

CÓDIGO ÉTICO

1. INTRODUCCIÓN

Este Código expone los compromisos y las responsabilidades éticas, en la gestión de los negocios y de las actividades empresariales, asumidos por los colaboradores del GRUPO TORMEAL (TORMEAL, S.L. y MECANIZADOS ESYTOR) en adelante TORMEAL.

TORMEAL aspira a mantener y desarrollar una relación de confianza en los ámbitos que realiza su labor, es decir, con instituciones cuya aportación es necesaria para hacer realidad la misión de TORMEAL o que tienen, de cualquier modo, un interés en dicha misión o en conseguir alcanzar sus objetivos.

Son partes implicadas de TORMEAL, en primer lugar, los socios y, después, los colaboradores, empleados, los clientes y los proveedores. Así mismo, son igualmente implicados todas aquellas organizaciones e instituciones que les representan, cuyos intereses se ven influidos por los efectos directos e indirectos de las actividades de TORMEAL.

Un comportamiento no ético compromete la relación de confianza entre TORMEAL y sus partes implicadas. No son éticos, y favorecen que se asuman actitudes hostiles frente a la empresa, los comportamientos de todo aquel, particular u organización, que intente apropiarse de los beneficios de la colaboración de otros, aprovechando posiciones de poder.

El Código Ético está constituido:

- ✓ Por los principios generales sobre las relaciones con los implicados, que definen de forma abstracta los valores de referencia en las actividades de TORMEAL.
- ✓ Por los criterios de comportamiento respecto a cada tipo de implicado, que proporcionan específicamente las líneas directrices y las normas a las cuales se deben atener el personal de TORMEAL para respetar los principios generales y para prevenir el riesgo de comportamientos no éticos.
- ✓ Por los mecanismos de implementación, que describen el sistema de control para el cumplimiento con el Código Ético y para su continua mejora.

Los principios y las disposiciones del presente Código Ético tienen como destinatarios los socios de Tormeal, los empleados, los proveedores, subcontratistas, colaboradores y clientes.

2. PRINCIPIOS GENERALES

- **Imparcialidad**

En las decisiones que influyen en las relaciones con las partes implicadas TORMEAL evita cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y creencias religiosas de sus interlocutores.

CÓDIGO ÉTICO

- **Honestidad**

En el ámbito de su actividad profesional, los colaboradores de TORMEAL deberán respetar diligentemente las leyes vigentes, el Código Ético y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la consecución de los intereses de TORMEAL puede justificar una conducta deshonesta.

- **Valor de los recursos humanos**

Los colaboradores de TORMEAL son un factor indispensable para su éxito. Por este motivo, TORMEAL tutela y promueve el valor de los recursos humanos con el fin de mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada colaborador.

- **Equidad de la autoridad**

En la suscripción y gestión de las relaciones contractuales que implican la formalización de relaciones jerárquicas, en concreto con los empleados, TORMEAL se compromete a actuar de tal modo que la autoridad se ejerza de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso.

- **Integridad de las personas**

TORMEAL garantiza la integridad física y moral de sus trabajadores, condiciones de trabajo que respeten la dignidad individual, las reglas de comportamiento propias de la buena educación y ambientes de trabajo seguros y saludables. Igualmente, actúa de tal modo que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso.

No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley o del Código Ético, o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

- **Integridad ética**

Las actividades empresariales y profesionales y su personal deben basarse en todo momento en los valores de integridad, honestidad, respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos y la eliminación de toda posibilidad de forma de corrupción.

Desde la dirección se promoverá entre sus empleados el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que sean acordes con los principios establecidos en el presente Código.

- **Respeto a los derechos humanos**

Toda actuación de la empresa y el equipo humano que lo compone guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

CÓDIGO ÉTICO

- **Diligencia y precisión en la ejecución de las tareas y de los contratos**

Los contratos y los encargos de trabajo deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. TORMEAL se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

Debe evitar que, alguien que opere en nombre o por cuenta de TORMEAL trate de aprovecharse de eventuales lagunas contractuales, o de eventos imprevistos, para renegociar el contrato con el fin de beneficiarse de la posición.

- **Competencia leal**

TORMEAL pretende defender el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas colusorias, predatorias y del abuso de su posición de poder.

- **Cumplimiento legal**

La Dirección de TORMEAL está muy comprometido con garantizar el cumplimiento legal en todas las áreas y ámbitos de actividad de la organización.

Todo el personal que interactúen con órganos de la administración pública en nombre de la empresa deberá en todo momento garantizar que las comunicaciones sean precisas y cumplan con todas las normativas legales, incluyendo las relativas a grupos de presión y anticorrupción.

- **Blanqueo de capitales**

El personal debe cumplir con todas las leyes contra el blanqueo de capitales, mantener negocios solo con clientes, proveedores y colaboradores con buena reputación y recibir fondos solo de fuentes legítimas.

Se deben tomar medidas razonables para detectar e impedir formas de pago inaceptables o sospechosas, e informar a sus superiores o denunciarlo a través de los cauces establecidos si albergan cualquier sospecha o inquietud al respecto.

- **Anticorrupción**

La dirección exige pleno cumplimiento de la normativa aplicable en especial al soborno en de funcionarios, incluido el Código Penal español u otra legislación de lucha contra la corrupción que pueda resultar de aplicación.

- **Calidad**

Se establece como prioridad y principio básico la búsqueda de la calidad en sus productos y servicios poniendo a disposición de todo el personal los medios y herramientas adecuadas para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad procurando alcanzar la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y se esforzará por anticiparse a sus necesidades.

CÓDIGO ÉTICO

- **Confidencialidad**

TORMEAL garantiza el respeto de la confidencialidad y la privacidad de los datos de terceros que posea y se compromete a preservar la confidencialidad de los mismos sin perjuicio de las disposiciones de carácter legal, administrativo o judicial que exijan entregarlos a otras entidades.

- **Conflictos de intereses**

Todo el personal debe evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de TORMEAL. Cuando cualquier persona se encuentra en esta situación deben comunicarlo a su superior directo.

- **Transparencia**

Todos los miembros de la organización deben basar sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y socios, en los principios de integridad, profesionalidad y transparencia asumiendo como principio básico de comportamiento la transmisión de información veraz, completa y que exprese la imagen fiel de la empresa.

- **Protección de los bienes, propiedades y recursos de la organización**

Todo el personal, dentro de su ámbito de actuación son responsables de proteger los activos de la empresa que les hayan sido encomendados y preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo o uso ilegal o deshonesto.

- **Medio ambiente**

La Política de la dirección es buscar en el desarrollo de nuestros proyectos el mayor respeto posible al medio ambiente y minimizará los efectos negativos que, eventualmente, estas pudieran ocasionar proporcionando los medios más adecuados para ello.

Igualmente se cultiva la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural siguiendo en todo momento una planificación de actividades en el desarrollo de los proyectos que permitan aplicar las mejores prácticas posibles en cada momento.

3. RELACIÓN CON Y ENTRE LOS TRABAJADORES

La relación de TORMEAL con sus empleados y la de estos entre sí se basará en el cumplimiento de los siguientes compromisos:

- **Trato respetuoso e interdicción de la discriminación**

TORMEAL asume la responsabilidad de mantener un entorno de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal.

Todo trabajador ha de ser tratado de forma justa y con respeto por parte de sus superiores, subordinados y compañeros. Cualquier conducta abusiva, hostil u ofensiva, sea verbal o física, no será tolerada y debe ser trasladada a la Dirección.

CÓDIGO ÉTICO

- **Seguridad y salud en el trabajo**

La dirección y los responsables de cada área y proyecto deben asegurarse de proporcionar al personal un entorno seguro y estable, respetando en todo momento las medidas de prevención de riesgos laborales y la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades.

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad con el fin de protegerse a sí mismos y a otros empleados o terceros comunicando cualquier tipo de situación y riesgo real o potencial que se presente en el desarrollo de sus actividades a través de los canales de comunicación establecidos.

- **Igualdad de oportunidades**

La Dirección se compromete a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito.

Todo el personal disfrutará de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de su edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad y creencias, de este modo, tomando las decisiones de promoción en base a valoraciones de carácter objetivo.

Todo el personal ha de respetar tal política de igualdad de oportunidades en sus funciones y apoyarán el aprendizaje personal y profesional de sus compañeros.

- **Respeto a la intimidad y la confidencialidad de la información de los empleados**

Todos los datos del personal que fueran necesarios para la eficaz gestión de nuestras actividades o cuya constancia fueran exigidos por la normativa aplicable serán tratados en todo momento aplicando las técnicas apropiadas para mantener su integridad y confidencialidad.

Los empleados que, en el desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a información de otros empleados respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán un uso responsable y profesional de la misma.

- **Fomento del conciliación laboral y familiar**

La Dirección valora los beneficios que para el empleado y para la empresa conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados, por lo que fomentará medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

- **Selección de personal y gestión laboral**

Con el fin de garantizar el cumplimiento de los principios de nuestro código ético, la evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades empresariales, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados. La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y de las opiniones del candidato.

CÓDIGO ÉTICO

La Dirección de Organización y Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación (por ejemplo, evitando que el seleccionador de personal presente vínculos de parentela con algún candidato).

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal, no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a las características del cargo y de las tareas a realizar, los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo, las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.

4. COMPORTAMIENTO DE LOS EMPLEADOS

El personal deberá actuar de buena fe con el fin de respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y todo lo previsto por el Código Ético, garantizando las prestaciones requeridas; y deberá indicar, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

El personal debe conocer y aplicar todo lo previsto por las políticas empresariales en tema de seguridad de la información para garantizar su integridad, su confidencialidad y disponibilidad.

Se deben evitar situaciones en las que se puedan manifestar conflictos de intereses y abstenerse de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el transcurso de la realización de sus propias funciones.

En caso de que se manifieste, incluso sólo en apariencia, un posible conflicto de intereses, el trabajador deberá comunicárselo a su responsable y este a la Dirección que evaluará caso por caso. El colaborador deberá, igualmente, informar acerca de las actividades extralaborales, en caso de que éstas puedan parecer que entran en un conflicto de intereses con TORMEAL.

Todo el personal debe operar con diligencia para tutelar los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso, lo cual se deberá documentar de forma precisa. En particular, cada colaborador debe:

- Utilizar con cuidado y con discreción los bienes que se le confían.
- Evitar usos impropios de los bienes empresariales que puedan causar daños o la reducción de su eficiencia o, de cualquier forma, estén en contra del interés de la propia empresa.

Cada trabajador es responsable de la protección de los recursos que se le confíen y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos lesivos para TORMEAL.

TORMEAL se reserva el derecho de impedir usos ilícitos de sus bienes e infraestructuras mediante la utilización de sistemas contables, de informes de control financiero y de análisis y prevención de riesgos, todo ello en cumplimiento con lo previsto por las leyes vigentes (leyes sobre la privacidad, estatutos de los trabajadores, etc.).

En lo que se refiere a las aplicaciones informáticas, cada colaborador deberá cumplir lo previsto en el Manual de Seguridad de la Información.

CÓDIGO ÉTICO

5. POLÍTICA DE REGALOS

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la empresa.

En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos, auditores que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Esa norma, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos, se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de favor (promesa de una oferta laboral, invitaciones...). En cualquier caso, Tormeal se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos.

6. PAUTAS DE CONDUCTA GENERAL

Todos los empleados habrán de adherirse a los principios y los requisitos contenidos en este Código y velar por que todas las personas que efectúen actividades en nombre de TORMEAL, incluidos los subcontratistas y otros colaboradores comerciales, también lo hagan.

Todo el personal debe entender correctamente las políticas, los procedimientos y otros requisitos definidos para el ejercicio de sus funciones en base a lo definido en el Organigrama de la empresa.

Todos los empleados que tuvieran conocimiento o fundada sospecha de un incumplimiento de este Código deberán notificarlo a sus superiores o comunicarlo a través de los mecanismos establecidos para plantear sugerencias y presentar quejas.

Desde el área del sistema de gestión y con los responsables de los departamentos implicados se adoptarán las medidas necesarias para impedir impactos negativos originadas por notificaciones efectuadas por empleados de buena fe y al amparo del presente Código.

7. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El incumplimiento de este Código puede constituir una infracción laboral y ser objeto de las oportunas sanciones, con independencia de otras responsabilidades en que pueda haber incurrido el empleado.

Para resolver incidencias o dudas relativas a la interpretación de este Código y proponer medidas de mejora, se reunirá cuando sea necesario el Comité Ético integrado por la Dirección, Departamento de Calidad medioambiente y seguridad y salud laboral y un miembro del personal de cada uno de los departamentos de la empresa.