

CODIGO de CONDUCTA**ÍNDICE**

- 0. Objeto**
- 1. Alcance del “Código de conducta”**
- 2. Exigencia y compromiso de cumplimiento**
- 3. Principios y valores**
- 4. Comunicación y disponibilidad del “Código de conducta”**
- 5. Normas en relación a las personas**
 - 5.1 Cumplimiento de la legislación**
 - 5.2 Reglamento Interno**
 - 5.3 Obsequios y regalos**
 - 5.4 Conflictos de interés**
 - 5.5 Confidencialidad**
 - 5.6 Corrupción y soborno**
- 6. Normas en relación a la seguridad y salud laboral**
 - 6.1 Vigilancia de la salud**
 - 6.2 Prevención de riesgos laborales**
 - 6.3 Cumplimiento de la legalidad vigente**
- 7. Normas en relación al Medio Ambiente**
 - 7.1 Cumplimiento de la legalidad vigente**
- 8. Normas en relación a los grupos de interés prioritarios**
 - 8.1 Clientes**
 - 8.2 Proveedores**
 - 8.3 Administraciones**
 - 8.4 Sociedad**
 - 8.5 Competencia**
- 9. Sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales**
- 10. “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal”**
 - 10.1 Cauces internos para comunicación de incumplimientos**
 - 10.2 Cauces externos para comunicación de incumplimientos**
 - 10.3 Régimen disciplinario**
 - 10.4 Evaluación del cumplimiento y actualización**
- 11. Elaboración y aceptación**

CODIGO de CONDUCTA

0. Objeto

El objeto del presente “Código de conducta” es establecer las normas de comportamiento que deben ser seguidas por los trabajadores del Grupo “Mondragon Assembly” en lo que se refiere a sus relaciones con todos sus grupos de interés y para un estricto cumplimiento de la legislación y normativa en vigor en los países en los que opera. En el caso de lugares en el que la ley y la normativa no estén claras o sean menos exigentes, este “Código de conducta” será la norma de referencia de cumplimiento.

1. Alcance del “Código de conducta”

El presente “Código de conducta” es aplicable a todas las personas socias de las empresas del Grupo “Mondragon Assembly”, además de a todas las personas contratadas directamente, contratadas a través de otras entidades o profesionales autónomos, cuando trabajen para algunas de las empresas del Grupo “Mondragon Assembly” o en su nombre.

Este “Código de conducta” se hace público para conocimiento de la sociedad en general y se procurará que los grupos de interés prioritarios que más interactúan con “Mondragon Assembly”, como proveedores, clientes y auditores lo conozcan y lo asuman.

2. Exigencia y compromiso de cumplimiento

Este “Código de conducta” es de obligado cumplimiento para todas las personas a las que les sea aplicable, tal como se señala en el punto anterior, a quienes se deberá dar a conocer y requerir su cumplimiento.

3. Principios y valores

La matriz del Grupo “Mondragon Assembly”, ubicada en Aretxabaleta (Gipuzkoa), y origen del Grupo, es una empresa cooperativa perteneciente al grupo cooperativo “Mondragon”. Por ello, se inspira en, y aplica, sus **Principios Cooperativos y valores** que, en la medida de lo posible, intenta trasladar al resto de empresas del Grupo ubicadas en otros lugares del mundo y que no tienen una organización cooperativa.

El Grupo “Mondragon Assembly” es una organización dinámica que apuesta por la internacionalización y que está integrada por personas comprometidas y con alto sentido de pertenencia. El Grupo “Mondragon Assembly” desarrolla soluciones industriales de automatización ofreciendo, además, un servicio que busca la excelencia y que genere confianza en los clientes de los diferentes sectores industriales en los que desarrolla su actividad.

Los valores fundamentales en los que basa su trabajo y de acuerdo a los que se evalúa el desempeño de sus trabajadores son:

- Proactividad y Liderazgo
- Innovación.
- Desarrollo de Personas.
- Trabajo en Equipo.
- Excelencia.
- Cercanía al Cliente.

De forma resumida, la acción diaria de “Mondragon Assembly”:

- Se sustenta en compromisos de solidaridad y utiliza métodos democráticos para su organización y dirección.
- Impulsa la participación y la integración de las personas en la gestión, resultados y propiedad de sus empresas, que desarrollan un proyecto común armonizador del progreso social, empresarial y personal.
- Promueve la formación e innovación para el desarrollo de las capacidades humanas y tecnológicas, y
- Aplica un Modelo de Gestión propio para alcanzar posiciones de liderazgo y fomentar la Cooperación.

CODIGO de CONDUCTA

En la misma línea de actuación social responsable, "Mondragon Assembly" manifiesta su compromiso para cumplir con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional y asume el cumplimiento de declaraciones e iniciativas como los **Principios Fundamentales de la Declaración de los Derechos Humanos (O.N.U., 1948)**, los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas y otras que sigan la misma filosofía de responsabilidad, solidaridad, libertad, democracia y justicia, como las directrices de la OCDE para empresas multinacionales, la Declaración Tripartita y la Política Social de la Organización Internacional del Trabajo.

4. Comunicación y disponibilidad del "Código de conducta"

Todas las personas que estén dentro del alcance de este "Código de conducta" deben ser informadas del contenido del mismo y de las sucesivas actualizaciones, además de tener siempre acceso al documento actualizado.

La responsabilidad de la comunicación a las personas es del "Comité de conducta, responsabilidad social y "compliance" penal" (ver punto 10) en coordinación con la Dirección de Personas en quien podrá delegar en función de las circunstancias.

Este "Código de conducta" es público.

5. Normas en relación a las personas

5.1 Cumplimiento de la legislación

"Mondragon Assembly" se compromete al cumplimiento estricto de la legislación vigente (y en la medida de lo posible, superarla) en relación a todo lo que se refiere a:

- Contratos de trabajo (salario, horario, calendario, seguro,...)
- Condiciones de trabajo (entorno saludable, limpio y seguro,...)
- El rechazo al trabajo infantil y/o el trabajo forzoso u obligatorio
- No discriminación e igualdad de oportunidades
- Acoso (se dispone de una Política ante el acoso)
- Derecho a la intimidad (LOPD) (dispone de una Política de privacidad y confidencialidad)
- El respeto al derecho a la asociación y a la negociación colectiva
- El respeto a los derechos de la minorías étnicas y de los pueblos en donde desarrolle su actividad

5.2 Reglamento Interno

"Mondragon Assembly" dispone de un "Reglamento interno" en el cual, en su "Capítulo V. DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO LABORAL", se detallan las faltas, leves, graves y muy graves, en las que, en la prestación de la actividad laboral, puede incurrir un socio trabajador. Las sanciones a las que son acreedoras dichas faltas están detalladas en el "ARTÍCULO 96. SANCIONES POR FALTAS LABORALES".

5.3 Obsequios y regalos

Como norma general, los trabajadores del Grupo "Mondragon Assembly" no pueden dar ni aceptar regalos ni obsequios en el desarrollo de su actividad profesional.

Excepcionalmente, se podrán entregar o aceptar siempre que supongan únicamente un gesto de cortesía, de valor económico irrelevante y que no haga que la persona que lo reciba se sienta presionada en su toma de decisiones. Deben ser socialmente aceptables y que no generen incomodidad en quien lo reciba, lo entrega o simplemente tenga conocimiento del hecho.

En líneas generales, si existen dudas, se rechazará, o se consultará con el "Comité de conducta, responsabilidad social y "compliance" penal".

CODIGO de CONDUCTA**5.4 Conflictos de interés**

Se considera que hay conflicto de interés en aquellas situaciones en las que entren en colisión, de manera directa o indirecta, los intereses personales de un trabajador y los de “Mondragon Assembly”. Las decisiones de los trabajadores de “Mondragon Assembly” no deben estar condicionadas por relaciones personales, familiares o cualesquiera otros intereses particulares. Ante situaciones en las que puedan surgir dudas, el trabajador consultará con el “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal”

“Mondragon Assembly” dispone de una Política de gestión de conflictos de interés.

5.5 Confidencialidad

Se considera información confidencial:

- Toda la que se haya declarado explícitamente de esa forma
- La recibida de terceros bajo acuerdo de confidencialidad
- La de los trabajadores, otras empresas y terceras personas en relación con “Mondragon Assembly” que no haya sido hecho pública por “Mondragon Assembly” o por los propietarios de la misma

Todos los trabajadores de “Mondragon Assembly” se comprometen a mantener discreción y confidencialidad respecto a toda la información que gestionen en el desempeño de su labor. Nadie podrá difundir información confidencial sin autorización.

“Mondragon Assembly” se compromete al cumplimiento de toda la legalidad vigente relativa a la protección de datos.

5.5 Corrupción y soborno

En ningún caso las personas de “Mondragon Assembly” llevarán a cabo acciones no éticas para presionar, mediante chantaje, soborno o amenazas, a terceros para que tomen decisiones en favor de “Mondragon Assembly”, de ellos mismos o de otras personas o entidades. De la misma forma, las personas de “Mondragon Assembly” no tolerarán ser presionadas para tomar decisiones que perjudiquen a la organización y/o beneficien a terceros.

Por terceros se entiende cualquier persona al servicio de cualquier entidad pública o privada. (“Mondragon Assembly” dispone de una Política anticorrupción)

6. Normas en relación a la seguridad y salud laboral

La seguridad y la salud de las personas junto con la prevención de riesgos laborales son áreas de trabajo integradas en la gestión habitual de “Mondragon Assembly” a los que dedica atención y recursos.

6.1 Vigilancia de la salud

“Mondragon Assembly” cuenta y cumple con un servicio de atención médica y un plan de vigilancia de la salud para todas las personas de la organización.

6.2 Prevención de riesgos laborales

“Mondragon Assembly” tiene certificado su sistema de gestión de prevención de riesgos laborales según **OHSAS-18001** y se compromete a trabajar para mantener esta certificación (o una equivalente) y mejorar su desempeño en esta área como evidencia de su responsabilidad con el bienestar, la salud y la seguridad de las personas de la organización.

6.3 Cumplimiento de la legalidad vigente

“Mondragon Assembly” se compromete al cumplimiento de la legislación vigente aplicable a esta área de trabajo

CODIGO de CONDUCTA

7. Normas en relación al Medio Ambiente

El respeto al medio ambiente y el trabajo para minimizar y reducir, cuanto sea razonablemente posible, el impacto de su actividad, es un área de trabajo, integrada en la gestión habitual de “Mondragon Assembly”, a la que dedica atención y recursos. En esta línea de responsabilidad, “Mondragon Assembly” tiene certificado su sistema de gestión en esta área según **ISO-14001**, certificación que se compromete a mantener (o una equivalente), además de trabajar en la mejora continua de su desempeño en esta área, como muestra de su compromiso con un desarrollo sostenible.

7.1 Cumplimiento de la legalidad vigente

“Mondragon Assembly” se compromete al cumplimiento de la legislación vigente aplicable a esta área de trabajo.

8. Normas en relación a los grupos de interés prioritarios

8.1 Clientes

La “Cercanía al Cliente”, definida como uno de los seis valores fundamentales de “Mondragon Assembly”, muestra la importancia vital que tienen los clientes para la organización, convirtiéndose en la referencia principal y guía para la definición de la estrategia.

“Mondragon Assembly” busca en sus clientes relaciones estables y a largo plazo, basadas en la confianza y el respeto, para lo cual un comportamiento ético es imprescindible, teniendo en cuenta, siempre, los legítimos intereses de cada parte.

“Mondragon Assembly” trabaja para dar siempre la mejor calidad de producto y servicio a sus clientes, teniendo en cuenta siempre criterios éticos, laborales, sociales, de seguridad y ambientales. En este sentido, “Mondragon Assembly” realiza encuestas de satisfacción del cliente, analiza los resultados y pone en marcha acciones para la mejora.

“Mondragon Assembly” tiene la certificación **ISO-9001** que se compromete a mantener, como muestra de compromiso con la mejora continua de la calidad de su gestión y la búsqueda de un desempeño excelente en todas las áreas de su actividad.

El acercamiento al mercado y a los clientes se basa en una publicidad y comunicación éticas en los mensajes y en la presentación de ofertas comerciales claras y honestas, donde no haya dudas sobre los productos y servicios que se ofertan, incluyendo también:

- Contrato que incluye precio y condiciones de pago y entrega
- Garantía y servicio posventa
- Canales claros de comunicación para una buena relación comercial, incluyendo quejas y reclamaciones

8.2 Proveedores

Los proveedores son aliados necesarios para desarrollar los valores fundamentales de “Innovación” y “Excelencia” que ayuden a dar un buen producto y un buen servicio a los clientes. De la misma manera que en el caso de los clientes, se busca con ellos relaciones estables y a largo plazo, basadas en el respeto mutuo y en un comportamiento ético.

“Mondragon Assembly” evalúa a sus proveedores (en calidad, precios, servicio, innovación, seguridad y entorno laboral,..) y acuerda con ellos planes de acción para la mejora de su desempeño que resulte en beneficio para las dos partes.

“Mondragon Assembly” prestará atención a las garantías de cumplimiento por parte de sus proveedores de los derechos humanos, de los derechos de todos los trabajadores, de la no explotación infantil, del trabajo no forzoso y de la protección de la salud y la seguridad en el trabajo.

CODIGO de CONDUCTA

8.3 Administraciones

“Mondragon Assembly” mantiene siempre relaciones de lealtad, confianza mutua, transparencia, buena fe y colaboración con todas las diferentes administraciones de los lugares en los que opera, cumpliendo con sus obligaciones fiscales.

“Mondragon “Assembly” se compromete a cumplir con todas las leyes y normativas aplicables. (“Mondragon Assembly” dispone de una Política de subvenciones)

8.4 Sociedad

“Mondragon Assembly”, como parte del Grupo Cooperativo “Mondragon”, y asumiendo sus principios y valores, se compromete con:

- una distribución solidaria de la riqueza
- una voluntad de transformación social para conseguir una sociedad más libre, justa y solidaria
- el trabajo con todos los que trabajan por la democracia económica en el ámbito de la Economía Social, haciendo suyos los objetivos de Paz, Justicia y Desarrollo, propios del Cooperativismo Internacional
- la dedicación de suficientes recursos humanos y económicos a la Educación cooperativa, profesional y de la juventud.

8.5 Competencia

“Mondragon Assembly” considera que la competencia, realizada respetando la ley y de forma ética, favorece la mejora de las organizaciones y de la economía.

“Mondragon Assembly” se compromete a competir de forma legal, leal, y sin realizar publicidad ilícita o irrespetuosa sobre su competencia o terceros.

“Mondragon Assembly” se compromete a obtener la información de su competencia de forma legal.

9. Sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales (“compliance”)

El compliance penal es un área de trabajo integrada en la gestión de Mondragón Assembly y a la que dedica atención y recursos. Mondragón Assembly dispone de una política de “compliance” penal así como de un sistema de gestión del mismo como medios para crear una cultura en la organización y en el comportamiento y la actitud de las personas que se vinculan con ella.

10. “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal”

Para velar por el cumplimiento de este “Código de conducta” en concreto y de todo lo relativo a la responsabilidad social y al “compliance” penal, el Consejo Rector (órgano de gobierno) de “Mondragon Assembly” ha creado un “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” que está formado por los miembros de la Comisión de Vigilancia más un vocal del Consejo Rector y otra persona como “Responsable de conducta, responsabilidad social y compliance” que será el coordinador y miembro permanente de este Comité. Este Comité es el máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones derivadas de la gestión de la responsabilidad social y del “compliance” y está acreditado para solicitar y recibir la colaboración plena de los demás órganos de la organización. Tiene acceso directo e inmediato al “Consejo Rector” (órgano de gobierno) en caso de que necesite elevar hechos o conductas sospechosas u otros asuntos relacionados con su cometido.

CODIGO de CONDUCTA

El Comité tiene como responsabilidades principales:

- la supervisión de los planes e iniciativas en materia de responsabilidad social (en general), su gestión y cumplimiento
- la gestión del “Sistema de gestión de prevención de delitos y riesgos penales” (“compliance”) para:
 - impulsar y supervisar su implementación y eficacia
 - dar apoyo formativo a los miembros de la organización
 - promover la inclusión de las responsabilidades del mismo en las descripciones de los puestos de trabajo y en los procesos de gestión del desempeño de los miembros de la organización
 - la identificación de los riesgos legales, sociales, laborales y ambientales (penales) que puedan afectar a la organización, incluyendo los relacionados con los socios de negocio, para su evaluación y toma de acciones para evitarlos o reducir su probabilidad de ocurrencia
- el asesoramiento al Consejo de Dirección (alta dirección) y al Consejo Rector (órgano de gobierno) sobre sugerencias, iniciativas y propuestas de mejora
- la difusión y correcta comunicación del “Código de conducta” y todo lo relativo a la responsabilidad social y al “compliance”
- atender las consultas y dudas sobre la interpretación de todo lo relacionado con el “Código de conducta” y todo lo relativo a la responsabilidad social y al “compliance”
- la investigación de las comunicaciones y denuncias recibidas, de las situaciones sospechosas y de dar el dictamen correspondiente con su propuesta de acciones al Consejo Rector (órgano de gobierno)
- realizar una revisión anual del cumplimiento y contenido de todo lo relacionado con la gestión de la responsabilidad social y el “compliance” y realizar las actualizaciones pertinentes, si procede.
- establecer indicadores de desempeño y medirlo para la gestión de la responsabilidad social y el “compliance”
- informar sobre los resultados derivados de la aplicación de la gestión de la responsabilidad social y del “compliance” al Consejo de Dirección (alta dirección) , al Consejo Rector (órgano de gobierno) y a la organización en el curso de la Asamblea General

El Comité se reunirá al menos una vez cada trimestre y siempre que las circunstancias lo requieran.

10.1 Cauces internos para comunicación de incumplimientos

La persona que tuviera indicios o sospechas de la comisión de algún delito, o de la vulneración de alguno de los principios y valores reconocidos en el “Código de conducta” y las políticas relativas a la responsabilidad social, deberá comunicarlo de manera directa a cualquiera de los miembros del “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” o a través de la siguiente dirección de correo:

gestionetica@mondragon-assembly.com

El “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” garantizará la confidencialidad de la persona que comunica.

10.2 Cauces externos para comunicación de incumplimientos

La persona, externa a “Mondragon Assembly”, que tuviera indicios o sospechas de la comisión de algún delito, de comportamientos incorrectos, poco éticos o inapropiados, por parte de alguna(s) persona(s) de “Mondragon Assembly”, podrá comunicarlo de manera directa al “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” a través de la siguiente dirección de correo:

socialresponsibility@mondragon-assembly.com

El “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” garantizará la confidencialidad de la persona que comunica.

CODIGO de CONDUCTA**10.3 Régimen disciplinario**

Las personas que incumplan el “Código de conducta” estarán sujetas a la sanción correspondiente de acuerdo a lo establecido en el “Reglamento Interno” (ver punto 5.2 de este “Código de conducta”) de la organización, sin perjuicio de otras responsabilidades penales en las que hayan podido incurrir. Las sanciones serán impuestas por el Consejo Rector (órgano de gobierno).

10.4 Evaluación del cumplimiento y actualización

El grado de cumplimiento y de adecuación a las circunstancias del “Código de conducta” será evaluado anualmente por el “Comité de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal”.

Las actualizaciones que se realicen deben ser siempre validadas por el Consejo Rector (órgano de gobierno) y serán comunicadas a toda la organización en el curso de la Asamblea General, o en otro momento si las circunstancias lo requieren.

11. Elaboración y aceptación

Es responsabilidad del “Responsable de conducta, responsabilidad social y “compliance” penal” la elaboración y actualización del “Código de conducta”.

El Consejo Rector (órgano de gobierno) será quien lo valide y todas las personas de la organización tienen el deber de conocerlo y cumplirlo, lo hayan rubricado de forma expresa o no.