmemente comprometido con la protección y el respeto al medio ambiente y por ello realiza su actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación, promoviendo la I+D+i que mejore los procesos y procurando la adecuada formación de sus empleados y colaboradores sobre la adecuada gestión ambiental, de las diferentes actividades, los riesgos asociados y la gestión óptima del patrimonio natural.

Por su parte, los integrantes del Grupo deberán proteger y respetar el medio ambiente y minimizar los impactos medioambientales negativos, trabajar con la máxima eficiencia energética y de recursos naturales y respetar la preservación de la biodiversidad, poniendo en práctica los conocimientos adquiridos y realizando una constante vigilancia en el desarrollo de las distintas actividades en las que participan.

##### CORRUPCIÓN

Los directivos y empleados, así como cualquier persona externa que preste sus servicios al Grupo deberán, en sus relaciones con las Administraciones públicas nacionales, de países terceros y de organizaciones internacionales, comportarse de tal modo que no induzcan a un funcionario público a violar sus deberes de imparcialidad o cualquier precepto legal.

De esta obligación se deriva:

- La prohibición absoluta de ofrecer a cualquier funcionario público, directa o indirectamente, algún tipo de ventaja indebida con el fin de que viole sus obligaciones para favorecer a nuestra empresa.
- La prohibición de realizar cualquier tipo de comportamiento o actividad distinta a la anterior destinada a influir ilícitamente en el comportamiento de un funcionario público, para que adopte o no adopte una decisión que favorece a nuestra empresa.

Nuestro Grupo no admite la realización de ningún regalo, invitación o atención a funcionarios públicos que supere, en términos anuales, un valor equivalente a 100 euros. Esta prohibición se extiende también a personas estrechamente vinculadas por lazos familiares o de amistad al funcionario público.

##### COMPROMISO CON LA SOCIEDAD Y MECENAZGO

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

Se espera de las personas del Grupo una actuación proactiva y participativa en sintonía con este compromiso con la comunidad, especialmente en la acción social. Las actuaciones de patrocinio,

mecenazgo o de otras en el ámbito de la acción social que sean promovidas por todas las personas del Grupo deberán realizarse conforme a la normativa interna existente y han de ser realizadas de modo transparente, sin buscar el provecho y la promoción personal de alguna de las personas de la organización o afectar a la imparcialidad de un funcionario público.

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

## 05.

### SEGUIMIENTO Y CONTROL



**LAS PERSONAS OBLIGADAS POR ESTE CÓDIGO** tienen la obligación de conocer su contenido y los valores sobre los que se sustenta. De igual modo tienen la obligación de respetarlo y ayudar al resto del equipo en su cumplimiento.

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

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

#### COMITÉ DE PREVENCIÓN

El Comité de Prevención, órgano formado por un mínimo de 3 y un máximo de 6 miembros designados por el Consejo de Administración, tiene como objetivo fundamental la permanente mejora e implementación del sistema de prevención y detección de riesgos penales del Grupo OHL. Para el cumplimiento de su misión elaborará y mantendrá actualizado el mapa de riesgos penales del Grupo OHL, proponiendo a la Comisión de Auditoría la adopción de las medidas y controles que considere necesarios para la mejora del sistema de prevención y detección de riesgos penales.

#### CANAL ÉTICO DE COMUNICACIÓN

OHL valora muy positivamente el que sus directivos y empleados denuncien comportamientos ilícitos. Las denuncias además de servir para descubrir posibles irregularidades constituyen una herramienta imprescindible para que el Código Ético cobre toda su vigencia y para mejorar continuamente nuestra política de prevención y normas de calidad. Ningún trabajador debe pensar que actúa en interés de la empresa cuando oculta un hecho o incidente que vulnera la ley o el Código Ético.

La actividad del grupo OHL puede poner de manifiesto nuevos conflictos y dilemas éticos en los que no es siempre fácil la aplicación de lo dispuesto en este Código. Estas dudas deben ser planteadas a la Comisión de Auditoría, Cumplimiento y Responsabilidad Social Corporativa, a través de los canales establecidos al efecto, para su resolución.

La Comisión de Auditoría, Cumplimiento y RSC arbitra el Canal Ético de Comunicación del Grupo OHL para que todos los empleados, y otros grupos de interés, puedan realizar consultas en lo referente a la práctica profesional o para informar de una posible vulneración o incumplimiento del mismo, garantizando la confidencialidad de todos aquellos que utilicen el canal ético de comunicación.

De la misma manera, las denuncias que se tramiten se tratarán mediante un análisis exhaustivo de los posibles incumplimientos al Código y el respeto a las personas presuntamente implicadas en las mismas.

El Canal Ético de Comunicación, está accesible vía web o vía correo postal:

- [www.ohl.es/Responsabilidad social corporativa/Código y Canal Ético](http://www.ohl.es/Responsabilidad-social-corporativa/Código-y-Canal-Ético)
- Canal Ético de Comunicación del Grupo OHL.

Pº de la Castellana, 259 D. Torre Espacio. 28046 Madrid, España.

### SANCIONES DISCIPLINARIAS

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

El Grupo OHL ejercerá las medidas legales o disciplinarias que considere adecuadas, de acuerdo con la legislación vigente, para evitar el incumplimiento del presente Código Ético y velará para que no se produzcan comportamientos inadecuados contra aquellos que denunciasen el quebranto del mismo.

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

## 06.

### VIGENCIA

**EL PRESENTE CÓDIGO ÉTICO** entra en vigor a partir del quinto día hábil posterior a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración del Grupo OHL, y permanecerá vigente mientras el citado Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación. El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que también indique el Consejo de Administración. Las eventuales revisiones y actualizaciones se atenderán a los compromisos adquiridos por OHL en materia de Responsabilidad Corporativa y Buen Gobierno.



