



Código de Conducta

8 de mayo de 2018

Versión RRHH.V2.ESP



FUNDICIONES DE ODENA, S.A.

DECÁLOGO DE VALORES

SEGURIDAD. Evitar los accidentes.

PRODUCTIVIDAD. Evitar el absentismo.

COMPROMISO. Ética laboral alta.

ESFUERZO.

INICIATIVA propia.

TRABAJO EN EQUIPO.

IMPLICACIÓN. Atención y pasión por el cliente.

RIGUROSIDAD. Limpieza, orden, y organización.

CRECIMIENTO. Esfuerzo y formación para progresar.

ORGULLO DE PERTENENCIA a FUNOSA.

En Funosa creemos esencial el respeto a estos valores como principios básicos para construir relaciones y crecer como negocio.

Josep Verdés Balsebre


Consejero Delegado

LA MISIÓN DE FUNOSA



Funosa es una empresa dedicada a la fabricación seriada de componentes basados en la fundición férrea aportando soluciones de forma y función.

Nuestros clientes son primordialmente fabricantes de equipos y sistemas mecánicos de ámbito europeo.

El objetivo que nos impulsa y orienta nuestro trabajo es optimizar la competitividad de nuestros clientes mediante soluciones integrales de servicios industriales, tecnológicos y de diseño.

Nuestro Código de Conducta refleja nuestros compromisos para alcanzar las expectativas como una empresa responsable y recoge los principios y normas fundamentales concernientes a una conducta empresarial ética.

El Código de Conducta de Funosa forma parte integral de las condiciones laborales de todos los colaboradores. Funosa insiste en el pleno cumplimiento y no tolerará ninguna conducta indebida.

Le agradecemos su continuado apoyo y compromiso con nuestro Código de Conducta.


José Verdés Balsebre

Consejero Delegado

CONDICIONES LABORALES

Tenemos el compromiso de tratar a nuestros colaboradores de forma justa, equitativa y respetuosa.

Protegemos a nuestros colaboradores de condiciones laborales injustas o no éticas, tales como el trabajo en régimen de servidumbre o forzado, el empleo de mano de obra infantil, o cualesquiera condiciones laborales no seguras.

Funosa trabaja para construir una cultura de seguridad, orientada al objetivo de cero accidentes, por la vía del método, rigor y trabajo en equipo.

NO-DISCRIMINACIÓN

En Funosa apreciamos la diversidad e individualidad de nuestros colaboradores, y no discriminamos en base a características personales tales como nacionalidad, género, edad, origen étnico, religión, orientación sexual o discapacidad.

En Funosa colaboran personas de 22 nacionalidades distintas, y el 21% de la plantilla es nacida fuera de España.

Dirección General considera esta diversidad una fuente de enriquecimiento y otorga una capacidad de visión más amplia y de relativización de hechos y situaciones.



ANTI-CORRUPCIÓN y SOBORNO

Funosa espera de sus colaboradores los más altos estándares de integridad en todas las actividades empresariales y el cumplimiento con todas las leyes y reglamentos aplicables en materia de soborno y corrupción.

No toleramos ninguna forma de soborno o corrupción. No sobornamos a ningún funcionario público ni a ningún particular y tampoco aceptamos sobornos.

AMBIENTE DE TRABAJO

La Seguridad de nuestros colaboradores y el Medio Ambiente son pilares fundamentales de la estrategia empresarial de Funosa.

Tenemos el compromiso de ofrecer nuestra máxima atención y sensibilidad en los procesos operativos para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable, manteniendo un alto nivel de exigencia.

Funosa proporcionará a los colaboradores un equipo de protección y la formación necesaria para llevar a cabo sus tareas de forma segura.



Cómo informar de una posible conducta indebida

Los empleados que informen de una posible conducta indebida o que ofrezcan información o colaboren de cualquier otro modo en la investigación de una posible conducta indebida estarán protegidos frente a represalias.

Conducta indebida es cualquier conducta que viole el Código de Conducta de Funosa y las políticas relacionadas y/o las leyes o normas externas.

Todos los colaboradores deben informar sobre posibles conductas indebidas en Funosa. Deben notificarlo en persona o mediante carta, correo electrónico o buzón de sugerencias, a cualquier miembro de estas opciones: el jefe inmediato, el responsable de Recursos Humanos, el Director Industrial o el Consejero Delegado.

Dirección General y los miembros del Consejo se ponen a disposición para que cualquier empleado que lo desee pueda presentar una queja oficial si cree que él u otra persona concreta de la plantilla ha sido objeto de un trato inadecuado o vejatorio.

Aplicabilidad

Este Código de Conducta de Funosa, que fue aprobado por la Dirección de Funosa el 15 de julio del 2017, y cuya última revisión es de 8 de mayo del 2018, se aplicará a todas las operaciones y empleados de Funosa.

Infracciones

No se tolerarán infracciones del Código de Conducta, pudiendo estas comportar medidas disciplinarias que incluyen la terminación de la relación laboral.

La Dirección y el Consejo de Administración no mostrarán tolerancia con comportamientos inadecuados o vejatorios de tipo racista, sexista, idiomático, etc., ni con comportamientos que perjudiquen el normal respeto entre personas.

Dirección mostrará tolerancia cero con comportamientos faltos de ética profesional y/o laboral de personas de la plantilla. Cualquier comportamiento que sea fraudulento, perjudique a la Seguridad Social o la Hacienda autonómica o nacional, o no cumpla con la legalidad vigente, será considerado un comportamiento inapropiado y que vulnera la ética profesional.

A modo de ejemplo, serán considerados comportamientos inadecuados el simular una baja laboral, solicitar que una enfermedad común sea considerada un accidente laboral, intentar cobrar un subsidio sin tener un derecho real al mismo, etc.

Estas conductas no sólo impedirán la promoción profesional interna, sino que también pueden dificultar la permanencia en el equipo de Funosa.

Dirección General se reserva el derecho de denunciar este tipo de comportamientos al organismo oficial que corresponda.

Ante la duda, pregúntese

- **¿Pensarían mi familia y amigos que mi conducta fue ética?**
- **¿He pensado en el impacto que tendrá mi conducta sobre aquellos que se verán afectados por ella?**
- **¿Me sentiría cómodo si alguien me tratara a mí de la misma manera?**
- **¿Me sentiría cómodo si mi conducta apareciera en los medios de comunicación?**
- **¿Es mi conducta legal y acorde con las políticas de Funosa?**