



# Código de Conducta y Prácticas Responsables

## MONTAJES AGAPITO, S.L.

NOVIEMBRE 2016



# Índice

1.	Definición y objeto del Código de Conducta y Prácticas Responsables .....	3
2.	Ámbito de aplicación.....	3
3.	Principios generales .....	4
4.	Compromisos de conducta y prácticas responsables .....	5
4.1.	Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna .....	6
4.2.	Cumplimiento de acuerdos y convenios.....	6
4.3.	Relaciones con empleados.....	7
4.4.	Relaciones con clientes .....	7
4.5.	Prácticas en el mercado .....	8
4.6.	Relaciones con proveedores .....	8
4.7.	Relaciones con autoridades y funcionarios.....	9
4.8.	Conflictos de interés .....	11
4.9.	Ejercicio de otras actividades .....	11
4.10.	Uso de bienes y servicios de la compañía.....	12
4.11.	Confidencialidad de la información y protección de datos personales .....	13
4.12.	Protección de la propiedad intelectual e industrial.....	14
4.13.	Registro de operaciones .....	15
4.14.	Compromiso con la profesionalidad y la calidad.....	16
4.15.	Compromiso social y medioambiental .....	16
4.16.	Comunicación ética.....	17
5.	Cumplimiento del Código y Comité de Ética .....	17
6.	Informes sobre infracciones del código ético (alertas).....	18
7.	Publicidad del Código .....	19
9.	Anexo I: Códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente .....	20



## 1. Definición y objeto del Código de Conducta y Prácticas Responsables

El Código de Conducta y Prácticas Responsables de Montajes Agapito, S.L.” (En adelante el Código de conducta) establece los criterios de actuación que deben ser observados por las personas que trabajan en Montajes Agapito, S.L. (en adelante “Montaga”), en el desempeño de sus responsabilidades profesionales.

El objetivo del Código de conducta es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de Montaga y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura empresarial. A tal efecto, se definen los principios y valores que deben regir las relaciones de Montaga con sus grupos de interés (empleados, clientes, socios, proveedores y aquellas sociedades en las que desarrolla su modelo de negocio).

Para ello, el Código de conducta:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de Montaga, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.
- 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.
- Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico de diversas jurisdicciones donde Montaga opera y previene y proscribire la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la compañía entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la compañía.

## 2. Ámbito de aplicación

El Código de conducta de Montaga vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe.



La aplicación del Código de conducta, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con Montaga, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

El Código será notificado personalmente a todos los 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. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a la compañía.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité de Ética.

### 3. Principios generales

El Código de conducta se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre Montaga y sus principales grupos de interés allí donde desarrolle sus actividades de negocio.

El código se basa en los siguientes principios:

- Todas las operaciones de Montaga se desarrollarán bajo un prisma ético y responsable.
- El cumplimiento de la legislación vigente en cada país es presupuesto necesario del presente código.
- El comportamiento de los empleados de Montaga se ajustará al espíritu y a la letra de este Código de Conducta y Prácticas Responsables.
- Todas las personas, físicas y jurídicas, que mantengan de forma directa o indirecta cualquier relación laboral, económica, social y/ o industrial con Montaga, recibirán un trato justo y digno.
- Todas las actividades de Montaga se realizarán de la manera más respetuosa con el medioambiente, favoreciendo la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales.

#### Empleados

Montaga no emplea a menores de edad.



Ninguna persona empleada en Montaga será objeto de discriminación por razón de raza, discapacidad física, enfermedad, religión, orientación sexual, opinión política, edad, nacionalidad o género.

Montaga 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.

Los empleados de Montaga tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.

El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación de cada país. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.

El salario que reciben los empleados de Montaga es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios de cada sector.

Todos los empleados de Montaga desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.

### Clientes

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

### Socios de negocio

Montaga extiende a sus socios de negocio la obligación de cumplir lo expuesto en este Código.

### Proveedores

Los proveedores de Montaga, están obligados a cumplir el presente Código, en lo que les resulte aplicable. Deben permitir que se realice cualquier revisión por parte de Montaga o de terceros autorizados para verificar su cumplimiento.

### Sociedad

Montaga se compromete a colaborar con las comunidades locales, nacionales o internacionales en las que desarrolla su negocio.

## 4. Compromisos de conducta y prácticas responsables



#### 4.1. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna

El cumplimiento normativo es presupuesto necesario del presente Código. Todos los empleados de Montaga deben cumplir la legislación vigente en cada uno de los países en los que desarrolla sus actividades de producción y prestación de servicios. La aplicación del Código en ningún caso podrá suponer el incumplimiento de las disposiciones legales vigentes en los países donde Montaga opera.

Todos los empleados de Montaga deben cumplir las normas y procedimientos de la compañía, así como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo.

Cualesquiera otros Códigos de Conducta locales que pudieran existir, deberán alinearse y adaptarse a los criterios establecidos en el presente Código, que prevalecerá sobre cualquier otra normativa interna, salvo que ésta sea más exigente. Dichos Códigos locales y los instrumentos para su aplicación deberán ser aprobados previamente por el Comité de ética de Montaga.

Para facilitar el debido control interno, las decisiones de los empleados de Montaga serán trazables desde el punto de vista del cumplimiento normativo, de modo que la adecuación de las decisiones a las normas internas y externas sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión por parte de terceros competentes o de la propia compañía.

Montaga se compromete a poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan y comprendan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

En caso de incumplimiento del Código, la compañía cuenta con un procedimiento de consulta y de notificación, que permite a cualquier persona relacionada con ella, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código.

#### 4.2. Cumplimiento de acuerdos y convenios

Montaga asume, como parte de su normativa interna, el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, a los que se ha adherido, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

Una relación de los principales acuerdos y convenios los que nos adherimos se adjunta al presente Código como Anexo I, que se mantendrá permanentemente actualizado.



### 4.3. Relaciones con empleados

Montaga considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la compañía colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades.

Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

### 4.4. Relaciones con clientes

Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones con los clientes, conforme a criterios de consideración, respeto y dignidad, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social prohibida por la ley, con especial consideración hacia la atención de las personas con discapacidad o minusvalías.

Montaga protege a sus clientes estableciendo e implantando estándares de obligado cumplimiento para todos los proveedores en materia de salud y seguridad de producto, garantizando que todos los servicios que comercializa no implican riesgos para la salud y/o seguridad en su uso. Los empleados de Montaga asegurarán que se cumplen los estándares anteriores, así como el resto de normas y procedimientos establecidos.



MONTAGA, S. L.

## Código de conducta ed. 2022

En el desarrollo de sus actividades comerciales, los empleados de Montaga promocionarán los servicios de la compañía en base a estándares objetivos, sin falsear sus condiciones o características.

Todo el personal está obligado a velar por la seguridad de los medios de pago utilizados en la compañía, para garantizar el adecuado funcionamiento y la trazabilidad de los procedimientos de facturación y cobro, la protección de los datos de los clientes y la prevención del fraude.

### 4.5. Prácticas en el mercado

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

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de Montaga se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera improcedente o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, se pondrá especial cuidado en no violar secretos de empresa en los casos de incorporación a Montaga 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.

Los empleados de Montaga evitarán, con carácter general, los pagos en metálico. En cualquier caso, los pagos deberán ajustarse a las políticas definidas por el departamento de administración. Asimismo, someterán a especial control y supervisión los pagos no previstos realizados a, o por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada organización o persona, los pagos realizados a o por personas, compañías, entidades o a cuentas abiertas en territorios calificados como paraísos fiscales y aquellos realizados a organizaciones en las que no sea posible identificar al socio, propietario o beneficiario último.

### 4.6. Relaciones con proveedores

Los empleados de Montaga se relacionarán con sus proveedores de bienes y servicios de forma lícita, ética y respetuosa.





La selección de los proveedores se regirá por criterios de objetividad y transparencia, conciliando el interés de la empresa en la obtención de las mejores condiciones, con la conveniencia de mantener relaciones estables con proveedores éticos y responsables.

Todos los proveedores que trabajen con Montaga deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales de todos los empleados contratados, así como a involucrar y transmitir estos principios a sus socios de negocio. La vulneración de cualquiera de estos principios no será en ningún caso aceptada por Montaga.

Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en la compañía. Todas las decisiones adoptadas en este ámbito deberán estar acreditadas, en el sentido de que deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por parte de terceros o de los propios órganos de control de Montaga. El personal de Montaga tiene la obligación de proteger la información comercialmente sensible relativa a las condiciones establecidas por la compañía en relación a su cadena de aprovisionamiento.

Los empleados de Montaga no solicitarán a los proveedores ni aceptarán información relativa a las condiciones fijadas a otras compañías que compiten con Montaga.

Ningún empleado de Montaga podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.

Cualquier regalo o dádiva recibido contraviniendo el presente Código, deberá ser inmediatamente devuelto y comunicada esta circunstancia al Comité de Ética. De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará al Comité de Ética, tras emitir el correspondiente recibo, lo destinará a fines de interés social.

En particular, ningún empleado de Montaga podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar regalos o dádivas de una persona física o jurídica con que Montaga mantenga relaciones de cualquier tipo que, aislados o sumados entre sí en el periodo de un año, tengan un valor superior a 100 euros. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

#### 4.7. Relaciones con autoridades y funcionarios

Los empleados de Montaga se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en aquellos países en los que desarrolla sus actividades, de forma lícita,



ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno. Aquellos empleados que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por la compañía.

El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

Como regla general, ningún empleado de Montaga podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a o de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de la compañía. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la empresa.

En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la compañía.

Los empleados de Montaga se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para Montaga y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.



En aquellos países en los que existan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, los empleados de Montaga cumplirán escrupulosamente la normativa en vigor y presentarán la información requerida sobre sus actividades a las autoridades que así lo soliciten.

#### 4.8. Conflictos de interés

Los empleados de Montaga deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal. No podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

Ningún empleado de Montaga podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra compañía competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de Montaga.

Montaga respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función en Montaga, se pongan en conocimiento del Comité de Ética, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio tanto de la sociedad como de las personas afectadas.

En concreto, son situaciones potenciales de conflicto y deberán ser objeto de comunicación al Comité de Ética, las siguientes:

- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que constituyan el mismo, análogo o complementario género de actividad que el que desarrolla Montaga.
- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que generen intercambio de bienes y/o servicios con Montaga, cualquiera que sea el régimen de retribución convenido.

#### 4.9. Ejercicio de otras actividades



Los empleados de Montaga sólo podrán desarrollar actividades laborales y profesionales ajenas a las desarrolladas en Montaga, cuando no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de sus funciones. Cualquier actividad laboral o profesional ajena que pueda afectar a la jornada de trabajo en la compañía, deberá ser previamente autorizada por el Comité de Ética.

Montaga desarrolla su modelo de negocio sin interferir políticamente en aquellas comunidades en donde desarrolla sus actividades de fabricación, distribución y/o comercialización.

Cualquier relación de Montaga con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad.

Las contribuciones que en su caso realice la compañía, en dinero y/o en especie, a partidos políticos, instituciones y autoridades públicas, se harán siempre de acuerdo con la legislación vigente y garantizando su transparencia, a cuyo fin, deberán ir precedidas de un informe de la Asesoría Jurídica que acredite su plena legalidad.

Se reconoce el derecho de los empleados a participar en actividades políticas legalmente reconocidas, siempre que éstas no interfieran el adecuado desempeño de su actividad en la empresa y se desarrollen fuera del horario laboral y de cualquier instalación de Montaga de modo que no puedan ser atribuidas a la empresa.

#### 4.10. Uso de bienes y servicios de la compañía

Los empleados de Montaga utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso de ellos en beneficio propio. Todos somos responsables de realizar un uso debido de la propiedad y los activos de la empresa, incluido lo siguiente, pero sin limitarse a ello:

- La propiedad intelectual.
- La información confidencial.
- Los datos tecnológicos.
- El material informático y el software.
- Los medios que permiten el almacenamiento de datos.
- Los bienes inmuebles.
- El material, las máquinas y las herramientas.
- Las materias primas.
- Los bienes en efectivo.



Los empleados de Montaga en ningún caso harán uso de los equipos que Montaga pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la compañía o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la compañía para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de Montaga, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

### 4.11. Confidencialidad de la información y protección de datos personales

El personal de Montaga tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, 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 Montaga 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 Montaga, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en Montaga y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con



la compañía que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

El personal de Montaga deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso.

Se debe asegurar la protección de las informaciones personales de los empleados:

- Los números de identificación emitidos por el gobierno.
- Los datos de una persona, así como su fecha de nacimiento.
- Las informaciones financieras, médicas y salariales.
- Las evaluaciones de rendimiento y otras informaciones relacionadas con el contrato.

Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Los empleados de Montaga deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a la compañía por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, empleados, contratistas o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de Montaga obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal de Montaga debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

Los empleados comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

#### 4.12. Protección de la propiedad intelectual e industrial

Montaga está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, de extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.



Montaga responde de la originalidad de sus propios trabajos y se asegurará de que sus proveedores garanticen la originalidad de los trabajos que ponen a disposición de la compañía.

El personal de Montaga tiene expresamente prohibida la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceros sin la constancia de que la compañía dispone de los correspondientes derechos y/o licencias.

El personal de Montaga adoptará las medidas necesarias para proteger la propiedad intelectual e industrial procurando que los procesos y las decisiones en este ámbito sean trazables, en el sentido de estar documentadas y ser justificables y comprobables, en especial mediante los títulos de las propias obras, creaciones o signos distintivos y la aplicación de las cláusulas contractuales que garanticen la originalidad y utilización pacífica de los de terceros.

La propiedad intelectual e industrial fruto del trabajo de los empleados durante su permanencia en la compañía, y que tenga relación con los negocios presentes y futuros de Montaga, será propiedad de la compañía.

Sólo se usarán en marketing y publicidad aquellas marcas, imágenes y textos debidamente autorizados por el departamento jurídico.

### 4.13. Registro de operaciones

Todas las operaciones con trascendencia económica que realice la sociedad, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposición de los auditores internos y externos.

Los empleados de Montaga introducirán la información financiera en los sistemas de la compañía de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable.

Adicionalmente, se velará por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado.

Montaga se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia. Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin, Montaga se compromete a



poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la compañía en materia de control interno de la información financiera.

#### 4.14. Compromiso con la profesionalidad y la calidad

Año tras año, a través de nuestro compromiso con la innovación y la calidad, trabajamos para proporcionar productos y servicios de gran calidad a nuestros clientes. Su nivel de exigencia nos ha permitido obtener múltiples reconocimientos y el respeto de los otros actores del sector.

La alta calidad de nuestros productos y servicios depende de la integridad y la confiabilidad de nuestros sistemas de producción. Tenemos implementados rigurosos estándares de control de calidad y de producción, que garantizan que nuestros productos cumplen todos los requisitos de los clientes, normativos y legales. El objetivo de la mejora de la calidad nos motiva y nos fortalece a todos.

Para nuestra ética de entrega y producción, la vigilancia, la transparencia y alertar a la dirección tan pronto como aparezcan los primeros signos de un problema, como productos o montajes defectuosos y posibles dificultades de producción, resultan fundamentales. La preocupación por el detalle y la profesionalidad son dos cualidades indispensables, que contribuyen indudablemente a nuestro éxito.

#### 4.15. Compromiso social y medioambiental

La Responsabilidad Social Corporativa de Montaga, entendida como su compromiso social y medioambiental en el desarrollo de sus actividades y en beneficio de todos sus grupos de interés, forma parte inseparable de su modelo de negocio.

El compromiso social de Montaga se concreta en el desarrollo de actividades de patrocinio, y acción social, realizadas por la organización o canalizadas a través de la colaboración con organizaciones sociales.

Montaga se compromete a minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el ciclo de vida de sus productos hasta su disposición final, desarrollando, en cada etapa del proceso de diseño, fabricación, distribución, venta y fin de uso, medidas de reducción y compensación de dicho impacto.

Los empleados de Montaga desarrollarán su actividad promoviendo la sostenibilidad social y medioambiental de la empresa, como vía para la creación responsable de valor para todos sus grupos de interés.





#### 4.16. Comunicación ética

Debemos comunicar con nuestros accionistas, con los medios de comunicación y con terceros de manera clara, honesta y coordinada, esto es, cualquiera que sea el modo de comunicación utilizado: Internet, las redes sociales, las conversaciones telefónicas, entrevistas, etc. Solo podrán divulgarse las informaciones cuya comunicación externa esté autorizada y dentro de los límites de las reglas de confidencialidad de Montaga.

Montaga no utiliza redes sociales para comunicar con sus clientes ni sus accionistas.

Somos libres de utilizar las redes sociales de nuestra elección a título personal. No obstante, debemos ser conscientes del riesgo que esto implica. A menudo ocurre que informaciones que creíamos reservadas para un círculo privado pueden ser vistas por un amplio público en las redes sociales. Una falta de diligencia pudiera afectar la comunicación de informaciones confidenciales perteneciente a Montaga o a los grupos de interés.

Cuando un trabajador utiliza Facebook, Twitter, Instagram así como cualquier otra red social para comunicar con sus amigos y contactos, debe pensar en el interés de Montaga así como de sus empleados y en la protección de nuestras informaciones confidenciales.

### 5. Cumplimiento del Código y Comité de Ética

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código de conducta, existe un Comité de Ética compuesto por:

- La dirección general
- La dirección de administración
- La dirección del departamento jurídico

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado de Montaga, fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

El Comité de Ética tiene las siguientes funciones básicas:

- a) La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal de Montaga.
- b) La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, al órgano o departamento de la compañía al que deba corresponderle su tramitación y resolución.
- c) El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.



- d) La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.
- e) La supervisión del Canal de Denuncias y del cumplimiento de su procedimiento.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Ética garantizará:

- La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.
- El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.
- La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.
- La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe al Comité.

El Comité de Ética dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación de presente Código de conducta

Las decisiones del Comité de Ética tendrán carácter vinculante para Montaga y para el empleado.

## 6. Informes sobre infracciones del código ético (alertas)

Es esencial identificar cualquier problema potencial para evitar violar la ley o las disposiciones incluidas en este código ético. En caso de incumplimiento, es importante reaccionar lo más rápidamente posible para evitar que se reproduzca una situación semejante.

Es por lo tanto del interés de la empresa señalar cualquier violación del código ético de Montaga, de la cual seamos testigos o sospechemos. Llegado el caso, reforzamos nuestro compromiso en materia de integridad. Las personas a las cuales puede dirigirse si se está enfrentando a una situación preocupante son:

- Su jefe inmediato.
- La directora del departamento jurídico.
- La gerencia.

Las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes medios:



- Correo ordinario a la dirección: Polígono Industrial Sepes, Parcelas 405-406, 13500 Puertollano, Ciudad Real.
- Correo electrónico a la dirección: [comiteetico@montaga.com](mailto:comiteetico@montaga.com)

Cualquier situación preocupante de la cual se hiciera partícipe al comité de ética será tomada de forma seria y será rápidamente objeto de una investigación.

Los mensajes pueden enviarse de forma anónima.

Montaga no tolera ninguna represalia contra aquellos que emitan una alerta de buena fe, o participen en una investigación. Las alertas deben ser sinceras y precisas. No se tolerará ninguna alerta con el objetivo de perjudicar la carrera o la reputación de un empleado.

## 7. Publicidad del Código

El Código se hará llegar a todos los empleados, permanecerá publicado en la página WEB de Montaga ([www.montaga.com](http://www.montaga.com)) y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.



## 9. Anexo I: Códigos y compromisos globales asumidos voluntariamente

- UNI GLOBAL UNION ([www.uniglobalunion.org](http://www.uniglobalunion.org)). Promueve el respeto y la promoción de los derechos fundamentales y del trabajo digno en la red commercial y de distribución.
- The United Nations Global Compact ([www.globalcompact.org](http://www.globalcompact.org)). Iniciativa de las Naciones Unidas para la promoción del dialogo social entre las empresas y la sociedad civil.
- Ethical Trading Initiative (ETI) ([www.ethicaltrade.org](http://www.ethicaltrade.org)). Plataforma de diálogo para mejorar las condiciones laborales de los trabajadores de países en vías de desarrollo en el sector de la distribución, integrada por empresas, organizaciones sindicales internacionales y organizaciones no gubernamentales.
- Programa Better Work de la OIT ([www.betterwork.org](http://www.betterwork.org)). Plataforma para mejorar el cumplimiento con las normas laborales y la competitividad de las cadenas de suministro a escala global.
- The CEO Water Mandate ([www.ceowatermandate.org](http://www.ceowatermandate.org)). Iniciativa de las Naciones Unidas para apoyar a las compañías en el desarrollo, implementación y comunicación de sus estrategias y políticas relacionadas con el agua.
- Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas ([www.un.org/es/documents/udhr/](http://www.un.org/es/documents/udhr/)).
- Declaración sobre los Principios Fundamentales del Trabajo de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) ([www.ilo.org/declaration/lang--esp/index.htm](http://www.ilo.org/declaration/lang--esp/index.htm))
- Código de buenas prácticas tributarias. Promueve una relación recíprocamente cooperativa entre la Administración Tributaria y las empresas.