

# POLÍTICA SOCIAL

## (CÓDIGO DE CONDUCTA E INTEGRIDAD)

### INTRODUCCIÓN

Los principios éticos de la organización, el buen gobierno corporativo y la ética profesional de los Empleados constituyen pilares en los que se asienta la actividad de Industrias Ochoa.

### PRINCIPIOS BÁSICOS

#### **1.- Igualdad de oportunidades y no discriminación**

Proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación.

#### **2.- Respeto a las personas**

Todos los Empleados promoverán unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

El acoso, abuso, intimidación, falta de respeto..., son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo.

#### **3.- Cooperación con los Representantes de los Trabajadores y Sindicatos del Estado**

La estrecha colaboración con los Representantes de los Trabajadores y los Sindicatos del Estado es un aspecto fundamental dentro de la Política Corporativa. Confianza, diálogo y respeto mutuo.

#### **4.- Prevención de riesgos laborales**

La Seguridad y Salud de los Empleados es fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Los Empleados respetarán las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la organización y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

#### **5.- Protección del medio ambiente y políticas de responsabilidad social y ambiental**

Compromiso activo y responsable con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos por la empresa para reducir el impacto medioambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad contemplados en nuestros protocolos de responsabilidad social corporativa.

#### **6.- Cumplimiento de la normativa (general e interna) y comportamiento ético**

Los Empleados cumplirán tanto las disposiciones generales (leyes, reglamentos...) como la normativa interna del Grupo que sea aplicable a su actividad, debiendo comunicar a la Dirección de Recursos Humanos cualquier imputación en un procedimiento judicial.

Los Empleados desarrollarán una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios de responsabilidad social corporativa de la empresa.

#### **7.- No competencia**

Los Empleados deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en la Empresa y no podrán prestar servicios profesionales a otras entidades o empresas competidoras, retribuidos o no, y cualquiera que sea la relación en que se basen, salvo autorización expresa de Recursos Humanos previo informe favorable de cumplimiento.

#### **8.- Responsabilidad**

Los Empleados emplearán su capacidad técnica y profesional y la prudencia y el cuidado adecuados en el desempeño de su actividad en la Empresa. En particular, y sin perjuicio de dicha regla general:

1. Alcanzarán la capacitación necesaria para un mejor desempeño.
2. Se sujetarán a la normativa aplicable.
3. Respetarán los procedimientos internos
4. Realizarán la contabilización de las operaciones contratadas con exactitud y rigor.
5. Observarán las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

#### **9.- Prevención de conflictos de intereses**

Los Empleados actuarán siempre en el mejor interés de Industrias Ochoa, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportarle perjuicios. Se abstendrán de utilizar en beneficio propio oportunidades de negocio que sean de interés de la Empresa.

#### **10.- Integridad**

Industrias Ochoa no permite el ofrecimiento, pago, solicitud o aceptación directa o indirecta de pagos inapropiados (sobornos, propinas ilegales), cualquiera sea su forma.

Los Empleados no deben involucrarse, de ninguna manera, en el pago de sobornos o comisiones ilegales, ya sea en el sector público o privado, y deben entender y cumplir la legislación anticorrupción aplicable.

## 11.- Relaciones con proveedores

Los Empleados y, muy especialmente, aquellos con intervención en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones económicas, evitarán cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad al respecto.

La contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos establecidos al efecto en el Manual de Calidad de Proveedores.

## 12.- Relaciones con clientes

Ningún Empleado podrá aceptar personalmente, salvo autorización escrita previa de la Dirección de Recursos Humanos, compromisos fiduciarios, mandatos o poderes de clientes para la realización de las operaciones de éstos con la empresa, salvo los resultantes de relaciones familiares o los apoderamientos de personas jurídicas en las que el empleado tenga una participación relevante o ejerza un cargo de administración.

Los Empleados no están autorizados a modificar datos aportados por clientes de modo unilateral, siendo los propios clientes los que deben modificarlos, siguiendo el procedimiento establecido, salvo en caso de error manifiesto.

## 13.- Protección de la información

Todos los datos de carácter personal serán tratados de forma especialmente restrictiva, bajo los parámetros de la Ley de Protección de Datos (LOPD) y la Ley Federal de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares (LFPDPPP).

Los Empleados deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes, a la empresa, a otros empleados o directivos o a cualquier otro tercero. Deberán utilizar dichos datos o información exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional.

## 14.- Sistemas informáticos y tecnologías de la información

Los Empleados prestarán especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de los mismos. Deberán respetar las normas específicas reguladoras de la utilización del correo electrónico, acceso a Internet u otros medios similares puestos a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de los mismos.

## 15.- Derechos de protección intelectual e industrial

Los Empleados respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la empresa en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, know-how y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la empresa, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos. No utilizarán la imagen, nombre o marcas de la empresa sino para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo.

## IMPLEMENTACIÓN Y PERSONA DE CONTACTO

### Dirección de Recursos Humanos

Corresponde a la Dirección de Recursos Humanos poner a disposición de los empleados la Política Corporativa, organizar la formación para el adecuado conocimiento de la misma, interpretar y atender en general las consultas que los empleados planteen, así como el resto de las funciones que en él se le atribuyen.

### Equipo de Dirección

Corresponde al Equipo de Dirección prevenir conductas inadecuadas y adoptar medidas para impedir, dentro de su ámbito de responsabilidad, el incumplimiento de las normas.

### Consecuencias en caso de incumplimiento

El incumplimiento del Código General puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

### Escalado y denuncia

Todo empleado de la empresa que tenga conocimiento de la comisión de un acto presuntamente ilícito o de un acto de incumplimiento de esta Política Corporativa podrá comunicarlo directamente a la Dirección de Recursos Humanos, garantizándose la confidencialidad.

Industrias Ochoa, S.L., se compromete a desarrollar, implementar y mantener una Política Social (Código de Conducta e Integridad), cuyo alcance aplica a las siguientes actividades y localización:

- Diseño y fabricación de Matricería y utillajes para estampación y soldadura.
- Fabricación de piezas metálicas por estampación y soldadura.

(1) INDUSTRIAS OCHOA SL SEDE RIBARROJA DEL TURIA	(2) INDUSTRIAS OCHOA MEXICANA SEDE QUERÉTARO
--	--