



## Código Ético PRSC-100-04

<b>1</b>	<b>Histórico de revisiones.....</b>	<b>2</b>
<b>2</b>	<b>Objetivo .....</b>	<b>2</b>
<b>3</b>	<b>Campo de aplicación .....</b>	<b>2</b>
<b>4</b>	<b>Flujograma del proceso.....</b>	<b>2</b>
<b>5</b>	<b>Nuestros valores .....</b>	<b>3</b>
<b>6</b>	<b>Código Ético.....</b>	<b>3</b>
6.1	Principios y compromisos universales asumidos por GRUPO INMAPA.....	3
6.2	Obligaciones de la Dirección.....	4
6.2.1	Cumplimiento del Código Ético.....	4
6.2.2	Respeto a la legislación vigente .....	4
6.2.3	Políticas de seguridad y salud .....	4
6.2.4	Políticas de medio ambiente y desarrollo sostenible.....	4
6.2.5	Cumplimiento de los derechos laborales.....	5
6.2.6	Igualdad de oportunidades .....	5
6.2.7	Libertad de asociación y negociación colectiva.....	5
6.2.8	Prevención del blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas .....	5
6.2.9	Protección de la libre competencia.....	6
6.2.10	Colaboración con el entorno.....	6
6.3	Obligaciones de la plantilla .....	6
6.3.1	Conocimiento y cumplimiento de las normas .....	6
6.3.2	Comunicación de las irregularidades.....	6
6.3.3	Prevención de la corrupción, el soborno y el tráfico de influencias .....	6
6.3.4	Prevención de actividades fraudulentas .....	7
6.3.5	Evitar el conflicto de intereses .....	7
6.3.6	Respeto a las personas .....	8
6.3.7	Información confidencial .....	9
6.3.8	Rigor en el control, la fiabilidad y la transparencia .....	9
6.4	Obligaciones de los Proveedores .....	9
6.4.1	Materiales con minerales en zonas de conflicto .....	9
6.4.2	Lucha contra las falsificaciones .....	10
<b>7</b>	<b>Difusión y sensibilización .....</b>	<b>10</b>
7.1	Difusión interna .....	10
7.2	Difusión externa .....	10
7.3	Sensibilización .....	10
<b>8</b>	<b>Vigilancia del código ético .....</b>	<b>10</b>
8.1	Canal de denuncias .....	10
8.2	Coordinador/a de ética.....	12
8.3	Auditorías del Código ético .....	13
8.4	Comité de ética .....	13
8.5	Régimen disciplinario .....	14
<b>9</b>	<b>Registros .....</b>	<b>14</b>

<b>Elaborado:</b> Javier Rodríguez Vaquero <b>Función:</b> Responsable Dpto. Calidad, PRL y Medioambiente	<b>Revisado y aprobado:</b> Miguel Sagredo Meneses <b>Función:</b> Administrador
	
Firma y fecha 01/03/2024	Firma y fecha 01/03/2024

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 2/14
		Fecha:01/03/24

## 1 Histórico de revisiones

Edición	Fecha	Modificaciones
00	27/10/2020	Creación.
01	20/04/2021	Modificación para incluir los requisitos de la Ley Orgánica 3/2007 y Real Decreto 901/2020
02	14/06/2021	6.3.5 y 8.4
03	26/02/2024	Apdo 8 para incluir el canal de denuncias
04	01/03/2024	Inclusión de los términos identidad sexual, expresión de género o características sexuales Cambio de cantidad máxima de pago en metálico Inclusión de prevención de actividades fraudulentas

## 2 Objetivo

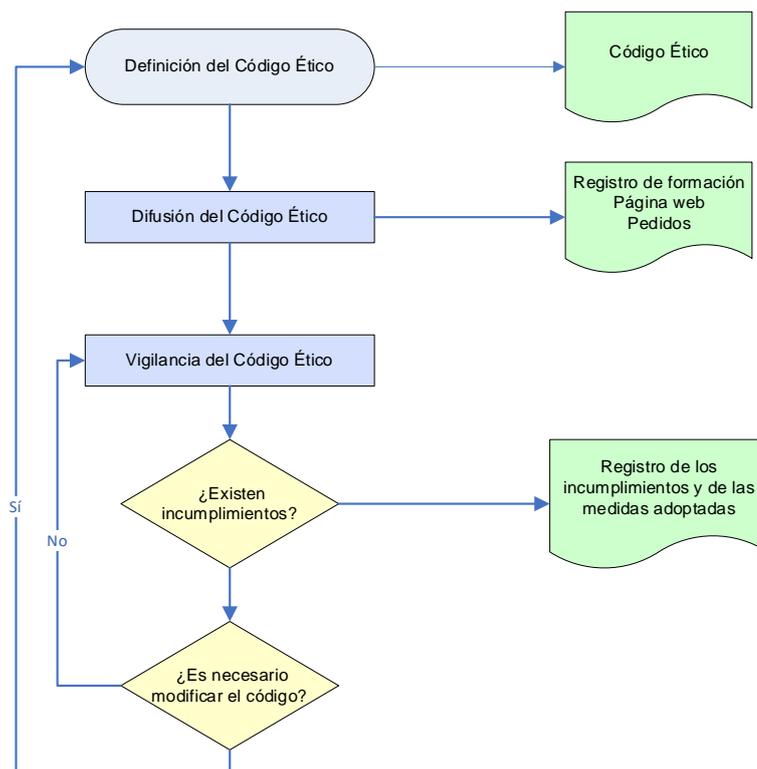
Este código tiene como objetivo definir los principios y los valores de carácter ético que GRUPO INMAPA asume en el desempeño de su misión y en las relaciones con sus grupos de interés.

Asimismo, engloba las pautas generales de conducta que todos los miembros de GRUPO INMAPA y sus proveedores deben aplicar en su trabajo.

## 3 Campo de aplicación

Este código es aplicable a todas las empresas del GRUPO INMAPA.

## 4 Flujograma del proceso



	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 3/14
		Fecha:01/03/24

## 5 Nuestros valores

### Honestidad

GRUPO INMAPA basa su negocio en una relación honesta tanto con sus clientes, proveedores y personal colaborador como con las demás partes interesadas.

### Humanidad

Las personas son el activo más valioso que posee GRUPO INMAPA, por eso las cuida con Políticas de Seguridad, Protección de Datos Personales, de Igualdad y de Prevención de acoso sexual y por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.

### Cooperación

GRUPO INMAPA se construye gracias a las aportaciones que hacen no solo su personal, si no también las de proveedores, clientes y otros grupos de interés.

### Contribución con el entorno

Favorecer la creación de valor en nuestro entorno, respetando el Medioambiente y apoyando iniciativas socioculturales en la medida que los recursos disponibles lo permitan.

## 6 Código Ético

### 6.1 Principios y compromisos universales asumidos por GRUPO INMAPA

GRUPO INMAPA asume los siguientes principios y/o compromisos:

- **10 Principios del Pacto Mundial.**

<http://www.pactomundial.org/category/aprendizaje/10-principios/>

- **Código de Conducta Business Social Compliance Initiative (BSCI).**

<http://www.bsci-intl.org/resources/code-of-conduct>

- **Programa Better Work (OIT).**

<https://betterwork.org/>

- **Agenda 21 para el Desarrollo Sostenible (Río De Janeiro, 1992).**

<http://www.un.org/spanish/esa/sustdev/agenda21/>

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 4/14
		Fecha:01/03/24

- **Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales**

[https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery\\_Spanish.pdf](https://www.oecd.org/daf/anti-bribery/ConvCombatBribery_Spanish.pdf)

- **Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (2005).**

<https://www.un.org/ruleoflaw/es/thematic-areas/governance/corruption/#:~:text=fue%20aprobada%20por%20la%20Asamblea,jur%C3%A4ddicamento%20vinculante%20contra%20la%20corrupci%C3%B3n.>

- **Corporate Social Responsibility. Unión Europea.**

[http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index\\_en.htm](http://ec.europa.eu/growth/industry/corporate-social-responsibility/index_en.htm)

- **Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos**

<https://www.justice.gov/criminal-fraud/foreign-corrupt-practices-act>

## 6.2 Obligaciones de la Dirección

### 6.2.1 Cumplimiento del Código Ético

Cumplir y hacer que todo el personal cumpla con este Código Ético estableciendo mecanismos de control como los descritos en el apartado 8.

### 6.2.2 Respeto a la legislación vigente

En Grupo INMAPA tenemos el compromiso de desarrollar nuestras actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente.

### 6.2.3 Políticas de seguridad y salud

La salud de las personas es un tema de suma importancia para GRUPO INMAPA por eso ha implantado un Sistema para le gestión de los riesgos laborales, que se encargue de eliminarlos, así como de poner medidas para minimizar aquellos que no haya sido posible.

### 6.2.4 Políticas de medio ambiente y desarrollo sostenible

La protección del medio ambiente y un desarrollo sostenible, teniendo en cuenta las consecuencias relacionadas con las consecuencias del cambio climático y la gestión del agua, son elementos clave dentro de la estrategia del GRUPO INMAPA. Para tal fin ha implementado un Sistema de Gestión Medioambiental acorde a la norma ISO 14001.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 5/14
		Fecha:01/03/24

### 6.2.5 Cumplimiento de los derechos laborales

GRUPO INMAPA se compromete a respetar todos los Derechos Humanos y Laborales de su personal y en particular aquellos que se establecen como fundamentales tal y como se definen en los Convenios de la OIT

GRUPO INMAPA rechaza cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio, según queda este definido en el Convenio 29 de la OIT

GRUPO INMAPA respeta los derechos de la infancia y rechaza el trabajo infantil, en cumplimiento de lo establecido en el Convenio 138 de la OIT de acuerdo con la edad mínima del marco legal del país. correspondiente. De esta manera no está permitido emplear a nadie que no tenga 16 años cumplidos.

GRUPO INMAPA trata a su personal de forma justa y equitativa, con dignidad y respeto, y paga a su plantilla de acuerdo con las normas legales aplicables, incluidos salarios mínimos, horas extraordinarias y beneficios sociales. El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal y las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

### 6.2.6 Igualdad de oportunidades

GRUPO INMAPA garantiza que no hay ningún tipo de discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, etnia, edad, sexo, estado civil, maternidad/paternidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social en ningún momento especialmente en:

- Los procesos de reclutamiento, contratación y formación
- Los ascensos, sueldos y beneficios
- En las transferencias y reducciones de personal

### 6.2.7 Libertad de asociación y negociación colectiva

GRUPO INMAPA reconoce el derecho de su plantilla a constituir, participar o afiliarse a sindicatos u organizaciones para la defensa y promoción de sus intereses, independientemente del ámbito donde se desarrollen sus operaciones.

Garantiza asimismo el respeto a la negociación colectiva, la libertad de opinión entre su personal y la protección a los representantes sindical.

### 6.2.8 Prevención del blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas

GRUPO INMAPA no permite, como norma general, los pagos y cobros en efectivo. Cualquier excepción, deberá estar convenientemente documentada y autorizada por la Dirección, en cualquier caso, inferior a 1.000 euros en los pagos a terceros, y respetando el cumplimiento de la legislación local vigente.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 6/14
		Fecha:01/03/24

No están permitidos pagos o cobros que estén fraccionados o estructurados para eludir alguno de los registros o comunicaciones sistemáticas en virtud de la legislación aplicable contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

GRUPO INMAPA se someterá a las auditorías contables exigidas por la legislación vigente.

### 6.2.9 Protección de la libre competencia

GRUPO INMAPA observa las reglas y principios de libre competencia en todos los mercados en los que opera, comportándose de forma honesta y leal, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de aquella.

### 6.2.10 Colaboración con el entorno

GRUPO INMAPA está comprometido con el entorno socio económico en el que se encuentra. Participará en programas de formación y en actividades que reporten un crecimiento empresarial del entorno.

También, dentro de sus posibilidades, colaborará con organizaciones benéficas, así como en la organización de eventos deportivos, sociales o culturales.

## 6.3 Obligaciones de la plantilla

### 6.3.1 Conocimiento y cumplimiento de las normas

La primera obligación del personal de GRUPO INMAPA es observar un comportamiento ético, cumpliendo con el código ético y con las normas internas y externas que lo desarrollan o que lo inspiran, por lo que queda prohibida cualquier actuación que vulnere la legalidad. La plantilla GRUPO INMAPA deben conocer suficientemente tanto las normas de carácter general como las específicas a su propia responsabilidad o función.

La conducta en el ámbito laboral del personal de GRUPO INMAPA debe ser ejemplar, ya que son representantes de la compañía y deben proteger su reputación no colaborando en acciones que puedan dañar su reputación.

### 6.3.2 Comunicación de las irregularidades

El personal de GRUPO INMAPA, así como el que colabora o se relaciona con la organización, debe poner en conocimiento de la compañía las irregularidades o incumplimientos del código de los que puedan tener conocimiento. Para ello, pueden hacer uso del canal de denuncias, establecido por la compañía para la notificación de incumplimientos.

### 6.3.3 Prevención de la corrupción, el soborno y el tráfico de influencias

El personal de GRUPO INMAPA no podrán aceptar, entregar, ofrecer o solicitar regalos u otras atenciones (viajes, comidas, invitaciones, etc...)

- Si no son acordes a la legislación vigente.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 7/14
		Fecha:01/03/24

- Si se realizan con la intención de influenciar para obtener beneficios indebidos, tratos de favor o ventaja empresarial.
- Si su conocimiento público incomoda al que lo entrega y/o al que lo recibe.

Los regalos no podrán sobrepasar el límite de 100€, si esto sucediese, se informará al Coordinador de Ética de GRUPO INMAPA para que el Comité de Ética estudie el caso. Está totalmente prohibido aceptar obsequios en metálico cualquiera que sea la cantidad.

Este apartado es aplicable también a las relaciones con los funcionarios públicos.

#### 6.3.4 Prevención de actividades fraudulentas

El personal de GRUPO INMAPA no podrá realizar acciones u omisiones de las mismas de forma intencionada diseñadas para engañar a otros, con el resultado de que la víctima sufra una pérdida y/o el autor obtener un beneficio.

Algunas de las actividades fraudulentas: son las siguientes:

- Falsificación o alteración de documentos (cheques, giros bancarios, facturas, acuerdos, etc.) o cuentas bancarias.
- Falseamiento de la información que figura en los documentos.
- Apropiación indebida de fondos, suministros o activos.
- Robo, desaparición o destrucción de activos.
- Impropiiedades en el manejo o notificación de dinero o transacciones financieras.
- Autorización o recepción de pagos por bienes no recibidos o servicios no prestados.
- Utilizar indebidamente los registros de la empresa y revelar información confidencial y reservada a terceros.

La realización de actividades podría traer como consecuencias potenciales, además del riesgo legal, el daño a la reputación, la pérdida de clientes y oportunidades de negocio.

#### 6.3.5 Evitar el conflicto de intereses

El personal del Grupo INMAPA está obligados a comunicar al Coordinador de Ética los conflictos de intereses que puedan existir entre ellos mismos —o personas a ellos vinculadas— y la Empresa.

Estos conflictos pueden darse en:

- el desarrollo de otras actividades profesionales.
- la toma de decisiones con otras empresas (compras, pedidos, contratos, etc.).
- tener que supervisar la labor o desempeño de otro trabajador.

Son personas vinculadas:

- El cónyuge o análogo.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 8/14
		Fecha:01/03/24

- Los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado o del cónyuge (o persona análoga) del empleado
- Los cónyuges o análogos de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del empleado

### 6.3.6 Respeto a las personas

El personal de GRUPO INMAPA, en todas sus relaciones laborales, tratarán a todas las personas de forma justa y sin discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, etnia, edad, sexo, estado civil, maternidad/paternidad, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social.

No está permitido ningún tipo de acoso, entendido como cualquier comportamiento o conducta, verbal o física, que tenga como objetivo o como consecuencia atentar contra su dignidad y que crea un entorno intimidatorio, degradante humillante u ofensivo afectando a su salud física o moral. Esto incluye los distintos tipos de acoso:

- **Sexual:** de naturaleza sexual.

Está prohibido en cualquier entorno relacionado con GRUPO INMAPA:

- El contacto físico deliberado y no solicitado o acercamiento físico excesivo o innecesario.
- Las insinuaciones, comentarios, gestos o comunicaciones sexuales.
- Las invitaciones, peticiones o demandas de favores sexuales.
- La difusión de información o rumores sobre la vida sexual de las personas.
- **Por razón de sexo:** en función del sexo de la persona.

Está prohibido en cualquier entorno relacionado con GRUPO INMAPA:

- Uso de conductas discriminatorias por el hecho de ser mujer u hombre, así como las formas denigrantes u ofensivas para dirigirse a personas de un determinado sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Evaluar el trabajo de las personas con menosprecio, de manera injusta o de forma sesgada, en función de su sexo, orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- **Laboral:** actos y conductas repetitivas y degradantes realizadas contra una persona por sus superiores y/o compañeros/as
- **Moral:** conducta, practica o comportamiento, realizada de forma intencionada, sistemática y prolongada en el tiempo en el seno de una relación de trabajo, que suponga directo o indirectamente un menoscabo o atentado contra la dignidad de la persona trabajadora, al cual se intenta someter emocional y psicológicamente de forma violenta u hostil y que persiga anular su capacidad, promoción profesional o su permanencia en el

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 9/14
		Fecha:01/03/24

puesto de trabajo, afectando negativamente al entorno laboral. Tales conductas revestirán una especial gravedad cuando vengan motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación y/o diversidad sexual.

### 6.3.7 Información confidencial

El deber de protección de la información y los datos para evitar accesos no autorizados es una obligación de todos como empleados se gestionan informaciones muchas veces confidenciales: de tipo económico, financiero, técnico, personal, comercial y administrativo (en soporte papel o digital), que tiene un gran valor para el GRUPO INMAPA y está sometida a acuerdos de confidencialidad, leyes de propiedad intelectual y de tratamiento de datos de carácter personal en las jurisdicciones en las que operamos.

Todas las personas que trabajan en el GRUPO INMAPA tienen la obligación de cumplir con las normas de la compañía relativas a la Seguridad de la Información y Protección de Datos vigente, así como de respetar las medidas que tenga implantadas para evitar que externos y empleados puedan tener acceso a información y/o datos para los que no están autorizados.

La obligación de confidencialidad persiste una vez terminada la relación con Grupo INMAPA.

### 6.3.8 Rigor en el control, la fiabilidad y la transparencia

La información del Grupo INMAPA debe ser elaborada con la máxima fiabilidad, cumpliendo la normativa aplicable y las normas de la compañía. Debe de ser custodiada y conservada de manera diligente de forma que se pueda rendir cuentas en todo momento de nuestras actuaciones.

## 6.4 Obligaciones de los Proveedores

Todos los proveedores que trabajen con GRUPO INMAPA deberán comprometerse a respetar los Derechos Humanos y Laborales de todos sus empleados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio.

También están obligados en cumplir las recomendaciones que se indican en este Código Ético.

Se transmitirá esta información en las Condiciones Generales de Compra de los pedidos efectuados.

### 6.4.1 Materiales con minerales en zonas de conflicto

Los materiales a entregar por el proveedor no deben incorporar de forma intencionada ninguno de los siguientes minerales: Columbita-Tantalita (Coltan), Casiterita (Estaño), Oro, Wolframio, o sus derivados, (denominados “minerales de zonas en conflicto” ), que sean necesarios para la fabricación o funcionalidad del material, en el sentido de .que los “minerales de zonas en conflicto” hayan sido incorporados de forma intencionada a los materiales a entregar tanto por el proveedor como por sus subcontratistas.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 10/14
		Fecha:01/03/24

Si los materiales pedidos contienen cualquier “mineral de zona en conflicto” el proveedor solo está autorizado a confirmar el pedido y suministrar el material si previamente ha llevado a cabo las indagaciones pertinentes acerca del país de origen (RCOI) que le permitan pensar que, de forma razonable

- El “mineral de zona en conflicto” procede de reciclado o de chatarra e informa de este hecho por escrito describiendo brevemente el RCOI y sus resultados, o que
- El “mineral de zona en conflicto” no proviene de la República Democrática del Congo o de países vecinos (países afectados), e informa por escrito de dicha circunstancia, describiendo asimismo el RCOI y sus resultados.

#### 6.4.2 Lucha contra las falsificaciones

Los proveedores sólo podrán utilizar materiales nuevos y genuinos, adquiridos a fabricantes o distribuidores de componentes o equipos originales (OCM, OEM). El proveedor desplegará este requisito en su cadena de suministro.

## 7 Difusión y sensibilización

### 7.1 Difusión interna

Todas las personas que integran el GRUPO INMAPA tienen la obligación de cumplir el presente, por lo tanto:

- tendrán este código disponible a través de GESINMAPA y GESAERO.
- recibirán una formación sobre el contenido de dicho código, quedando registro escrito de ello.

### 7.2 Difusión externa

Este código será difundido a través de la página web: [www.inmapa.com/codigoetico](http://www.inmapa.com/codigoetico)

A todos los proveedores se les informará de su obligado cumplimiento a través de las Condiciones Generales de Compra que se envían junto a los pedidos.

### 7.3 Sensibilización

La dirección de la empresa promoverá acciones de sensibilización para la plantilla realizando campañas sobre los diversos temas recogidos en este código.

## 8 Vigilancia del código ético

### 8.1 Canal de denuncias

GRUPO INMAPA pone a disposición una vía de comunicación, a través del correo electrónico: [canaldenuncias@inmapa.com](mailto:canaldenuncias@inmapa.com) o a través del formulario disponible en la siguiente dirección: <https://www.inmapa.com/canal-de-denuncias>, en el que se puede realizar la denuncia de forma anónima.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 11/14
		Fecha:01/03/24

Al hacer la comunicación, el informante deberá indicar un domicilio o correo electrónico para recibir las notificaciones. Si la denuncia es anónima y no tiene indicada forma de contacto no podrá recibir notificaciones sobre la misma.

Las personas denunciantes que lo realicen de forma anónima deben revisar y eliminar los metadatos de los archivos adjuntos que pudieran enviar con la denuncia.

También puede presentarse la denuncia de forma verbal por las siguientes vías:

- Enviando un archivo de voz en los canales anteriormente descritos
- Solicitando una reunión presencial que será realizada dentro del máximo de 7 días laborables desde su solicitud. Esta comunicación será grabada de la conversación en un formato seguro, duradero y accesible, o a través de una transcripción completa y exacta de la conversación realizada por el personal responsable de tratarla.

El uso de este canal es para:

- La comunicación de incumplimientos en relación con el Código Ético y el Plan de Igualdad, incluidos los casos de acoso sexual y por razón de orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales.
- Cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea siempre que:
  - Entren dentro del ámbito de aplicación de los actos de la Unión Europea enumerados en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión, con independencia de la calificación que de las mismas realice el ordenamiento jurídico interno;
  - Afecten a los intereses financieros de la Unión Europea tal y como se contemplan en el artículo 325 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE); o
  - Incidan en el mercado interior, tal y como se contempla en el artículo 26, apartado 2 del TFUE, incluidas las infracciones de las normas de la Unión Europea en materia de competencia y ayudas otorgadas por los Estados, así como las infracciones relativas al mercado interior en relación con los actos que infrinjan las normas del impuesto sobre sociedades o con prácticas cuya finalidad sea obtener una ventaja fiscal que desvirtúe el objeto o la finalidad de la legislación aplicable al impuesto sobre sociedades.
- Acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave. En todo caso, se entenderán comprendidas todas aquellas infracciones penales o administrativas

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 12/14
		Fecha:01/03/24

graves o muy graves que impliquen quebranto económico para la Hacienda Pública y para la Seguridad Social.

- Infracciones del Derecho laboral en materia de seguridad y salud en el trabajo.

Quedan fuera del ámbito de este canal las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos. Tampoco es la vía adecuada para reclamaciones de clientes.

Cualquier persona, sea parte de la plantilla, cliente, proveedor o de una tercera parte interesada de GRUPO INMAPA puede ponerse en contacto con GRUPO INMAPA usando este canal.

Se proporcionará la información específica y objetiva que sea necesaria, evitando, salvo que sea indispensable, facilitar datos personales que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, así como datos biométricos, datos relativos a la salud o datos relativos a la vida orientación e identidad sexual, expresión de género o características sexuales de personas físicas.

GRUPO INMAPA garantizará la máxima confidencialidad de las comunicaciones recibidas a través de este canal, así como el respeto a la intimidad y dignidad de las personas afectadas. En caso de facilitar los datos personales, no serán comunicados sin su consentimiento a las personas implicadas en los incumplimientos. Así mismo, todas las comunicaciones que contengan datos personales estarán sujetas al cumplimiento de la LOPD.

GRUPO INMAPA emitirá un acuse de recibo en los primeros 7 días laborables comunicando la recepción de la denuncia.

En todo momento se respetará la presunción de inocencia de las personas implicadas.

Queda estrictamente prohibido adoptar represalias contra cualquier persona que, de buena fe, ponga en conocimiento de GRUPO INMAPA, a través de este canal, incumplimientos del Código Ético, así como contra aquellos que puedan colaborar en la investigación o ayuden a resolverla.

La Dirección de la empresa será encargada de trasladar la información al Ministerio Fiscal con carácter inmediato cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito. En el caso de que los hechos afecten a los intereses financieros de la Unión Europea, se remitirá a la Fiscalía Europea.

## 8.2 Coordinador/a de ética

Sus funciones serán:

- Difundir el Código Ético en interno y garantizar que también esté disponible de forma externa.
- Recoger, analizar y dar respuesta a todas las comunicaciones del canal de denuncias y a los hallazgos en las auditorías.
- Proponer medidas cautelares a la Dirección como medidas de contención en las que se vea peligrar el respeto a las personas.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 13/14
		Fecha:01/03/24

- Convocar al Comité de ética para analizar las comunicaciones recibidas en el canal de denuncias.
- Actualizar este Código.
- Realizar un informe anual.

### 8.3 Auditorías del Código ético

Se integrará en el Plan de Auditorías de los procesos de la empresa la vigilancia del cumplimiento del código ético. Los hallazgos serán reportados al Coordinador de Ética.

### 8.4 Comité de ética

Este comité está compuesto por:

- Coordinador/a de ética.
- Una persona que designe la dirección de la empresa.
- Una persona que designe el Comité de Empresa.

No podrán formar de este comité la persona que denuncia ni la que es denunciada, así como personas que tengan conflicto de intereses con alguna de ambas personas. También es posible que ambas partes puedan pedir al comité la sustitución de alguno de los miembros, a través de un escrito argumentando los motivos. El comité estudiará la solicitud y si la considera adecuada se procederá a la sustitución de esa persona.

El Comité programará una reunión ordinaria al año si bien será convocado de manera extraordinaria cuando se reciba una comunicación en el canal de denuncias. Para asuntos relacionados con el Plan de Igualdad, será compuesto por miembros de la Comisión de Igualdad.

Se marca como objetivo que no pase más de 10 días desde la recepción de la denuncia hasta la convocatoria de este comité en los casos en los que haya indicios de no respeto a las personas. El comité tratará de resolverlo con la mayor diligencia y celeridad posible pudiendo proponer a la dirección medidas cautelares hasta la resolución de la denuncia.

La persona denunciante tendrá respuesta dentro de los 3 primeros meses naturales desde que recibió el acuse de recibo excepto en casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de 6 meses.

Las funciones de este comité son:

- Analizar y proponer medidas sobre las cuestiones recibidas a través del canal de denuncias y sobre los hallazgos encontrados en las auditorías que no hayan podido ser resueltas por el Coordinador de Ética.
- Comprobar que el Código Ético sigue cumpliendo su objetivo en relación a los valores de GRUPO INMAPA.

En todo momento se velará por la garantía de los derechos laborales y de la protección social de las víctimas, si las hubiese.

	<h2>Código Ético</h2>	<b>PRSC-100-04</b>
		Pág: 14/14
		Fecha:01/03/24

Se dejará documentadas las reuniones y los acuerdos tomados en este Comité. Estas actas serán distribuidas a la Dirección de la empresa.

### 8.5 Régimen disciplinario

La dirección aplicará las sanciones establecidas en el convenio colectivo para el sector de Industria Siderometalúrgica de Palencia y Provincia cuando se demuestre que se ha incumplido este código ético.

## 9 Registros

Registro	Forma de archivo	Responsable	Tiempo de archivo mínimo
Difusión interna del código ético	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años
Difusión externa código ético en página web	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años
Difusión externa código ético en pedidos a proveedores	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años
Comunicaciones realizadas en el canal de denuncias	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años
Informe anual	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años
Actas Comité de ética	Archivo informático	Coordinador de Ética	10 años