

.mrc

M C I N T E R M O D U L

ÍNDICE

<u>CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN.....</u>	<u>4</u>
<u>CAPITULO II NORMAS DE CONDUCTA GENERAL.....</u>	<u>8</u>
<u>CAPITULO III RELACIONES CON EL ENTORNO.....</u>	<u>16</u>
<u>CAPITULO IV NORMAS ESPECÍFICAS DE CONDUCTA.....</u>	<u>19</u>
<u>CAPITULO V EL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO.....</u>	<u>23</u>

PREÁMBULO

MC Intermodul es una compañía mercantil fundada en 2.009 en Santiago de Compostela bajo forma de sociedad limitada y su administrador único a día de hoy es Manuel Ángel Pedrares.

Ya en el comienzo se tenía la determinación de crear una empresa enfocada al sector industrial que ocupase un espacio importante en el mercado del siglo XXI.

MC Intermodul siempre ha tratado de ser líder en su campo y por ello en los inicios se apostó por valores que en aquel momento todavía no estaban en auge:

- Orientación al cliente y a sus necesidades.
- Búsqueda de nuevas soluciones a los problemas.
- Creación de equipos multidisciplinares.
- Esfuerzo y sacrificio.
- Fuerte imagen corporativa.
- Formación interna de sólidos profesionales.

Casi doce años después la empresa se ha hecho más grande y sigue con el mismo impulso e ilusión que con el que se creó.

Es necesario consolidar lo conseguido y asegurar un crecimiento estable y seguro tanto para los clientes, trabajadores, como para proveedores y el propietario.

La seguridad se consigue con sólidos cimientos como los que MC Intermodul tiene y sobre todo ahora con unas normas claras y escritas que nos den tanto a los que ahora integramos la empresa como las futuras incorporaciones, unas reglas claras de cómo ha de operar la compañía.

Estas reglas y su cumplimiento han de aportar seguridad y garantías de estabilidad a todas las personas que una manera u otra integran la compañía.

Del mismo modo en estos casi doce años, la sociedad ha cambiado y ahora es más exigente que nunca con las compañías, a las que se les pide un cumplimiento máximo de la legislación y de las regulaciones vigentes. La sociedad además nos pide que actuemos de forma ética y que actuemos con profesionalidad. Solo así conseguiremos consolidar lo conseguido y avanzar con seguridad.

Por todo ello la compañía a la vista de las exigencias de la sociedad y de la legislación, impulsa la implantación del presente código de conducta de obligado cumplimiento para todos sus integrantes.

MC Intermodul pretende usar además de sus valores, la ética, el cumplimiento normativo y la excelencia en la conducta como seña de identidad empresarial.

El presente código de conducta ha sido formulado por la dirección y aprobado en junta general el día 11 de septiembre de 2020.

Por ello se ordena la difusión del mismo y demanda cumplir y hacer cumplir el mismo a todas las personas que integran la compañía sin excepción alguna.

CAPITULO 1 INTRODUCCIÓN

ARTICULO 1. INTRODUCCIÓN

En MC consideramos la integridad como el más alto valor que nos distingue.

Para vivir nuestros principios y valores y por lo tanto cumplir con este Código, es indispensable que seamos personas de alta calidad moral y que nos sea natural cumplir con el mismo, predicando con el ejemplo.

Cumplir con las disposiciones de Nuestro Código de Ética nos llevará siempre a tener la satisfacción de haber actuado lealmente con nuestra empresa y de manera clara y honesta con nuestros grupos de interés, en un ambiente de confianza y cordialidad en todos los aspectos de nuestra vida, tanto en lo personal como en lo profesional.

El presente Código se asienta en las siguientes premisas:

- Protección de los trabajadores.
- Protección de los intereses del cliente.
- Protección de los intereses de la compañía.
- Cumplimiento siempre de la legislación vigente.
- Cumplimiento del más alto estándar Ético para todos los empleados, directivos y administrador.
- Actuar siempre con arreglo a las buenas prácticas establecidas.
- Protección del medio ambiente.
- Dar seguridad a la sociedad

El Código desarrolla los conceptos de visión, misión y valores, y no pretende abarcar todas las situaciones, sino determinar los comportamientos esperados de todos los que forman parte del equipo humano de la empresa, en aquellas cuestiones de naturaleza ética relacionadas con los compromisos y obligaciones en el ámbito de su actividad profesional, aplicando el principio de tolerancia cero ante malas prácticas en materia de ética e integridad.

Todos deben colaborar en el desarrollo y aplicación del Código, a fin de que los valores éticos sean implantados y asimilados en toda la Organización.

El Código de Conducta recoge el compromiso de la compañía con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar una conducta ética y responsable de todos los empleados de MC en el desarrollo de su actividad.

El administrador, los apoderados, directora, así como todos los empleados, además de cumplir las normas legales vigentes, tienen la obligación de:

- Conocer, cumplir y hacer cumplir las políticas, normas y protocolos internos, según su función, responsabilidad y lugar de trabajo.
- Promover entre proveedores, contratistas y empresas colaboradoras la adopción de pautas de conducta coherentes con esta norma y prestar atención a la conducta de terceros, para que su comportamiento sea coherente con el exigido en la empresa.

ARTICULO 2. LA COMPAÑÍA MC GALLEGA DE MAMPARISMO S.L.U.

MC Intermodul es una compañía fundada en 2.009 dedicada a prestar servicios de carpintería metálica y madera en los siguientes ámbitos:

- Fabricación, comercialización y colocación de productos metálicos, de madera, plásticos y otros materiales similares.
- Estructuras
- Muebles
- Mamparas
- Puertas
- Tabiques móviles

Los servicios son de carácter especializado y solo pueden darse por los profesionales adecuados a cada caso.

Los órganos de dirección y gobierno de la compañía son:

- El órgano supremo, que es el socio único de la compañía (Manuel Ángel Pedrares Ramos).
- Un Director de Operaciones (Eva Trillo)
- Encargados de área.

ARTICULO 3. VISIÓN DE LA COMPAÑÍA

MC se ha consolidado como una empresa líder a nivel nacional en los sectores donde opera y se la conoce por trabajar en los entornos y condiciones de contorno más exigentes con un nivel de calidad óptimo y adaptado a las necesidades del cliente y de las circunstancias.

Para que una empresa de servicios de carpintería metálica sea líder, lo han de ser aquellos profesionales que le integran, por eso MC impulsa y apoya el desarrollo de planes de carrera excelentes dentro de su compañía.

ARTICULO 4. MISIÓN DE LOS INTEGRANTES DE LA COMPAÑÍA

La misión de MC ha sido siempre poner a sus profesionales al servicio de las necesidades de la sociedad para cumplir sus objetivos. Entendiendo por sociedad las personas, entidades e instituciones que demandan soluciones dentro de nuestro ámbito de trabajo. Y del mismo modo contribuir a formar profesionales de alto nivel dentro del sector.

ARTICULO 5 VALORES DE LA COMPAÑÍA

Nuestros valores nos han traído hasta este punto y con ellos proyectamos nuestro futuro:

1. **SERVICIO:** El servicio es el conjunto de actividades que buscan la satisfacción de un tercero. En una empresa de profesionales, el servicio es todo. Servicio al cliente, a la sociedad, a nuestros compañeros. Para nosotros el servicio es una opción de vida en la que elegimos trabajar para que los demás consigan sus objetivos.
2. **COMPROMISO:** El compromiso son la suma de obligaciones que hemos contraído para conseguir la misión y los objetivos de la compañía. El compromiso de los trabajadores refleja la implicación intelectual y emocional de éstos con su empresa, y con ello su contribución personal al éxito de la misma. Los trabajadores comprometidos comparten una serie de creencias y actitudes que vistas en su conjunto reflejan el aspecto clave de la salud de la empresa.
3. **HONESTIDAD:** Para MC actuar con integridad personal, transparencia y equidad es una cuestión fundamental, nos define como empresa y representan nuestros activos más importantes. El término honestidad lleva en su definición los valores intrínsecos de la compañía, honradez, decencia, decoro, justicia rectitud e integridad.
4. **ESPÍRITU DE EQUIPO.** Un equipo es un grupo de personas organizado con unos objetivos comunes para realizar una tarea con éxito. El trabajo en equipo multiplica los resultados y reduce las posibilidades de error o de fracaso, por eso en MC impulsamos el espíritu de equipo conscientes de que el trabajo de cada uno afecta al resto y afecta al resultado final. Por eso evitamos el individualismo y el egocentrismo conscientes de que todas las piezas de la maquinaria son indispensables. Ayudar a nuestros compañeros a conseguir sus objetivos es una forma de conseguir los nuestros.
Recordemos, ***“la resistencia máxima de una cadena es la resistencia de su elemento más débil”***, por ello hemos de trabajar en equipo y apoyar a todos los elementos de la cadena.
5. **FLEXIBILIDAD:** Para nosotros la flexibilidad es la capacidad que tenemos de adaptarnos y de cambiar en la medida que lo hacen las circunstancias que nos rodean. Vivimos en un mundo cambiante que necesita empresas flexibles, y las empresas solo son flexibles si lo son aquellas personas que las integran.
6. **RENTABILIDAD:** La rentabilidad expresa la relación entre los resultados de una determinada acción y el esfuerzo empleado para conseguirlos. Nuestra compañía apuesta a largo plazo y para ello hemos de garantizar el futuro de la compañía y la

continuidad de sus profesionales. El futuro solo se puede garantizar buscando la rentabilidad en todo lo que hacemos tanto para nosotros como para nuestro entorno.

7. **SEGURIDAD.** Para nosotros seguridad significa la reducción del riesgo y la confianza en que las cosas van a ser como las hemos planificado. Aportamos servicios de carpintería metálica a la sociedad. Y la sociedad nos demanda un alto grado de seguridad en lo que hacemos puesto que de nuestro trabajo depende la seguridad de otras personas o de otras compañías. Por ello nuestro trabajo ha de ser siempre sinónimo de seguridad.

8. **FUERZA DE VOLUNTAD.** Es nuestra capacidad de esforzarnos hasta conseguir el fin que buscamos. No hay energía más potente en el universo que la voluntad humana y la determinación por conseguir un objetivo. MC se apoya en esta potente herramienta para progresar y conseguir nuestros objetivos. Por ello no nos rendimos por duro que sea el reto, por difícil que sea el proyecto, y no solo no nos rendimos si no que ayudamos a nuestros compañeros a que no se rindan.

9. **SOLIDEZ.** La solidez es la garantía de que nuestros trabajos son válidos, verdaderos y concluyentes. Sólides y profesionalidad sin fisuras es lo que nos caracteriza y por lo que nos buscan los clientes. La empresa es sólida y sus personas son sólidas.

10. **INQUIETUD.** La inquietud es la falta de “quietud” o la falta de conformismo y pasividad. La inquietud es el motor que nos impulsa a buscar nuevas soluciones, a seguir aprendiendo, a no conformarnos con lo mediocre y a la búsqueda de la mejor de las soluciones al problema que tenemos delante.

En un universo como el de la carpintería, tan dinámico y evolutivo, son necesarias grandes cantidades de inquietud para adaptarse al cambio y para buscar siempre la mejora continua.

ARTICULO 6 FINALIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código de Conducta de MC pretende desarrollar y formalizar su misión, visión y valores y servir de guía para la actuación de sus empleados en un entorno global, complejo y cambiante.

Adicionalmente, el Código de Conducta se ha elaborado teniendo en cuenta las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales y los principios de responsabilidad social establecidos en la Ley de Sociedad de Capitales y aceptados por la Sociedad.

Responde asimismo a las nuevas obligaciones de prevención penal impuestas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas (Art. 31 bis Código Penal).

El Código de Conducta recoge el compromiso de la compañía con los principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de principios y pautas de conducta dirigidos a garantizar la conducta ética y responsable de todos los empleados de MC en el desarrollo de su actividad.

ARTICULO 7 ÁMBITO DE APLICACIÓN E INTERPRETACIÓN

Los principios y pautas de conducta contenidos en el Código de Conducta son de aplicación a todos los empleados de MC , con independencia de su nivel jerárquico, de su ubicación geográfica o funcional y del proyecto o área para la que presten sus servicios.

Todo el personal debe asumir la responsabilidad que le corresponde en su puesto de trabajo, cumpliendo las directrices, procedimientos e instrucciones aplicables a las actividades que desarrollan y procurando la mejora constante de la calidad de los trabajos, del desempeño ambiental y de la seguridad y salud en el trabajo.

Aquellos empleados de MC que, en el desempeño de sus funciones, gestionen o dirijan equipos de personas, incluso de otras empresas con las que se colabore, deberán, además, velar por que los empleados directamente a su cargo conozcan y cumplan el Código de Conducta y liderar con el ejemplo, siendo referentes de conducta en la compañía.

Se pide a todo el personal conocer este Código, divulgarlo, aplicarlo y contribuir a su perfeccionamiento, en la medida de sus respectivas posibilidades.

La dirección de la compañía es a quién corresponde la interpretación e integración general del Código de Conducta. Sus criterios interpretativos son vinculantes para todos los empleados de MC .

El Código de Conducta, por su naturaleza, no abarca todas las situaciones posibles, sino que establece los criterios para orientar la conducta de los empleados de MC y, en su caso, resolver las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad profesional.

CAPITULO II NORMAS DE CONDUCTA GENERAL

ARTICULO 8 CONDUCTA ÉTICA

MC dirigirá su negocio de acuerdo con el presente Código de Conducta y los procedimientos e instrucciones que lo desarrollen, cumpliendo con todas las leyes, reglamentos y regulaciones aplicables.

La integridad ética y moral regirá todas las relaciones de MC , sean estas con clientes, con suministradores, con otras organizaciones, con la Administración Pública o con los empleados.

MC requiere también de sus empleados, de acuerdo a este Código de Conducta, la aplicación de los más altos estándares éticos y morales en la ejecución y cumplimiento de las responsabilidades que les han sido asignadas.

Los empleados no deben involucrarse en conductas o actividades que puedan poner en duda la honradez, imparcialidad o buena reputación de MC , o de alguna manera puedan causar perjuicios a la misma.

ARTICULO 9 CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD

Los empleados de MC cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas, y observarán las previsiones del Código de Conducta, las normas internas, las del modelo de organización y gestión para la prevención de delitos y los procedimientos básicos que regulan la actividad de MC . Asimismo, respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por MC en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los países en los que ejerzan su actividad.

El personal de MC deberán conocer particularmente las leyes y reglamentaciones, incluidas las internas, que afecten a sus respectivas áreas de actividad y deberán asegurarse de que los empleados que dependan de ellos reciban la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral, incluidas las internas.

ARTICULO 10 COMPROMISO CON LOS DERECHOS HUMANOS

MC manifiesta su compromiso y vinculación con los derechos humanos y laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y con los principios en los que se basan en:

- Declaración Universal de Derechos Humanos,
- Pacto mundial de Naciones Unidas,
- Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos de Naciones Unidas,
- Líneas directrices de la OCDE para empresas multinacionales,
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social y la Política social de la Organización Internacional del Trabajo,
- Así como los documentos o textos que puedan sustituir o complementar a los anteriormente referidos.

En particular, MC manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio y se compromete a respetar la libertad de asociación y negociación colectiva, así como los derechos de los trabajadores en los lugares donde desarrolle su actividad.

ARTICULO 11 DESEMPEÑO DE UNA CONDUCTA PROFESIONAL ÍNTEGRA

Los criterios rectores a los que se ajustará la conducta de los empleados de MC serán la profesionalidad, la lealtad a la empresa, la integridad y la autonomía en la conducta personal:

- La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación. La profesionalidad irá enfocada en la defensa de los intereses del cliente y en la defensa de los intereses de MC .
- Los empleados de MC actuarán en el desempeño de sus funciones con lealtad y procurando la defensa de los intereses de la compañía.
- La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de MC y con sus principios y valores expresados en el Código de Conducta.
- La autonomía en la conducta personal, debe consistir en que cualquier actuación que realicen se asiente sobre cuatro premisas básicas:
 - Que la actuación sea éticamente aceptable.
 - Que sea legalmente válida.
 - Que respete los intereses de MC .
 - Que esté dispuesto a asumir la responsabilidad sobre ella.

La profesionalidad estará soportada por los tres pilares principales de la compañía:

- Satisfacción del cliente.
- Rentabilidad en el trabajo.
- Respeto al código de conducta y la legalidad vigente.

Es obligación de todos los empleados de MC informar a la dirección, que a su vez informará al Administrador, acerca de la incoación, evolución y resultado de todo procedimiento judicial, penal o administrativo, de carácter sancionador, en el que un trabajador sea parte imputada, inculpada o acusada y pueda afectarle en el ejercicio de sus funciones como empleado de MC o perjudicar la imagen o los intereses de la compañía.

ARTICULO 12 PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

MC desarrolla su actividad desde el respeto al medio ambiente, cumpliendo o excediendo los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación y minimizando el impacto de sus actividades sobre el medio ambiente.

MC asume como pauta de comportamiento minimizar los residuos y la polución, conservar los recursos naturales, promover el ahorro de energía en su actividad habitual y en los proyectos en los que participe.

ARTICULO 13 PRINCIPIOS DE NO DISCRIMINACIÓN

MC promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

En particular, promueve la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo.

ARTICULO 14 RESPETO A LAS PERSONAS

MC rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus empleados.

Los empleados de MC deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados de MC y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

ARTICULO 15 POLÍTICA DE CONCILIACIÓN FAMILIAR

MC respeta la vida personal y familiar de sus empleados y promoverá acciones de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales.

ARTICULO 16 DERECHO A LA INTIMIDAD

MC respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Los empleados de MC se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que la compañía ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios no se facilitan para uso personal no profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada. No generan por ello expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por MC en el desempeño proporcionado de sus deberes de control.

Los medios de comunicación proporcionados por la compañía son para un fin profesional.

MC se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus empleados, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los empleados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

Los empleados MC que por su actividad accedan a datos personales de otros empleados de la compañía, se comprometerán a mantener la confidencialidad de esos datos.

MC compartirá los datos profesionales y/o personales de sus empleados únicamente con fines profesionales y/o comerciales.

Los empleados estarán obligados a mantener actualizados sus datos personales y profesionales y comunicar aquellas modificaciones o cambios de los mismos.

ARTICULO 17 PROTECCIÓN DE DATOS

MC pone a disposición de su personal los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

Todos los empleados deberán proteger y hacer buen uso de dichos recursos, preservándolos de cualquier pérdida, daño, robo o uso inadecuado de los que pudiera derivarse algún perjuicio para los intereses de la compañía.

Los equipos informáticos puestos a disposición de los empleados de MC deberán ser utilizados respetando las medidas de seguridad y acceso a los mismos previstos al efecto.

Todos los empleados habrán de comunicar al encargado de protección de datos (Eva Trillo), cualquier fuga o filtración de datos tan pronto se detecte, intuya o sospeche.

ARTICULO 18 GASTOS

Los empleados de MC que incurran en gastos en relación a su actividad desarrollada (viajes, comidas, hoteles, comunicaciones, etc.), deberán justificar los mismos documentalmente, así como, en su caso, la relación estricta de estos con el desempeño de sus funciones en la compañía.

Asimismo, los empleados y colaboradores de MC harán uso de los recursos de la compañía e incurrirán en gastos por cuenta de la empresa ajustándose a los principios de necesidad y austeridad.

ARTICULO 19 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

MC mantendrá actualizadas sus obligaciones legales en materia de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.

Los empleados de MC observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

MC promoverá que los contratistas con los que opere cumplan sus normas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

ARTICULO 20 SELECCIÓN Y EVALUACIÓN

MC mantendrá el más riguroso y objetivo programa de selección, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la compañía.

MC evaluará a sus empleados de forma rigurosa y objetiva, atendiendo a su desempeño profesional individual y colectivo y al cumplimiento de las normas internas y su código de conducta.

Los empleados de MC participarán en la definición de sus funciones y tendrán conocimiento de las evaluaciones que se les realicen.

ARTICULO 21 POLÍTICA DE FORMACIÓN E INFORMACIÓN

MC promoverá la formación de sus empleados. Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de MC .

Los empleados de MC se comprometen a actualizar permanentemente sus conocimientos técnicos y de gestión y a aprovechar los programas de formación de la compañía.

Para MC la formación continua es un pilar fundamental de su avance, por ello los trabajadores se responsabilizarán de proponer la formación que se precisa y de cumplir el desarrollo de los planes formativos.

Todos los empleados informaran sobre las necesidades formativas que consideren para el buen desempeño de sus funciones.

Los empleados de MC se comprometerán a compartir sus conocimientos con el resto de la compañía y participar en la difusión del conocimiento interno.

MC informará a sus empleados sobre las líneas maestras de sus objetivos estratégicos y sobre la marcha de la compañía.

ARTICULO 22 POLÍTICA DE OBSEQUIOS Y REGALOS

Los empleados de MC no podrán dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional. Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios estarán permitidas cuando concurren simultáneamente las circunstancias siguientes:

- a) No estén prohibidas por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas.
- b) Sean de valor económico irrelevante o simbólico.
- c) Respondan a signos de cortesía o a atenciones comerciales usuales.
- d) Se comunique a la dirección de la empresa la aceptación del obsequio.

Los empleados de MC no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener un beneficio, presente o futuro, para la compañía, para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir cualquier forma de soborno o comisión, procedente de, o realizado por, cualquier otra parte implicada, como funcionarios públicos, españoles o extranjeros, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, clientes, proveedores, suministradores y socios o accionistas.

Los empleados de MC no podrán dar ni aceptar hospitalidades que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la toma de decisiones.

Los empleados de MC pondrán especial atención a aquellas conductas de terceros hacia la compañía que pudiesen ser interpretables incluso aun no siendo como conductas impropias, corruptas o de tráfico de influencias.

Los empleados de MC comunicarán por escrito a la dirección de aquellas conductas a las que se hace referencia en este artículo, así como a los intentos o intención de otros de infringir la presente norma.

ARTICULO 23 CONFLICTOS DE INTERESES

Se considerará que existe conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del empleado y el interés de MC o sus clientes.

Existirá interés personal del empleado cuando el asunto le afecta a él o a una persona con él vinculada (especialmente cónyuges, ascendientes, descendientes o hermanos).

A título de ejemplo, son situaciones que podrían dar lugar a un conflicto de interés:

- Estar involucrado, a título personal o familiar, en alguna transacción u operación económica en la que MC o sus clientes sean parte.
- Negociar o formalizar contratos en nombre de MC con personas físicas vinculadas al empleado o con personas jurídicas en las que el empleado o una persona vinculada a él, ocupe un cargo directivo, sea accionista significativo o administrador.
- Relación personal o familiar con clientes, proveedores o competidores directos o indirectos de MC.
- Relaciones personales y/o afectivas sobrevenidas tanto con otras personas de la empresa como con clientes o personas vinculadas de alguna manera a la organización.
- Aprovechamiento de oportunidades de negocio que por la posición del empleado detecte en su ejercicio profesional.

Las decisiones profesionales deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de MC y sus clientes, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares de los empleados de MC.

El empleado no podrá aprovechar oportunidades de negocio en beneficio propio o de persona a él vinculada que aparezcan o sobrevengan en el ejercicio de sus labores profesionales o como consecuencia del acceso a información que en otros casos no tendría.

El trabajador no podrá utilizar el nombre de MC ni invocar su condición de empleado para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a él vinculadas.

En relación con los posibles conflictos de interés, los empleados de MC observarán los siguientes principios generales de actuación para la protección de la compañía y de la persona afectada por el conflicto:

- a) **Comunicación:** Informar tan pronto como se conozca o se prevea la situación de conflicto de interés.
A tal efecto, la concurrencia o posible concurrencia de un conflicto de interés deberá comunicarse por escrito al superior jerárquico inmediato.
- b) **Abstención:** Abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a las entidades con las que exista conflicto de interés, de participar de las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.
- c) **Independencia:** Actuar en todo momento con profesionalidad, con lealtad a MC o a sus cliente e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses a expensas de los de MC .

En MC no podrán realizarse, en ningún caso, operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés, salvo previa autorización por escrito de la dirección general de MC .

ARTICULO 24 OPORTUNIDADES DE NEGOCIO PARA LA COMPAÑÍA

Todos los empleados están obligados a la comunicación a la compañía de las oportunidades de negocio que aparezcan tanto en el día a día de sus funciones como de la información que les llegue por cualquier motivo.

Los empleados que tengan conocimiento de nuevos contratos u oportunidades de negocio para MC en los clientes para los que se está trabajando habrán de ponerlo en conocimiento de la dirección compañía.

La empresa se sirve de la información que le llega a través de cualquier medio para trazar sus estrategias comerciales. Por ello todos los empleados han de estar siempre atentos a cualquier información que pudiese tener interés comercial para la empresa y transmitirla a la dirección. Los proveedores y los mismos clientes a menudo son fuentes de información, por ello hemos de ser siempre proactivos en este campo, recopilar la información y transmitirla a la dirección de la empresa.

Todos los empleados en su justa medida y en función de su posición han de apoyar las acciones comerciales y la búsqueda de trabajo para la compañía.

ARTICULO 25 RECURSOS Y MEDIOS TÉCNICOS DE LA EMPRESA

MC se compromete a poner a disposición de sus empleados los recursos y los medios necesarios y adecuados para el desarrollo de su actividad profesional. Estos medios y recursos pueden ser, entre otros, equipos informáticos, software (incluyendo correos electrónicos y/o acceso a Internet), teléfonos móviles, material de oficina...

Sin perjuicio del obligatorio cumplimiento de las normas y procedimientos específicos sobre recursos y medios de MC , los empleados se comprometen a hacer un uso responsable de los recursos y de los medios puestos a su disposición, realizando con aquellas actividades

profesionales en interés de la compañía. Los empleados de MC evitarán cualesquiera prácticas, en especial actividades y gastos superfluos, que perjudiquen a la compañía.

MC es titular de la propiedad y de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, vídeos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus empleados, en el marco de su actividad laboral o con base en las facilidades de la empresa.

Los empleados respetarán el principio de confidencialidad respecto de las características de los derechos, licencias, programas, sistemas y conocimientos tecnológicos, en general, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan a MC . Cualquier información o divulgación sobre los sistemas informáticos de MC requerirá la autorización previa de la Dirección.

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que MC pone a disposición de los empleados para el desarrollo de su trabajo, incluida la facilidad de acceso y operativa en Internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita, inmoral o contraria a las normas o instrucciones de la compañía .

Los empleados no explotarán, reproducirán, replicarán o cederán los sistemas y aplicaciones informáticas de MC para finalidades que le sean ajenas. Asimismo, los empleados no instalarán o utilizarán en los equipos informáticos facilitados por MC programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar la imagen o los intereses de la compañía , de los clientes o de terceras personas.

Toda la información digital o escrita obrante en los archivos físicos o digitales de la compañía es propiedad exclusiva de ésta. El empleado tiene acceso a ella con el único fin de realizar su trabajo en MC , y por tanto tiene prohibida la copia a medios ajenos a la empresa o uso para uno fin diferente al encomendado por la compañía. Por tanto, el empleado habrá de solicitar autorización para la copia o uso de la información en soportes particulares o diferentes a los que facilita la compañía.

El archivo digital o físico de la empresa constituye un valor esencial de la misma por lo que todos los empleados observarán el cumplimiento estricto de las anteriores normas y vigilarán y velarán por el cumplimiento de las mismas al resto del personal.

ARTICULO 26 INFORMACIÓN RESERVADA Y CONFIDENCIAL.

La información no pública que sea propiedad de MC tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial, y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros, salvo autorización expresa de la dirección, o salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Es responsabilidad de MC y de todos sus empleados poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente a cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. A estos efectos, los empleados de MC guardarán confidencialidad sobre el contenido de su trabajo en sus relaciones con terceros.

Está prohibido revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene el Código de Conducta.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y confidencial y de uso particular de aquella deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello a la dirección.

En caso de cese de la relación laboral o profesional, la información reservada y confidencial será devuelta por el empleado a MC , incluyendo los documentos y medios o dispositivos de

almacenamiento, así como la información almacenada en su terminal informático, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad del trabajador.

El contenido del presente artículo podrá ser ampliado, matizado o concretado en los documentos de confidencialidad que se firmen entre el trabajador y la empresa.

El trabajador habrá de firmar el o los compromisos de confidencialidad que sean necesarios para el ejercicio de sus funciones tanto de manera general o como de manera particular en la prestación de un servicio.

Se considerará del mismo modo información reservado y confidencial la identidad de las subcontratas que participan o realizan total o parcialmente un proyecto. Los empleados en ningún caso podrán difundir esta información o compartirla con el cliente.

ARTICULO 27 ACTIVIDADES EXTERNAS DEL TRABAJADOR

Los empleados dedicarán a MC toda la capacidad profesional y esfuerzo personal necesario para el ejercicio de sus funciones.

MC respeta el desempeño de actividades sociales y públicas por parte de sus empleados, siempre que no interfieran en su trabajo o a la imagen de la compañía.

Es importante que los valores que las personas muestran no sean contrarios a los valores de la compañía.

La vinculación, pertenencia o colaboración de los empleados con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos, se realizará de tal manera que quede claro su carácter personal, evitándose así cualquier relación con MC .

ARTICULO 28 CUIDADO DE LA IMAGEN Y DE LA MARCA PERSONAL.

La imagen de la compañía y los valores que representa se reconocen en la imagen y los valores que sus personas muestran a la sociedad.

En un mundo conectado y con un peso específico tan alto de las redes sociales resulta importante el cuidado de la imagen personal y el cuidado de los valores que la persona representa en las redes.

ARTICULO 29 PROPIEDAD INDUSTRIAL DE LA COMPAÑÍA

El trabajador acepta y reconoce que todas las invenciones, ideas, diseños o desarrollos que sean concebidas o realizadas total o parcialmente por él, durante el ejercicio profesional en la compañía, constituyen propiedad industrial exclusiva de MC .

Así mismo tendrán también carácter de propiedad industrial de MC aquellos trabajos o desarrollos realizados por el trabajador mediante los medios técnicos y materiales de la compañía o la información o conocimiento que esta le haya aportado.

En ningún caso el trabajador podrá atribuirse como suyos o de su propiedad los trabajos a los que hace referencia el presente artículo sin la autorización de MC .

Se considerará propiedad industrial de la compañía, todos los documentos que se pudieran considerar como Know-how de la empresa tales como dibujos, archivos de cálculo, manuales de trabajo o guías técnicas propias.

ARTICULO 30 PROTECCIÓN DE LA MARCA Y DE LA REPUTACIÓN DE LA COMPAÑÍA

MC considera su imagen y reputación corporativa como un activo muy valioso para preservar la confianza de sus accionistas, empleados, clientes, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Los empleados y colaboradores de la compañía deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de MC en todas sus actuaciones profesionales.

Igualmente, los empleados de MC vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación de la compañía por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

Los empleados vigilarán la imagen reputación y buen nombre de la compañía, comunicando a la dirección de esta cualquier comentario, noticia o información que afecte a esta o a sus intereses.

Los empleados pondrán especial atención al cumplimiento de las normas de imagen corporativas y su uso, dando siempre un especial trato a la imagen de la compañía tanto en documentos u otros medios.

CAPITULO III RELACIONES CON EL ENTORNO

ARTICULO 31 LOS CLIENTES

Es norma fundamental de la compañía el que todos sus empleados cuiden y protejan la relación de MC con el cliente, para ello se actuará de la forma más profesional posible vigilando y respetando siempre los intereses de ambas partes.

Del mismo modo el empleado velará por la satisfacción del cliente y comunicará cualquier indicio de la no satisfacción del mismo o presunto deterioro de la relación.

MC y sus empleados se comprometen a ofrecer una calidad de servicios y productos igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

Las actividades de marketing y ventas deben fundarse en la superior calidad de los productos y servicios que MC tiene que ofrecer, y competirá en el mercado basándose en los méritos de sus productos y servicios.

MC garantizará la confidencialidad de los datos de sus clientes, comprometiéndose a no revelarlos a terceros, salvo consentimiento del cliente o por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La captación, utilización y tratamiento de los datos de carácter personal de los clientes deberán realizarse de forma que se garantice el derecho a su intimidad y el cumplimiento de la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

Los empleados de MC que, por su actividad, accedan a datos de carácter personal de los clientes, deberán mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal en la medida en que resulte aplicable.

En la relación con el cliente, todos los trabajos y tareas que contratadas y entregadas a este son autoría única de MC aun cuando el trabajo haya sido realizado total o parcialmente por un tercero o un suministrador externo. No pudiendo el empleado en ningún caso comunicar la forma en la que se han realizado los trabajos.

ARTICULO 32 LOS PROVEEDORES

MC considera a sus proveedores, contratistas, suministradores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

MC asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código de Conducta.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores, suministradores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

MC adecuará los procesos de selección de proveedores, suministradores y empresas colaboradoras a criterios de objetividad e imparcialidad y evitará cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores, contratistas y suministradores en un proceso de selección serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo consentimiento de los interesados, o por obligación legal, o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas y siempre previa comunicación a la dirección de MC .

Los empleados de MC que accedan a datos de carácter personal de proveedores y suministradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter personal, en la medida en que resulte aplicable.

La información facilitada por los empleados de MC a los proveedores y suministradores será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

ARTICULO 33 RELACIONES DE LOS EMPLEADOS CON CLIENTES Y SUMINISTRADORES

Los empleados evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial a los empleados que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros, productos o servicios y a los que decidan las condiciones económicas de las operaciones con clientes.

Los empleados no podrán percibir ninguna clase de remuneración o gratificación procedente de clientes o de proveedores de MC ni, en general, aceptar cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia del empleado dentro de MC .

En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso las normas de transparencia, información y protección, así como los derechos reconocidos a los clientes por la legislación sobre protección de datos de carácter personal, servicios de la sociedad de la información y demás disposiciones aplicables.

Los empleados de MC se comprometen al cumplimiento de los procedimientos internos establecidos para los procesos de adjudicación, incluidos, especialmente, los referidos a la homologación de proveedores y suministradores.

ARTICULO 34 RELACIONES CON LA COMPETENCIA

En la actividad comercial MC se sirve de sus capacidades, sus virtudes y su experiencia y siempre se tratará de evitar la comparación con la competencia o los comentarios negativos sobre ésta.

MC se compromete a competir en los mercados de forma leal y no realizará publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.

La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

Se ha de tener presente que la competencia es parte esencial de cualquier economía de mercado y los competidores de un momento pueden ser aliados o socios en otros momentos. Por ello se ha de tratar a los competidores con la máxima educación y decoro.

MC cumplirá la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

ARTICULO 35 RELACIONES CON LA SOCIEDAD EN GENERAL

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Salvo en ejecución de acuerdos debidamente adoptados por la dirección general de MC respetando en todo caso los principios y pautas de conducta contenidos en el Código de Conducta, los empleados se abstendrán de realizar con cargo a la compañía aportaciones, ni siquiera en forma de préstamo o anticipo, a partidos políticos, autoridades, organismos, Administraciones Públicas e instituciones en general.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, se informará a la Dirección de MC previamente a la aceptación de cualquier cargo público.

La información económico-financiera de MC , en especial las cuentas anuales, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que sean aplicables. A estos efectos, ningún empleado ocultará o distorsionará la información de los registros e informes contables de MC , que será completa, precisa y veraz.

La falta de honestidad en la comunicación de la información, tanto al interior de como al exterior, contraviene el Código de Conducta. Se incurre también en falta de honestidad al entregar información incorrecta, organizarla de forma equívoca o intentar confundir a quienes la reciben.

ARTICULO 36 POLÍTICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

MC manifiesta su firme compromiso con los principios de la Responsabilidad Social Corporativa como marco integrador de sus políticas y actuaciones con los empleados, clientes, proveedores y suministradores, accionistas y todos los grupos de interés con los que se relaciona.

En este sentido, MC adopta una ética empresarial responsable que permite armonizar la creación de valor para sus accionistas con un desarrollo sostenible que contemple como principales objetivos la protección del medio ambiente, la cohesión social, el respeto a la diversidad cultural y los principios y costumbres de las comunidades en que desarrolla sus actividades, el desarrollo de un marco favorable de relaciones laborales y la comunicación constante con los diferentes colectivos relacionados con la compañía en orden a atender sus necesidades y expectativas.

Las relaciones de la compañía con las autoridades, organismos reguladores y las administraciones, estarán guiadas por el respeto institucional, el cumplimiento de la legalidad y las normas de régimen interno y los principios de cooperación y transparencia.

APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente código ético ha sido formulado y revisado por el Consejo de Administración y aprobado en junta general con fecha 11/09/2020, entrando por tanto en vigor al día siguiente de su publicación.

Por ello se ordena la difusión del mismo y se manda cumplir y hacer cumplir el mismo a todas las personas que integran la compañía sin excepción alguna.

Santiago de Compostela, a 11 de
Septiembre de 2020

Por MC , GALLEGA DE
MAMPARISMO, S.L.

Manuel Ángel Pedrares Ramos
Administrador