CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Índice

1. INTRODUCCIÓN 3

1.1. MISIÓN 3
1.2. VISIÓN 4
1.3. POLÍTICA 4

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 5

3. PAUTAS DE CONDUCTA 6

3.1. DERECHOS FUNDAMENTALES 6
3.2. RESPETO A LAS PERSONAS 7
3.3. IGUALDAD DE OPORTUNIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN 7
3.4. SEGURIDAD Y SALUD 8
3.5. PROTECCIÓN Y CUIDADO DE LA MARCA, IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA 9
3.6. RESPETO POR EL MEDIOAMBIENTE 9
3.7. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS 10
3.8. ORDEN Y LIMPIEZA EN EL TRABAJO 10
3.9. BLANQUEO DE CAPITALES E IRREGULARIDADES DE PAGO 10
3.10. SOBORNO, REGALOS Y ATENCIONES 11
3.11. UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA 11
3.12. CONFLICTO DE INTERESES 12
3.13. RELACIONES CON LOS CLIENTES 12
3.14. RELACIONES CON LAS ENTIDADES PROVEEDORAS 12
3.15. RELACIONES CON AUTORIDADES Y FUNCIONARIOS 13
3.16. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES 14
3.17. PROTECCIÓN DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL 15
3.18. CUMPLIMIENTO DE LA NORMA 15
3.19. VIGENCIA 17

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

La trayectoria de las principales compañías del mundo nos ha demostrado que la gestión ética de una empresa es un pilar fundamental e indispensable para la sostenibilidad y rentabilidad de un negocio. Por eso, para OLAN, S.A. era importante trabajar en la elaboración de un Código Ético y de Conducta, basado en los valores corporativos: integridad, profesionalidad, compromiso, cercanía y orientación al logro, que constituyen hoy nuestra seña de identidad.

El presente Código recoge las líneas de actuación que asumimos todas las personas que formamos parte de la Organización, convirtiéndose así en una norma de obligado cumplimiento, que rige tanto las relaciones en el seno de la compañía como aquellas que se mantienen con clientes, entidades proveedoras, accionistas y cualquier otro agente con el que OLAN, S.A. se relacione. Como podéis comprobar, el Código es breve y sencillo, porque creemos que lo que no se puede explicar con claridad, ni se comprende ni se cumple.

Tengo la seguridad de que cuento con el apoyo y el compromiso de todas las personas que componen nuestra entidad, para guardar y hacer guardar este Código. Con ello, garantizaremos la transparencia de nuestras actividades y seguiremos construyendo un futuro sólido basado en la confianza, la integridad, la profesionalidad, el compromiso, la cercanía y la orientación al logro.

1. Introducción

El Código Ético y de Conducta de OLAN, S.A. tiene como firme objetivo establecer las pautas, valores y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la Organización, en lo que respecta a las relaciones de la empresa con las partes interesadas, tanto en lo que se refiere a la actividad laboral de la empresa con su plantilla, como a sus relaciones con clientes, entidades proveedoras y colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético y de Conducta se basa en la definición de la Política, Misión, Visión, Valores y Principios definidos por OLAN, S.A., y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de su colectivo.

Para ello, el Código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de OLAN, S.A., firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo, con respeto de su diversidad.
- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de la plantilla y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la compañía, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico de diversas jurisdicciones donde OLAN, S.A. opera y previene y proscribe la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la compañía entre sus representantes legales, dirección, plantilla o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la compañía.

Nuestro comportamiento profesional, tanto por acción como por omisión, debe ajustarse al cumplimiento estricto del presente Código.

Debemos mantener una actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de real o potencial incumplimiento de los principios éticos y normas de conducta contenidas en este Código.

1.1. Misión

La Misión de Olan, S.A. es suministrar productos según los requisitos solicitados por nuestros clientes, acordes con los requisitos legales y reglamentarios aplicables, y con un grado de acabado acorde a los más exigentes estándares de calidad.

1.2. Visión

Nuestra Visión es ser la referencia a nivel estatal en el corte a medida por la calidad de los materiales utilizados, del corte obtenido, del acabado suministrado y del servicio prestado a nuestros clientes.

1.3. Política

Olan, S.A. empresa dedicada a los productos metálicos, corte a medida por oxicorte y plasma, tratamientos anticorrosivos y aplanados, define su política de cumplimiento como marco de referencia para el establecimiento de sus objetivos.

Por ello, la Dirección se compromete a:

- Desarrollar, mantener y promover una cultura de Compliance Penal a todos los niveles, con un compromiso visible, consistente y sostenido de todas las áreas y socios de negocio.
- Cumplir y mantener actualizado un Código Ético y de conducta, así como los compromisos derivados del sistema de gestión para la prevención de delitos.
- Cumplir los requisitos legales y reglamentarios aplicables en materia de prevención de delitos.
- Dirigir y apoyar a las personas para contribuir a la eficacia del sistema de gestión de Compliance Penal y promover su mejora continua.
- Proporcionar formación a quienes tengan roles decisivos en actividades expuestas a riesgos penales, e impulsar actividades de concienciación sobre los demás miembros de la organización y los socios de negocio.
- Identificar, analizar y evaluar todos los riesgos penales conforme a la versión más actualizada del Código Penal, asignando recursos para su prevención.
- Habilitar un Sistema Interno de Información para comunicar incumplimientos e irregularidades, garantizando la confidencialidad, el anonimato cuando se solicite, y la prohibición de represalias y conductas perjudiciales.
- Adoptar acciones disciplinarias ante incumplimientos del sistema de gestión.
- Otorgar al Órgano de Compliance Penal autoridad, autonomía e independencia, con acceso directo al órgano de gobierno y recursos suficientes para el desempeño de sus funciones.

Los **Principios de actuación** de OLAN, S.A. se han definido para cada parte interesada con objeto de dar respuesta a sus expectativas y formalizar los compromisos que tiene la empresa con cada uno de ellas.

En consecuencia, el contenido del presente Código Ético y de Conducta y sus procedimientos tienen carácter obligatorio para la totalidad de las personas de la empresa. Asimismo, deberá servir de guía de comportamiento de clientes, entidades proveedoras, colaboradores externos, así como guía de la propia empresa respecto de éstos y de accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código Ético y de Conducta va dirigido al Consejo de Administración, Gerencia, Equipo Directivo y en general a todo el personal de OLAN, S.A. con independencia de la posición que ocupe o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Por otra parte, OLAN, S.A. promoverá e incentivará entre sus entidades proveedoras y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las que se definen en este Código Ético y de Conducta. La Dirección de OLAN, S.A. pondrá todos los medios a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de la empresa y hacer cumplir las pautas recogidas en el presente Código.

Los criterios de conducta recogidos en el presente Código Ético y de Conducta no pretenden regular todos y cada uno de los comportamientos posibles, sino establecer unas pautas de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

El Código será notificado al Consejo de Administración, Dirección y a cualquier persona que la represente, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente a las nuevas incorporaciones, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a la compañía

Toda la plantilla de OLAN, S.A. puede consultar a los miembros del Comité de Igualdad y Ética cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen recogidas en este Código Ético y de Conducta.

3. Pautas de conducta

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

1. Derechos Fundamentales
2. Respeto a las personas
3. Igualdad de oportunidades y no discriminación
4. Seguridad y salud
5. Protección y cuidado de la marca, de la imagen y de la reputación corporativa
6. Respeto al Medio Ambiente
7. Consumo de alcohol y drogas
8. Orden y limpieza en el lugar de trabajo
9. Blanqueo de capitales
10. Sobornos, regalos y atenciones
11. Utilización de los activos de la empresa
12. Conflicto de intereses
13. Relaciones con clientes
14. Relaciones con entidades proveedoras y colaboradores
15. Relación con Autoridades y funcionarios
16. Confidencialidad de la información y protección de datos personales
17. Protección de la propiedad intelectual e industrial
18. Cumplimiento de la norma
19. Vigencia

3.1. Derechos Fundamentales

Todas las personas que pertenecen a OLAN, S.A. se comprometen a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales, estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respeto a la dignidad humana.

OLAN, S.A. cumple con la legislación vigente en materia de contratación. Además, respeta la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva, así como la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Toda la plantilla de OLAN, S.A. debe evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Organización ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Asimismo, debe conocer las leyes que afecten a su trabajo. Nadie colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad o que pueda perjudicar la reputación de la empresa.

Además, exigirá a entidades proveedoras y empresas externas con las que mantenga relaciones comerciales, que respeten estos principios, y establecerá este requisito como un criterio más para su selección y para el mantenimiento de las relaciones comerciales.

Desarrollamos nuestra actividad con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas, cumpliendo estrictamente con la Ley.

Evitamos conductas que afecten de manera negativa a la reputación o intereses de la empresa.

3.2. Respeto a las personas

OLAN, S.A. rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, 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. Las personas trabajadoras deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Todas ellas tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros y compañeras, a sus superiores y a sus subordinados y subordinadas.

De la misma forma, las relaciones entre nuestra plantilla y la de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. OLAN, S.A. considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

OLAN, S.A. cuenta con un “Protocolo de Prevención, Actuación y Tramitación de Situaciones de Acoso y Violencia en el Trabajo”, por el que se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso y garantiza la objetividad, el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Debemos saber que el respeto es la base de todas las actuaciones que realicemos en la Organización, y eso es exigible siempre, en cualquier circunstancia y actividad.

Somos responsables de que nuestras relaciones profesionales se basen en el respeto a la dignidad de los demás, la colaboración, la equidad y la comunicación, para que haya un buen ambiente profesional.

3.3. Igualdad de oportunidad y no discriminación

Es un principio básico para OLAN, S.A. que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos y en todos sus ámbitos. Tenemos el compromiso de luchar contra la discriminación en cualquiera de sus formas, directa o indirecta, no admitiéndose por tanto discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

OLAN, S.A. cuenta con un Plan de Igualdad por el que se compromete con el desarrollo profesional y personal de su plantilla, garantizando la igualdad de oportunidades a través de las políticas de actuación recogidas en dicho Plan.

La selección y promoción está fundada en el desempeño de las funciones profesionales y en los criterios del mérito y capacidad definidos por la empresa para cada uno de los puestos de trabajo.

OLAN, S.A. promoverá que toda la plantilla participe de manera activa en los planes de formación diseñados para cada nivel profesional, con el fin de promover el progreso profesional. Las personas que ejerzan los cargos de responsabilidad deberán facilitar el desarrollo profesional de sus colaboradores y colaboradoras, de forma que propicie su crecimiento profesional y técnico en la Organización.

En orden a desarrollar el compromiso de responsabilidad social corporativa asumido por Olan, S.A. para mejorar la calidad de vida de su personal y de sus familias, se promoverá un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal.

Proporcionamos las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación.

Nos guiaremos con objetividad en las actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

3.4. Seguridad y Salud

OLAN, S.A. manifiesta su interés por la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todo el personal que desarrolle su actividad laboral para OLAN, S.A. está obligado a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas en cada puesto de trabajo y deberá colaborar activamente en la integración de la Prevención en todas las actividades desarrolladas en la empresa de acuerdo con las funciones y responsabilidades que tengan asignadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, todo el personal deberá fomentar el incremento de la Cultura Preventiva en la Organización, promoviendo el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud y comunicando cualquier irregularidad o situación que pueda suponer un riesgo, tanto para las personas como para las instalaciones.

Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán los conocimientos promoviendo el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

Respetamos las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral.

Utilizamos los recursos establecidos por la Organización asegurando que las actividades se realizan en condiciones de seguridad.

3.5. Protección y cuidado de la marca, imagen y reputación corporativa

OLAN, S.A. considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en el entorno de desarrollo de su actividad.

OLAN, S.A. considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, personas trabajadoras, entidades proveedoras, autoridades, y de la sociedad en general.

Debemos poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la empresa en todas nuestras actuaciones profesionales. Igualmente, se vigilará el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa de empresas contratistas y colaboradoras.

OLAN, S.A. no interfiere ni participa en los procesos políticos de aquellas regiones en donde desarrolla sus actividades.

Tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestras acciones y decisiones se orientan a los mejores intereses para la Organización y nuestros clientes y no están motivadas por consideraciones o intereses personales o de terceros.

3.6. Respeto por el Medioambiente

OLAN, S.A. asume el compromiso de procurar el mayor respeto al medio ambiente en el desarrollo de sus actividades, así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Consecuentemente la empresa ha implantado y certificado un Sistema de Gestión Ambiental basado en la Norma Internacional ISO 14001.

Todo el personal de la compañía deberá comprometerse activa y responsablemente en la conservación del Medio Ambiente, para lo cual cumplirá las exigencias legales y las instrucciones estipuladas para cada puesto de trabajo; se comprometerá con los programas medioambientales puestos en marcha en la empresa y actuará con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.

Asimismo, debemos esforzarnos en minimizar el impacto medioambiental derivado de nuestras actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a nuestra disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, transmitiremos estos principios y exigiremos el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

Nos comprometemos activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales y siguiendo los procedimientos establecidos para reducir el impacto medioambiental de nuestras actividades.

3.7. Consumo de alcohol y drogas

La Organización prohíbe expresamente la posesión, consumo o comercio de drogas y bebidas alcohólicas, así como trabajar bajo sus efectos en la empresa.

Todo ello al objeto de evitar la puesta en peligro de sí mismo, de sus compañeros y compañeras, así como de otras personas, o de los bienes y equipos de la empresa.

Se prohíbe el consumo de alcohol y drogas, así como el desempeño de las tareas asignadas bajo el efecto de dichas sustancias.

3.8. Orden y Limpieza en el trabajo

Al trabajar en entornos compartidos, el respeto hacia los compañeros y compañeras es esencial por lo que se solicita el mantener los puestos de trabajo en orden y limpios, utilizando de forma higiénica y adecuada los servicios y las zonas comunes. Asimismo, las instalaciones deben responder a los mismos criterios de limpieza, colaborando en el reciclaje de los materiales.

Nos responsabilizamos de mantener en todo momento el puesto de trabajo en condiciones óptimas de orden y limpieza.

3.9. Blanqueo de capitales e irregularidades de pago

OLAN, S.A. cuenta con procedimientos y medidas adecuadas para prevenir que, en el desarrollo de sus actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

La empresa realiza controles específicos sobre todas las transacciones de naturaleza económica, tanto cobros como pagos y, especialmente sobre aquellas que por su naturaleza o cuantía puedan ser consideradas inusuales.

Las personas trabajadoras prestarán especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o empresas con las que se mantienen relaciones, informando a la empresa de cualquier pago sobre el que se plantee duda. Igualmente se prestará especial atención a los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

En ningún caso se prestará colaboración para la realización de actividades que pudiesen servir de cobertura a actividades terroristas o delictivas.

3.10. Soborno, Regalos y Atenciones

Asimismo, no se permitirán prácticas de ofrecimiento o aceptación de sobornos, o situaciones que provoquen, como consecuencia de la realización de las funciones laborales, un provecho o enriquecimiento personal, dinerario o no, de alguna persona de la empresa, o de favorecimiento para que dicho provecho o enriquecimiento se produzca en otras personas, sean o no familiares. Queda prohibido el ofrecimiento o aceptación de regalos que resulten desproporcionados o alejados de los usos y costumbres.

Las aportaciones o los regalos que se dirijan al apoyo de una sociedad de beneficencia, fundación o un evento social de la comunidad están exentos de estos límites, aunque todos los proyectos sociales en los que la empresa participe tendrán que ser coherentes con la forma de actuar y la Política de la Organización en materia de RSE.

Debemos abstenernos de aceptar u ofrecer regalos, invitaciones, atenciones y en general, cualquier tipo de compensación que pueda comprometer la objetividad propia o ajena o influir en el proceso de toma de decisiones en el que intervengamos.

3.11. Utilización de los activos de la empresa

Es deseo de la Dirección OLAN, S.A. que su equipo humano haga un uso adecuado de los medios puestos a su disposición por parte de la empresa, por lo que la empresa no permitirá el uso indebido de sus medios informáticos para fines distintos a los del trabajo, así como el acceso a la red pública de Internet a través de los mencionados medios de la empresa para entrar en páginas web, grupos de noticias y otras fuentes de información, que ninguna relación guarden con la actividad de la empresa o con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo.

La plantilla debe conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de la Organización, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

OLAN, S.A. cuenta con un “Protocolo de seguridad informática y desconexión digital” que recoge las acciones recomendadas para el correcto uso de los equipos informáticos y las nuevas tecnologías, incluidas las herramientas de inteligencia artificial.

Debemos abstenernos de utilizar la imagen, nombre o marcas de OLAN, S.A. para abrir cuentas de internet o darse de alta en foros y redes. La creación, pertenencia, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs y las opiniones o manifestaciones que realicemos en los mismos, se harán de forma que quede clara nuestra identidad personal.

3.12. Conflicto de intereses

Se consideran conflictos de interés todas aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados y empleadas, de forma directa o indirecta, interfieren en el cumplimiento responsable y ético de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa, sus clientes o sus entidades proveedoras.

La relación de OLAN, S.A. con su plantilla debe basarse en la lealtad y la confianza, motivo por el cual deben evitarse toda situación en la que los intereses personales, de forma directa o indirecta, a través de familiares o amigos, puedan entrar en conflicto con los de la empresa.

OLAN, S.A. entiende y respeta la participación de su plantilla en otras actividades financieras y empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal y no supongan colisión ni interferencia con las responsabilidades, obligaciones y debida dedicación a su desempeño laboral.

Debemos identificar y evitar situaciones de conflicto de interés tanto potenciales como reales, sin anteponer en ningún caso los intereses personales a los de los clientes o a los intereses de OLAN, S.A. y sus accionistas, incluidas las derivadas de relaciones de parentesco u otras afines.

3.13. Relaciones con los clientes

OLAN, S.A. promueve el compromiso de calidad en la relación con sus clientes, una de las características que nos hace distinguirnos de la competencia, de forma que establecerá las medidas necesarias para asegurar que la política de calidad sea practicada al servicio de los clientes. La empresa tiene implantado y certificado un Sistema de Gestión de la Calidad basado en la Norma Internacional ISO 9001.

Debemos actuar de forma íntegra con los clientes de la empresa teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en el desarrollo de unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

En este sentido, todos los clientes serán tratados de una forma respetuosa, justa, honesta y acorde con los principios y valores fundamentales de la empresa.

La relación con los clientes ha de basarse en la eficacia, profesionalidad, mentalidad de servicio y colaboración, buscando satisfacer sus necesidades, aportándoles soluciones competitivas y de calidad.

El cliente es nuestra razón de ser; por tanto, seremos amables y cercanos.

Debemos ofrecer a los clientes aquellos productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.

3.14. Relaciones con las entidades proveedoras

OLAN, S.A. promoverá el establecimiento de relaciones estables con sus entidades proveedoras y empresas colaboradoras basadas en la confianza, en la exigencia de la máxima calidad, la transparencia, la búsqueda de la mejora continua y el beneficio mutuo, impulsando actividades de innovación y desarrollo.

Para ello las relaciones con las entidades proveedoras deberán ajustarse a un marco de colaboración mutua que facilite la consecución de objetivos por ambas partes, por lo que el tratamiento ha de ser de igual a igual y siempre dentro del marco legal.

OLAN, S.A., en el marco de su Código de Conducta para Entidades Proveedoras, velará por que las empresas suministradoras de productos y servicios desarrollen su actividad en el marco de una probada Responsabilidad Social Empresarial y ética empresarial. Los acuerdos establecidos entre la empresa y sus entidades proveedoras promoverán estándares éticos, sociales y medioambientales. Todas las partes deben estar comprometidas con el respeto de los Derechos Humanos, el no uso de trabajos forzados ni coacción, la erradicación del trabajo infantil, el respeto del Medio Ambiente y la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

La selección de entidades proveedoras deberá realizarse conforme al Proceso de Compras de la empresa vigente en cada momento, garantizándose la transparencia, igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos.

Quienes participen en la contratación de servicios o compra de bienes tienen la obligación de actuar con total independencia, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la empresa.

No se permitirán prácticas de compra que no estén recogidas en el Proceso de Compras, o situaciones que provoquen un provecho o enriquecimiento de alguna persona de la empresa, del propio proveedor o de terceros. Asimismo, está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o pedido.

Debemos asegurarnos de que todas las relaciones se llevan a cabo de una manera equitativa y conforme a las reglas establecidas internamente.

Si intervenimos en la selección y/o decisión sobre la contratación de suministros o servicios, o la negociación de las tarifas u otras condiciones, evitaremos cualquier clase de interferencia que pueda afectar a la transparencia y objetividad del proceso.

En los procesos de homologación, selección y contratación de entidades proveedoras para la adquisición de bienes y servicios, nos aseguraremos de la concurrencia y la diversificación de ofertas.

3.15. Relaciones con autoridades y funcionarios

Los empleados y empleadas de OLAN, S.A. se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en aquellos países en los que desarrolla sus actividades, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Como regla general, ningún miembro de la Organización podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, de manera transparente, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

El personal de OLAN, S.A. se abstendrá de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

El personal evitará obtener ventajas indebidas en materia fiscal para la Empresa y se asegurará de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía. También se asegurará de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.

En aquellos países en los que existan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, se cumplirá escrupulosamente la normativa en vigor y se presentará la información requerida sobre sus actividades a las autoridades que así lo soliciten.

Mantendremos una actitud de respeto y colaboración con representantes de las autoridades en el marco de sus competencias.

Como regla general, no ofrecemos, solicitamos o aceptamos nada a cambio de un trato favorable por parte de cualquier autoridad o funcionario.

3.16. Confidencialidad de la información y protección de datos personales

El personal de OLAN, S.A. tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la Organización, de su propiedad o que custodia.

La plantilla se abstendrá de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicará información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizará datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

El personal de OLAN, S.A. se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la Compañía. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Asimismo, no deberá hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenará en sistemas de información que no sean propiedad de OLAN, S.A., salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en OLAN, S.A. y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que tenga en su poder en el momento del cese de su relación con la sociedad.

El personal de OLAN, S.A. deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Deberá cumplir estrictamente las normas, internas y externas establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a la compañía por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, personas trabajadoras, contratistas o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de OLAN, S.A. obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento.

La utilización de la información será exclusivamente para el desempeño de nuestra actividad profesional, y no podremos facilitarla más que a aquellos profesionales de OLAN, S.A., que necesiten conocerla para la misma finalidad y sometidos al mismo deber de secreto profesional.

La información nunca deberá ser utilizada en beneficio propio o de un tercero.

Esta obligación de confidencialidad persiste, incluso, una vez terminada la relación con OLAN, S.A.

3.17. Protección de la propiedad intelectual e industrial

Debemos respetar la propiedad intelectual de OLAN, S.A. y de terceras partes. En relación con los manuales, cursos, programas y sistemas informáticos y, en general, las obras, trabajos y proyectos creados o adquiridos por los mismos.

3.18. Cumplimiento de la norma

El presente Código Ético y de Conducta establece los principios y compromisos de ética empresarial que OLAN, S.A. y sus personas deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

El contenido del presente Código Ético y de Conducta será comunicado a todo el personal. Todas aquellas personas que se incorporen a la Organización deberán aceptar expresamente los principios éticos contenidos en el presente Código. Cualquier modificación realizada en este Código será comunicada a toda la plantilla.

Para velar por el cumplimiento del presente Código, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se ha creado el Comité de Igualdad y Ética. Dicho comité tiene como misión el promover la difusión y aplicación de los principios éticos, en todas las actividades que realice la empresa. Estará compuesto por los tres responsables de Compliance/Prevención, Recursos Humanos y Financiero, estando abierto a la participación de hasta tres representantes de trabajadores y trabajadoras en el caso de presentación de denuncias.

En caso de incumplimiento de cualquiera de las pautas contenidas en este Código Ético y de Conducta se pone a disposición de las partes interesadas en www.olan.es un modelo de denuncia, admitiéndose a trámite denuncias anónimas. Este modelo de denuncia debidamente cumplimentado se remitirá:

- A cualquiera de los miembros del Comité de Igualdad y Ética, o

- A la dirección de e-mail igualdad_etica@olan.es o

- Por correo postal a la dirección de:
  Olan, S.A.
  A/A: Comité de Igualdad y Ética
  Polígono Industrial Asparrena C/Intxerdui 9
  01250 Araia (Alava)

- Al buzón ubicado en el paso que va del taller a la oficina.

Nadie, con independencia de su nivel jerárquico, podrá solicitar a un empleado o empleada el incumplimiento del Código Ético y de Conducta de la empresa. De la misma forma, ningún empleado o empleada podrá amparar dicho incumplimiento en la existencia de la orden de un superior o en el desconocimiento del Código Ético y de Conducta.

La empresa garantiza que la presunción de buena fe de cualquier tipo de denuncia de dichas conductas a través de los canales establecidos a estos efectos no supondrá represalia alguna para el denunciante. Asimismo, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral se sancionará con arreglo a la normativa vigente aplicando el sistema disciplinario, de supervisión y de denuncia implantado en la Organización, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido concurrir.

Debemos rechazar cualquier conducta, práctica o forma de corrupción y se prohíbe de forma expresa toda actuación de esa naturaleza.

Debemos cumplir con las políticas, procedimientos y controles que la Organización pone a nuestra disposición para asegurar y cumplir los requisitos internacionales y buenas prácticas.

3.19. Vigencia

El presente Código ha sido aprobado por la Dirección General de OLAN, S.A.

El Código Ético y de Conducta entra en vigor en el día de su publicación y difusión interna a todos sus empleados y empleadas y estará vigente en tanto en cuanto no se comunique su modificación o derogación.

El presente Código se revisará y actualizará a propuesta del Comité de Igualdad y Ética, y en todo caso anualmente.

HISTÓRICO DE EDICIONES

Edición 1	21/05/2019
Edición 2	21/05/2022
Edición 3	16/01/2024
Edición 4	10/02/2026