



ANEXO III

Código Ético

Ámbito: **Grupo SILAM** · Edición: **3**

ELABORACIÓN	REVISIÓN	APROBACIÓN
OFICIAL DE CUMPLIMIENTO	ÓRGANO DE CONTROL	DIRECCIÓN

EDICIÓN	FECHA	MODIFICACIÓN
1	4-11-22	Revisión General por Norgestion
2	9-10-23	Adecuación a normativa
3	29-09-26	Refuerzo de las medidas de prevención del riesgo de trabajo forzoso y dependencia económica

Índice

1.	Preámbulo	3
2.	Relaciones exteriores	3
a.	Donativos, beneficios u otros provechos	3
b.	Relaciones con los clientes	4
c.	Relaciones con los proveedores	5
d.	Relaciones con los socios	6
e.	Relaciones con gobiernos e instituciones públicas	6
f.	Relaciones con organizaciones políticas y sindicales	8
g.	Relaciones con órganos de información	9
h.	Competencia	9
i.	Patrocinios	10
3.	Recursos Humanos	10
a.	Selección, valoración y formación profesional	10
b.	Igualdad de oportunidades	11
c.	Ambiente de trabajo	11
d.	Actividades compatibles e incompatibles	11
e.	Utilización de equipos e instalaciones de la empresa	12
f.	Substancias alcohólicas y estupefacientes; tabaco	13
g.	Trabajo infantil	13
h.	Trabajos forzados	13
i.	Remuneración justa	13
j.	Horario de trabajo	14
4.	Conflicto de intereses	14
5.	Políticas de empresa	14
a.	Salvaguardia del Medio Ambiente	14
b.	Protección de la salud y seguridad en los lugares de trabajo	15
c.	Propiedad intelectual y desarrollo de nuevos productos	15
d.	Derechos de copyright	16
e.	Responsabilidad social y solvencia	16
6.	Información y confidencialidad	17
a.	Información relativa a la empresa	17
b.	Uso de información confidencial de terceros	17
c.	Protección de datos personales	18

1. Preámbulo

El presente documento toma como referencia el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Carta Internacional de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

2. Relaciones exteriores

a. Donativos, beneficios u otros provechos

En el ejercicio de sus funciones, se prohíbe a los empleados, responsables y miembros de la administración de la empresa, ni siquiera en pro o en interés de la empresa, ofrecer o conceder a terceras personas y aceptar o recibir de terceras personas, directa o indirectamente -ni siquiera con ocasión de festividades-, donativos, beneficios u otros provechos no autorizados -ni siquiera bajo forma de sumas de dinero, bienes ni servicios de clase ninguna-, excepción hecha de donativos de valor módico que formen parte de las prácticas normales -y expresamente las comidas-, inscribibles dentro de relaciones normales de cortesía comercial, y, en cualquier caso, que no puedan dar la impresión, en la otra parte o bien en personas ajenas e imparciales, de que vayan dirigidos a conseguir o conceder ventajas indebidas, o bien tales que den la impresión de ilegalidad o inmoralidad.

La persona perteneciente a la empresa, que reciba donativos u ofrecimientos de donativos no conformes con lo hasta aquí explicado deberá informar de ello inmediatamente y por escrito a su responsable, en el caso de tratarse de empleados, y al Órgano de Control, en caso de que se trate de un responsable destacado de la empresa; de este modo se podrán adoptar las medidas oportunas y a continuación dicha comisión podrá emitir el prescriptivo comunicado final.

En todo caso se prohíbe a la persona perteneciente a la empresa solicitar que se le ofrezcan o concedan, así como pedir la admisión o la recepción de donativos del tipo que fuere, incluido los de valor módico.

Todo empleado que, en el ejercicio de sus funciones, estipule contratos con terceras personas deberá evitar que dichos contratos prevean o impliquen donativos que conlleven la violación del presente Código.

b. Relaciones con los clientes

Los clientes constituyen parte integrante del patrimonio empresarial de la empresa, que mantendrá relaciones con clientes que respeten los principios fundamentales y —teniendo en cuenta su ordenamiento jurídico, social, económico y cultural de referencia— las normas del presente Código.

Para consolidar la estima y, en consecuencia, la fidelidad de los clientes, las relaciones con los mismos deberán establecerse por parte de cada uno de los empleados y miembros de la empresa de acuerdo con criterios de legalidad y moralidad, respetando los principios de profesionalidad y honorabilidad.

Para ello, las personas pertenecientes a la empresa deberán desempeñar sus actividades ante los clientes con honestidad, lealtad y transparencia.

En particular, deberán:

- i. observar los procedimientos fijados por la empresa respecto a las relaciones con los clientes;
- ii. No realizar un uso malintencionado de los datos de los mismos, utilizándolos para los exclusivos fines para los que se recopilan y de acuerdo con el nivel de acceso consentido por la Entidad prohibiéndose expresamente su venta o cesión a terceros. Queda prohibido, salvo autorización en contrario por parte de la dirección, el acceso a los datos de un cliente por parte de un comercial cuando el dato al que se tiene acceso no resulte necesario para los fines propios del uso de la misma, sobre todo con relación a las fórmulas del producto final que les son propias;
- iii. proporcionar información rigurosa y precisa a los clientes en relación con los bienes y servicios prestados por la compañía; en particular se tendrá especial cuidado en trasladar mediciones y datos sobre productos correctos conforme a los instrumentos adecuados y al conocimiento científico apropiado;
- iv. no realizar declaraciones falsas ni engañosas en la venta o comercialización de sus productos y servicios. En particular se procurará disponer de datos de viabilidad suficientes antes de ofrecer acometer algún producto o proceso nuevo y contar con la comunicación adecuada entre el departamento que lo comercializa y el que tenga los datos para verificar si el mismo es factible; y,
- v. No ofrecer beneficios o cualquier clase de ventaja personal que no guarde relación con el producto o servicio que se comercializa a quien pueda decidir o influir en la obtención de un nuevo contrato. Se exceptúan aquellas situaciones propias de las normas sociales normales o de cortesía como las comidas o similares siempre y cuando se encuentren dentro de los parámetros lógicos y que en cada momento vengán determinados por la Organización y sean comunicadas consecuentemente.

Las promociones de los productos y servicios de la empresa deberán ser justas, rigurosas, y coherentes con las leyes vigentes. Si se efectúan comparaciones con productos y servicios de la competencia, estas deberán ser ponderadas, rigurosas y verificables.

Los datos de los clientes deberán ser comprobados mediante la visualización de los correspondientes medios legales a los efectos de constatar su realidad y cumplimiento de la Ley. En particular se realizará una especial verificación, conforme a los parámetros que en cada momento se dispongan, de aquellos clientes nuevos, especialmente aquellos cuyas sedes o nacionalidades se encuentren fuera de la Unión Europea y siempre en los casos que se pueda comercializar productos que se encuentren relacionados con armas o material bélico de cualquier clase.

c. Relaciones con los proveedores

La empresa mantendrá relaciones con proveedores que respeten los principios fundamentales y, teniendo en cuenta su ordenamiento jurídico, social, económico y cultural de referencia, las normas del presente Código.

Asimismo, la compañía seleccionará a sus proveedores de forma ecuaníme e imparcial y conforme a los procedimientos que internamente se elaboren a tales efectos.

Las personas pertenecientes a la empresa se atenderán a los procedimientos de selección y adjudicación de los proveedores establecidos por las directivas empresariales, así como a los procedimientos de transparencia pública aplicables de conformidad con la normativa vigente, excepción hecha de los encargos caracterizados por el *intuitu personae*, que se valorarán en cada caso concreto, en las relaciones de adjudicación de contratas, suministros, aprovisionamiento o prestación de bienes o servicios a la compañía.

A mayor abundamiento, las personas pertenecientes a la empresa, en el ámbito de sus funciones, deberán observar las siguientes normas:

- i. cada empleado deberá comunicar a su responsable, y cada uno de los responsables o miembros destacados de la empresa deberá comunicar al Órgano de Control, todo interés personal en la realización de sus funciones que pueda comportar que surja algún conflicto de intereses;
- ii. en caso de que concurran ofertas que estén en competencia, no se deberá favorecer ni obstaculizar a ningún proveedor y, en cualquier caso, los proveedores deberán ser comparados de manera correcta y leal, adoptando los necesarios criterios de evaluación y selección objetivos y aplicando fórmulas transparentes. Así pues, la persona perteneciente a la compañía no deberá impedir a los proveedores que se hayan presentado como candidatos y que cumplan con los

requisitos de cualificación requeridos en cada caso la posibilidad de adjudicarse la prestación del bien o servicio en cuestión; y,

- iii. se permite aceptar invitaciones de la otra parte sólo si el motivo y la magnitud de las mismas resultan adecuados y un eventual rechazo significa contravenir las normas de cortesía; en tales casos deberán ser comunicadas a la Organización.

Asimismo, se deberá exigir a los proveedores que se respeten las disposiciones legales en sus respectivos ámbitos de actividad económica con relación a los servicios que prestan a la empresa y en particular con relación a los delitos relacionados con la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

d. Relaciones con los socios

La empresa puede participar en iniciativas empresariales conjuntamente con otros sujetos, a través de la constitución de asociaciones de empresas para realizar un bien o servicio, mediante la compra de participaciones en sociedades en las que se encuentren presentes otros socios o la simple inversión común con terceros-. Si excepcionalmente se llevara a cabo una actuación de dicho tipo, el órgano de administración de la Entidad tendrá que someter dicha decisión al Órgano de Control, que elaborará un dictamen preceptivo –no vinculante-, otorgando o denegando el visto bueno. Dicho dictamen se elaborará de acuerdo a los siguientes parámetros:

- i. establecer relaciones sólo con asociados y socios que gocen de una reputación comercialmente fiable, que se inspiren en principios éticos comparables a los de la Sociedad y trabajen en la línea del Código;
- ii. asegurar la transparencia de los acuerdos y evitar la estipulación de pactos o acuerdos secretos contrarios a la ley;
- iii. notificar oportunamente al organismo correspondiente de la empresa todo comportamiento que resulte contrario al Código por parte de la sociedad participada, de la asociación de empresas, de un asociado o de un socio; y,
- iv. prohibición expresa de favorecer a los directivos/gestores de la empresa, sus sociedades o allegados en detrimento de terceros que resulten más beneficiosos para la actividad que se pretende promover conjuntamente.

e. Relaciones con gobiernos e instituciones públicas

Las relaciones con las instituciones públicas serán competencia de los miembros de la empresa autorizados para ello o bien de las personas en quien estos deleguen, en cumplimiento de las normas del

presente Código, así como del estatuto de la Sociedad y las leyes especiales, con particular atención a los principios de transparencia y eficiencia.

En todo caso, será obligatorio que para la firma de cualquier contrato con la Administración Pública (ya sea local, autonómica, nacional o internacional), que supere la cantidad de 200.000 euros, previamente el Órgano de Control analice el mismo, y a tal efecto, emita un informe preceptivo –aunque no vinculante–, sobre la pertinencia de su firma.

Igualmente, en las relaciones que los miembros de la empresa mantengan con la Administración Pública, incluso a través de terceras personas, deberán observarse los siguientes principios:

- i. Se actuará siempre respetando plenamente la ley y las correctas prácticas comerciales; queda prohibido de manera expresa obrar obedeciendo a comportamientos tales que, para beneficiar a la Sociedad o perseguir el interés de la misma, sean susceptibles de constituir delito. Se prohíbe la manipulación de la información ofrecida a las instituciones u organismos públicos, especialmente cuando se trate de obtener subvenciones o financiación pública de cualquier índole.
- ii. Cuando se estén desarrollando negociaciones, cursando solicitudes o se estén manteniendo relaciones con la Administración Pública, los empleados y demás personal que opere por cuenta de la Sociedad evitarán tratar de influir de forma impropia en decisiones o intentar inducir a la realización de acciones contrarias a los deberes profesionales de los funcionarios (incluidos los que negocian o toman decisiones en nombre de la Administración Pública), directivos o empleados de la Administración Pública o de sus parientes, cónyuges o allegados, aun cuando de ello se derive algún beneficio para la Sociedad.

A título de ejemplo y sin voluntad de exhaustividad en la descripción, los miembros de la empresa no deberán, ni directa ni indirectamente:

- considerar ni proponer oportunidades de trabajo ni comerciales que puedan beneficiar a empleados de la Administración Pública a título personal;
- ofrecer o proporcionar de modo alguno dinero, regalos u obsequios;
- ejercer presiones ilícitas o prometer objetos, servicios o prestaciones de naturaleza alguna;
- presentar declaraciones falsas a organismos públicos nacionales o comunitarios con el fin de obtener fondos públicos, contribuciones o financiaciones ventajosas o bien para lograr concesiones, permisos, licencias o demás autorizaciones administrativas;

- alterar el funcionamiento de sistemas informáticos o telemáticos o manipular los datos que estos contengan con el objeto de conseguir un provecho injusto ocasionando perjuicios a la Administración Pública;
- destinar sumas recibidas por organismos públicos a título de fondos, contribuciones o financiaciones con fines distintos de aquellos para los que fueron asignadas; y,
- requerir o conseguir información reservada que pueda lesionar la integridad o la reputación de ambas partes.

(A efectos de lo que aquí se está describiendo no se considerarán donativos aquellos regalos convencionales de valor módico que guarden las debidas proporciones con cada situación).

Se cumplirá en cada caso con las disposiciones vigentes en materia fiscal debiendo solicitar el asesoramiento pertinente a los efectos de realizar una actuación que no consista en la mera declaración de la Entidad de los impuestos vigentes; comprendiéndose entre las mismas los cambios de forma societaria que lleven aparejados cambios en la tributación.

En particular, se solicitará un informe preceptivo al Órgano de Control sobre cualquier cambio en la estructura de la empresa, así como sobre cualquier decisión que suponga un cambio en la estrategia de Grupo con relación al destino de los beneficios.

Asimismo, también se solicitará un informe preceptivo al órgano de control cuando se tomen decisiones acerca de los denominados precios de transferencia entre sociedades de grupo –servicios prestados entre las mismas- así como la asistencia financiera y sobre cualesquiera otras cuestiones que suscitará dudas con relación a la tributación que entra dentro del ámbito de un eventual delito fiscal por cuota.

A tales efectos, el órgano de control deberá disponer de un informe de un experto en materia de derecho fiscal para emitir su dictamen.

f. Relaciones con organizaciones políticas y sindicales

De las relaciones con las organizaciones políticas y sindicales se ocuparán los miembros de la empresa autorizados para ello, o bien las personas en quienes estos hayan delegado, observando las normas del presente Código, así como del Estatuto de la Sociedad y de las leyes especiales, prestando una particular atención a los principios de imparcialidad e independencia, tanto en el ámbito nacional como internacional.

Asimismo, se prohíbe a cualquier miembro de la empresa, que en nombre o por cuenta de la misma, entregue donaciones o aportaciones destinadas a un partido político, federación, coalición o agrupación de electores, por sí o por persona interpuesta, cualquiera que sea el importe.

g. Relaciones con órganos de información

De las relaciones con la prensa, la televisión y los medios de comunicación de masas en general, tanto nacionales como extranjeros, se ocuparán los miembros de la empresa autorizados para ello, o bien las personas en quienes estos hayan delegado.

Todas las intervenciones de comunicación exterior deberán ser previamente autorizadas de acuerdo con los procedimientos empresariales vigentes en cada momento.

h. Competencia

Cada uno de los miembros de la empresa deberá respetar la normativa en materia de competencia desleal y antitrust.

Con el fin de prevenir violaciones de la susodicha normativa, los empleados tienen la obligación de señalar a su responsable, y los responsables tienen la obligación de señalar al Órgano de Control, los comportamientos que tengan por objeto o por efecto impedir el juego de la libre competencia en el mercado, como por ejemplo y sin voluntad exhaustiva:

- i.** el establecimiento de relaciones con los competidores de la empresa para pactar precios de compra o venta, cantidades u otras condiciones contractuales;
- ii.** la estipulación de acuerdos o pactos, incluidos los meramente verbales, de no competencia con competidores de la compañía; y,
- iii.** acuerdos para la participación en licitaciones o bien para el reparto de mercados o fuentes de aprovisionamiento (incluso en referencia a clientes, territorios o programas de producción).

La venta de los productos y servicios de la empresa deberá darse únicamente gracias a sus méritos y a las ventajas que ofrecen. El presente Código de conducta no permite denigrar de manera falsa a los competidores ni tampoco sus productos ni servicios. La Sociedad reconoce que la competencia es un elemento fundamental para el desarrollo y el progreso económico y social del país.

De conformidad con esta convicción, en el desempeño de su actividad, vela por que se respeten las condiciones generales para la libertad de empresa, permitiendo a los operadores económicos el acceso al mercado y competir disfrutando de igualdad de oportunidades, y salvaguarda a sus clientes, favoreciendo la contención de los precios y la mejora de la calidad de los servicios que derivan del libre juego de la competencia.

La Sociedad no negará, ocultará ni retrasará la transmisión de la información que le sea requerida por las autoridades que velan por la libre competencia y los órganos de regulación en el ejercicio de sus tareas de inspección y colaborará activamente en el desarrollo de los procedimientos de instrucción.

Asimismo, cada uno de los miembros de la empresa se obliga a no llevar a cabo accesos no consentidos en los dispositivos de un competidor con el fin de obtener datos confidenciales de éste, ni la empresa permitirá que un nuevo miembro de la misma facilite datos confidenciales de la competencia por provenir de la misma.

i. Patrocinios

Los patrocinios de los que la empresa obtiene publicidad no se consideran donaciones, tampoco se consideran donaciones las contribuciones a asociaciones ni las cuotas de asociación en organizaciones que sirvan a intereses empresariales.

Patrocinar significa cualquier contribución realizada por la empresa, en dinero o especie, a un evento organizado por un tercero como contraprestación por la oportunidad de anunciar la marca, por ejemplo, mostrando el logotipo, siendo mencionado en los mensajes de apertura o cierre, en la participación de un ponente en un debate, así como en las entradas a un evento.

Todas las contribuciones de patrocinio deben ser transparentes, conformes a un acuerdo escrito, para objetivos empresariales legítimos y proporcionado con la contraprestación ofrecida por el organizador del evento. Las contribuciones no se pueden prometer, ofrecer ni realizar para asegurar ventajas competitivas injustificables para la empresa o para algún otro objetivo inadecuado, y no pueden realizarse con eventos organizados por personas u organizaciones con objetivos incompatibles con los principios corporativos de la empresa o que pudieran dañar su reputación.

3. Recursos Humanos

a. Selección, valoración y formación profesional

Los recursos humanos constituyen un elemento esencial en el que la compañía basa la persecución de sus objetivos.

En la selección y la gestión del personal, la empresa adoptará criterios de mérito, competencia y evaluación de las capacidades y potencialidades individuales con respecto a los perfiles profesionales y las aptitudes requeridas por la compañía.

Dada la importancia que para la formación de la voluntad de la empresa - adopción y ejecución de decisiones- tiene una adecuada selección del personal, en cualquier proceso de esta índole, se deben

garantizar altos estándares éticos, de manera singular en la contratación y promoción de directivos, jefes de departamento y en el nombramiento de nuevos miembros de los órganos de administración.

Además de la obligación de atender a los criterios de idoneidad fijados por la normativa sectorial y, en defecto de tales criterios, el personal responsable de la empresa en cuanto a contratación, deberá tener muy en consideración la trayectoria profesional del aspirante y rechazar a quienes, por sus antecedentes carezcan de la idoneidad exigible.

El personal será contratado a través de alguno de los contratos laborales contemplados por la normativa vigente y, en los casos previstos, aplicando la contratación colectiva.

No se permitirán condiciones laborales irregulares ni de trabajo en dinero no declarado a la Hacienda Pública.

La empresa fomentará y tenderá a desarrollar las competencias y capacidades de cada uno de los empleados, incluso por medio de la organización de actividades de formación y actualización profesional.

Cada uno de los miembros de la empresa desempeñará con diligencia dichas actividades y señalará la eventual exigencia de realizar actividades ulteriores o específicas para que la compañía pueda adoptar las iniciativas necesarias en ese sentido.

b. Igualdad de oportunidades

Uno de los objetivos de la empresa es consolidar un ambiente de trabajo caracterizado por la inexistencia de discriminaciones raciales, culturales, ideológicas, sexuales, físicas, morales, religiosas o de otra naturaleza y ofrecer a los empleados y miembros de la compañía igualdad de oportunidades.

Todas las personas pertenecientes a la empresa deberán colaborar en la consecución de dicho objetivo.

c. Ambiente de trabajo

Los miembros de la empresa colaborarán conjuntamente en la consecución de resultados comunes y se comprometen a crear un ambiente de trabajo sereno y respetuoso. Dentro del lugar de trabajo mantendrán una conducta de seriedad, orden y decoro.

La compañía exige que en las relaciones de trabajo internas no se den episodios de acoso ni de intolerancia.

d. Actividades compatibles e incompatibles

El desempeño de actividades colaterales por parte de los miembros de la empresa estará permitido siempre y cuando estas no vayan en detrimento del desarrollo por parte de los mismos de sus actividades laborales en favor de la compañía.

Las personas pertenecientes a la empresa, en cualquier caso, deberán abstenerse de desempeñar actividades colaterales (incluidas las no retribuidas) incompatibles con las obligaciones específicas por ellos contraídas con la compañía, siempre que ello se especifique contractualmente en los casos en los que la Compañía decida que procedan.

e. Utilización de equipos e instalaciones de la empresa

Los bienes empresariales, y en particular, las instalaciones, vehículos, y los equipos situados en los lugares de trabajo se utilizarán por razones de servicio, de conformidad con la normativa vigente. Dichos bienes se administrarán y utilizarán adecuadamente y se depositarán con orden cuando no estén en uso.

Los medios de propiedad de la empresa, entre ellos los equipos informáticos, cuentas de correo, redes de comunicaciones, que se facilitan al empleado, quedan dentro del ámbito de vigilancia del empresario, pudiendo éste adoptar las medidas que estime más oportunas para verificar el cumplimiento por parte del trabajador de sus deberes y obligaciones, aunque este control debe respetar la consideración debida a la dignidad del trabajador.

No está permitido en ningún caso el uso de los bienes de la empresa y, en particular, los recursos informáticos y de red, con fines contrarios a las normas legales, al orden público o a las buenas costumbres, así como tampoco para cometer o inducir a cometer delitos o, en cualquier caso, actos de odio racial, de apología de la violencia o que comporten la violación de derechos humanos.

No está permitido en ningún caso el uso de los bienes de la empresa con fines distintos a los propios de la actividad. Un uso distinto del expresado debe requerir autorización expresa del responsable correspondiente y dentro de los parámetros que en su caso se establezcan.

No está permitido en ningún caso el uso de los bienes de la empresa ni la entrada a las instalaciones en días no laborables salvo que exista autorización expresa del responsable correspondiente y dentro de los parámetros que en su caso se establezcan.

A ningún miembro de la empresa le está permitido efectuar grabaciones ni reproducciones audiovisuales, electrónicas, en papel ni fotográficas de documentos de la empresa, excepción hecha de los casos en que dichas operaciones se inscriban en el normal desempeño de los cometidos que le hayan sido confiados.

A ningún miembro de la Entidad le está permitido el acceso a un dispositivo que no le haya sido confiado previamente salvo con autorización expresa de su superior o de su titular. Tampoco se podrá usar la red –acceso a internet físico o vía wifi- para fines distintos de los propios de la actividad ni dentro de las reglas que se fijen ni se podrá facilitar claves de uso a personas ajenas a la empresa salvo por autorización individual, justificada y aprobada por el responsable en cada caso debiendo recuperarse el acceso cuando éste no resulte necesario.

Tampoco se podrán utilizar dispositivos personales en horario laboral que no hayan sido aprobados expresamente.

Está expresamente prohibida la manipulación de los aparatos de la empresa de medición o calibración o de cualesquiera otras máquinas o instrumentos que sirvan con el fin de realizar pruebas para obtener una muestra viable del producto que va a ser validado por el cliente. Queda expresamente prohibida la manipulación directa o indirecta de los resultados de tales pruebas por cualesquiera medios con el fin de falsear la información que reciba el cliente.

f. Substancias alcohólicas y estupefacientes; tabaco

Se prohíbe el uso de estupefacientes, así como el abuso de sustancias alcohólicas en los lugares de trabajo. Sin menoscabo de las disposiciones normativas en materia de tabaco en el ámbito laboral, la empresa prestará una atención especial a las exigencias de quienes soliciten que se les preserve del contacto con el tabaco como “fumadores pasivos” en el lugar de trabajo.

g. Trabajo infantil

La empresa se encuentra comprometida con la erradicación del trabajo infantil con el fin de evitar que ningún menor de edad realice trabajos peligrosos o que interfieran en su educación o desarrollo físico, mental, moral y social; y, en este sentido, dispone que todos sus empleados superen la edad estipulada en el que desarrolle algún tipo de actividad o, si esta no existiera o fuera contraria a los derechos infantiles básicos, los 18 años cumplidos.

h. Trabajos forzosos

La empresa se encuentra comprometida con la erradicación de los trabajos forzosos con el fin de evitar que a ninguna persona se le exija realizar ningún trabajo o servicio bajo la amenaza de cualquier pena y para el que no se ofrece voluntariamente; y, en este sentido, prohíbe la contratación fraudulenta, abusiva o en contra de la legislación de cualquier persona para la prestación de un trabajo o servicio a la empresa.

SILAM garantizará que cualquier anticipo salarial, préstamo o ayuda económica concedida a los trabajadores no genere situaciones de dependencia, coerción o limitación de los derechos laborales de las personas trabajadoras.

i. Remuneración justa

Todos los empleados de la organización dispondrán de una remuneración acorde con su trabajo, su responsabilidad y su grado de implicación en la misma dentro de los límites legales sin que en ningún caso pueda discriminarse a ninguna persona por razones de raza, sexo, religión, sindicación u opinión política o cualquier otra condición que les diferencie de los demás empleados.

j. Horario de trabajo

La Organización tratará de facilitar la conciliación en términos de horarios de todos los empleados dentro de los límites legales y convenios pertinentes.

4. Conflicto de intereses

Los miembros de la empresa, en el ejercicio de sus funciones, evitarán situaciones de conflictos de intereses.

A título meramente de ejemplo, se considerarán situaciones de conflicto de interés:

- i. la admisión de cargos sociales o el desempeño de actividades laborales de todo tipo para clientes o proveedores;
- ii. la aceptación de intereses económicos y financieros del empleado o de su familia en actividades de proveedores o clientes (como, por ejemplo, admisión de participaciones, directas o indirectas, en el capital social de dichas personas o empresas).

Toda situación potencialmente susceptible de generar un conflicto de intereses o, en cualquier caso, de perjudicar la capacidad del miembro de la empresa de tomar decisiones en beneficio de los intereses de la sociedad deberá ser comunicada de inmediato por parte del empleado a su responsable, o bien por parte del responsable al Órgano de Control, y determinará, para el miembro de la empresa en cuestión, la obligación de abstenerse de llevar a cabo acciones relacionadas o ligadas a dicha situación.

5. Políticas de empresa

a. Salvaguardia del Medio Ambiente

La salvaguardia del medio ambiente, la protección de los recursos naturales, son objetivos prioritarios de la empresa.

Cada uno de los miembros de la compañía, en el desempeño de sus funciones y actividades, deberá contribuir a la persecución de resultados ejemplares en dicho ámbito. En particular la empresa dispondrá de personal adecuado para el cumplimiento de la normativa medioambiental y su adecuado conocimiento de la vigencia y aplicabilidad de las mismas.

La empresa contribuirá, en el desarrollo de su actividad, al fomento del desarrollo científico y tecnológico encaminado a la protección medioambiental y la salvaguardia de los recursos.

En el desempeño de su actividad todos los miembros de la empresa, en su respectivo ámbito de actuación, exigirán a terceros con los que se relacionen en su actividad que las actuaciones por ésta ordenadas se efectúen bajo las preceptivas licencias medio ambientales y urbanísticas y se asegurarán de que el desempeño de dicha actividad de la empresa se realiza con respeto a la normativa en vigor de aplicación a las mismas.

La empresa respetará -y exigirá a los terceros con los que se relacione- que respeten las normas medioambientales que les sean aplicables. Todos los miembros de la empresa están obligados a cumplir con las disposiciones, recomendaciones u órdenes que cursan los responsables de velar por el cumplimiento de la normativa medioambiental en la empresa.

b. Protección de la salud y seguridad en los lugares de trabajo

La responsabilidad de cada uno de los miembros de la empresa para con sus compañeros de la misma, los obliga moralmente a comportarse con el máximo rigor en la prevención de riesgos de accidente. Para ello, la planificación técnica de los lugares de trabajo, los equipos y los procesos ha de ser planteada con el mayor de los respetos hacia la normativa vigente en materia de seguridad e higiene en el trabajo.

Cada uno de los miembros de la empresa deberá prestar la máxima atención en el desempeño de su actividad, observando estrictamente todas las medidas de seguridad y prevención establecidas para evitar cualquier posible riesgo, tanto para sus colaboradores y colegas como para sí mismo.

c. Propiedad intelectual y desarrollo de nuevos productos

La salvaguarda de la propiedad intelectual e industrial de la empresa, incluidas patentes, secretos industriales, secretos de empresa, marcas, signos distintivos, conocimientos técnicos y científicos, know-how y competencias adquiridas en el desempeño de las actividades de la empresa, es fundamental para mantener la ventaja competitiva de la empresa. Los empleados deberán definir, proteger, mantener y defender los derechos de la compañía en todos los ámbitos de propiedad intelectual y comercialmente relevantes y deberán ejercer tales derechos de manera responsable.

Las herramientas proporcionadas por la empresa (entre otras, equipos informáticos, cuentas de correo electrónico: xxx@silam.com y/o xxx@dicoinsa.com) se encuentran monitorizadas y son de uso exclusivo profesional dentro del ámbito de la empresa.

Además de salvaguardar los derechos de propiedad intelectual/industrial de la empresa, deberán asimismo respetar los derechos de propiedad intelectual/industrial de los demás actores del mercado. En particular se deberá utilizar, especialmente en el desarrollo de nuevos procesos o productos, de información que no vulnere derechos registrados de terceros.

Ningún empleado puede registrar o disponer de la propiedad intelectual/industrial de la compañía ni ejecutar acuerdo alguno o disponer autónomamente de dicha propiedad sin el consentimiento expreso por escrito de las unidades centrales especializadas de la compañía competentes en estos asuntos.

El responsable de la propiedad industrial de la compañía deberá documentar fehacientemente todos los registros llevados a cabo en nombre de la compañía, documentación que deberá estar a total disposición del Consejo de Administración.

d. Derechos de copyright

La reproducción, distribución o modificación de materiales sujetos a copyright sin el consentimiento del propietario de los derechos es ilegal y está prohibida por este Código, con la salvedad de determinadas exenciones legales que tutelan el “uso ecuaníme”. La copia no autorizada de materiales sujetos a copyright puede constituir una violación susceptible de sanciones civiles y/o penales.

Si bien la violación del copyright suele comportar la copia no autorizada de publicaciones u otros materiales impresos, también puede incluir el uso no autorizado de fotografías e imágenes gráficas o diseños.

Generalmente los programas de software para ordenadores están protegidos por copyright y se suelen vender con acuerdos de licencia que limitan su empleo. Ningún director, empleado, trabajador ni representante podrá copiar softwares ni utilizarlos en ordenadores distintos, salvo que algún acuerdo de licencia lo contemple o alguna exención legal aplicable lo permita.

e. Responsabilidad social y solvencia

La responsabilidad social de la empresa, tanto si opera en el territorio nacional como si lo hacen en el extranjero, es un valor reconocido y compartido por la misma.

La empresa desempeña sus actividades con el máximo respeto por sus obligaciones sociales y morales y se propone contribuir, observándolas, al enriquecimiento del patrimonio económico, intelectual y social de cada uno de los países y comunidades en que desarrolla su actividad.

En particular, la empresa se encargará de poner todos los medios que resulten necesarios y cumplir la normativa en vigor con el fin de preservar la salud de los consumidores que reciban el producto o una parte del producto resultante del proceso productivo de la empresa.

Asimismo, los miembros de la empresa encargados de la contabilidad no realizarán ningún acto de manipulación para reflejar datos que no arrojen una imagen fiel de la misma. En concreto se prohíbe la manipulación del inventario.

Ningún miembro de la empresa realizará ninguna actuación que esté encaminada a situarla en una posición de insolvencia frente a sus acreedores. Se prohíbe el uso de efectivo en las transacciones, salvo que quede expresamente autorizado.

6. Información y confidencialidad

a. Información relativa a la empresa

La información reservada relativa a la empresa, recibida o procesada por el miembro de la misma en el desempeño de su actividad en las relaciones con la sociedad no podrá, ni total ni parcialmente, ser utilizada, comunicada a terceras personas ni difundida con fines distintos de los institucionales.

Por información reservada se entienden todos los datos, conocimientos, actas, documentos, informes, apuntes, estudios, planos, dibujos, fotografías y cualquier otro material que concierna a la organización y los bienes de la empresa, los métodos de producción, las operaciones comerciales y financieras, las actividades de investigación y desarrollo, así como los procedimientos judiciales y administrativos relativos a la empresa.

En el caso de que un miembro de la empresa albergue dudas acerca del carácter de la información que está tratando, deberá realizar la consulta a su superior jerárquico.

La obligación de confidencialidad seguirá en vigor incluso después de la cesación de la relación con la empresa, de conformidad con la normativa vigente.

Todo material que contenga información confidencial deberá guardarse en lugares que queden fuera del acceso de personas no autorizadas.

Queda expresamente prohibida la extracción de información –incluyendo la vía fotográfica– de los dispositivos o de los lugares en que se almacene ya sean físicos o virtuales salvo autorización expresa.

b. Uso de información confidencial de terceros

La empresa desempeña su actividad empresarial asegurando a terceras personas (en especial, a los clientes) una comunicación plenamente respetuosa con la Ley, tratando de proporcionar, además, a todos los clientes la información más exhaustiva y ágil posible.

A los miembros de la empresa se les prohíbe servirse, tanto para el provecho de otros como para su propio beneficio, de información confidencial de terceros recibidas a causa de su cometido.

Los miembros de la empresa respetarán la confidencialidad de los documentos e informaciones de terceros tanto desde la perspectiva de los acuerdos de confidencialidad que se hubieren firmado como desde el respeto a la Ley y a las normas que en cada momento se establezcan por la empresa.

Queda expresamente prohibida la extracción de información –incluyendo la vía fotográfica– de los dispositivos o de los lugares en que se almacene información confidencial de terceros ya sean físicos o virtuales salvo autorización expresa.

Queda expresamente prohibido compartir o usar claves de dispositivos de terceros a los que se tenga acceso de forma consentida por ellos por razones empresariales salvo autorización expresa.

A estos fines, la Organización podrá prohibir el uso de dispositivos personales en las dependencias de la empresa o de terceros.

c. Protección de datos personales

En el desempeño de sus actividades, la empresa tratará los datos personales de sus miembros y de terceras personas conforme a lo dispuesto en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.

Asimismo, la empresa exige a todas las personas pertenecientes a la misma que se comprometan a gestionar los datos personales a que tengan acceso en el ejercicio de sus funciones de conformidad con la normativa vigente en cada momento, en especial, a la Ley de Protección de datos y a la documentación que recoge la aplicación de dichas disposiciones en la Compañía.

Con ese fin, el tratamiento de datos personales sólo le estará permitido al personal autorizado, de conformidad con las normas y procedimientos internos de la compañía, establecido de acuerdo con la normativa vigente, y en especial, con Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.