

POLÍTICA SOCIAL **(CÓDIGO DE CONDUCTA E INTEGRIDAD)**

INTRODUCCIÓN

Industrias Ochoa, S.L. se compromete a desarrollar, implementar y mantener en todo el grupo una Política Social (Código de Conducta e Integridad) donde los principios éticos de la organización, el buen gobierno corporativo y la ética profesional de los Empleados constituyen pilares en los que asentar la actividad de Industrias Ochoa. Los Proveedores y Empresas colaboradoras deben cumplir con la legislación laboral y fiscal en base a los principios éticos de nuestra Política.

PRINCIPIOS BÁSICOS

1.- Trabajo infantil y trabajadores jóvenes

Industrias Ochoa no utiliza mano de obra infantil, cumpliendo con la edad mínima legal para incorporarse al trabajo.

Además, aseguramos que, en caso de que la legislación permita la contratación de trabajadores a partir de 16 años, éstos no realicen trabajos que puedan poner en peligro su salud o seguridad, incluidos los turnos de noche, las horas extraordinarias o el trabajo peligroso hasta que cumplan los 18 años.

Y respecto a los estudiantes trabajadores, se garantiza que se cumple el procedimiento marcado por las entidades educativas, manteniendo registros de trabajo y protegiendo sus derechos.

2.- Condiciones laborales y derechos humanos

Industrias Ochoa cumple con las leyes aplicables que regulan las horas de trabajo, incluidas las horas extra, los periodos de descanso y los salarios de los trabajadores y trabajadoras.

3.- Cumplimiento de la normativa (general e interna) y comportamiento ético

Los trabajadores y trabajadoras 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. Se desarrollará una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios de responsabilidad social corporativa de la Empresa.

4.- Esclavitud moderna

Industrias Ochoa no tolera ninguna forma de prácticas disciplinarias abusivas, asegurando que el trabajo se lleva a cabo de forma voluntaria y que los empleados son libres de terminar el empleo dando el aviso que se establece en la legislación aplicable.

Por otro lado, Industrias Ochoa se compromete a seguir prácticas éticas de contratación, que garanticen que no se engaña o defrauda a los trabajadores potenciales sobre la naturaleza del trabajo, ni se solicita a los empleados que paguen tarifas de contratación, y tampoco se confisca, destruye, oculta y/o deniega el acceso a los empleados de pasaportes y otros documentos de identidad emitidos por el gobierno.

5.- Libertad de asociación y negociación colectiva

Industrias Ochoa reconoce y respeta los derechos de los empleados a la libertad de asociación y negociación colectiva y se compromete a no practicar discriminación alguna relacionada con estas actividades.

6.- Programa de desarrollo profesional

Industrias Ochoa asegura el desarrollo profesional de sus trabajadores y trabajadoras, así como de sus nuevas incorporaciones tras un proceso de selección de personal mediante la identificación de necesidades formativas y el desarrollo de un Plan de Formación anual.

7.- Diversidad, igualdad e inclusión

Industrias Ochoa garantiza para todos los trabajadores y trabajadoras un trato de igualdad y respeto, además de proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando la ausencia de situaciones de discriminación. Cumplimos estrictamente estos principios de igualdad, garantizando la inserción de todas las personas sin distinción por su raza o etnia, estado civil, religión, convicciones, orientación sexual...

8.- Respeto a las personas

Todos los trabajadores y trabajadoras 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.

9.- 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.

10.- Seguridad y Salud

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

Los trabajadores y trabajadoras 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.

11.- 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.

12.- Prácticas contrarias a la competencia

Los trabajadores y trabajadoras 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.

13.- Responsabilidad

Los trabajadores y trabajadoras 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.

14.- Prevención de conflictos de intereses

Los trabajadores y trabajadoras 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.

15.- Integridad y medidas contra la corrupción

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

Los trabajadores y trabajadoras 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.

16.- Blanqueo de dinero

Industrias Ochoa mantiene relaciones comerciales con socios cuya actividad comercial cumple la legislación vigente y cuyos fondos financieros se han obtenido de forma legal siguiendo la normativa nacional e internacional sobre el blanqueo de dinero, sin involucrarse en operaciones que puedan suponer un riesgo.

17.- Relaciones con proveedores

Los trabajadores y trabajadoras 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.

Los Proveedores y Empresas colaboradoras deberán cumplir con la legislación laboral y fiscal y con los principios éticos de nuestra política.

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

18.- Relaciones con clientes

Ningún trabajador o trabajadora 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 trabajadores y trabajadoras 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.

19.- Protección y seguridad 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 trabajadores y trabajadoras 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.

20.- Sistemas informáticos y tecnologías de la información

Los trabajadores y trabajadoras 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.

21.- Derechos de protección intelectual e industrial

Los trabajadores y trabajadoras 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.

22.- Responsabilidad Financiera

Industrias Ochoa se compromete a ajustarse a las prácticas de contabilidad que marca la legislación vigente, garantizando la veracidad de los registros contables y estableciendo relaciones comerciales solo con colaboradores que cumplan con la legislación vigente y que hayan obtenido fondos financieros de forma legal, siguiendo para ello, la normativa nacional e internacional sobre el blanqueo de dinero.

23.- Controles de exportación y sanciones económicas

Industrias Ochoa actúa de acuerdo con lo establecido por la legislación aplicable de los países afectados en todas las operaciones de importación y exportación de bienes o servicios, incluyendo el control de las sanciones económicas.

24.- Competencia justa y antimonopolio

Industrias Ochoa cumple con las leyes antimonopolio y de competencia leal que rigen las jurisdicciones en las que se operan dichas operaciones comerciales absteniéndose de realizar ninguna práctica contraria a la libre competencia para favorecer los intereses propios.

APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO E INTEGRIDAD 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 Ético y de Integridad puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

Escalado y canal de denuncia (mecanismo de reclamaciones)

Industrias Ochoa tiene establecido un canal de denuncia para reportar cualquier irregularidad o incumplimiento de los principios que recoge la Política Corporativa o cualquier vulneración de la normativa legal vigente.

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

Industrias Ochoa garantiza que no se tomarán represalias contra ningún trabajador o trabajadora que ponga en conocimiento de la empresa una posible vulneración de su código de conducta, colabore en su investigación o ayude a resolverla.

Con aquellos trabajadores o trabajadoras que actúen de mala fe, con ánimo de difundir información falsa o de perjudicar a las personas, se adoptarán las medidas legales o disciplinarias que proceda.