

# Mademan Group

**INDUSTRIAL SERVICES**



CÓDIGO DE CONDUCTA CORPORATIVO

## Í N D I C E

<b>A - Objeto</b> .....	3
<b>B – Ámbito de aplicación</b> .....	4
<b>C – Vigencia</b> .....	4
<b>D – Valores y principios básicos de comportamiento</b> .....	5
<b>E – Líneas de conducta</b> .....	6
- Respeto a la legalidad.....	6
- Integridad y ética.....	7
- Respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas.....	7
- Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	8
- Abolición del trabajo infantil.....	8
- Seguridad y Salud en el trabajo.....	8
- Uso y protección del patrimonio corporativo.....	9
- Lealtad a la Empresa.....	10
- Gestión de la información y del conocimiento.....	10
- Protección de datos de carácter personal.....	11
- Imagen y reputación corporativa.....	11
- Trabajo en equipo y compromiso.....	12
- Medidas contra el soborno y la corrupción.....	12
- Competencia leal.....	13
- Equilibrio personal y profesional.....	13
- Regalos, obsequios y atenciones.....	13
- Política de Gestión Integrada.....	14
- Compromiso social.....	14
<b>F – Incumplimientos del Código de Conducta Corporativo</b> .....	15
<b>G - Comité de Seguimiento del Código de Conducta</b> .....	16



## A ■ OBJETO

La finalidad del presente código de conducta no es otra que plasmar en un documento escrito los principios éticos que desde sus inicios han guiado el comportamiento de Mademan Group.

En él se establecen las pautas y líneas de conducta que deben estar presentes a nivel particular en todos los empleados, mandos y directivos de la Organización durante el ejercicio de sus funciones y especialmente en las relaciones de éstos con los clientes, proveedores, colaboradores, instituciones públicas y privadas y con la sociedad en general.

Este Código, como compendio de políticas y modos de actuación fuertemente arraigados en nuestra Organización, forma parte inseparable de nuestra cultura corporativa y como ésta, se constituye en elemento propiciador de nuestro éxito en el sector del mantenimiento industrial y del outsourcing.

Nuestra labor siempre se ha caracterizado por la credibilidad, que implica honradez, capacidad de transmitir seguridad en cuanto al futuro, inspiración y competencia. Esta integridad se ha ido construyendo merced a nuestra buena reputación, día a día, gesto a gesto, promoviendo en todas nuestras relaciones comerciales y profesionales comportamientos similares a los que se definen en nuestro Código de Conducta Corporativo.

Motivación-Actitud-Desempeño-Empatía-Mejora continua-Aptitud-Nobleza

## B ■ ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código vincula a todos los empleados de Mademan Group independientemente de su puesto de trabajo.

Las líneas de conducta y actuación recogidas en el Código afectan a todas las entidades participadas por Mademan en las que tenga el control de su gestión, cualquiera que sea su ámbito de negocio o la localización geográfica de sus sedes y actividades.

Asimismo, el equipo directivo de Mademan pondrá todos los medios a su alcance para velar por su plena observancia y para hacer cumplir las normas contenidas en el presente Código de Conducta.

## C ■ VIGENCIA

Las disposiciones descritas entrarán en vigor al día siguiente a su aprobación por la Dirección y se harán extensivas al personal de la organización a través de los canales de comunicación interna establecidos e integrándose como parte de nuestro Plan de Acogida del personal de nueva incorporación.

El Código de Conducta de Mademan Group tendrá una vigencia indefinida hasta ser sustituido total o parcialmente por futuras redacciones.



## D ■ VALORES y PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

Los valores y principios corporativos de Mademan Group impulsados desde la Dirección corporativa, constituyen nuestro eje estratégico fundamental, fomentando comportamientos que reportan valor a la sociedad, al mercado, a los clientes y a las personas que formamos parte de la organización.

En Mademan Group tenemos como meta que todas aquellas personas y entidades a las que les sea de aplicación el presente Código de Conducta cumplan los siguientes valores en todas y cada una de sus relaciones:

- **Valentía:** entendida como predisposición a la adaptación, optimismo y anticipación basadas en la autoconfianza que proporcionan el saber hacer y las habilidades adquiridas con la experiencia.
- **Responsabilidad y compromiso:** cada empleado, desde su rol, asume sus responsabilidades y actúa conforme a ellas volcando todas sus capacidades para cumplir los objetivos.
- **Sintonía:** capacidad para interactuar con el entorno captando sus mensajes, cooperando y conectando con los recursos disponibles de un modo armónico, contribuyendo al desarrollo social y económico.
- **Equidad:** se refleja en el respeto a la legalidad y en los compromisos sociales que, como Empresa, asumimos en cada uno de los lugares donde realizamos nuestra actividad.



- **Sinceridad y transparencia:** la magnanimidad vinculada a la imagen de Mademan hace que en las relaciones con otros prime la honorabilidad y la honradez respecto a los medios utilizados.
- **Cumplimiento y acatamiento** de las leyes que sean de aplicación, así como brindar y establecer unas condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salud y seguridad.
- **Respeto** a los Derechos Humanos y libertades públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y contribución al desarrollo y bienestar de las comunidades.

## E ■ LÍNEAS DE CONDUCTA

### ■ E.1. - Respeto a la Legalidad

Mademan Group asume como propio el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales según lo establecido en la legislación vigente en cada uno de los lugares donde éstas se realicen, en base al espíritu y finalidad de las mismas.

Asimismo, todos los empleados de Mademan deben conocer las leyes que afectan a su propio trabajo y las de aquellos a los que supervisan y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, atente contra la reputación corporativa y afecte de manera negativa a los intereses corporativos.

Ningún integrante de la Organización colaborará con terceros en la violación de ninguna ley ni tomará parte en actuaciones que comprometan el principio de legalidad.



## ■ E.2. – Integridad y ética

Todas las actividades empresariales y profesionales de Mademan Group se fundamentan en el principio de integridad y se llevan a cabo de acuerdo con valores universales y normas de conducta cuyo fin último es la ética y la honestidad, evitando toda forma de corrupción.

Nuestro modelo de gestión de personas tiene en consideración la idiosincrasia y las circunstancias particulares de todos los actores implicados, contribuyendo así al mayor desarrollo de la persona.

## ■ E.3. – Respeto a los Derechos humanos y libertades públicas

Todas las actuaciones de nuestra organización están comprometidas con el respeto y la protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas reconocidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, asegurando que los principios así establecidos estén presentes en todas nuestros procedimientos internos.

En este sentido, Mademan Group asume la responsabilidad de procurar un entorno de trabajo agradable, seguro y estable, en el que prime el respeto en el trato con y entre los empleados, rechazando cualquier manifestación de acoso físico, sexual, psicológico, moral o de abuso de autoridad a los compañeros, superiores y subordinados. Del mismo modo, las relaciones entre los trabajadores de Mademan y los de las entidades colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y la cooperación.



## ■ E.4. – Igualdad de oportunidades y no discriminación

Promovemos el desarrollo profesional y personal de todos nuestros empleados, asegurando la igualdad de oportunidades. La selección de trabajadores, la promoción y retribución de los mismos, se fundamenta en los criterios de mérito y capacidad, no aceptando en la Organización ningún tipo de discriminación por cuestiones de raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

## ■ E.5. – Abolición del trabajo infantil

Mademan Group vela por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad y no recurrirá ni incorporará conscientemente a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo.

Mademan exige a todos sus empleados y proveedores la estricta observancia de este principio.

## ■ E.6. – Seguridad y Salud en el trabajo

Nuestra compañía impulsa la aplicación de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, adopta las medidas establecidas en la legislación vigente que resultan de aplicación y mantiene permanentemente actualizadas las medidas de prevención de riesgos laborales, dotando a nuestros empleados de un entorno seguro y estable.



Todos nuestros trabajadores son responsables de conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y de hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo; del mismo modo, deben divulgar entre sus compañeros y subordinados estos conocimientos, promoviendo el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

## ■ E.7. – Uso y protección del patrimonio corporativo

Mademan siempre dispone para sus empleados los recursos necesarios para el adecuado desempeño de su actividad profesional.

Nuestro personal debe utilizar dichos recursos de una forma apropiada, no sirviéndose de ellos para usos personales o extra profesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de la Organización. Asimismo, los empleados son responsables de la protección de aquellos bienes que les hayan sido confiados observando su custodia con el máximo celo.

En esta línea, los trabajadores no sustraerán o consentirán deliberadamente que un tercero sustraiga dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (corporales, incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad y otros derechos sobre dichos activos) que por razón de su cargos o determinadas circunstancias les hayan sido confiados.



## ■ E.8. – Lealtad a la empresa

La Dirección promulga que los empleados y directivos, durante el desempeño de sus actividades, actúen con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de la Organización en aras de la libre competencia y en beneficio de los consumidores y usuarios de nuestros bienes y servicios.

Nuestros trabajadores no realizarán directa o indirectamente publicidad engañosa de la actividad inherente a la Organización y deben evitar toda conducta que suponga un abuso o restricción ilícita a la libre competencia.

Ante situaciones en las que pueda existir alguna duda, el trabajador deberá informar al *Comité de Seguimiento del Código de Conducta* (descrito más adelante), bien directamente o a través de su superior jerárquico y evitar tomar una decisión de la que pueda haber sospechas de haber actuado en contra de los intereses de la Empresa.

## ■ E.9. – Gestión de la información y del conocimiento

La información y el conocimiento conforman uno de los activos fundamentales de Mademan Group y como tal hemos desarrollado una política de seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma. A tal efecto, todos los empleados mantienen el estricto deber de permanente confidencialidad respecto de la información cuya divulgación o publicidad pueda afectar a los intereses de la Organización tanto durante su estancia en la Empresa como una vez extinguida la relación laboral correspondiente.

Ante cualquier duda que pudiera acontecer sobre el carácter de la información los empleados deben considerarla como reservada.



## ■ E. 10. – Protección de datos de carácter personal

Desde los inicios de Mademan Group, la Dirección ha apostado firmemente por el uso de las nuevas tecnologías; sin embargo, ello no es óbice para que en el seno de la organización se ponga especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por nuestros clientes, proveedores, empleados, instituciones y público en general para que, de acuerdo con la legislación aplicable, se asegure la privacidad y la confianza depositada por ellos en nuestra Empresa.

## ■ E. 11. – Imagen y reputación corporativa

La reputación e imagen corporativa de Mademan Group es pilar fundamental de la confianza que cada día depositan en nosotros los clientes, empleados, proveedores, autoridades y sociedad en general.

Durante el desarrollo de sus funciones, todos los empleados deben tener en consideración los intereses de los demás integrantes del entorno. Asimismo, estarán vigilantes en aras del respeto y uso correcto y adecuado de nuestra imagen y reputación corporativa por parte de los trabajadores de empresas contratistas y colaboradoras.

Nuestra plantilla deberá ser especialmente meticulosa en cualquier intervención en foros públicos o privados, debiendo contar con la autorización expresa de la Dirección de la Empresa para poder hacer declaraciones ante los medios de comunicación, participar como oradores o ser parte del grupo de ponentes, en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro evento que por su carácter pueda tener una difusión pública.



## ■ E. 12. – Trabajo en equipo y compromiso

La dirección de la Empresa promulga y favorece la existencia de un entorno de trabajo en el que prime la cooperación y el aprovechamiento óptimo de todas las capacidades y recursos. Es por ello que todos los empleados de nuestra organización interactúan con espíritu de trabajo en equipo y colaboración, en aras de la consecución de los objetivos comunes.

El personal de Mademan Group debe trabajar de forma eficiente durante su jornada laboral, rentabilizando el tiempo y el uso de los medios que la Empresa pone a su disposición para la realización de sus tareas.

En el seno de la Organización, entre todos los trabajadores hay un sentimiento de orgullo y pertenencia muy arraigado. Es por ello, que la Dirección de Mademan siempre ha puesto a disposición de los empleados canales de comunicación multidireccionales que favorecen y en cierto modo nutren ese valor de pertenencia.

## ■ E. 13. – Medidas contra el soborno y la corrupción

Mademan Group es contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Organización mediante el uso de prácticas no éticas para obtener algún beneficio. La Dirección de la Empresa expresamente proscribire los sobornos a autoridades y funcionarios públicos y a tal efecto, los empleados deben actuar conforme a la ley, no permitiéndose en ningún caso realizar, ni ofrecer ya sea de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio a personas vinculadas al servicio de entidades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para cargos públicos con la intención de obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.



## ■ E. 14. – Competencia leal

Mademan opera en los mercados propios de su actividad de forma leal, evitando la publicidad engañosa de nuestros proyectos y servicios y promoviendo la libre competencia en beneficio último de los consumidores y usuarios, cumpliendo siempre la normativa jurídica vigente.

## ■ E. 15. – Equilibrio personal y profesional

La existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de los trabajadores conlleva beneficios indudables; Mademan promulga, en la medida de lo posible, medidas orientadas a conciliar ambos aspectos.

## ■ E. 16. – Regalos, obsequios y atenciones

Los empleados de Mademan Group por razón del puesto que ocupen, no deben aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otro tipo de favor de cualquier persona o entidad que pueda menoscabar su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

A tal efecto, la Dirección de la Empresa considera comunes y permitidos los regalos y atenciones que cumplan la normativa interna, no sean contrarios a los valores corporativos de ética y transparencia, no perjudiquen la imagen de la Organización y sean recibidos como consecuencia de prácticas comerciales o de un uso social de cortesía generalmente aceptado, o que consistan en objetos y atenciones con valor meramente simbólico o económicamente irrelevante.



Todos aquellos presentes que no cumplan con las exigencias así establecidas deben ser rechazados o devueltos, siempre que este hecho no constituya un desagravio para el oferente, en cuyo caso el empleado destinatario del obsequio o atención, deberá poner el hecho en conocimiento de su superior jerárquico para que éste, una vez consultado con la Dirección de Mademan Group determine la forma más adecuada de proceder.

## ■ E. 17. – Política de Gestión integrada

La Dirección es plenamente consciente de los compromisos que derivados de la actividad del Grupo adquiere con sus clientes, trabajadores, proveedores, subcontratistas y la sociedad en general. Prueba de este compromiso, es el establecimiento de un Sistema de Gestión Integrada (Calidad, Medioambiente, Prevención de Riesgos Laborales e I+D+i) cuya finalidad es alcanzar y renovar los objetivos y metas que, dentro de este ámbito, anualmente se establecen.

## ■ E. 18. – Compromiso social

En Mademan Group entendemos que la Responsabilidad Social Corporativa va mucho más allá de asumir normas y leyes nacionales e internacionales. Es un activo que en nuestra compañía sentimos como propio y no un mero conjunto de acciones.

Nuestro Código Interno de Buenas Prácticas promulga el equilibrio entre productividad y desarrollo social entre todos los que forman parte de esta organización, siendo éste uno de nuestros principales elementos diferenciadores y de competitividad.



Mademan Group ha incorporado la Responsabilidad Social Corporativa como parte fundamental de su modelo de gestión y en base a ello, se identifican y priorizan todas aquellas iniciativas encaminadas a mejorar la relación con cada uno de los grupos de interés que rodean a la organización articulando su compromiso con la sociedad en materia económica, social y medioambiental.

La administración de los recursos destinados a este tipo de acciones queda fielmente anotada en los registros contables de la Empresa, y en ningún caso es y será utilizada como medio de pago indebido o soborno. Además, se realiza, en la medida de lo posible, un seguimiento de la aportación efectuada con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

## F ■ INCUMPLIMIENTOS DEL CÓDIGO

Los valores recogidos en este Código constituyen la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por Mademan Group con sus clientes, proveedores, socios, empleados y la sociedad en general.

Desde la Dirección de la Organización se promueve el cumplimiento de estos principios y se espera de todos los empleados presentes y futuros un alto nivel de compromiso con lo establecido en el Código de Conducta Corporativo.

Por ello, ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento de este Código.

Los trabajadores deben poner en conocimiento de su superior jerárquico o del *Comité de Seguimiento del Código de Conducta* cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas en él recogidas.



## G ■ COMITÉ DE SEGUIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El *Comité de Seguimiento del Código de Conducta* es el órgano interno al que todos los empleados deben dirigirse para comunicar posibles incumplimientos del Código de Conducta Corporativo, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros. Está formado por el Gerente y el Director de Recursos Humanos y Responsabilidad Social Corporativa.

El *Comité de Seguimiento del Código de Conducta* tiene como fines:

- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta Corporativo.
- Interpretar el Código y orientar las actuaciones que, en caso de duda, se consideren más apropiadas.
- Facilitar a todos los empleados una vía de comunicación bidireccional en cuanto al cumplimiento del Código de conducta.
- Confeccionar informes y propuestas para mantener el Código permanentemente actualizado, mejorando su contenido y facilitando la aplicación y normalización de aquellos aspectos que requieran de una especial consideración.

El *Comité de Seguimiento del Código de Conducta* garantiza en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten, prevaleciendo el máximo respeto posible a las personas presuntamente implicadas en posibles incumplimientos y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que, de buena fe, los pongan en su conocimiento.



En todo caso, el Comité llevará a cabo un análisis exhaustivo del posible incumplimiento para asegurar su veracidad.

No obstante lo anterior, la imputación de hechos siempre que medie conocimiento previo de su falsedad o con temeraria omisión de la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles según los términos contemplados en el ordenamiento jurídico vigente.

El canal de comunicación establecido por la Dirección puede hacerse efectivo a través de envío postal dirigido a Mademan Group –A/A: Comité de Seguimiento del Código de Conducta-, Pol. Ind. La Cerrada II, nº.: 25 39600 de Maliaño y/o a través de correo electrónico enviado a [rrhh@mademan.biz](mailto:rrhh@mademan.biz) indicando en asunto: Comité de Seguimiento del Código de Conducta.

En Maliaño, a 15 de octubre de 2019.

Fdo.: D. Rafael Rodríguez García  
DIRECTOR DE RR.HH. Y BSC



Fdo.: D. David González Martínez  
GERENTE



**Mademan Group**  
Industrial Services