

## CODIGO DE CONDUCTA

Se sustenta en los siguientes principios:

- Divulgar el código de conducta de SurTel. Formando parte del “kit de bienvenida” que suministra al personal de nueva incorporación, estando físicamente accesible para todo el personal y publicándolo en la web, para conocimiento tanto de clientes como de la cadena de suministro.
- Aplicar a todos y cada uno de los miembros de la organización, sin excepción alguna.
- El cumplimiento de la seguridad de la información privilegiada y propiedad intelectual. Mantener la confidencialidad de la información personal, propietaria o confidencial.
- No discriminación o acoso en el trabajo, por manera de ser, modo de vida actual o anterior, pensamientos políticos, origen étnico, raza, color, religión, género, identidad de género, orientación sexual, edad, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro motivo de diferenciación.
- Evitar conflictos de interés de reales o potenciales.
- Fomentar una relación y un trato respetuoso, justo y cordial hacia clientes, proveedores y miembros de SurTel. Creando una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad.
- Fomentar la probidad en las acciones de SurTel.
- Cumplir cualquier requisito legal a nivel nacional, regional o municipal aplicable a SurTel.
- Cumplimiento en SurTel y promoción en la cadena de suministro de prácticas acordes con el espíritu y la intención de la Declaración de las Naciones Unidas y de los Derechos Humanos.
- De acuerdo con el compromiso de construir una cultura ética, se promoverá y asegurará que todas las actividades se desarrollarán de manera ética, abierta, transparente y responsable.
- SurTel velará para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus colaboradores, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- SurTel promoverá el desarrollo personal y profesional de sus colaboradores, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias.
- No se trabajará con fuentes de suministro que utilicen personal con trabajos forzados o utilizando trabajo infantil.
- Tampoco se utilizarán fuentes de suministro que utilicen materiales estratégicos provenientes de países en conflicto, por la posible utilización de personal y medios no éticos ni responsables.
- Los salarios serán atendidos en cuantía y plazo.
- Los colaboradores de SurTel actuarán siempre en el mejor interés de la empresa, actuando con lealtad hacia la misma, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportarle perjuicios. En particular, y conforme a dicha regla general:
  - Protegerán y cuidarán los activos de que dispongan o a los que tengan acceso, no haciendo más utilizaciones de los mismos que las necesarias para sus funciones.
  - Cuidarán que la realización de gastos se ajuste estrictamente a las necesidades de su desempeño.
  - Cumplirán con la normativa vigente en materia de protección de datos, dando trato confidencial a toda información de carácter personal.
  - Cumplirán con las reglas internas de acceso y protección personal a las áreas de trabajo.

Otros códigos de conducta están implementados en las siguientes declaraciones disponibles en nuestra página web [www.surtel.es](http://www.surtel.es)

- Política de gestión.
- Declaración de principios y política preventiva.
- Política de minerales de conflicto.

## DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Se espera que el personal adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a las posibles desviaciones o irregularidades de los principios del código de conducta de SurTel. El personal es responsable de hacer preguntas y expresar sus inquietudes cuando surjan problemas de cumplimiento. SurTel promueve que el personal denuncie de inmediato cualquier violación efectiva o potencial de las disposiciones de este código y se compromete a investigar seriamente toda denuncia realizada de buena fe respecto a ellas. El código no puede describir todas las situaciones posibles que puedan surgir en el puesto de trabajo, por ello, si alguien es consciente de que una situación puede constituir una violación de nuestro código de conducta o de la legislación, debe comunicarlo para que se pueda investigar.

SurTel garantiza:

- Que las inquietudes reportadas serán analizadas sin trabas y con total confidencialidad, conforme la normativa y legislación aplicable lo permitan.
- Adoptar las correcciones o acciones correctivas para cada caso.

Algunos ejemplos de estos problemas incluyen: falta de precisión en los registros financieros, fraude, robo, soborno u otras prácticas corruptas, problemas relacionados con cuestiones ambientales o de seguridad que ponga en riesgo a cualquier miembro de SurTel o clientes, situación insegura o de potencial riesgo, discriminación o acoso, conflictos de intereses, etc.

## ESCALAMIENTO ETICO

Es responsabilidad de toda la organización de escalar cualquier inquietud en contra del código de conducta.

Se dispone de varias alternativas para buscar ayuda o informar de violaciones al código, estas son:

- Al responsable directo: su responsable de turno, su responsable de departamento o el gerente de la empresa (consulte el organigrama de la empresa). El responsable directo es el mejor recurso para orientar y ayudar en situaciones específicas de trabajo, conflictos con compañeros o de disciplina, responsabilidades laborales y condiciones de ambiente de trabajo.
- Al responsable de Recursos humanos.
- De forma reservada a través del correo electrónico o anónima a través del formulario de contacto de la página web [www.surtel.es](http://www.surtel.es).

Por su parte los responsables directos deben:

- Generar un entorno de confianza y un ambiente positivo en los miembros de sus equipos mediante el respeto y no siendo despectivos o insultantes, sin diferenciación de tratamiento según rango. El cual facilite el reporte de cualquier tipo de inquietud.
- Asegurar del cumplimiento del código de conducta.
- No permitir tareas inseguras, de potencial riesgo o peligro para la seguridad, no éticas o en contra de la legislación.
- Asegurar que las tareas sean asignadas a personal capacitado para dichas tareas.
- Identificar riesgos no solo de personal sino también de maquinaria o piezas que puedan crear algún riesgo.
- Comunicarse con todos los que puedan tener conocimiento o puedan aportar información de la inquietud.
- Actuar de forma objetiva en el análisis de cualquier inquietud reportada o detectada.
- Promover la implementación de correcciones o acciones correctivas que correspondan.
- Proteger la confidencialidad de los miembros de la organización implicados.
- Cuando no sea factible la resolución o no sean eficaces las acciones, se deberá escalar el problema a un nivel superior interno o el externo apropiado, como organismos gubernamentales, regionales o locales.



Apolinar Soriano  
Gerente y responsable de RRHH de SurTel Electrónica, S.L.