



INDUSTRIAS
METALÚRGICAS
DEL ENGRANAJE, S.L.



RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

INDUSTRIAS METALÚRGICAS DEL ENGRAJE SL

<i>CONTROL DE REVISIONES Y MODIFICACIONES</i>		
<i>Revisión</i>	<i>Fecha</i>	<i>Descripción de la modificación</i>
01	20/01/21	Lanzamiento
02	20/07/21	Revisión formato
03	26/09/23	Revisión

El principio de crecimiento y desarrollo sostenible de Industrias Metalúrgicas del Engranaje está basado en la mejora continua de servicio al cliente, es por esto, que no solo nos basamos en la calidad de nuestros productos y servicios, también prestamos una especial atención a la responsabilidad ambiental y social.

Con un modelo de negocio competitivo basado en la sostenibilidad y las preocupaciones éticas, sociales, medioambientales y económicas, creamos de forma activa, voluntaria y responsable los siguientes puntos:

- Código de Conducta
- Política Antisoborno
- Gestión ética

CÓDIGO DE CONDUCTA

1 OBJETO

Este Código de Conducta tiene por objeto definir el modo de comportamiento y actuación de INDUSTRIAS METALÚRGICAS DEL ENGRANAJE, S. L. (en adelante IMDEN) en cuanto a aspectos relacionados con el trabajo, los derechos humanos, la seguridad y salud en el trabajo, el medioambiente y la ética profesional.

Procurar un comportamiento profesional y responsable de IMDEN y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades, como elemento básico de su cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados.

Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la compañía, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

El Código de Conducta será notificado personalmente a todos sus socios, Directivos y a cualquier persona que la represente, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento.

2 CAMPO DE APLICACIÓN

Este código de conducta se aplica a todos los niveles de la organización y el personal que trabaja en IMDEN, así como a las empresas que nos proporcionan productos o servicios.

Mediante la publicación a nivel interno de este documento, IMDEN requiere a sus empleados se comprometan con este código de conducta como si fuera una condición para realizar el trabajo diario y más concretamente a la Dirección de IMDEN, como condición para realizar negocios.

Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica o social con IMDEN, recibirán un trato justo y digno.



3 RESPONSABILIDADES GENERALES

3.1 TRABAJO Y DERECHOS HUMANOS

3.1.1 Trabajo infantil

En aplicación de la legislación vigente, en IMDEN no se emplean a niños menores de 16 años para la realización de trabajos.

3.1.2 Trabajos forzados

IMDEN no participa en la trata de personas; no se beneficia del trabajo involuntario o esclavo, y no adquiere materiales, ni servicios de empresas que utilicen el trabajo involuntario o esclavo. Certificamos que los materiales incluidos en nuestros productos cumplen con la legislación de esclavitud y de trata de personas del país o los países en los que realizamos nuestras operaciones comerciales.

3.1.3 Contratación y prácticas de empleo

Entre las prácticas de empleo de IMDEN, se incluye la verificación de los derechos de los trabajadores para trabajar en España y se asegura de que todos los documentos obligatorios, como los permisos laborales, estén disponibles para su supervisión.

En IMDEN se respalda la diversidad y la igualdad de oportunidades en el lugar de trabajo. Asimismo, está estrictamente prohibida la discriminación por raza, color de piel, género, nacionalidad, edad, discapacidad, enfermedad, religión, participación en sindicatos, opinión política, maternidad/paternidad, orientación sexual o estado civil.

3.1.4 Acoso

En IMDEN se trata a todos los trabajadores con respeto y dignidad. Además, se proporciona un entorno que permite que todos los empleados planteen sus preocupaciones sin miedo a recibir represalias. Se dispone de un sistema mediante el cual los trabajadores puedan informar sus inquietudes de manera anónima, mediante el buzón de sugerencias y las encuestas de ambiente laboral realizadas periódicamente.

Se prohíbe toda forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o verbal a sus empleados, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

3.1.5 Compensaciones y horarios de trabajo

El salario que reciben los empleados de IMDEN, es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios del sector. Todos los empleados de IMDEN desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables

Se llevan a cabo relaciones comerciales de manera tal, que se limita la cantidad de horas extra a un nivel que garantice un entorno de trabajo humanitario y productivo.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación.

3.2 SEGURIDAD Y SALUD

En nuestra empresa se proporciona un entorno seguro y saludable para los trabajadores. Se toma medidas proactivas para respaldar la prevención de accidentes y minimizar la exposición a riesgos que puedan comprometer la salud.

Se debe garantizar que las operaciones respeten las leyes relaciones con la salud y la seguridad ocupacional.

3.3 MEDIOAMBIENTE

Nuestra empresa se gestiona de tal manera que se minimiza el impacto en los recursos naturales para proteger al medio ambiente, a los clientes y los trabajadores. Nos aseguramos de que nuestras actividades cumplen con todas las leyes relacionadas con la emisión de gases, desecho de aguas, sustancias tóxicas y desechos peligrosos. Tenemos el conocimiento suficiente sobre los materiales y componentes de entrada para garantizar que se obtuvieron de fuentes autorizadas y en cumplimiento con la legislación y las reglamentaciones. Si nuestros clientes lo requieren, se puede evidenciar su origen.

Todas las actividades de IMDEN se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales

3.4 ÉTICA

3.4.1 Obsequios y gratificaciones

En IMDEN, no se ofrecen obsequios a los clientes, incluyendo los obsequios de valor nominal. Si bien dar obsequios es aceptable en algunas culturas, en nuestra Organización se mantiene la política de no aceptar, ni ofrecer obsequios.

3.4.2 Pagos indebidos

En nuestra empresa están prohibidos estrictamente los sobornos, las compensaciones indebidas y pagos similares. Esta prohibición se aplica aún cuando la legislación local permita estas prácticas. Los empleados, proveedores y agentes que actúan en representación de IMDEN tienen estrictamente prohibido aceptar tales consideraciones en cualquier circunstancia.

3.4.3 Información confidencial

La administración adecuada de la información confidencial es sumamente importante para el éxito de nuestra empresa. En IMDEN se protege toda la información de clientes/proveedores, los datos electrónicos, la propiedad intelectual y las tecnologías con las medidas de seguridad apropiadas.

Cualquier transmisión de información confidencial se realiza de una manera que asegura y protege los derechos de propiedad intelectual de nuestros clientes/proveedores. En IMDEN se recibe información confidencial solo en el marco de un acuerdo de confidencialidad y se cumple con las obligaciones de no divulgar la información confidencial, no utilizar la información de otra manera a menos que se haya autorizado por medio del acuerdo, y de proteger la información de cualquier uso indebido o divulgación no autorizada.

Nuestra organización espera de sus clientes/proveedores el mismo comportamiento con la información confidencial cuando se le otorga permiso a dicha empresa. En IMDEN no se utiliza la marca comercial del cliente, imágenes u otro material del cliente con los derechos de copyright, excepto que se haya autorizado explícitamente.

El personal de IMDEN tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la empresa, de su propiedad o que custodia. Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito. El personal de IMDEN se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía.

Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida. Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de la empresa



3.4.4 Sistema de administración de IME

En nuestra organización se lleva a cabo un sistema de administración que asegura el cumplimiento de la legislación vigente y las reglamentaciones; se identifican y reducen los riesgos operacionales relacionados con nuestras actividades. Nuestro sistema también fomenta el crecimiento y cumplimiento continuos de las legislaciones y reglamentaciones que se modifiquen.

Para el estricto cumplimiento ambiental, en IMDEN se está estudiando la posibilidad de implantar un sistema y posteriormente certificarlo bajo la norma ISO 14001.

3.4.5 Transparencia

La transparencia en nuestra organización es un requerimiento para confirmar el cumplimiento de este código de conducta. Para llevar un control, nuestros clientes podrán solicitar información, realizará auditorías en nuestras instalaciones, revisará y aprobará planes de acciones correctivas y verificará la implementación de las medidas adoptadas.

IMDEN se compromete a ofrecer a todos sus clientes un alto estándar de excelencia, calidad, salud y seguridad en sus productos, y a comunicarse con ellos de manera clara y transparente. Estos productos se elaborarán de forma ética y responsable

IMDEN compete en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas

Se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a IMDEN de profesionales provenientes de otras compañías del sector. Los empleados de la compañía evitarán también difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la compañía

3.4.6 Comunicación

Los principios reflejados en este documento son comunicados a los distintos responsables de nuestra organización, operarios, proveedores y clientes.

INFORMACION DE CONTACTO

Pueden realizar consultas o comentarios acerca de este código de conducta o informar de las violaciones al código por medio de una de las siguientes alternativas confidenciales:

INDUSTRIAS METALÚRGICAS DEL ENGRANAJE, S. L.

Calle Juan de la Cierva, 3
Polígono Industrial Ntra. Sra. de Butarque
28914 – LEGANÉS
Madrid - España

☎ +34 91.688.73.44

☎ +34 91.687.90.72

✉ comercial@imden.com

🌐 <http://www.imden.com/>



POLITICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

1 ALCANCE

Industrias Metalúrgicas del Engranaje SL, se rige por su Código de Política anticorrupción, en el que explícitamente declara el rechazo a cualquier práctica corrupta.

Industrias Metalúrgicas del Engranaje S.L ha decidido desarrollar los principios básicos mediante la presente Política Anticorrupción, que tiene por objeto establecer una guía de conducta de todos los trabajadores, con respecto a la prevención, detección, investigación y remedio de cualquier práctica corrupta en el seno de su organización.

La dirección espera que todos sus empleados y colaboradores el máximo esfuerzo y compromiso en la defensa de la honestidad, en su comportamiento y su completa adhesión a esta Política Anticorrupción.

2 PRINCIPIO DE ACTUACIÓN

La Política Anticorrupción enfatiza la prohibición expresa del soborno en cualquiera de sus formas, entendiendo éste como cualquier elemento tangible o intangible que tenga valor y se ofrezca, prometa, pague, autorice o entregue a un tercero, con objeto de influir de forma no lícita en una decisión de negocio u obtener una ventaja indebida en el desarrollo de la actividad de Industrias Metalúrgicas del Engranaje.

Los sobornos pueden materializarse, en cualquier forma, mediante pagos, regalos, viajes, entretenimientos, ofertas de trabajo, adjudicación de contratos, condonaciones de deuda, donaciones, etc.

Tal y como indica el Código de Industrias Metalúrgicas del Engranaje se prohíbe a todos sus colaboradores aceptar, ofrecer, prometer, garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta, mediante consultores, agentes, socios o intermediarios en general a clientes, proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que el Industrias Metalúrgicas del Engranaje mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Con el objetivo fundamental de prevenir la corrupción en todas sus facetas, Industrias Metalúrgicas del Engranaje establece las siguientes definiciones y principios:

Fomento de la integridad:

Industrias Metalúrgicas del Engranaje promueve una cultura de integridad dentro del Grupo, así como con sus proveedores y colaboradores, a través de formación y difusión de conductas

éticas con el fin de prevenir y evitar la realización de conductas ilícitas contrarias a las pautas establecidas por la empresa.

Atenciones empresariales:

Los regalos, atenciones, invitaciones a actos, eventos, etc., estarán basados en la normativa de la empresa y, en ningún caso, deberán influir sobre la voluntad u objetividad de personas ajenas a la empresa para obtener de ellas algún beneficio o ventaja comercial inapropiada.

Conflicto de intereses:

Industrias Metalúrgicas del Engranaje basa la relación con sus empleados en la lealtad, originada como consecuencia de los intereses comunes existentes entre ellos y la compañía

Tramitación de pagos:

Los empleados no podrán recibir, ofrecer, ni entregar de forma directa o indirecta pagos en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a personas al servicio de entidades, públicas o privadas, partidos políticos o cargos públicos, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Competencia leal:

Se fomenta el compromiso de competir en los mercados de forma íntegra, leal y honesta, impulsando la libre competencia que redundará en beneficios para los consumidores y usuarios, y por lo tanto en la sociedad.

Contribuciones a ONG:

Industrias Metalúrgicas del Engranaje puede colaborar con entidades sin ánimo de lucro, pero siempre será garantizando un beneficio recíproco claro entre las partes implicadas y nunca debe utilizarse para camuflar actos de corrupción o soborno.

Relaciones con terceros e intermediarios:

Los empleados Industrias Metalúrgicas del Engranaje se relacionan con clientes, socios y/o proveedores desde una ética profesional máxima

Tratamiento de la información confidencial:

Industrias Metalúrgicas del Engranaje, trata la información de clientes y empleados con la máxima discreción y privacidad. Dicha información deberá mantenerse en la más estricta confidencialidad y no será utilizada indebidamente por los empleados en beneficio propio o de terceros

Garantía de transparencia:

Con el objetivo de obtener la máxima confianza por parte de clientes, proveedores y demás partes interesadas, tenemos el deber de ofrecer información veraz y completa, que refleje adecuadamente la imagen fiel de la situación económica, financiera y patrimonial de la organización.

3 PROVEEDORES

Antes de proceder a la formalización de contratos con proveedores se requerirá que estos se hayan homologado.

Es importante destacar que Industrias Metalúrgicas del Engranaje pueden verse afectada por actividades de corrupción realizadas por ciertos proveedores de riesgo. Se consideran proveedores de riesgo aquellos que, en España o en otros países, colaboran o se relacionan con funcionarios públicos o autoridades en interés de las empresas del Grupo.

Igualmente, tienen esta consideración aquellos prestadores cuyo encargo es la consecución de negocio o la apertura de nuevos negocios o establecimientos. Por ello, adicionalmente, las áreas que para el cumplimiento de sus actividades contratan a proveedores de riesgo, tendrán en cuenta, entre otras posibles, la concurrencia de alguna de las siguientes circunstancias que pueden ser reveladoras de posibles supuestos de corrupción:

- (i) Cualquier relación familiar que pudiera mediar entre los proveedores y las autoridades
- (ii) petición de la emisión de facturas o recibos sin concepto o soporte real
- (iii) solicitud de mantener opaca la identidad de un proveedor, funcionario o autoridad
- (iv) información pública que revele que en el lugar de actuación existe un alto nivel de corrupción
- (v) requerimientos de pago en paraísos fiscales a empresas sin actividad real
- (vi) requerimientos de pago en efectivo
- (vii) Comisiones inusuales o desproporcionadas en relación con el servicio prestado
- (viii) solicitudes injustificadas de incremento de la cuantía de la comisión para continuar con el negocio, cuando ésta había sido ya previamente acordada
- (ix) la insuficiencia de medios materiales y humanos por el prestador de servicios para la realización de las actividades previstas
- (x) gastos de viaje y/o representación inexplicables o deficientemente justificados

La mera concurrencia de alguna de las circunstancias anteriores requerirá con carácter previo a la formalización de la relación comercial, de un Informe favorable del Órgano de Cumplimiento, que revisará la información necesaria para descartar cualquier riesgo de corrupción que pudiera vulnerar los principios recogidos en esta Política y en el Código de Conducta de Industrias Metalúrgicas del Engranaje.

4 PROCEDIMIENTO RELATIVO A OBSEQUIOS Y REGALOS

Ofrecimiento

En relación con el ofrecimiento de obsequios o regalos de tipo comercial, deberán contar con la autorización por escrito del responsable del departamento correspondiente. El miembro del departamento que solicite la autorización del regalo deberá detallar el destinatario e importe total, así como la finalidad del mismo.

Aceptación

No se considerará aceptable solicitar regalos, gratificaciones o cortesías empresariales en beneficio personal o en beneficio de un empleado de Industrias Metalúrgicas del Engranaje o de sus familiares o amigos.

Bajo ninguna circunstancia, los obsequios recibidos pueden generar ningún tipo de conflicto de intereses con los de Industrias Metalúrgicas del Engranaje, ni influir en ninguna decisión de compra, de contratación o de subcontratación.

Regalos admisibles

Los empleados de Industrias Metalúrgicas del Engranaje no podrán aceptar regalos de ningún tipo.

5 ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

Todos los empleados y directores de Industrias Metalúrgicas del Engranaje deben cumplir con esta norma.

El incumplimiento de esta norma por parte de las personas sujetas se sancionará de acuerdo con la legislación laboral y demás normativa aplicable, en atención a la naturaleza de la relación existente entre las personas y Industrias Metalúrgicas del Engranaje, pudiendo comportar el despido o resolución de los servicios profesionales prestados.

Las consecuencias del incumplimiento de esta norma y sus normas de desarrollo no afectarán únicamente al infractor sino también a toda aquella persona que, siendo conocedora de dicho incumplimiento, lo haya permitido mediante acción u omisión.

GESTIÓN ÉTICA Y PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN

1 OBJETO

El presente Procedimiento de Gestión del Canal Ético tiene como objetivo regular el funcionamiento del Canal Ético de Industrias Metalúrgicas del Engranaje, S.L.

4 ALCALCE

Incumbe a todo el personal de la empresa, entendiéndose por tales a sus empleados, y directivos, en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

5 CODIGO ETICO

El Informe anual de gestión del Código Ético recoge las circunstancias acaecidas en relación ética de la empresa Industrias Metalúrgicas del Engranaje, SL en el ejercicio: funcionamiento del canal ético de consultas y denuncias, acciones de sensibilización, alianzas promovidas, reconocimientos obtenidos y medidas a impulsar.

El Código Ético de la compañía tiene por objeto proporcionar una guía deontológica al personal de la empresa, determinando los valores y compromisos que deben regir su actividad dentro de la compañía.

6 COMITÉ DE GESTION ETICA Y SOCIALMENTE RESPONSABLE

Para velar por el reconocimiento aplicación y cumplimiento del Código Ético, Industrias Metalúrgicas del Engranaje designa a **Silvia Blanco Serrano y Antonio Fernández**, como Gestores Ético y Defensor de los Grupos de Interés.

Las responsabilidades del Gestor Ético son las siguientes:

- Promover el conocimiento de las políticas de responsabilidad corporativa implantadas en la organización, y las obligaciones que conlleva.
- Asesorar en la interpretación y la aplicación de las mismas.
- Promover mecanismos de control y acciones que fomenten, supervisen y ayuden a su cumplimiento.
- Velar para que los empleados y terceras partes que trabajan en nombre de la organización, puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones de la política de

manera confidencial.

- Evaluar y resolver bajo el principio de presunción de inocencia, todas las comunicaciones de infracción consideras pertinente.
- Comunicar a la dirección todas las infracciones detectadas para la implantación de las medidas necesaria para su corrección.
- Velar porque no exista represalia alguna contra la persona o personas que, de buena fe, comuniquen incumplimientos de la norma.
- Dar respuesta a las demandas de información realizadas con respecto a la implementación, sean estas internas o externas.
- Mantener los registros de las acciones realizadas
- Informar a la dirección del estado del sistema, sus actividades y su difusión, con la periodicidad establecida.

Los miembros del Comité de Cumplimiento deberán asumir expresamente las obligaciones de confidencialidad y secreto asumidas por la empresa.

Este procedimiento garantiza que la documentación es verificada, garantizando la confidencialidad de los denunciantes.

5. GARANTIAS DEL PROCEDIMIENTO DE GESTION DEL CANAL ETICO

Con el objetivo de que se lleve a cabo un uso efectivo del Canal Ético, ofrece las siguientes garantías:

ANONIMATO.

El denunciante tiene, en todo caso, la posibilidad de realizar las comunicaciones de forma anónima sin necesidad de facilitar ninguna clase de dato que pueda identificarlo. En consecuencia, el denunciante anónimo podrá valerse, por ejemplo, del buzón de sugerencias de la empresa, o de cualquier otro medio que le permita la ocultación de su identidad.

CONFIDENCIALIDAD

Los encargados de la recepción y gestión de las denuncias y consultas, garantiza la confidencialidad de la comunicación y de la tramitación del procedimiento. De este modo, las denuncias o consultas recibidas tendrán la consideración de información confidencial. Con ello, se garantiza que, en toda comunicación realizada de buena fe, la identidad del denunciante no será revelada. Sin perjuicio de lo anterior, se aclara que dicha identidad podrá ser facilitada a las autoridades administrativas o judiciales, en caso de que así sea requerido expresamente como consecuencia de cualquier procedimiento judicial o administrativo relacionado con el objeto de la comunicación. Asimismo, podrán tener conocimiento de la identidad del denunciante las personas imprescindibles para llevar a cabo la investigación pertinente. La persona encargada

de la investigación evitará en todo caso, durante la tramitación de la investigación, la identificación, tanto directa, como por referencia, del denunciante. También será confidencial la identidad de cualquier persona que participe en el procedimiento, incluyendo a los posibles testigos y las personas denunciadas. En cualquier caso, la confidencialidad del procedimiento será exigible a cualquier persona que intervenga en éste. INDUSTRIAS METALURGICAS DEL ENGRANAJE adoptará medidas disciplinarias contra quienes lo quebranten.

NO REPRESALIA

Se garantiza al colaborador que no sufrirá represalias, ni directas ni indirectas, como consecuencia de la realización de una comunicación de buena fe. En caso de que esta garantía fuera quebrada, este hecho deberá ser denunciado para proceder a su investigación y, de confirmarse, la persona autora de las represalias podrá ser objeto de medidas disciplinarias. Podrán adoptarse medidas cautelares y, en cualquier caso, se deberá proceder a la restauración de la situación previa de indemnidad. En este sentido, se considerará que el autor actúa de mala fe siempre que:

- ✓ Sea consciente de la falsedad de los hechos
- ✓ Actúe con manifiesto desprecio a la verdad
- ✓ Actúe con la intención de venganza o de perjudicar a la persona denunciada o la empresa
- ✓ Actúe con la intención de lesionar el honor o perjudicar la reputación laboral, profesional o empresarial de cualquier persona vinculada a la empresa. Esta garantía también se extiende a toda persona que participe en la investigación (ej. testigos, persona perjudicada, etc.), siempre que su intervención se realice de buena fe.

DERECHOS DE DEFENSA Y CONTRADICCIÓN

Con la recepción de la denuncia y su admisión a trámite, el denunciado deberá ser informado del inicio del procedimiento y de su objeto, salvo que, por motivos de la investigación, sea necesario retrasar esta comunicación. Una vez comunicada la apertura del procedimiento, el denunciado tendrá derecho a aportar todos los medios de prueba que considere pertinentes para su defensa. Igualmente, tendrá acceso a todas las pruebas que hayan podido recabarse, pero, en ningún caso, a la identidad del denunciante. Durante el curso de la investigación, el denunciado tendrá derecho a formular todas las alegaciones de buena fe que considere oportunas para su defensa. En cualquier caso, una vez concluida la investigación, y antes de la emisión de la resolución, deberá darse trámite de audiencia para alegaciones al denunciado

COMUNICACIÓN DE LA CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO.

Independientemente del resultado de la investigación, el denunciante – siempre que el deje un medio de comunicación válido- salvo en los casos de denuncia anónima- será informado de la conclusión del procedimiento. Asimismo, será informado, en su caso, de la inadmisión a trámite de la denuncia y de los motivos.

Por otra parte, la persona denunciada será informada de la conclusión de procedimiento por cualquier motivo, y de la resolución.

PRESUNCION DE INOCENCIA.

Durante todo el procedimiento, y hasta la emisión de la resolución, se garantiza la presunción de inocencia del investigado, por lo que no podrán llevarse a cabo medidas restrictivas o coercitivas contra él. Únicamente podrán ser impuestas medidas de aseguramiento de la prueba cuando sean estrictamente imprescindibles.

6. TIPOS Y VIAS DE COMUNICACION

El Canal Ético es accesible mediante la dirección de correo electrónico **blanco.silvia@imden.com**, a través del cual deberán ser formuladas todas las comunicaciones, utilizando el formulario de comunicación habilitado a tal fin y que se pone a disposición de todos los colaboradores (Anexo I).

DENUNCIAS.

Las denuncias tienen por objeto la comunicación de riesgos o incumplimientos del Código Ético, de cualquier otra norma interna o de la legislación aplicable, especialmente para la comunicación de la comisión de delitos. Por medio de este tipo de comunicación se podrá informar de las infracciones que ya se hayan cometido, de aquéllas que se prevea, mediante indicios razonables, que vayan a cometerse, o incluso de los riesgos que pudieran facilitar su comisión.

Tal y como contempla el Código Ético de Industrias Metalúrgicas del Engranaje, el quebrantamiento de la obligación de comunicar los incumplimientos y, en su caso, de utilizar el Canal Ético, es constitutiva de una infracción de dicha norma, pudiendo dar lugar a medidas disciplinarias.

7. PROCEDIMIENTO DE GESTION DE CONSULTAS DEL CANAL ETICO

RECEPCION DE LA CONSULTA

Una vez recibida la consulta a través de la dirección de correo electrónico habilitada a tal efecto se enviará un acuse de recibo de la comunicación.

No será admitida ninguna consulta cuyo contenido quede fuera del objeto del Canal Ético o que se realice en términos irrespetuosos o de mala fe.

RESOLUCION Y COMUNICACIÓN

Analizada la consulta el comité de la gestión del Canal Ético, emitirán una respuesta en el plazo de dos (2) meses desde su recepción

Este documento es propiedad de Industrias Metalúrgicas del Engranaje, S. L.

Prohibida su copia o reproducción, tanto total como parcial, sin el consentimiento expreso del propietario

ATENCIÓN: Toda copia NO CONTROLADA de este documento puede estar OBSOLETA

8. PROCEDIMIENTO DE GESTION DE DENUNCIAS DEL CANAL ETICO

RECEPCION Y ADMISION A TRAMITE DE LA DENUNCIA

Con la recepción de la denuncia, se enviará un acuse de recibo. Posteriormente el comité, analizará la denuncia y emitirá resolución motivada acordando la admisión a trámite o, en su caso, la inadmisión de la denuncia en un plazo no superior a un (1) mes.

Para la admisión a trámite de la denuncia será necesaria la indicación clara de:

- Posibles personas implicadas
- Descripción de los hechos o de la conducta potencialmente irregular.
- Fecha o periodo de los hechos.
- Modo mediante el cual se ha realizado la posible conducta ilícita.
- Área /Función/ Ubicación / Centro de trabajo / Proyecto / afectado.

Si la denuncia no contiene la información necesaria para iniciar la investigación, se podrá solicitar al denunciante información adicional o complementaria para poder admitir a trámite la denuncia. Serán inadmitidas todas las denuncias que no guarden relación con el objeto del Canal Ético o que de su redacción no pueda extraerse ningún potencial incumplimiento

FASE DE INVESTIGACION

Una vez la denuncia haya sido admitida a trámite, el comité procederá a la apertura de un expediente, y con ello se iniciará la fase de investigación.

En supuesto de complejidad o cuando la denuncia afecte o pueda afectar a varios departamentos el comité podrá nombrar a su vez a un Comité Instructor que colabore con ella en la fase de investigación.

En este caso, los miembros designados para dicho comité asumirán las obligaciones de confidencialidad y respeto asumidas por aquélla. No podrán ser designados para dicho Comité aquellas personas que puedan resultar vinculadas a los hechos denunciados. En el expediente será imprescindible incluir la documentación detallada de todas las acciones desarrolladas y los documentos que se hayan recabado para la obtención de evidencias suficientes y adecuadas.

Para ello, el comité podrá llevar a cabo todas las diligencias que considere necesarias para el esclarecimiento de los hechos denunciados y recolección de evidencias. Entre las diligencias posibles se encuentra la revisión de documentos o registros, el análisis de procesos y procedimientos, o la realización de entrevistas, entre otras. Además, realizará un examen de las pruebas aportadas por el denunciante; en caso de que ser necesario, se le requerirá para que aporte más información o medios de prueba.

COMUNICADO DE LO DENUNCIADO

Recabada toda la información y evidencias, se dará trámite de audiencia al denunciado para que en un plazo de DIEZ (10) días hábiles formule las alegaciones y aporte cualquier documentación, evidencia o prueba, que considere pertinentes para su defensa.

Este trámite por consumación o expiración del plazo dará fin al PROCEDIMIENTO DE GESTIÓN DEL CANAL ÉTICO, salvo que de las nuevas pruebas aportadas se evidencie la necesidad de continuar con la investigación. Industrias Metalúrgicas del Engranaje, asegurará la integridad y no manipulación de las pruebas obtenidas, por ello en los casos en los que dicha comunicación pudiera poner en peligro o perjudicar la investigación de los hechos, o pueda dificultar la obtención de las pruebas necesarias para su esclarecimiento, la notificación al denunciado podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo. Este retraso en ningún caso podrá ser superior a tres (3) meses contados a partir del registro de entrada de la denuncia.

RESOLUCION Y ADAPTACIÓN DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Finalizada la fase de investigación, el comité elaborará una resolución motivada.

TIPOS DE RESOLUCION

La resolución podrá ser:

- ✓ En caso de que se considere que el expediente carece de hechos de relevancia a estos efectos, por ausencia de pruebas suficientes, o por haberse constatado denuncia de mala fe, el expediente será archivado.
- ✓ Declarar la comisión de una irregularidad o incumplimiento de la normativa interna o de la legislación, instando al Departamento de Recursos Humanos la aplicación del régimen disciplinario correspondiente y remitiéndolo al Órgano de Administración para la posible adopción de medidas adicionales.

La resolución contendrá, al menos, los siguientes elementos:

- (i) identificación de los sujetos intervinientes,
- (ii) naturaleza de la irregularidad o incumplimiento,
- (iii) relación de hechos o descubrimientos relevantes
- (iv) conclusiones o valoración de los hechos
- (v) propuesta de medidas disciplinarias o su imposición,
- (vi) propuesta de medidas.

PLAZO PARA RESOLVER

La resolución deberá emitirse en un plazo no superior a tres (3) meses desde la apertura del expediente. No obstante, en el caso de que en atención a la complejidad o dimensión de la investigación o la entidad de los hechos denunciados el plazo podrá ampliarse. El plazo de

investigación en ningún caso podrá exceder de nueve (9) meses desde la apertura del expediente.

ADOPCION DE MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Adopción de medidas disciplinarias. La resolución será remitida al Departamento de Recursos Humanos y decidirá las medidas disciplinarias oportunas a aplicar a los denunciados, que comunicará y aplicará de la manera y conforme al régimen disciplinario oportuno. Las sanciones se graduarán atendiendo a la gravedad de los hechos cometidos, pudiendo tomarse en consideración circunstancias tales como el daño o los perjuicios causados, la reincidencia, el grado de participación, etc.

COMUNICACION AL DENUNCIANTE Y DENUNCIADO

Una vez emitida la resolución y acordadas, en su caso, las medidas disciplinarias, ésta será comunicada tanto al denunciante como al denunciado. En el caso de la comunicación al denunciante únicamente se informará del sentido de la resolución.

9. PROTECCION DE DATOS DE CARÁCTER GENERAL

El comité, como responsable del Canal Ético, tratará en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del Canal, de forma absolutamente confidencial, de acuerdo con las finalidades previstas en este procedimiento y de conformidad con la legislación vigente en la materia. Industrias Metalúrgicas del Engranaje, adoptará las medidas de índole técnica y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal y de su política en esta materia. Sin perjuicio de lo anterior, los datos personales incluidos en las comunicaciones podrán ser facilitados, tanto a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que sean requeridos por éstas como consecuencia de cualquier procedimiento judicial o administrativo relacionado con el objeto de la denuncia, como a las personas estrictamente necesarias en cualquier diligencia imprescindible para la resolución de la investigación

10. FORMACION Y DIFUSION

Realizará acciones formativas y de divulgación periódicas, con el fin de que todos los colaboradores conozcan la existencia del Canal Ético, su finalidad y el presente Procedimiento, que estará siempre a disposición de todos los colaboradores en la página web corporativa.

ANEXO I.

FORMULARIO DE COMUNICACIÓN. TIPO DE COMUNICACION

Nombre y apellidos:

Relación con la empresa:

Dirección_

DNI / NIE/ Pasaporte:

Correo electrónico:

¿Qué desea comunicar? Por favor seleccione la opción que considere que se ajusta mejor a su comunicación:

- Incumplimiento de leyes
- Robo o fraude
- Conducta poco ética o conflicto de intereses
- Manipulación o falsificación de datos
- otros

Descripción del hecho denunciado / consulta:

Por favor sea lo más detallado posible, incluyendo fechas, nombres, localizaciones o cualquier detalle que pueda ayudarnos a investigar la denuncia.

¿Tiene usted prueba de los hechos denunciados?

¿Se trata de un hecho aislado?

¿Ha denunciado los hechos a la policía, justicia u otro organismo?

¿A quién? ¿Cuándo?