



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

INDICE

1.	INTRODUCCION: Elementos Fundamentales del Código de Conducta	2
1.1	DEFINICION.....	2
1.2	OBJETIVO	2
1.3	DESARROLLO	2
1.4	RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE LOWIND	2
2.	PRINCIPIOS ETICOS GENERALES	3
2.1	RESPECTO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ETICOS	3
2.2	IGUALDAD DE GENERO.....	3
2.3	RESPECTO A LAS PERSONAS	4
2.4	SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.....	4
2.5	SELECCION, REMUNERACION Y DESARROLLO PROFESIONAL	4
3.	PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA	5
3.1	RESPECTO AL MEDIO AMBIENTE	5
3.2	CORRUPCION, COHECHO Y TRAFICO DE INFLUENCIAS	7
3.3	BLANQUEO DE CAPITALS	7
3.4	INJURIAS Y CALUMNIAS.....	8
3.5	LEALTAD, COLABORACION Y CONFLICTO DE INTERESES.....	8
4.	RELACIONES EXTERNAS	9
4.1	IMAGEN Y REPUTACION EMPRESARIAL.....	9
4.2	RELACION CON COMPAÑEROS/AS	9
4.3	RELACION CON LOS CLIENTES	10
4.4	RELACION CON PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS	10
4.5	RELACION CON LA COMPETENCIA	12
4.6	RELACION CON LAS AUTORIDADES	12
4.7	RELACION CON PARTIDOS POLITICOS	13
4.8	REDES SOCIALES	13
5.	CONTROL DE LA INFORMACION Y CONFIDENCIALIDAD.....	13
5.1	CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION	13
5.2	DAÑOS INFORMATICOS	14
5.3	USO Y PROTECCION DE LOS BIENES Y DE LOS ACTIVOS	14
5.4	CANAL DENUNCIAS	15
6.	PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO	16
7.	TOLERANCIA CERO ANTE EL ALCOHOL Y DROGAS	16
8.	CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN SANCIONADOR.....	17

1. INTRODUCCION: Elementos Fundamentales del Código de Conducta

1.1 DEFINICION

El presente Código recoge los Valores, Principios y Normas de obligado cumplimiento para el personal que se caracteriza por tener en cuenta los impactos que todos los aspectos de la actividad generan sobre la clientela, la plantilla, socios, comunidades locales, medio ambiente y sobre la sociedad en general, implicando el cumplimiento obligatorio de la legislación nacional e internacional en dichos ámbitos.

1.2 OBJETIVO

El objetivo de este Código es establecer unas pautas generales de conducta que orienten en la forma de actuar durante el desempeño de la actividad profesional de todas las personas que componen la Empresa, velando en todo momento por el cumplimiento de la legislación vigente.

1.3 DESARROLLO

Para un correcto desarrollo de este Código se fomentarán actuaciones a todos los niveles para cumplir taxativamente la ley adoptando los mecanismos que sean necesarios para garantizar que, en el hipotético caso de vulnerarse la legislación, la infracción sea detectada y correctamente sancionada. Este Código pretende alcanzar un cumplimiento efectivo de la legalidad adoptando medidas eficaces para prevenir y detectar los posibles delitos que pudieran cometerse.

SISTEMAS ELÉCTRICOS LOWIND, S.L.U (en adelante, LOWIND) se compromete a conocer y analizar las necesidades de las personas que trabajan en la entidad, lo que implica un trato personalizado, de modo que nuestra actividad redunde en beneficio de las personas.

LOWIND se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todo su personal.

1.4 RESPONSABILIDAD DEL PERSONAL DE LOWIND

LOWIND espera de cada persona que comprenda y cumpla con el Código y la ley en todo momento durante su jornada laboral. La empresa espera que cada persona utilice el buen juicio y que considere sus acciones y pida consejo cada vez que se le plantee una duda sobre una conducta.

Cuando una persona empleada en LOWIND trabaje en un equipo, será consciente de su pertenencia al mismo.

Será respetuoso/a con el equipo con el que trabaja y con todos y cada uno de sus miembros. Mantendrá una actitud de profesionalidad más allá de las relaciones afectivas con los/las compañeros/as de la organización.

Cooperará con el resto del equipo en la planificación, diseño, puesta en funcionamiento y evaluación de las acciones, así como en los mecanismos y criterios de transmisión de la información.

Respetará y asumirá las decisiones del equipo tras ser contrastadas, argumentadas y acordadas, aún en el caso de que no las comparta, haciéndolas suyas a la hora de desarrollar la actividad.

2. PRINCIPIOS ETICOS GENERALES

El Código de Ética y de Conducta determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

2.1 RESPETO A LA LEGALIDAD, A LOS DERECHOS HUMANOS Y A LOS VALORES ETICOS

LOWIND asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente y las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los Derechos Humanos y las libertades públicas. Las actividades y operaciones de LOWIND se desarrollan conforme a su Cultura Empresarial y Procedimientos que se han formado a partir de la Política de Empresa y al Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objetivo es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

LOWIND respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Asimismo, rechaza el trabajo infantil y en general, cualquier forma de explotación; no toleraremos trabajos forzados ni trabajos que impliquen abuso físico o psicológico o la explotación de algún grupo desfavorecido o el tráfico ilegal de mano de obra. De igual modo se compromete a no emplear a ciudadanos extranjeros o menores que carezcan de permiso de trabajo. Toda la plantilla debe evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de LOWIND o del Grupo; debe actuar con honradez e integridad con todos sus contactos o en sus transacciones y debe conocer las leyes que afecten a su trabajo. Ningún miembro de la plantilla colaborará conscientemente con terceras personas en la violación de ley alguna.

2.2 IGUALDAD DE GENERO

LOWIND vela por la aplicación de las leyes de igualdad de género en las diversas funciones y responsabilidades de su estructura y en su trato con terceras personas.

Asimismo, promueve el desarrollo profesional y personal de toda la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación. Además, apoya y se compromete con la aplicación de las políticas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

LOWIND tiene aprobado y registrado el II Plan de Igualdad, aplicable a la totalidad de las personas trabajadoras de la empresa, incluido el personal de alta dirección e independientemente de su relación contractual y de sus circunstancias profesionales y personales y aplicable en todos los centros de trabajo de la empresa. El mismo tiene un plazo de vigencia de cuatro años desde la fecha de la firma.

2.3 RESPETO A LAS PERSONAS

LOWIND promueve un ambiente de respeto durante y fuera del trabajo. Asimismo, se rechaza cualquier manifestación o acción de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. El personal debe tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Del mismo modo, LOWIND prohíbe expresamente las conductas que fomenten el odio, hostilidad, discriminación o violencia contra un grupo o persona determinada por razón de su pertenencia a aquél, por motivos racistas, antisemitas, por su ideología, religión o creencias, situación familiar, la pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, su sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

LOWIND se compromete a no suprimir o restringir los derechos que tengan reconocidos sus trabajadores/as por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. De la misma forma, las relaciones externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

2.4 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

LOWIND impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas que establece la legislación vigente con el propósito de alcanzar un alto nivel de seguridad en sus instalaciones y servicios.

Asimismo, procura la aplicación de sus normas y políticas de salud y seguridad en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedoras/es con los que opera.

LOWIND vela por la seguridad y salud de los/las trabajadores/as, promoviendo un entorno seguro y estable y actualizando las medidas de prevención de riesgos laborales y de respeto a la normativa aplicable en esta materia, en todos los lugares donde desarrolla actividades empresariales.

Por su parte, LOWIND dotará a su plantilla de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones eficientemente, con seguridad y en un entorno saludable. En consecuencia, toda la plantilla es responsable de conocer y observar un cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud en el trabajo, actuar de manera prudente y velar por la seguridad propia, de sus compañeros/as, clientela, proveedores/as, personas colaboradoras y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades, así como informar de cualquier incumplimiento en la materia o riesgo que detecte en su actividad. Creemos firmemente que los miembros de nuestra plantilla son nuestro activo más importante.

2.5 SELECCION, REMUNERACION Y DESARROLLO PROFESIONAL

La selección y promoción del personal se fundamenta en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales, los criterios de mérito y la capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Se apoya la remuneración justa y razonable de la plantilla, que es totalmente comparable con la legislación y convenios colectivos aplicables.

LOWIND promueve el desarrollo profesional y personal de todos los miembros de la plantilla, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

Además, apoya y se compromete con la aplicación de las políticas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

Toda la plantilla de LOWIND puede participar de manera activa en los planes de formación que se ponen a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional.

Las personas que ejercen cargos de Dirección o de Mando deben actuar como facilitadoras del desarrollo profesional de sus colaboradores/as, de forma que se propicie su desarrollo profesional en la Empresa.

LOWIND no permite la discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

3. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

El Código de Ética y Conducta determina pautas de conducta específicas que espera cumplan y respeten los miembros de la plantilla tanto de LOWIND como de sus empresas colaboradoras.

Todas las personas trabajadoras se comprometen a velar por el cumplimiento de los siguientes compromisos sociales en el desarrollo de sus actividades:

- Respeto a los Derechos Humanos.
- Respeto al medio ambiente.
- Respeto a las instituciones democráticas.
- Colaborar con las Administraciones públicas.
- Trabajar para el desarrollo y bienestar de la sociedad.

3.1 RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

LOWIND reconoce, como parte de su responsabilidad social, la protección del medio ambiente. Nos comprometemos activamente con iniciativas para promover la responsabilidad ambiental y alentar tanto el desarrollo como la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Asimismo, se compromete a mantener el equilibrio de los sistemas naturales evitando emisiones, vertidos o depósitos de residuos que puedan causar daños en la calidad del aire, suelo o aguas o a los animales y plantas del entorno.

Nuestro compromiso ambiental es una responsabilidad compartida por todos/as. Algunos de nuestros actos de compromiso son:

- Dar preferencia al uso de materias primas renovables y al desarrollo de envases ecológicos para disminuir el impacto ambiental.
- Considerar cómo impacta en el medio ambiente nuestro comportamiento en todos los aspectos de nuestro trabajo para que podamos reducir ese impacto siempre que sea posible; por ejemplo, evitar cualquier viaje innecesario, la huella de carbono y ahorrar agua y energía.
- Evitar siempre la generación de residuos. Cuando sean inevitables, tenemos que asegurarnos de que los materiales se reciclen o se desechen de manera responsable.
- Tomar todas las medidas necesarias para evitar y detener las violaciones de la política medioambiental de LOWIND
- Informar inmediatamente de cualquier derrame o emisión poco usual en el aire o en el agua.
- Utilizar dentro de las posibilidades técnicas y de mercado, tecnologías limpias que garanticen la conservación del ecosistema y abstenerse de utilizar indebidamente productos, procesos y tecnologías que de manera comprobada lesionen el medio ambiente.

La plantilla debe realizar las acciones necesarias para asegurarse de que en sus unidades operativas:

- Estén implementados procedimientos efectivos de respuesta a posibles emergencias, para minimizar el impacto de incidentes no predecibles.
- Las emisiones al aire, las descargas de drenaje y el manejo y confinamiento de desperdicios sólidos, no causen un impacto ambiental inaceptable.
- Se usen eficientemente las fuentes de energía y de que su consumo sea monitoreado. LOWIND considera que la protección del medio ambiente es un elemento clave de las actividades de la Empresa y que por ello debe ser promovida.

LOWIND fomentará la participación activa de sus empleadas/os en la implementación de estos principios mediante la divulgación de información y espera que desempeñen un papel activo en la aplicación de dichos principios en su trabajo.

LOWIND se esforzará por desarrollar y adoptar soluciones técnicas innovadoras tendentes a reducir al mínimo el impacto ambiental y a garantizar los mayores niveles de seguridad.

En sus relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, los miembros de la plantilla de LOWIND transmitirán nuestros principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

Las futuras ampliaciones o nuevas edificaciones realizadas por LOWIND se llevarán a cabo conforme a la legislación vigente en materia urbanística y medioambiental.

3.2 CORRUPCION, COHECHO Y TRAFICO DE INFLUENCIAS

LOWIND se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas internas o ajenas para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar dichas prácticas con su plantilla.

El personal de LOWIND deberá actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y no deben tolerar sobornos o dádivas de terceros hacia la empresa o viceversa. En ningún caso el personal podrá aceptar ni ofrecer, ni directa ni indirectamente, obsequios, dádivas, retribuciones, promesas o compensaciones de cualquier tipo que tengan por objeto influir o dejarse influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas, nacionales o internacionales.

Asimismo, las personas trabajadoras de la Empresa, no podrán por sí o por persona interpuesta, prometer, ofrecer, conceder ni solicitar o aceptar a ninguna persona ya sea interna o externa a la empresa, o a una entidad pública o privada, un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza injustificado para que le favorezca a él/ella o a un/a tercero/a frente a otros/as, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Solamente serán permitidos aquellos regalos que no influyan en la toma de decisiones empresariales, como los regalos promocionales o de escaso valor.

Cuando cualquier miembro de la plantilla y proveedor/a de LOWIND se encuentre en la situación de aceptar un obsequio que no deba, tendrá que rechazarlo o devolverlo procurando evitar que suponga una ofensa grave para la entidad o persona oferente.

Si tiene dudas sobre lo que es aceptable o no, deberá consultarlo con su superior jerárquico que.

En el caso de que no se pueda realizar dicha devolución, el obsequio automáticamente pasará a ser propiedad de la Empresa para destinarlo posteriormente a fines sociales.

Todas las dádivas ofrecidas y recibidas quedarán registradas para un control más exhaustivo. La plantilla deberá informar a la Dirección de su Área correspondiente de los obsequios realizados o recibidos a fin de que puedan ser registrados.

3.3 BLANQUEO DE CAPITALES

LOWIND deberá cumplir siempre las leyes contra el blanqueo de capitales que rijan en cualquier jurisdicción competente. La Dirección y demás personal de LOWIND no deberán realizar ni verse involucrados en actividades que impliquen el blanqueo de capitales, es decir, no deben adquirir, poseer, utilizar, convertir, o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva (cometida por él o por un tercero) o realizar cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o para ayudar a la persona que haya participado para eludir las consecuencias legales de sus actos.

La Empresa establece políticas para prevenir y evitar en el transcurso de sus operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas. Las citadas políticas establecen controles específicos sobre aquellas transacciones

económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al/a la portador/a, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas. Del mismo modo, tanto la Dirección como la plantilla deberán estar vigilantes durante el cumplimiento de sus funciones para detectar y evitar el blanqueo de capitales, y en caso de que pueda detectar alguna situación que pueda estar relacionada con dichas conductas delictivas, deberá informar en la mayor brevedad posible a su superior inmediato o a través del Canal Denuncia.

Los miembros de la plantilla revisarán con especial atención los pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes. Las personas trabajadoras de LOWIND permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Empresa mantiene relaciones. Antes de establecer relaciones de negocios con terceras personas, deberán comprobar la información disponible (incluida la financiera) sobre sus posibles socios comerciales y proveedores, con el fin de averiguar la respetabilidad de los mismos y la legitimidad de sus actividades.

La empresa establece y realiza anualmente, tanto auditoría de cuentas externa como de la marca, presentando los resultados financieros precisos y cumpliendo con total transparencia ante todas las obligaciones legales y regulatorias.

3.4 INJURIAS Y CALUMNIAS

LOWIND se declara contraria y no tolera acciones o expresiones que lesionan la dignidad de otra persona, menoscabando su fama o atentando contra su propia estimación, así como a imputar un delito a un tercero con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad.

3.5 LEALTAD, COLABORACION Y CONFLICTO DE INTERESES

LOWIND considera que la relación con sus empleados/as debe basarse en la lealtad, colaboración y dedicación que nace de unos intereses comunes. En este sentido, respeta la participación de su plantilla en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como trabajadores/as de LOWIND.

Los miembros de la plantilla deberán informar a la Empresa en el caso de que ellos o sus familiares o amigos cercanos participen o vayan a participar en los órganos de gobierno de otras sociedades que puedan entrar en colisión con los intereses de LOWIND.

Las personas trabajadoras de LOWIND, deben abstenerse de representar a la Empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

Los miembros de LOWIND tienen total libertad para ejercer una actividad política siempre y cuando sus opiniones o elecciones políticas no afecten a su trabajo, ni utilicen la reputación o los bienes de la empresa para dichas actividades.

4. RELACIONES EXTERNAS

LOWIND establece una serie de conductas y actitudes de respeto y colaboración que LOWIND espera que se cumplan tanto dentro como fuera de la Empresa.

4.1 IMAGEN Y REPUTACION EMPRESARIAL

LOWIND considera su imagen y reputación empresarial como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus socios, clientela, plantilla, proveedores/as, autoridades, administración y de la sociedad en general.

Todos los miembros de LOWIND deben preservar la imagen y reputación de LOWIND en todas sus actuaciones profesionales, a la vez que considerar los intereses de las comunidades locales.

Igualmente, se encuentran obligadas a observar el uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de la plantilla de empresas contratistas y colaboradoras.

Las personas trabajadoras de LOWIND han de ser especialmente cuidadosas en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización de la Dirección, para intervenir ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, redes sociales y en cualquier otro evento que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como personas trabajadoras de LOWIND.

4.2 RELACION CON COMPAÑEROS/AS

Las personas que trabajan en LOWIND deberán tratar a sus compañeros/as en condiciones de igualdad y respeto, creando un clima de trabajo agradable, evitando en todo momento cualquier tipo de discriminación, humillación o acoso, así como cualquier otra circunstancia discriminatoria basada en creencias religiosas, ideológicas, de raza, sexo o de cualquier otra consideración.

LOWIND se compromete a conocer y analizar las necesidades de las personas que trabajan en la entidad, lo que implica un trato personalizado, de modo que nuestra actividad redunde en beneficio de las personas.

LOWIND se compromete a difundir y consolidar una cultura de seguridad desarrollando la concienciación frente a los riesgos y promoviendo comportamientos responsables por parte de todo su personal.

Cuando una persona empleada en LOWIND trabaje en un equipo, será consciente de su pertenencia al mismo.

Será respetuoso con el equipo con el que trabaja y con todos y cada uno de sus miembros. Mantendrá una actitud profesional más allá de las relaciones afectivas con los compañeros de la organización.

Cooperará con el resto del equipo en la planificación, diseño, puesta en funcionamiento y evaluación de las acciones, así como en los mecanismos y criterios de transmisión de la información.

4.3 RELACION CON LOS CLIENTES

LOWIND asume, lidera e impulsa su compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por toda la plantilla de acuerdo con estos principios.

La información o asesoramiento que se proporcione a la clientela y consumidores/as ha de ser siempre suficiente, oportuna y adecuada.

LOWIND no mantendrá relaciones comerciales con clientes/as que vayan en contra del Código de Ética y Conducta de LOWIND

LOWIND velará, en sus relaciones con proveedores/as y clientela, por la difusión de una práctica de Responsabilidad Social coherente con los principios de la declaración de Derechos Humanos y del presente Código de Ética y Conducta.

La Dirección y aquellos miembros de la plantilla que traten con el cliente deben ofrecerles un trato equitativo y honesto en cada transacción, proporcionando los productos y servicios que les competen con la mayor calidad y oportunidad a su alcance, apegándose en todo momento a la regulación oficial y a la normatividad interna de LOWIND.

Tratar a la clientela dentro de un marco de transparencia y ética, promoviendo controles de calidad acordes a lo que la Empresa ofrece a la clientela, garantizando las expectativas deseadas, desarrollando ambientes de credibilidad y confianza.

Se debe evitar hacer comparaciones falsas o engañosas con productos o servicios equivalentes a los que ofrece la competencia.

Las personas que trabajan en LOWIND realizarán sus actividades respecto a los clientes con la máxima profesionalidad, con vocación de servicio y dando un trato igualitario sin discriminación por razón de sexo, edad, religión, ideología, etnia, idioma o cualquier otra diferencia.

4.4 RELACION CON PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS

LOWIND considera a sus proveedores/as y empresas colaboradoras, como parte indispensable para la consecución de los objetivos de LOWIND, buscando establecer con ellos/ellas relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

LOWIND asume el compromiso de promover entre sus proveedores/as y colaboradores/as externos/as, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto a la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código de Ética y Conducta.

Todos los miembros de la plantilla que participen en procesos de selección de proveedores/as y colaboradores/as externos/as, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de LOWIND.

Asimismo, LOWIND ofrece a sus contratistas, proveedores/as y colaboradores/as externos/as la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, a la Comisión del Código de Ética y Conducta, cuando entiendan que las prácticas de los miembros de la plantilla no son conformes a lo que se establece en este Código. También podrán hacer uso del Canal Denuncia para comunicar cualquier sospecha o acto que vaya en contra de la ética y de la legalidad encuadradas o no dentro del presente Código.

Los acuerdos establecidos entre LOWIND y sus proveedores/as incluyen cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales.

Se tomarán las medidas oportunas, incluyendo inspecciones y auditorías, para garantizar que el conjunto de los/las proveedores/as y sus subcontratistas cumplen las condiciones que establece la Empresa.

LOWIND facilitará a las empresas externas copia del Código Ético para su adhesión a todo el contenido del mismo, pudiendo rescindir cualquier contrato si se constatará un incumplimiento por parte de la empresa externa.

La selección de proveedores deberá realizarse conforme a la legislación vigente, garantizándose la transparencia, igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos.

Ninguna persona empleada puede 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 contratación con proveedores.

Cualquier otro regalo que no cumpla los requisitos del párrafo anterior, se considera de la entidad por lo que deberá ponerse a disposición de la empresa para decidir el destino que se le da al mismo.

Las relaciones con los proveedores deberán ajustarse a un marco de colaboración que facilite los objetivos por ambas partes y el cumplimiento de la responsabilidad social de LOWIND

La contratación de servicios o compra de bienes será llevada a cabo con total independencia y al margen de cualquier vinculación personal, familiar o económica, realizándose la misma atendiendo a criterios de objetividad y profesionalidad del contratado buscando en todo momento la oferta más ventajosa.

La privacidad del proveedor se tutela adoptando estándares que especifican la información que la empresa solicita al proveedor y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación de dicha información.

4.5 RELACION CON LA COMPETENCIA

LOWIND compite legalmente y cumple con las leyes de defensa de la competencia, competencia desleal y de medidas para la mejora del funcionamiento de la cadena alimentaria.

Se exige a los miembros de la plantilla que compartan y utilicen información sobre nuestros competidores siempre y cuando sea legal y ético. Así como LOWIND valora y protege su propia información no pública, también debemos respetar la de las otras empresas. Por lo tanto, será ético y legal, extraer información de todos aquellos documentos que sean abiertos al público tales como: presentaciones disponibles al público, discursos públicos, informes anuales y noticias, artículos y publicaciones de periódicos.

Queda absolutamente prohibido participar en actividades ilegales o ilícitas para obtener información competitiva (robo, escucha a escondidas, piratería informática, invasión de la privacidad, soborno, etc.). Asimismo, está prohibido aceptar, revelar o utilizar información competitiva que conozca o crea que ha violado un acuerdo de confidencialidad entre una tercera persona y una empresa competidora.

LOWIND, no participará en asociaciones empresariales cuyos fines sean contrarios a las leyes de la competencia. No fijará precios ni realizará cualquiera otra actividad que altere la libre competencia. En ningún caso abusará de su posición de dominio en el mercado. Respetará la legalidad en cuanto a concentraciones empresariales.

4.6 RELACION CON LAS AUTORIDADES

En LOWIND nos regimos por la honestidad y la transparencia en la información. Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se basarán en la cooperación, precisión y veracidad de cualquier información que pudiera ser solicitada. En LOWIND no se negará o impedirá la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras.

El personal de LOWIND cumplirá siempre lo establecido en las normas legales, así como en las disposiciones reglamentarias de carácter interno. En ningún caso se colaborará en la realización de actividades ilícitas, poniendo a disposición de las personas trabajadoras buzones éticos internos y confidenciales.

En todo momento las personas que trabajan en LOWIND deberán colaborar con las autoridades judiciales, policiales, administrativas y supervisoras cuando sean requeridos bajo criterios de máxima colaboración y cumplimiento de las resoluciones emanadas de organismos públicos.

En concreto LOWIND respetará la normativa de aplicación con especial hincapié en la normativa fiscal, laboral y de Seguridad Social.

4.7 RELACION CON PARTIDOS POLITICOS

LOWIND manifiesta su neutralidad política y declara que no financia, directa o indirectamente, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

4.8 REDES SOCIALES

Con el objetivo de reflexionar y recordar el uso responsable de las redes sociales y medios tecnológicos en el ámbito laboral:

Queda prohibido publicar información que atente contra la intimidad y privacidad de las personas.

El personal de LOWIND no deberá hacer publicaciones utilizando el logotipo, nombre o imágenes de la empresa o el de sus clientes, en publicaciones de redes sociales, tales como Twitter, Facebook, Instagram, WhatsApp y otras, sin el consentimiento previo por escrito de LOWIND.

El personal de LOWIND se abstendrá de hacer declaraciones difamatorias y/o usar lenguaje malicioso, despectivo, vulgar, obsceno, amenazante y/o acosador acerca de la Empresa, sus servicios, compañeros/as de trabajo, socios/as, clientes, proveedores y competidores, entre otros.

5. CONTROL DE LA INFORMACION Y CONFIDENCIALIDAD

LOWIND protegerá con un estricto control toda la información, tanto la producida en LOWIND como la entrante o saliente.

5.1 CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACION

LOWIND considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

LOWIND declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones y en ningún caso se proporcionará a sabiendas información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al/a la que la reciba.

En particular, todas las transacciones económicas de la Organización deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes. Especialmente, todas las cuentas deberán ser reflejadas correctamente en los registros, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos.

La plantilla debe guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los miembros de la plantilla deben considerarla como reservada mientras no se les autorice a lo contrario.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa que se genere en el ámbito de la Empresa, es propiedad de LOWIND en los términos referidos en la legislación vigente.

Cualquier miembro de la plantilla tiene el deber de preservar el conocimiento de la empresa facilitando su difusión al resto y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de LOWIND.

LOWIND cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por su clientela, miembros de la plantilla, proveedores/as y colaboradores/as externos/as, personas candidatas en procesos de selección u otras personas.

Ningún miembro de la plantilla podrá apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualquier efecto personal, ni utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción para descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro, sin su consentimiento.

De igual modo, queda prohibido acceder sin autorización a datos o programas informáticos contenidos en un sistema informático o en parte del mismo.

Queda igualmente prohibido apoderarse, utilizar o modificar sin autorización en perjuicio de un/a tercero/a datos reservados de carácter personal o familiar que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.

Todas las personas trabajadoras deben ser conscientes de la importancia del cumplimiento de la legislación relativa a la protección de datos de carácter personal.

En consecuencia, es obligación de todas las personas trabajadoras dar cumplimiento a todos los procedimientos y normativa, tanto interna como externa relativa a la protección de datos de carácter personal.

5.2 DAÑOS INFORMATICOS

Queda prohibido:

- Borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir, o hacer inaccesibles medios o programas informáticos ajenos.
- Obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de sistemas informáticos de terceros.
- Destruir datos de terceros contenidos en redes o en sus bases de datos.

5.3 USO Y PROTECCION DE LOS BIENES Y DE LOS ACTIVOS

LOWIND pone a disposición de su plantilla los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios para la protección y salvaguarda de los mismos.

Todos los miembros de la plantilla deben utilizar los recursos facilitados por la Empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben protegerlos y custodiarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la Empresa.

Se espera de la plantilla que utilice el sentido común a la hora de utilizar los bienes de la Empresa. No se podrá abusar de los bienes de la Empresa para beneficio personal.

El personal de LOWIND:

- No deberá participar en actividades personales durante el horario laboral que interfieran con el cumplimiento de sus responsabilidades laborales.
- No utilizará los ordenadores, teléfonos u otros equipos de la Empresa para negocios externos, uso personal, ni para actividades ilegales o no éticas (temas ofensivos, juegos de azar, etc.). LOWIND revisará periódicamente las cuentas y dispositivos puestos a disposición del personal para garantizar el cumplimiento de la normativa interna y externa, así como el respeto al presente Código.
- No se aprovechará de una oportunidad de ganancia financiera de la que tuvo conocimiento debido a su posición en la Empresa o a través del uso de un bien o información de la Empresa.

5.4 CANAL DENUNCIAS

LOWIND dispone de un canal interno de información o canal de denuncias que cumple con la Ley 2/2023, y que se encuentra a disposición de todo el personal y cualquiera que se relacione con la empresa para que denuncien cualquier actividad ilícita o contraria al presente Código que se esté cometiendo dentro de la organización.

Se anima a toda la plantilla, así como a su clientela, proveedores/as y demás personas interesadas a comunicar, a través del Canal Denuncias, conductas llevadas a cabo por otros/as que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o este Código Ético y de Conducta.

El procedimiento de actuación se desarrollará en el reglamento de medidas de uso del canal interno de información.

Se garantiza la confidencialidad de los datos personales del denunciante, de acuerdo a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, además de su tratamiento exclusivo para los fines descritos en este procedimiento.

LOWIND se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los/las profesionales que hubieran denunciado de buena fe a través de cualquiera de las vías de comunicación disponibles. Sin embargo, si se descubre que las acusaciones son falsas, será considerado una violación al Código y, en consecuencia, se abrirá un expediente disciplinario.

En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

6. PROTOCOLO FRENTE AL ACOSO

LOWIND ha adoptado un Protocolo para la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo.

La Empresa manifiesta su tolerancia cero ante la concurrencia en toda su organización de conductas constitutivas de acoso sexual o acoso por razón de sexo y subraya su compromiso con la prevención y actuación frente al acoso sexual y el acoso por razón de sexo en cualquiera de sus manifestaciones.

Asimismo, informa de su aplicación y de su estricto cumplimiento a todo el personal que presta servicios en la organización, sea personal propio o procedente de otras empresas, incluidas las personas que, no teniendo una relación laboral, prestan servicios o colaboran con la organización, tales como personas en formación, las que realizan prácticas no laborales o aquellas que realizan voluntariado.

7. TOLERANCIA CERO ANTE EL ALCOHOL Y DROGAS

LOWIND vela por garantizar un ambiente laboral seguro y sano para toda su plantilla y terceros.

LOWIND es consciente del impacto negativo que conlleva el consumo de alcohol y drogas, y que, además de suponer un riesgo para la salud de la persona consumidora, también lo es para el resto de compañeros/as de trabajo o terceras personas que se encuentren en el lugar de trabajo.

Trabajar bajo los efectos del alcohol y drogas aumenta el riesgo de accidentes de trabajo, situación que se agrava cuando la actividad que se desarrolla lleva implícitos otros riesgos derivados de las herramientas y materiales que se utilizan (electricidad, herramienta hidráulica...), maniobras que se realizan (grúas, conducción de maquinaria), trabajos en altura, etc.

Los clientes de LOWIND tienen establecidas políticas que obligan a la realización de prueba de detección y de expulsión de sus proyectos a las personas que den positivo en test de alcohol y drogas. Esto puede provocar el traslado de una persona trabajadora a otra obra o incluso el despido por falta de obras para reubicarlo con el coste económico que ello conlleva para la empresa.

Siendo conscientes de todos estos riesgos, LOWIND ha establecido la siguiente política que es aplicable a todas las personas trabajadoras:

- LOWIND manifiesta su tolerancia cero ante el alcohol y las drogas.
- Se prohíbe que cualquier persona trabajadora desarrolle su trabajo o permanezca en las instalaciones de la Empresa o la de sus clientes, encontrándose bajo los efectos de alcohol y/o drogas.
- Queda prohibido el consumo, uso, fabricación, posesión o venta ilegal de drogas dentro de las instalaciones de LOWIND o la de sus clientes.
- Siempre que sea requerido por la Dirección de LOWIND y la legislación del país en el que se desarrolla el trabajo lo permita, la Empresa o sus clientes podrán solicitar la realización de pruebas de alcohol y drogas a todos/as sus trabajadores/as, tanto aleatorias a todo el personal como específicas a aquellas personas que presenten afectación física o psíquica

por alcohol, drogas o cualquier otra sustancia que pudiese alterar su comportamiento en el trabajo.

- Las normas recogidas en esta política serán aplicables, igualmente, a los desplazamientos realizados con los vehículos que LOWIND hubiera puesto a disposición de la plantilla para facilitar los trayectos de ida y vuelta al lugar de trabajo u tareas encomendadas, quedando prohibido el uso de los vehículos de LOWIND bajo los efectos del alcohol y drogas.

8. CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN SANCIONADOR

Este Código de Ética y Conducta es de obligado cumplimiento para toda la plantilla de LOWIND.

LOWIND comunicará y difundirá entre toda la plantilla el contenido de este Código de Ética y Conducta. Las nuevas incorporaciones que pasen a formar parte de la empresa deberán aceptar expresamente las normas de actuación establecidas en el presente Código.

LOWIND espera de toda la plantilla un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código de Ética y Conducta.

Es responsabilidad de cada trabajador/a atender el pleno cumplimiento de todas las normas de este Código y de ser necesario, buscar ayuda para resolver cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código de Ética y Conducta, debiendo consultar a su superior jerárquico.

Todos los miembros de la plantilla podrán ser evaluados en función del cumplimiento de este Código. Su incumplimiento se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, tiene autorización para solicitar a un miembro de la plantilla que contravenga lo establecido en el presente Código. Nadie puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

Los incumplimientos del Código de Ética y Conducta ponen en riesgo la reputación de la Empresa y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, toda la plantilla tiene la obligación de informar a su superior jerárquico de cualquier incumplimiento de conducta del presente código o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

El incumplimiento de la normativa por parte de la plantilla conllevará la imposición del Régimen disciplinario correspondiente.

Asimismo, LOWIND podrá repercutir contra la persona trabajadora incumplidora el coste de los daños y perjuicios, así como el importe de la sanción que, en su caso, se imponga a aquella por la vulneración de la normativa vigente y que se haya producido como consecuencia de una actuación contraria a las obligaciones establecidas en este Código por parte de las personas trabajadoras.





ANEXO AL REGLAMENTO INTERNO

La actualización del protocolo de Redes Sociales recogida en el presente Anexo formará parte del clausulado del Reglamento Interno redactado y publicado con fecha 08/03/2024.

PROTOCOLO DE REDES SOCIALES

Con el objetivo de reflexionar y recordar el uso responsable de las redes sociales y medios tecnológicos en el ámbito laboral:

Queda prohibido publicar información que atente contra la intimidad y privacidad de las personas.

El personal de LOWIND no deberá hacer publicaciones utilizando el logotipo, nombre o imágenes de la empresa o el de sus clientes, en publicaciones de redes sociales, tales como Twitter, Facebook, Instagram, WhatsApp y otras, sin el consentimiento previo por escrito de LOWIND.

El personal de LOWIND se abstendrá de hacer declaraciones difamatorias y/o usar lenguaje malicioso, despectivo, vulgar, obsceno, amenazante y/o acosador acerca de la Empresa, sus servicios, compañeros/as de trabajo, socios/as, clientes, proveedores y competidores, entre otros.

Queda prohibida la grabación de audios, videos o toma de fotografías dentro de las instalaciones de la Empresa y/o de sus clientes (parques eólicos, plantas fotovoltaicas, centros de trabajo y cualquier otra construcción) o durante la jornada laboral sin el previo consentimiento de la Dirección Lowind.

Esto incluye la captación, reproducción o publicación por cualquier medio de imágenes, audios o videos de compañeros/as de trabajo, socios/as, clientes, proveedores, materiales y herramientas o cualquier otra propiedad de la empresa y/o de sus clientes.

Apartado 7º Reglamento Interno:

Cualquier incumplimiento de la normativa comunicada en el presente documento y otras instrucciones de la entidad, se considerará una desobediencia grave de las órdenes del empresario que podría suponer un perjuicio muy grave para la compañía, por lo que podrá derivar en la toma de medidas disciplinarias, así como la repercusión de aquellos daños y perjuicios en los que haya incurrido la Compañía como consecuencia directa del incumplimiento de estas normas, incluido el importe de las sanciones.



La Dirección de LOWIND.