

**MORENO Y ERREA, S.L.  
GURPEA INDUSTRIAL S.L.U.  
GURPEA SYSTEMS S.L.U.  
ELECTRICIDAD ORDUÑA, S.L.**



**POLÍTICA FORMAL SOBRE ÉTICA EMPRESARIAL**

**V3. MARZO 2023**

## **ÍNDICE**

### **1. CUESTIONES GENERALES**

- 1.1. OBJETIVO
- 1.2. IMPORTANCIA DE UNA POLÍTICA FORMAL SOBRE ÉTICA EMPRESARIAL
- 1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 1.4. PRINCIPIO GENERALES
- 1.5. REGLAS BÁSICAS DE TRATO ENTRE PERSONAS
- 1.6. EXIGENCIAS GENERALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES
  - 1.6.1 NORMAS BÁSICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO
  - 1.6.2 UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS DE EMPRESA
  - 1.6.3 USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES
- 1.7. EXIGENCIAS ESPECÍFICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS

### **2. POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONDUCTA**

- 2.1. SUPUESTOS
- 2.2. PAUTAS DE CONDUCTA
  - 2.2.1. En relación con la contratación y gestión de personal
  - 2.2.2. En relación con la contabilidad y documentación de la empresa
  - 2.2.3. En relación con la información
  - 2.2.4. En relación con los bienes y negocios de la empresa
  - 2.2.5. En relación a conductas de acoso
  - 2.2.6. En relación a Proveedores
- 2.3. TOMA DE DECISIONES
- 2.4. REACCIÓN EN CASO DE COMPROBAR UNA VULNERACIÓN, O TENER SOSPECHA O DUDA
- 2.5. CONSECUENCIAS DE PARTICIPAR O ENCUBRIR ACTOS DE CORRUPCIÓN O DE ACOSO

### **3. POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL**

- 3.1. FINALIDAD
- 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 3.3. ORGANIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL
- 3.4. COMPROMISOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL
- 3.5. INSTRUMENTOS PARA LA ASUNCIÓN E IMPULSO DE LOS COMPROMISOS MEDIOAMBIENTALES
- 3.6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

### **4. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

### **5. PLAN DE IGUALDAD**

### **6. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

## **1. CUESTIONES GENERALES**

### **1.1. OBJETIVO**

MORENO Y ERREA, S.L., GURPEA INDUSTRIAL, S.L.U., ELECTRICIDAD ORDUÑA, S.L. y GURPEA SYSTEMS, S.L.U. componen el grupo empresarial GURPEA.

El 29 de marzo de 2004 da comienzo la historia del grupo de la mano de los socios fundadores Abel Moreno y Antxon Errea.

MORENO Y ERREA es la empresa matriz que presta servicios de soporte para las empresas productivas y gestiona los activos del grupo.

GURPEA INDUSTRIAL representa la línea de negocio de Mantenimiento Industrial. Los servicios prestados comprenden mantenimientos preventivos, correctivos, montajes y desmontajes de maquinaria, asistencias técnicas puntuales (SAT), construcción metálica e instalación eléctrica. También engloba a ELECTRICIDAD ORDUÑA.

GURPEA SYSTEMS es la línea de negocio de Ingeniería de Automatización, acometiendo proyectos de automatización llave en mano, programación industrial, robótica, visión artificial, adecuaciones de maquinaria al RD1215, construcción y modificación de maquinaria industrial. Cuenta con su propia Oficina Técnica de Diseño Mecánico y Eléctrico.

Llegar hasta aquí ha supuesto mucho esfuerzo y dedicación de un excelente equipo de profesionales que ha construido la Compañía y que ha trabajado en ella durante muchos años.

Para asegurar que se sigue en esta línea, es necesario definir algunas reglas que todos los que trabajan en GURPEA deben conocer y comprometerse a cumplir en el desarrollo del trabajo.

Estas reglas se recogen en el presente Código de Conducta, con el que se pretende reafirmar que la ética empresarial es un activo más de GURPEA, intangible pero esencial, y que está directamente relacionado con la capacidad para obtener buenos resultados.

No se trata de una regulación exhaustiva, sino orientativa. Cuestiones que no estén recogidas en el Código podrán valorarse por asimilación con otras cuestiones que sí figuren.

### **1.2. IMPORTANCIA DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA**

La existencia de códigos de conducta en las empresas y organizaciones resulta fundamental. Los efectos de actuaciones ilegales, inmorales, corruptas o faltas de ética llevan aparejadas consecuencias muy perjudiciales para las personas, las empresas y la sociedad en general.

El ámbito de afectación de tales actuaciones es muy extenso:

- Perjudica directamente a la otra parte que sufre el acto inmoral o corrupto. Ejemplo: una persona que resulta extorsionada.

- También se perjudica a la propia empresa y a sus trabajadores. La empresa puede sufrir tanto daños económicos, como reputacionales (ante los propios trabajadores, proveedores, clientes, autoridades y sociedad en general).
- Terceros. Ejemplo: un competidor mejor preparado que pierde injustamente un contrato como consecuencia de una actuación inmoral o corrupta.
- La sociedad en general. Las actuaciones que no respetan la ética, además de ser malas de por sí, crean en la sociedad una desconfianza generalizada.

### 1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta implica:

- Al Órgano de Administración.
- Al Equipo de Dirección.
- A todos los trabajadores de GURPEA.

Se procurará igualmente, en la medida de lo posible, que otras personas, empresas o entidades con las que se tenga relación (por ejemplo, proveedores y clientes) observen en su actuar el máximo respeto a la ley y a la ética.

### 1.4. PRINCIPIOS GENERALES

En todas sus actuaciones las personas que componen GURPEA deben ajustarse a los siguientes principios:

- Legalidad. Respeto a todas las leyes y normas que resulten aplicables. Y por supuesto, respeto a la misión, visión y valores de GURPEA.
- Honradez. Todas las actuaciones deben realizarse con el máximo de integridad, transparencia y rectitud personal.
- Respeto. A todas las personas con que se trate se les debe el máximo respeto (directivos, compañeros, proveedores, clientes, autoridades, etc.).
- Vocación de servicio. Los trabajos que se realizan en GURPEA deben servir para la mejora de las personas, las empresas y entidades y la sociedad en general.
- Colaboración. Todas las personas que componen GURPEA deben trabajar en equipo para crear un buen ambiente, aprovechar al máximo los recursos y conseguir la máxima eficacia. Deben prevalecer los intereses comunes sobre los particulares. Hay que evitar los conflictos o luchas personales o entre áreas o departamentos.
- Profesionalidad. El trabajo debe hacerse bien. Hay que tener iniciativa siendo proactivos y anticipándose a los problemas. Hay que ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y demandas del entorno profesional.

### Visión

- Desarrollar un Grupo Empresarial excelente en su organización y servicio, referente en los campos del mantenimiento industrial y la automatización de procesos.
- Crecer geográficamente en las provincias vecinas y consolidar la imagen de Ingeniería de Automatización, manteniendo un ritmo de crecimiento general estable.

### Misión

- Proporcionar a las empresas fabricantes los recursos tecnológicos y humanos más avanzados para garantizar la máxima eficiencia de sus instalaciones productivas y de la realización de sus proyectos, ofreciéndonos como un colaborador global capaz de aportar cualquier tipo de solución técnica y servicio.
- Ofrecer el mejor servicio técnico en cuanto a maquinaria industrial se refiere.

### Valores

**HONESTIDAD:** somos una organización íntegra y coherente, que cumple puntualmente con las obligaciones hacia todos sus interlocutores y que, trabajando en un ambiente de igualdad y conciliación, busca una rentabilidad social y económica.

**EFICIENCIA:** trabajamos para cumplir las necesidades de nuestros clientes de la mejor forma posible, implementando las tecnologías más adecuadas, digitalizando nuestro entorno y desarrollando proyectos de innovación mostrando el mayor respeto y cuidando del Medioambiente.

**COMPROMISO:** el éxito es el fin de todos nuestros proyectos, siendo constantes e invirtiendo todo el esfuerzo necesario trazamos relaciones duraderas con nuestros clientes, trabajadores, proveedores y entorno social.

**SUPERACIÓN:** mantenemos un deseo constante de aprender, mejorar y conocer nuevos entornos industriales.

## 1.5. REGLAS BÁSICAS DE TRATO ENTRE PERSONAS

En el día a día de GURPEA, en el trato entre las personas debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Respeto de la dignidad, integridad y libertad personal.
- Evitar cualquier tipo de discriminación.
- Respetar la intimidad y el ámbito confidencial de cada persona.
- Tratar con justicia las opiniones, preocupaciones y quejas de los demás.
- Preocuparse de la formación de los demás. Cuando haya que valorar o revisar el trabajo de otros se hará de forma respetuosa, objetiva y sincera.
- Procurar un buen clima de trabajo.

## 1.6. EXIGENCIAS GENERALES PARA TOD@S L@S TRABAJADOR@S

Tod@s l@s trabajador@s de la empresa deben:

- Respetar la puntualidad.

- Preocuparse por adquirir la máxima formación y colaborar en la formación de los compañeros.
- Mantener el orden y la limpieza tanto a nivel personal como en el puesto de trabajo y en los lugares comunes de la empresa.
- Cumplir las normativas y protocolos de trabajo implantados en la empresa. Y, en general, cumplir las instrucciones de trabajo que se reciban de los superiores.
- Hacer el trabajo con el máximo rigor, responsabilidad, interés y esfuerzo para obtener buenos resultados.
- Abstenerse de utilizar el tiempo de trabajo para realizar trabajos o actividades de tipo particular.
- Cuidar las instalaciones y recursos de la empresa para que perduren evitando gastos innecesarios.
- No dedicar los recursos que facilita la empresa para fines particulares o ajenos al trabajo encomendado.
- Cumplir las instrucciones de seguridad y salud.
- Esforzarse por dar buena imagen de la empresa ante terceros.
- Poner en conocimiento de los superiores cualquier hecho o circunstancia que pueda suponer perjuicio para las personas o bienes de GURPEA o de terceros.
- Conocer y respetar el código de conducta.

#### 1.6.1 NORMAS BÁSICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

- ✓ Al terminar la jornada se apagan luces, radios, se cierran las puertas y se recogen los coches.
- ✓ La zona de trabajo debe de quedar limpia y ordenada cuando se termina el trabajo o la jornada.
- ✓ No se puede fumar en sitios cerrados, vestuarios, taller, cafetera, coches...
- ✓ No se puede salir de forma habitual a por almuerzo ni del taller ni de casa del cliente.
- ✓ No se aprovecha el reparto para que traigan almuerzos.
- ✓ Hay que cuidar las máquinas (torno, fresa, taladros...) y las instalaciones.
- ✓ La alarma de la campa tiene que estar siempre activada.
- ✓ Hay que hacer caso a las indicaciones de los encargados. Son los responsables de la organización.
- ✓ Los primeros en llegar aparcan fuera de las instalaciones porque a las 8:00 está la calle llena y es más difícil aparcar.
- ✓ No se toleran discusiones acaloradas bajo ningún concepto.

#### 1.6.2 UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS DE EMPRESA

- ✓ Para utilizar un vehículo de empresa se deberá:
  - 1.- Notificar su uso a Javier Izal o Daniel Barrena.
  - 2.- Rellenar la Ficha de Utilización de vehículo, disponible en el despacho de la nave.
  - 3.- Coger la llave, disponible en el cajetín del despacho de la nave.
    - La tarjeta de repostaje se encontrará en el llavero de la llave del vehículo.
    - La Ficha de utilización se debe rellenar en la recogida y la entrega.
    - La llave se debe devolver al cajetín después del uso del vehículo.

- ✓ No se puede fumar ni comer en los vehículos de GURPEA.
- ✓ L@s usuari@s del vehículo son los responsables de su estado y utilización. El vehículo se debe devolver limpio, libre de basura o de material de trabajo.
- ✓ Se descargará el material y herramienta antes de su devolución y entrega de llaves.
- ✓ Se debe devolver el vehículo con un cuarto de depósito, como mínimo.
  
- ✓ Las multas se redirigirán al/a conductor/a del vehículo.
- ✓ No se toleran comportamientos al volante que atenten contra la seguridad vial, la normativa de tráfico o la seguridad de los propios integrantes del vehículo.
- ✓ El uso del vehículo es exclusivamente laboral. No se puede utilizar para otros fines.
- ✓ En caso de avería, pinchazo y cambio de rueda se notificará a Javier Izal para su reparación.

### 1.6.3 USO DE DISPOSITIVOS DIGITALES

Con carácter general, en GURPEA está prohibido utilizar para fines privados los recursos informáticos y telemáticos de la empresa, incluido Internet y el correo electrónico, pues su cometido es que se utilicen exclusivamente para actividades directamente relacionadas con el puesto de trabajo del usuario y con la cuenta de correo electrónico facilitada por la organización.

- ✓ Está totalmente prohibida la instalación del cualquier software o aplicación que no haya sido previamente autorizada por la organización, así como la utilización de la cuenta de correo electrónico corporativa para fines ajenos a la actividad de la organización.
- ✓ Los dispositivos portátiles y móviles (como ordenadores, tabletas, teléfonos, etc.) que la organización pone a disposición de sus empleados y que, eventualmente, pueden utilizarse fuera de sus instalaciones, podrán ser utilizados por los usuarios para uso privado exclusivamente fuera de horas laborales, con las limitaciones establecidas en el punto anterior.
- ✓ En caso de que el usuario utilice los dispositivos digitales para uso privado, se recomienda que no almacene información personal propia en dicho dispositivo (como documentos privados, fotografías, etc.), pues puede ser objeto de las revisiones establecidas en el punto siguiente.
- ✓ Tal y como establece el artículo 87 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, la organización podrá acceder a los contenidos derivados del uso de medios digitales facilitados a los trabajadores a los solos efectos de controlar el cumplimiento de las obligaciones laborales o estatutarias y de garantizar la integridad de dichos dispositivos.
- ✓ En este sentido, la organización se reserva la posibilidad de adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control, como son las revisiones de los dispositivos proporcionados o del servidor de correo electrónico, los recursos utilizados o las conexiones a Internet realizadas, entre otras, para verificar el cumplimiento, por parte del trabajador, de sus obligaciones y deberes laborales, con los límites establecidos por la Ley y la jurisprudencia.

### 1.7. EXIGENCIAS ESPECÍFICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS

Además de las exigencias genéricas de cualquier trabajador, el directivo debe especialmente:

- Velar porque los trabajadores conozcan en todo momento los cometidos de trabajo que deben desempeñar.
- Velar porque conozcan y desempeñen debidamente sus responsabilidades en todos los ámbitos relacionados con su trabajo.

- Velar por el cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades con independencia de edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad o creencias.
- Procurar que exista un buen ambiente de trabajo.
- Facilitar en la medida de lo posible la conciliación familiar y laboral.
- Dar buen ejemplo en todo momento.
- Estar atento a las dudas, inquietudes y sugerencias de los subordinados.
- No realizar actuaciones para obtener resultados a costa de incumplir las leyes o el código de conducta.
- Fomentar la mejora continua de GURPEA.
- Asegurar y promover la Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procurar que se conozca y cumpla el código de conducta, procurando también su mejora.

## 2. POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONDUCTA

### 2.1. SUPUESTOS

La falta de ética y la corrupción, que están muy de actualidad en muchos ámbitos de la sociedad, deben evitarse. De ahí que desde GURPEA se tenga la voluntad de practicar una política de tolerancia cero.

En puntos anteriores ya se han hecho referencias generales, pero se hace ahora una exposición más detenida.

Las formas más habituales de falta de ética y corrupción son las siguientes:

Soborno. Se ofrece o da alguna ganancia o ventaja indebida para conseguir un negocio o ventaja que de otro modo no se obtendría. Ejemplo: ofrecer dinero o un regalo costoso a un funcionario para que conceda un permiso irregular.

Extorsión. Se exige una ganancia o ventaja a la que no se tiene derecho a cambio de conceder algo o evitar un daño. Ejemplo: exigir dinero para no publicar una información confidencial.

Pagos de facilitación. Exigir o hacer pagos para que facilitar o acelerar que se consiga algo a lo que se tiene derecho. Ejemplo: pagar a un funcionario para que agilice la concesión de un permiso.

Conflicto de intereses. Se antepone un interés personal al interés que por el puesto o cargo se debe defender. Ejemplo: recibir un pago de un proveedor a cambio de una ventaja que perjudica a la empresa.

Abuso de patrocinio. Se vincula el nombre de la empresa a un evento popular, pero buscando el beneficio propio en lugar del de la empresa.

Fraude, malversación, desfalco. Aprovechar en beneficio propio recursos de la empresa. Ejemplo: cargar a la empresa un gasto personal.



Lavado de dinero. Ocultar o disimular el origen de un dinero que es ilícito para que aparezca como lícito.

Nepotismo o favoritismo. Utilizar el puesto para favorecer a familiares o amigos. Ejemplo: facilitar un ascenso indebido a un amigo.

Manipulación de información. Utilizar información obtenida con motivo del puesto en beneficio particular.

Resultan también especialmente graves y contrarias a la ética las conductas que impliquen acoso, sea de tipo moral, sea de tipo sexual. Esta cuestión merece un tratamiento particular.

## 2.2. PAUTAS DE CONDUCTA

Se hace referencia ahora a pautas de conducta que deben observarse o evitarse para que las actuaciones en la empresa sean acordes a la ética.

### 2.2.1. En relación con la contratación y gestión de personal

GURPEA es una empresa inscrita en el Convenio Colectivo de la Industria Sidero-metalúrgica de Navarra y se debe atender tanto a su cumplimiento como al Estatuto de los Trabajadores. Específicamente, de debe atender a:

- Evitar el trabajo ilegal.
- Evitar la contratación infantil y de menores.
- Evitar remuneraciones de salarios y prestaciones por debajo de la legalidad y de las funciones desempeñadas.
- Evitar la esclavitud, servidumbre, trabajo forzado y tráfico de personas.
- Seleccionar al personal de forma profesional, priorizando el mérito y la capacidad.
- Permitir la libertad de asociación la negociación colectiva promoviendo una comunicación saludable con el Comité de Empresa.
- Evitar los tratos desiguales que no estén debidamente justificados.
- Informar con claridad a los trabajadores de sus condiciones laborales.
- Impartir la formación que sea necesaria, especialmente en lo relativo a seguridad y salud.
- Procurar en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las necesidades productivas y la posible insuficiencia de recursos, la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal.
- Procurar la promoción personal y profesional de los trabajadores como instrumento de motivación.

### 2.2.2. En relación con la contabilidad y documentación de la empresa

- Llevar conforme a la normativa los libros de contabilidad.
- Tener documentalmente respaldados todos los asientos y operaciones.
- Trasladar a las autoridades de forma completa y correcta la documentación o información que exija la normativa.
- No colaborar con otras personas o empresas en evadir impuestos.
- Llevar ordenada toda la documentación que exija la normativa o la Dirección de GURPEA.
- No alterar o falsificar ningún documento.
- No utilizar la documentación a la que se acceda (sea de la empresa o de terceros) para finalidades distintas para las que se ha recibido.

### 2.2.3. En relación con la información

- No debe utilizarse ni revelarse información sobre la empresa, sobre sus trabajadores o sobre terceros salvo cuando sea estrictamente necesario para el trabajo, respetándose en tal caso la normativa o las instrucciones recibidas.
- No debe conservarse información sobre la empresa, sobre sus trabajadores o sobre terceros salvo cuando sea estrictamente necesario, respetándose en tal caso la normativa o las instrucciones recibidas.
- Debe mantenerse en todo momento la confidencialidad de la información que se reciba de clientes, proveedores y terceros, salvo que esta sea pública o requerida por autoridades administrativas o judiciales. Igualmente se deberá preservar y respetar en todo momento la Propiedad Intelectual e Industrial tanto propia de GURPEA como aquella a la que se tenga acceso y sea de propiedad ajena.

### 2.2.4. En relación con los bienes y negocios de la empresa

- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente en negocios o actividades que puedan suponer competencia para la empresa.
- En toda actuación que se realice como consecuencia del puesto de trabajo quien intervenga deberá identificarse debidamente, evitando el anonimato. Esto incluye cualquier comunicación electrónica.
- En las relaciones con proveedores y clientes se evitarán las prácticas desleales, confusas o engañosas. Los servicios que presta GURPEA deberán presentarse siempre de forma directa y honesta. En particular, no se deberá ofrecer nunca un servicio o actividad cuyas características o prestaciones no se ajusten a las capacidades de GURPEA para su ejecución.
- Dar cuenta para su correcta contabilización de los gastos e ingresos que se realicen con ocasión del desempeño del puesto de trabajo. Para realizar tanto gastos como ingresos se deberán contar con las oportunas autorizaciones (finalidad, cuantía, medio de realizarlo, etc.).
- No utilizar en nombre o los bienes de la empresa en beneficio personal o en beneficio de personas ajenas a la empresa.

- No utilizar el puesto de trabajo para favorecer a familiares, amigos o personas allegadas.
- Los bienes de la empresa no deben utilizarse para actividades ilegales o no éticas (Ejemplos: juegos de azar, pornografía, etc.).
- No aprovechar en beneficio personal conocimientos que se tienen debido a la posición en la empresa.
- Si existiera alguna autorización específica para utilizar bienes de la empresa en beneficio propio no debe sobrepasarse.
- Abstenerse de ofrecer regalos o compensaciones por cualquier servicio o contrato que no estén debidamente autorizados, especificados y justificados. Ello, aunque sean de escasa cuantía. Se exceptúan los regalos promocionales o publicitarios de escaso valor.
- No aceptar regalos en el desempeño del puesto de trabajo, aunque sean de escasa cuantía. Se exceptúan los regalos de tipo promocional o publicitario (calendarios, llaveros, etc.) cuyo valor sea escaso.

#### 2.2.5. En relación a conductas de acoso

Debe considerarse acoso moral cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de un trabajador y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La conducta suele ser reiterada o prolongada en el tiempo y normalmente aprovecha una posición de poder, aunque no necesariamente jerárquico.

Debe considerarse acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la libertad y dignidad de un trabajador creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Dirección de GURPEA asume dentro de sus políticas y comunicaciones la prevención del acoso, fomentando la igualdad de trato entre personas y favoreciendo un ambiente laboral basado en el respeto y el trabajo en equipo.

El protocolo específico de actuación en situaciones de acoso será llevado a cabo conforme lo establecido en el artículo 61 del convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra.

#### 2.2.6. En relación a Proveedores

La realización de las compras se lleva a cabo únicamente a proveedores con capacidad suficiente para responder adecuadamente a las necesidades de GURPEA y que acepten la presente Política de Ética Empresarial como propia. Para ello, todos los proveedores son sometidos a una homologación inicial antes de la primera compra y una evaluación periódica para verificar su capacidad permanente para cumplir los requisitos que les son exigibles. En la homologación como proveedor el Dpto. de compras de GURPEA prestará especial atención a que el proveedor acredite:

- Evitar el trabajo ilegal.
- Evitar la contratación infantil y de menores.
- Evitar remuneraciones de salarios y prestaciones por debajo de la legalidad y de las funciones desempeñadas.

- Evitar la esclavitud, servidumbre, trabajo forzado y tráfico de personas.
- Seleccionar al personal de forma profesional, priorizando el mérito y la capacidad.
- Permitir la libertad de asociación la negociación colectiva promoviendo una comunicación saludable con el Comité de Empresa.
- Evitar los tratos desiguales que no estén debidamente justificados.
- Informar con claridad a los trabajadores de sus condiciones laborales.
- Impartir la formación que sea necesaria, especialmente en lo relativo a seguridad y salud.

### 2.3. TOMA DE DECISIONES

Puede ayudar cuando se toma una decisión el plantearse brevemente algunas preguntas:

- ¿Es legal? ¿Va contra normas o instrucciones de trabajo?
- ¿Puede perjudicar a otras personas?
- ¿Puede afectar a la reputación de la empresa o a la mía propia?
- ¿Me sentiría avergonzado si se conociera mi actuación por otras personas?
- ¿Aprobaría que otra persona actuara así?
- ¿Hay soluciones alternativas que no presenten problemas éticos, legales o morales?

### 2.4. REACCIÓN EN CASO DE COMPROBAR UNA VULNERACIÓN, O TENER SOSPECHA O DUDA

- Dar cuenta a la dirección de cualquier actuación que se observe en otras personas (otros trabajadores, proveedores, clientes, funcionarios, autoridades o terceros) que pueda considerarse como corrupción, o simplemente ilegal o inmoral.
- Deben comunicarse también las infracciones de normativas, protocolos e instrucciones de trabajo que puedan suponer perjuicio para GURPEA o terceros.
- En caso de duda sobre cualquier cuestión relacionada con la ética el interesado deberá consultar con su superior jerárquico. Si se considera más oportuno podrá comunicarse directamente a la dirección. Cuando se trate de una cuestión de tipo técnico se podrá consultar con los asesores de la empresa.
- Si se recibe algún regalo o compensación que no se pueda evitar o rechazar se pondrá a disposición de la dirección para proceder a su devolución o destinarlo a alguna finalidad benéfica.
- Si se sospecha de la actuación de alguna persona puede remitirse la comunicación por correo ordinario a [etica@gurpea.com](mailto:etica@gurpea.com).

- Si se denuncia alguna cuestión a un superior y se observa que no se tiene en cuenta o no se adaptan medidas de corrección se trasladará a alguien de mayor rango en GURPEA.
- Una vez conocida por la Dirección cualquier actuación contraria al Código de Conducta se procederá de la siguiente manera:
  - Investigación de los hechos con la debida confidencialidad y respeto de la presunción de inocencia.
  - Adopción de las medidas que traten de compensar o mitigar los perjuicios ocasionados.
  - Imposición de las medidas sancionadoras que sean oportunas.
  - Introducir en el Código de Conducta las mejoras oportunas que puedan prevenir incumplimientos futuros.
  - En supuestos de acoso se aplicará el protocolo específico.

## 2.5. CONSECUENCIAS DE PARTICIPAR O ENCUBRIR ACTOS DE CORRUPCIÓN O DE ACOSO

Los actos de corrupción pueden generar un amplio abanico de responsabilidades que afectan no solo a la persona que los realiza sino también a la empresa.

- Responsabilidad penal. Determinados actos de corrupción pueden ser perseguidos penalmente y castigados con distintas penas (privación de libertad, multas, inhabilitación, etc.).
- Responsabilidad civil. La persona física o jurídica que se sienta perjudicada por un acto corrupto podrá exigir la reparación económica de los daños causados (tanto si son económicos, como morales).
- Responsabilidad administrativa. En determinados casos se podrán perseguir los actos corruptos por las autoridades administrativas dando lugar a las correspondientes sanciones (multas, inhabilitaciones, etc.).
- Responsabilidad laboral. En los artículos 54 y siguientes del convenio colectivo autonómico para la industria siderúrgica de la Comunidad Foral de Navarra aplicable a GURPEA se regulan las faltas y sanciones. Allí se tipifican como infracciones determinadas conductas. Entre otras:
  - Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar en provecho propio útiles de la empresa (falta grave o muy grave).
  - Ocultar hechos o faltas que se hayan presenciado y que ocasionen daño grave a la empresa (falta grave).
  - Fraude, hurto o robo (falta muy grave).
  - Revelar a extraños datos reservados (falta muy grave).
  - Transgresión de la buena fe contractual (falta muy grave).
  - Acoso sexual, moral o psicológico (falta muy grave).

Las infracciones graves pueden ser sancionadas por la dirección de la empresa con suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días. Las muy graves pueden ser sancionadas hasta con 60 días de suspensión de empleo y sueldo y también con el despido.

### **3. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL**

#### **3.1. FINALIDAD**

La Política medioambiental tiene la finalidad de proyectar a todos los grupos de interés que se relacionan con Gurpea el respeto y el cuidado por el medioambiente.

A este respecto, la dirección de Gurpea considera el medioambiente como el elemento central del concepto de sostenibilidad, junto con la competitividad y la seguridad.

Gurpea, consciente de su potencial para contribuir a la conservación y protección del medioambiente, ha asumido voluntariamente la lucha contra el cambio climático y la preserva de la biodiversidad.

Además, Gurpea concibe el respeto por el medioambiente como uno de los valores corporativos, lo que se traduce, en el ámbito medioambiental, en menores emisiones y mayor eficiencia en la producción y uso de la energía, así como en el cumplimiento de las normativas establecidas en esta materia.

Con todo ello, mediante una política de información transparente y una estrategia de diálogo constante, Gurpea da respuesta a las expectativas de sus grupos de interés en relación con la preservación del medioambiente, las exigencias regulatorias cada vez más intensas.

#### **3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Esta Política medioambiental es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo.

#### **3.3. Organización medioambiental**

Corresponde al Consejo de Administración y al personal directivo de la Sociedad establecer y supervisar la aplicación, respectivamente, de la estrategia y la organización medioambiental a nivel del Grupo.

#### **3.4. COMPROMISOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL**

La inversión en tecnologías de eficiencia energética y el respeto por el medioambiente son pilares básicos del modelo productivo y de desarrollo de Gurpea.

Gurpea considera esta dimensión medioambiental como una prioridad en la planificación de sus negocios. Esto la obliga a promover la innovación, la ecoeficiencia y la reducción progresiva de los impactos

ambientales en las actividades que desarrolla el Grupo, con el fin de que la energía se convierta en un motor sostenible de la economía y en una aliada del desarrollo equilibrado.

Por ello, consciente de la importancia de este factor para el desarrollo de su misión empresarial, para sus clientes y para otros grupos de interés relevantes con los que interactúa, Gurpea se compromete a promover la ecoeficiencia (reducción del impacto ambiental por unidad de producción), es decir, a reducir progresivamente los impactos medioambientales de sus actividades, instalaciones, productos y servicios, armonizando así el desarrollo de sus actividades con el legítimo derecho de las generaciones presentes y futuras a disfrutar de un medioambiente adecuado.

En este sentido, la Política contra el cambio climático recoge unos objetivos concretos de reducción de residuos y óptima gestión de los mismos con buenas prácticas, el uso responsable del agua y la utilización de materiales reciclados, contribuyendo así a la transición hacia una economía circular.

### 3.5. INSTRUMENTOS PARA LA ASUNCIÓN E IMPULSO DE LOS COMPROMISOS MEDIOAMBIENTALES

Los compromisos del Grupo en materia medioambiental son impulsados a través de:

Un sistema de gestión ambiental global, que permite reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes.

La formación y la información a personal directivo y empleados.

La colaboración con proveedores para que el respeto del medioambiente sea un principio que informe toda la cadena de producción de valor del Grupo.

Todo ello de modo que los diferentes niveles de la organización sean conscientes de la importancia del respeto al medioambiente en la planificación y posterior desarrollo de las actuaciones de Gurpea, y de que todos los empleados contribuyan con su trabajo diario al cumplimiento de los objetivos que se adopten en este campo.

### 3.6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Para lograr la puesta en práctica de estos compromisos, el Grupo se guiará por los siguientes principios básicos de actuación:

Respetar la normativa medioambiental vigente en los países donde opera y, en la medida de lo posible, anticiparse a la aplicación de la nueva normativa, cuando sea más exigente, y cumplir con los compromisos voluntariamente adquiridos y con la normativa internacional de comportamiento ambiental, especialmente cuando estos sean más ambiciosos.

Conocer y evaluar de forma continua los riesgos medioambientales de las instalaciones productivas, así como mejorar y actualizar constantemente los mecanismos diseñados para mitigarlos o erradicarlos.

Integrar plenamente la dimensión medioambiental y el respeto al entorno natural en la estrategia del Grupo.

Asegurar permanentemente la compatibilidad de la protección del medioambiente y la satisfacción de las necesidades sociales en materia energética contribuyendo a un modelo energético sostenible y responsable.

Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos y aumentando la circularidad de las actividades del Grupo.

Incorporar la dimensión medioambiental a los procesos de decisión sobre las inversiones y a la planificación y ejecución de actividades, fomentando su consideración en los análisis coste-beneficio.

Establecer sistemas de gestión adecuados, basados en la filosofía de la mejora continua, que contribuyan a reducir los riesgos medioambientales y que incluyan:

Un esfuerzo continuo de identificación, evaluación y reducción de los efectos medioambientales negativos de las actividades, instalaciones, productos y servicios del Grupo.

#### **4. POLÍTICA DE DESCONEXIÓN DIGITAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

##### Derecho a la desconexión digital en el ámbito laboral

Tal y como establece el artículo 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, los empleados de GURPEA INDUSTRIAL S.L.U. tienen derecho a la desconexión digital a fin de garantizar, fuera del tiempo de trabajo legal o convencionalmente establecido, el respeto de su tiempo de descanso, permisos y vacaciones, así como de su intimidad personal y familiar.

##### Periodos de desconexión

Se respetarán y garantizarán los tiempos de descanso de los trabajadores, sus permisos y vacaciones. En dichos periodos, con carácter general, no se contactará con los trabajadores.

##### Excepciones

En su caso, se podrá contactar con el personal fuera de su horario laboral en un supuesto excepcional y con carácter de urgente necesidad, que pueda resolverse mediante una llamada o mensaje corto y que, si no se resuelve de forma inmediata, podría implicar un perjuicio para la entidad. En estos supuestos, podrá suscribirse, si es necesario, un acuerdo en el que se fije una hora u horquilla horaria para revisar los dispositivos digitales.



### Teletrabajo y desconexión

En particular, se preservará el derecho a la desconexión digital en los supuestos de realización total o parcial del trabajo a distancia, así como en el domicilio del empleado vinculado al uso con fines laborales de herramientas tecnológicas.

A dichos empleados les será a aplicación los criterios de desconexión digital indicados anteriormente, pudiendo concretarse, en cada caso particular, cuál es la franja horaria de “desconexión”, en la que no se podrá contactar con el trabajador en cuestión, salvo las excepciones contempladas en el punto 3.

### Acciones de sensibilización y formación

Todos los trabajadores deben conocer esta política de desconexión digital en el ámbito laboral.

Para ello, la organización informará y concienciará, tanto a los trabajadores existentes, como a los nuevos trabajadores que se incorporen a la organización acerca de este derecho y, en su caso, del uso razonable de las herramientas tecnológicas que evite el riesgo de fatiga informática. En especial, a los que ocupen puestos directivos o de mando.

## **5. PLAN DE IGUALDAD**

GURPEA declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio estratégico de nuestra Política Corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de esta empresa, desde la selección a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “La situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto de personas del otro sexo”.

De esta forma, tanto Gurpea Industrial como Gurpea Systems han registrado sus Planes de Igualdad en el Registro y Depósito de Convenios Colectivos, Acuerdos Colectivos y Planes de Igualdad de Navarra y España bajo los números de registro 390/11/1310/2022 WL83HZ21 y 31/11/0025/2022 LS88JC17 respectivamente.

Los objetivos del Plan de Igualdad de Gurpea son:

- ✓ Lograr que la igualdad entre mujeres y hombres sea un principio rector de la entidad en su gestión actual.
- ✓ Convertir a GURPEA en organización referente en la integración del principio de igualdad.
- ✓ Lograr la participación de mujeres y hombres en la política y cultura de la entidad y en la estrategia de desarrollo del territorio.
- ✓ Determinar el proceso de comunicación interna, adoptando un uso del lenguaje oral, escrito y visual no sexista e integrador.
- ✓ Garantizar que haya una inserción de plantilla igualitaria, en concreto en las categorías donde no hay representación femenina, evitando discriminaciones.
- ✓ Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo, independientemente del tipo de contrato o jornada que se tenga.
- ✓ Garantizar la igualdad de trato y de oportunidades en el desarrollo profesional de mujeres y hombres, y promover y mejorar las posibilidades de acceso de la mujer a puestos de responsabilidad contribuyendo a reducir desequilibrios que puedan darse en el seno de la empresa.
- ✓ Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en la promoción a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
- ✓ Velar porque el salario de trabajadores y trabajadoras se determine en función de la responsabilidad, así como de las aptitudes, habilidades, logros profesionales.
- ✓ Prevenir y eliminar cualquier discriminación directa o indirecta por razón de sexo en el acceso a la formación y que favorezca la formación de las mujeres para impulsar su incorporación a todas las categorías y funciones en las que se hallan infrarrepresentadas.
- ✓ Asegurar que toda la plantilla disfruta de un entorno de trabajo de situaciones libres de acoso e intimidación y donde la dignidad de las personas sea un valor defendido y respetado.
- ✓ Sistematizar bases de datos.
- ✓ Fortalecer las medidas de sensibilización hacia la prevención de la violencia de género.
- ✓ Respetar y dar a conocer las medidas de conciliación dispuestas en la legislación vigente.
- ✓ Promover la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de forma equitativa entre mujeres y hombres.

- ✓ Garantizar la aplicación del principio de no discriminación por razón de sexo en la negociación colectiva.
- ✓ Promover la incorporación de la perspectiva de género en los RR.HH.
- ✓ Diseñar y desarrollar los proyectos integrando realmente el principio de igualdad de género.
- ✓ Aumentar la creación de nuevos conocimientos, la generación de ideas técnicas que permitan obtener nuevos productos, procesos y servicios o mejorar los ya existentes, y la transferencia de esas mismas teniendo en cuenta la perspectiva de género. que
- ✓ Comunicar la entidad visibilizando su compromiso con la igualdad entre mujeres y hombres y comunicar su trabajo incorporando la perspectiva de género.
- ✓ Garantizar que el proceso de comunicación en toda la entidad integre a las mujeres y visibilice la igualdad de género.

## 6. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- El Código se podrá consultar en la página web de GURPEA.
- A los trabajadores de nueva contratación se les entregará igualmente el Código al tiempo de entregarles su contrato de trabajo.
- A las dos semanas de la entrega del Código a que se hace referencia en los dos puntos anteriores se deberá firmar un documento para acreditar que el Código se ha leído, así como el compromiso firme de respetarlo.
- Toda persona, empresa o entidad que se relacione con GURPEA de forma habitual tendrá conocimiento del serio compromiso de GURPEA con la ética empresarial.
- El Código estará vigente y se aplicará en tanto no se apruebe su modificación o sustitución, que deberá comunicarse debidamente.

Esta Política Formal sobre Ética Empresarial fue aprobada por el Consejo de Administración

En Barbatáin, a 17 de marzo de 2023