



ASUMHER, s.l.

Código ético

ASUMHER,s.l.

Edición 2018

1. Índice

1. Índice.....	1
2. Presentación del código	2
2.1. Introducción.....	2
2.2. A quién se dirige el código.....	2
3. Integración en relación con nuestro personal y nuestro medio ambiente.....	2
3.1. Seguridad en el puesto de trabajo.....	2
3.2. Respeto de los derechos humanos	3
3.3. Desarrollo del personal y valoración de la diversidad	3
3.4. Lucha contra la discriminación y el acoso	3
3.5. Respeto del medio ambiente	4
4. Integridad del mercado: hacer negocios justos.....	4
4.1. Relaciones honestas y justas con los clientes.....	4
4.2. Mantenimiento de prácticas de competencia leal	4
4.3. Lucha contra el soborno y la corrupción.....	5
4.4. Garantía de integridad en las compras y la sección de proveedores	6
5. Integridad y protección de los activos de Asumher	6
5.1. Protección de la información y de la propiedad intelectual propia.....	7
5.2. Protección de los datos personales de los empleados.....	7
5.3. Respeto de la confidencialidad y de propiedad intelectual de terceros.....	8
5.4. Prevención de conflictos de intereses: la lealtad hacia Asumher	8
5.5. Compromiso con la profesionalidad y la calidad.....	9
5.6. Veracidad y precisión de las cuentas, libros y registros	9
5.7. Lucha contra el blanqueo de dinero.....	9
6. Comunicación ética	10
6.1. Comunicación con precaución.....	10
6.2. Uso cuidadoso de las redes sociales.....	10
7. Formación: desarrollo de nuestra sensibilización	10
8. Informes sobre situaciones preocupantes (alertas).....	10
9. Conclusión.....	11

2. Presentación del código

2.1.Introducción

Este documento recoge nuestro compromiso de respetar los derechos humanos, los derechos de los trabajadores, el medio ambiente y de luchar contra la corrupción.

Consideramos que la ética es indispensable para ganar y conservar la confianza de las partes interesadas y de sus empleados. Creemos que una adecuada cultura de integridad personal y profesional constituye la base de un crecimiento duradero y rentable.

Establecemos nuestro código ético sobre la base de los estándares profesionales más elevados. Es un documento de referencia, que guía el trabajo diario de nuestros empleados y refleja también el compromiso de la empresa hacia nuestros trabajadores, asociados y clientes, así como la sociedad en general y el medio ambiente. Todos los empleados de Asumher tienen la obligación de conocerlo y respetarlo.

2.2.A quién se dirige el código

El Código Ético es un documento de referencia que se aplica a todos los empleados de Asumher, independientemente de sus funciones. Todos tienen la obligación de cumplir este Código y no pueden celebrar acuerdos, contratos u otras acciones que infrinjan este código.

Tenemos tolerancia cero con las infracciones del código. Cualquier comportamiento inapropiado o incumplimiento del código podrá ser objeto de una sanción disciplinaria, que puede llegar incluso hasta el despido.

3. Integración en relación con nuestro personal y nuestro medio ambiente

Cada empleado de Asumher debe poder trabajar en un entorno positivo, exento de cualquier forma de acoso y de discriminación.

Reconocemos y protegemos el valor intrínseco de cada persona, respetamos escrupulosamente la reglamentación sobre los salarios y las remuneraciones, las exigencias en materia de edad mínima, la igualdad de derechos de hombres y mujeres, y la vida privada de los empleados.

La seguridad y el bienestar en el trabajo son aspectos claves de nuestro compromiso en favor del desarrollo sostenible.

3.1.Seguridad en el puesto de trabajo

Asumher se compromete a mantener lugares de trabajo seguros que cumplan con todas las leyes aplicables en términos de salud y de seguridad en el trabajo, así como sus propias políticas. Estas normas de seguridad se han desarrollado para proteger a nuestros empleados y para hacer que nuestras operaciones sean lo más seguras posibles. Estas normas se deben seguir cuidadosamente.

Cada empleado debe comprender las normas de salud, protección y seguridad específicas propias de su función. Cualquier situación peligrosa o preocupante deberá ser inmediatamente señalada para evitar accidentes o lesiones.

Siguiendo nuestro compromiso con la seguridad, mantenemos lugares de trabajo sin alcohol ni drogas. Se prohíbe la distribución, la venta, la compra, el intercambio, la posesión y el uso de drogas ilegales en los puestos de trabajo.

3.2. Respeto de los derechos humanos

Los empleados son tratados de forma equitativa y justa; se les remunera de conformidad con las reglas salariales aplicables (incluyendo en términos de salario mínimo garantizado, de horas suplementarias así como de ventajas sociales establecidas por la ley).

Tienen el derecho de expresarse y de crear. Estimulamos y valoramos el diálogo social activo y de confianza. Los derechos humanos y la seguridad de los empleados y colaboradores figuran en el centro de nuestras preocupaciones; cualquier persona que sospeche de una violación de los derechos humanos debe informarnos lo más rápidamente posible sin temor a posibles represalias.

3.3. Desarrollo del personal y valoración de la diversidad

La implicación de nuestro personal forma parte integrante de la política de Asumher y contribuye a crear una cultura de excelencia.

Asumher invierte regularmente en la formación, así como en la especialización de nuestros empleados. Nuevas competencias y conocimientos llevan a niveles más altos de rendimiento, autonomía y a una mayor responsabilidad.

Ofrecemos un salario justo.

El bienestar en el trabajo es igualmente importante; por este motivo prestamos mucha atención a las opiniones de nuestros empleados mediante sondeos y encuestas.

La plantilla de Asumher es diversa y consideramos la diversidad como una de sus ventajas.

3.4. Lucha contra la discriminación y el acoso

No toleramos ninguna discriminación y cumplimos las leyes que la combaten. Nuestras decisiones en materia de empleo (incluidas, pero sin limitarse a, decisiones de selección, de formación, de remuneración, de beneficios, así como de atribución de funciones y de promociones laborales) se basan objetivamente sobre las cualificaciones, la función, la experiencia así como el rendimiento de los empleados.

El lugar de nacimiento, los orígenes, el género, la orientación sexual, la edad, la situación familiar, las características genéticas, la nacionalidad, la etnia, las opiniones políticas, las actividades sindicales, la apariencia física, la salud, la incapacidad, un embarazo potencial o cualquier otro estado protegido no son tenidos en cuenta por Asumher en su toma de decisión en términos de empleo.

Luchamos contra el acoso para construir un lugar de trabajo donde la seguridad y el respeto constituyan los valores fundamentales. Se prohíbe el acoso sexual o psicológico, cualquier

forma de intimidación o de conducta indebida susceptible de crear un entorno profesional hostil o amenazante.

Si un empleado o una empleada estima que está siendo acosado o cree que se está produciendo un caso de acoso en su entorno, debe señalar inmediatamente dicha conducta inapropiada a la responsable de calidad o al gerente.

Cualquier alerta objeto de discriminación, de acoso o de cualquier forma de amenaza se tratará inmediatamente, con confidencialidad y sin la amenaza de represalias.

3.5. Respeto del medio ambiente

La protección del medio ambiente forma parte integrante de la identidad de Asumher. El desarrollo sostenible así como el uso de tecnologías innovadoras son algunas de nuestras prioridades y nos permiten aportar una valiosa contribución a la sociedad en general y a la preservación de la naturaleza en particular. Mediante el respeto escrupuloso de las leyes medioambientales, actuamos con integridad y contribuimos al crecimiento a largo plazo de Asumher en armonía con nuestro entorno.

El sistema de gestión medioambiental desplegado con vistas a proteger el medio ambiente, prevé la optimización de los recursos naturales y la reducción del vertido de desechos en el marco de la fabricación y de la utilización de todos los productos.

4. Integridad del mercado: hacer negocios justos

Para Asumher, las prácticas comerciales éticas son uno de los fundamentos tanto de su éxito actual como futuro. Por esta razón nos adherimos totalmente a las políticas y leyes que estimulan una competencia leal en el mercado y con el objetivo de proteger las empresas contra las prácticas anticompetitivas, los sobornos y la corrupción.

4.1. Relaciones honestas y justas con los clientes

La confianza que nos otorgan nuestros clientes es crucial y sabemos que debemos ganarla día a día. Sabemos igualmente que para satisfacerlos, debemos innovar continuamente, aplicar recubrimientos de gran calidad y dar prueba de una gran ética en los negocios.

Buscamos aportar valor añadido a nuestros clientes en todo lo que hacemos; estamos decididos a respetar nuestros compromisos y cumplir nuestras promesas. Respetamos la propiedad intelectual, así como las informaciones confidenciales de nuestros clientes. Rechazamos aplicar cualquier método contrario a la ética para obtener este tipo de informaciones.

Por último, pensamos que la lealtad, el respeto mutuo y la integridad entre asociados del sector, clientes, proveedores y otras partes interesadas constituyen los fundamentos de relaciones a largo plazo, de calidad y mutuamente beneficiosas.

4.2. Mantenimiento de prácticas de competencia leal

Nos oponemos firmemente a cualquier práctica que impida la libre competencia. De manera específica, no formamos cárteles con la competencia, prohibimos cualquier práctica de fijación de precios, de reparto de mercados o de concertación de ofertas. Debemos evitar incluso

cualquier actitud que pueda sugerir que podemos adoptar un comportamiento contra la libre competencia. Igualmente tenemos cuidado para cumplir las leyes antimonopolio y no intercambiamos datos comerciales sensibles con la competencia.

Publicamos en nuestra web cualquier adhesión a una asociación profesional o a un grupo de trabajo.

En lo referente a acuerdos de cooperación establecidos con nuestros colaboradores en la industria de automoción, estos deben ser lícitos, transparentes y minuciosamente controlados.

Asumher espera que sus colaboradores comprendan su política así como sus expectativas, y que respeten sus normas de integridad en materia de antimonopolio.

4.3.Lucha contra el soborno y la corrupción

Nuestros principios son muy claros: Los sobornos y la corrupción están prohibidos en Asumher. Respetamos todas las leyes aplicables.

Evitaremos cualquier situación que pueda ser un intento de influir indebidamente en las decisiones administrativas, gubernamentales y de los clientes en asuntos que afectan a Asumher. Evitamos cualquier situación en la que Asumher se pueda percibir como vulnerable de soborno activo o pasivo.

La política de Asumher prohíbe aceptar cualquier regalo o cualquier gratificación, en efectivo, en especie, o en forma de servicio, de entretenimiento, de viajes y otras ventajas del mismo tipo, a excepción de regalos o gratificaciones de poco valor.

Un regalo excesivo o inapropiado debe ser rechazado o restituido, salvo si este rechazo o restitución pudiera ser una ofensa para la persona que lo otorga. Cuando rechazar el regalo resultara excesivamente ofensivo, el empleado debe informar al gerente. También deberíamos informar a las personas que nos obsequia con el regalo de la estricta política sobre regalos para evitar cualquier situación problemática en el futuro.

Los sobornos hacen generalmente referencia al dinero, pero también pueden tomar formas no financieras o cualquier cosa de valor como regalos, beneficios, entretenimiento, donaciones y hospitalidad. Se prohíbe a los empleados de Asumher así como a terceras partes prometer o dar regalos, invitaciones o entretenimiento para obtener una ventaja inapropiada. Esto incluye regalos y entretenimiento proporcionados directa o indirectamente a clientes, proveedores o terceros.

Los empleados de Asumher únicamente están autorizados a proponer u ofrecer regalos o invitaciones que sean razonables.

Se aplican las reglas anticorrupción y antisoborno más estrictas de Asumher en las relaciones con el estado, el gobierno y los funcionarios o agentes públicos, así como con las agencias administrativas, las sociedades públicas y su personal. Los funcionarios públicos o del gobierno se definen ampliamente como: los miembros de gobiernos, los responsables de ministerios gubernamentales, los candidatos y representantes políticos, los agentes de aduanas y cualquier otra persona empleada o nombrada por un gobierno, una administración o una empresa pública.

Está estrictamente prohibido dar o prometer que se va a dar, ofrecer, pagar o prometer que se va a ofrecer o pagar de cualquier manera que sea, directa o indirectamente cualquier elemento de valor a un agente público, a cambio de un tratamiento o de una ventaja indebida.

Los empleados de Asumher tienen la libertad de apoyar a candidatos y causas políticas de su elección durante su tiempo libre con sus propios recursos. No se podrán emplear el tiempo y los recursos de Asumher para proporcionar apoyo a partidos políticos, funcionarios electos o candidatos a cargos públicos. Las mismas limitaciones se aplican a causas de sindicatos y religiosas.

4.4. Garantía de integridad en las compras y la sección de proveedores

Queremos que nuestras colaboraciones sean lícitas, éticas y mutuamente beneficiosas.

Asumher selecciona a sus socios comerciales sobre la base de criterios de calidad, de rendimiento, de coste y de adecuación a sus necesidades. Espera de sus asociados un compromiso equivalente al suyo en términos de respeto a los derechos humanos, de lealtad a las prácticas de venta y de marketing, de protección de las informaciones confidenciales y de la propiedad intelectual, de lucha contra el soborno y la corrupción y más ampliamente, de ética de los negocios.

Es responsabilidad de cada empleado seleccionar a los proveedores sobre una base objetiva, sin favoritismo ni discriminación, aplicando un proceso de selección rigurosa.

5. Integridad y protección de los activos de Asumher

El éxito de Asumher depende de nuestra capacidad de identificar las estrategias comerciales y operativas óptimas, y de efectuar las inversiones adecuadas. Para asegurarnos de que podemos crecer y operar con eficacia, nuestros activos e información confidencial se tienen que proteger y asegurar.

Todos somos responsables de realizar un uso debido de la propiedad y los activos de la empresa, incluido lo siguiente pero sin limitarse a ello:

- La propiedad intelectual.
- La información confidencial.
- Los datos tecnológicos.
- El material informático y el software.
- Los medios que permiten el almacenamiento de datos.
- Los bienes inmuebles.
- El material, las máquinas y las herramientas.
- Las materias primas.
- Los bienes en efectivo.

La protección de los activos de Asumher y garantizar la confidencialidad conlleva atención y disciplina. Es un esfuerzo continuo que no se detiene cuando no estamos en la oficina.

5.1. Protección de la información y de la propiedad intelectual propia

Asegurar la confidencialidad de las informaciones y los registros de Asumher es esencial para nuestra ventaja competitiva. Entre los datos de Asumher que se deben considerar información confidencial y que se deben proteger activamente se incluyen los siguientes:

- Los proyectos y los acuerdos comerciales.
- Los datos financieros, los precios y los costes.
- Las estrategias comerciales, de inversión y de desarrollo.
- Los clientes y los proveedores.
- Los derechos de propiedad intelectual, los derechos de autor y los planos.
- Las informaciones personales relativas a nuestros empleados o clientes.
- Las informaciones tecnológicas, proyectos de investigación y desarrollo, y las patentes.
- Otros documentos e informaciones no destinados al público en general.

Mientras trabajemos para Asumher y tras dejar la empresa, no podemos usar ni divulgar ninguna información confidencial.

El uso adecuado de la información confidencial implica mantener privados los códigos y las contraseñas. Debemos usar la tecnología de la empresa, los materiales y el espacio exclusivamente para uso profesional, y tomar precauciones para evitar cualquier uso no autorizado de los recursos.

Asumher respeta igualmente los derechos de la propiedad intelectual de sus asociados, igual que el secreto industrial así como los derechos de autor, en particular el software, las imágenes y las publicaciones.

Cualquier violación de las normas de Asumher en materia de confidencialidad o de propiedad intelectual puede dar lugar a sanciones disciplinarias, incluso procesamiento judicial.

5.2. Protección de los datos personales de los empleados

Se debe asegurar la protección de las informaciones personales de los empleados. Las mismas contienen:

- Los números de identificación emitidos por el gobierno.
- Los datos de una persona así como su fecha de nacimiento.
- Las informaciones financieras, médicas y salariales.
- Las evaluaciones de rendimiento y otras informaciones relacionadas con el contrato.

El acceso a este tipo de información está limitado a personas autorizadas. Usamos, administramos y eliminamos dicha información en cumplimiento de las leyes aplicables.

Cada empleado debe proteger sus propios datos personales. Está formalmente prohibido efectuar una búsqueda de datos concerniente a otros empleados, salvo si esta búsqueda está expresamente autorizada y se realiza con fines estrictamente profesionales. Salvo las personas autorizadas, los empleados solo pueden consultar las informaciones que les conciernen.

Los empleados comprenden que no deben esperar privacidad cuando usen los sistemas de la compañía.

5.3. Respeto de la confidencialidad y de propiedad intelectual de terceros

Asumher respeta la propiedad intelectual así como las informaciones confidenciales de los demás. La utilización de medios ilegales o contrarios a la ética para obtener las informaciones confidenciales o comerciales de terceros está completamente prohibida.

Incluso después de su partida de la empresa, un empleado tiene la obligación de proteger las informaciones confidenciales de Asumher y no puede compartirlas en ningún caso.

5.4. Prevención de conflictos de intereses: la lealtad hacia Asumher

Debemos llevar a cabo nuestras obligaciones y asignaciones con lealtad. No se debe llevar a cabo ninguna actividad si supone un conflicto de intereses entre empleados de Asumher y la empresa.

Existe un "conflicto de intereses" cuando los intereses privados de un empleado interfieren con los intereses de Asumher. Entre los ejemplos de conflictos de intereses se incluyen, pero sin limitarse a:

- Poseer acciones de una empresa de la competencia de Asumher.
- Beneficiarse de oportunidades comerciales que se nos presentan en el marco de nuestro trabajo para Asumher.
- Intentar vender productos o servicios a Asumher, directa o indirectamente.
- Formar parte del consejo de otras organizaciones que traten con Asumher o ejerzan en el mismo sector de actividades.
- Beneficiarse personalmente (o hacer que un familiar cercano se beneficie) de una transacción implicando a una empresa que forme parte del grupo Asumher.

El talento y la lealtad de los empleados son esenciales para nuestro éxito. Nunca debemos minar el éxito de la compañía para nuestro beneficio personal.

Sea consciente de las relaciones o actividades que pudieran causar o parecer conflictos de intereses, y evítelas. Nuestras decisiones deben tener presentes en todo momento los mejores intereses de Asumher.

Los cuadros y directivos de la empresa tienen responsabilidades adicionales para evitar conflictos de intereses. Un cuadro o directivo de la empresa no puede ejercer un segundo empleo, o poseer o administrar una empresa, que pudiera desviarlo de sus funciones en el seno de Asumher. Esta regla no prohíbe la participación temporal, fuera de las horas de trabajo, en las actividades de una empresa familiar (propiedad del cónyuge o de un miembro de la familia) que no entre en competencia con Asumher.

Cada uno de nosotros tiene igualmente la obligación de comunicar al gerente cualquier actividad o relación potencial susceptible de provocar un conflicto de intereses.

Señalar una conducta inapropiada de la cual somos testigos o que sospechamos mantiene nuestro compromiso con la integridad.

5.5. Compromiso con la profesionalidad y la calidad

Año tras año, a través de nuestro compromiso con la innovación y la calidad, trabajamos para proporcionar servicios de gran calidad a nuestros clientes. Su nivel de exigencia nos ha permitido obtener múltiples reconocimientos y el respeto de los otros actores del sector.

La alta calidad de nuestros servicios depende de la integridad y la confiabilidad de nuestros sistemas de producción. Tenemos implementados rigurosos estándares de control de calidad y de producción, que garantizan que nuestros productos cumplen todos los requisitos de los clientes, normativos y legales. El objetivo de la mejora de la calidad nos motiva y nos fortalece a todos.

Para nuestra ética de entrega y producción, la vigilancia, la transparencia y alertar a la dirección tan pronto como aparezcan los primeros signos de un problema, como piezas defectuosas y posibles dificultades de producción, resultan fundamentales. La preocupación por el detalle y la profesionalidad son dos cualidades indispensables, que contribuyen indudablemente a nuestro éxito.

5.6. Veracidad y precisión de las cuentas, libros y registros

Todos los activos, pasivos, gastos y otras transacciones realizadas por las entidades de Asumher deben registrarse en la contabilidad con total transparencia. Los documentos contables deben ser el reflejo fiel y exacto de las transacciones efectuadas y deberán emitirse de conformidad con las normas y referenciales contables en vigor.

Todos los activos de la sociedad deben ser objeto de un registro contable desde el momento de su adquisición. Los documentos justificativos de las transacciones comerciales y financieras deben describirlos fielmente. Ningún pago podrá ser aprobado o efectuado incluso parcialmente con un fin que no sea el descrito en los documentos de soporte de la solicitud de pago.

Ningún apunte contable podrá ser inexacto, falso o incompleto. Está estrictamente prohibido:

- Registrar apuntes falsos.
- Alterar o suprimir los apuntes contables de la empresa sin previa autorización.
- Transmitir informaciones financieras falsas o que puedan llevar a cometer un error a un cliente, un proveedor, un regulador o un accionista.

Debemos archivar los libros contables de conformidad con las reglamentaciones en vigor así como los procedimientos internos de Asumher.

5.7. Lucha contra el blanqueo de dinero

Hablamos de "blanqueo de dinero" cuando una persona manipula informaciones financieras con vistas a esconder fondos ilícitos o hacer parecer como legítimo, el origen de fondos ilícitos. El blanqueo de dinero se asocia a menudo con actividades violentas e ilegales. El compromiso de Asumher con la calidad en sus registros financieros requiere una actitud de tolerancia cero respecto al blanqueo de dinero. Asumher solo acepta pagos indiscutibles por nuestros bienes y servicios.

6. Comunicación ética

Debemos comunicar con nuestros accionistas, con los medios de comunicación y con terceros de manera clara, honesta y coordinada, esto es, cualquiera que sea el modo de comunicación utilizado: Internet, las redes sociales, las conversaciones telefónicas, entrevistas, etc. Solo podrán divulgarse las informaciones cuya comunicación externa esté autorizada y dentro de los límites de las reglas de confidencialidad de Asumher.

6.1. Comunicación con precaución

Toda comunicación efectuada en nombre de Asumher ante los medios de comunicación está subordinada a la previa aprobación del gerente y necesita una preparación minuciosa.

6.2. Uso cuidadoso de las redes sociales

Asumher no utiliza redes sociales para comunicar con sus clientes ni sus accionistas.

Somos libres de utilizar las redes sociales de nuestra elección a título personal. No obstante, debemos ser conscientes del riesgo que esto implica. A menudo ocurre que informaciones que creíamos reservadas para un círculo privado pueden ser vistas por un amplio público en las redes sociales. Una falta de diligencia pudiera afectar la comunicación de informaciones confidenciales perteneciente a Asumher o a las partes interesadas.

Cuando utiliza Facebook, Twitter, Instagram o cualquier otra red social para comunicar con sus amigos y contactos, piense en el interés de Asumher así como de sus empleados y en la protección de nuestras informaciones confidenciales.

7. Formación: desarrollo de nuestra sensibilización

El éxito de las disposiciones incluidas en este código ético normativo pasa por una comprensión profunda de los riesgos que deseamos evitar. Todos los empleados y directivos que son particularmente susceptibles de afrontar situaciones de riesgo reciben regularmente formación sobre la lucha contra las prácticas contra la libre competencia, o de corrupción, así como sobre otros temas. Todo empleado recién contratado debe seguir una formación sobre el contenido del código ético lo más rápidamente posible, para familiarizarse con la política de ética de negocios, de integridad y de conformidad de Asumher.

El objetivo prioritario de nuestra formación es desarrollar una comprensión profunda de ciertas prácticas ilegales, así como de las legislaciones relacionadas. Esta formación propone ejemplos prácticos y describe igualmente las políticas y los procedimientos de Asumher. La misma es obligatoria ya que permite a un empleado identificar, señalar y resolver casos o situaciones sensibles.

8. Informes sobre situaciones preocupantes (alertas)

Es esencial identificar cualquier problema potencial para evitar violar la ley o las disposiciones incluidas en este código ético. En caso de incumplimiento, es importante reaccionar lo más rápidamente posible para evitar que se reproduzca una situación semejante.

Es por lo tanto, del interés de la empresa señalar cualquier violación del código ético de Asumher, de la cual seamos testigos o sospechemos. Llegado el caso, reforzamos nuestro compromiso en materia de integridad. Las personas a las cuales puede dirigirse si se está enfrentando a una situación preocupante son:

- Su jefe inmediato.
- La responsable de calidad.
- El gerente.

Las personas que deseen comunicar un problema por escrito de manera confidencial, pueden enviar una carta por correo postal dirigida al gerente, o por un mensaje de correo electrónico a la dirección gerencia@asumher.com. Tenga la certeza de que cualquier situación preocupante de la cual nos hiciera partícipes será tomada de forma seria y será rápidamente objeto de una investigación.

Los mensajes pueden enviarse de forma anónima.

Asumher no tolera ninguna represalia contra aquellos que emitan una alerta de buena fe, o participen en una investigación, un procedimiento o una audición. Las alertas deben ser sinceras y precisas. No se tolerará ninguna alerta con el objetivo de perjudicar la carrera o la reputación de un empleado.

9. Conclusión

Elaboramos este código ético partiendo de nuestra experiencia y saber hacer de muchos años, que nos ha llevado a crear, mantener y fortalecer vínculos de colaboración estrecha y mutuamente rentable con nuestros trabajadores, proveedores y clientes.

Confiamos en que el cumplimiento de las directrices incluidas en este código nos ayude a mantener y profundizar esos vínculos de colaboración, de manera que sean la base del crecimiento futuro de nuestra organización.

En Fuenlabrada, a 3 de Enero de 2018.

Julio Hernández

Gerente

