CÓDIGO ÉTICO

REVISIÓN	MODIFICACIÓN
0	Edición inicial del documento. Sin Modificaciones.

Revisado y Aprobado por: Dirección

Firma y Fecha: 16/6/2025

El presente Código expone las normas básicas de comportamiento basadas en una conducta ética y responsable; deben ser atendidas tanto por los trabajadores de la empresa, como por aquellos que trabajen en nombre de ella (subcontratados y proveedores):

- La Ética de accionistas, propietarios, administradores y directivos; es imprescindible para que la empresa pueda cumplir adecuadamente sus fines, en la medida en que constituye el requisito necesario para garantizar y equilibrar los derechos e intereses de todos los grupos de interés por ella afectados: empleados, clientes, accionistas, proveedores y sociedad en general.

- La Ética presupone el **cumplimiento riguroso**, en y por la empresa, de la **legislación** que en cada caso sea aplicable, así como de los **Estatutos Sociales y Reglamentos** de funcionamiento interno de la empresa.

- La Ética en la empresa requiere que los accionistas y/o propietarios se constituyan en **garantes** del cumplimiento de las obligaciones de administradores y directivos.

Accionistas y/o Propietarios
En el ejercicio de sus derechos de propiedad, deben:

- Configurar la empresa como un instrumento al servicio de la creación de riqueza, haciendo compatible su ineludible finalidad de obtención de beneficios con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.

- Configurar la empresa como una institución a medio y largo plazo sin que el afán de enriquecimiento acorto plazo comprometa su continuidad.

- Buscar un justo equilibrio entre el capital y el trabajo de modo que los trabajadores reciban a través de sus salarios la justa contraprestación por su trabajo.

- Nombrar como administradores y directivos a personas que reúnan las condiciones de preparación y experiencia adecuadas y que realicen un ejercicio profesional, ético y responsable de su gestión.

- Definir y defender la misión y los valores de la empresa en línea con su Código Ético.

Administradores , Directivos, personal administrativo y operarios de fábrica

A) En relación con los proveedores y clientes de la Empresa:

-Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. considera a sus proveedores parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y en coherencia con sus valores.

- Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. se compromete a:
-Buscar y seleccionar únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro la reputación de la empresa.

- Seleccionar a los proveedores en base a la idoneidad de sus productos o servicios, así como de su precio, condiciones de entrega y calidad, no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie, que puedan alterar las reglas de la libre competencia en la producción y distribución de bienes y servicios.

- La empresa se basa en la transparencia y el respeto. Se proporcionan presupuestos claros y concisos, detallando las condiciones negociadas con los clientes.

- Buscar la excelencia de los bienes y servicios de la empresa de modo que sus clientes y consumidores obtengan la satisfacción esperada de aquellos.

- Garantizar los productos y servicios de la empresa y atender de forma rápida y eficaz las reclamaciones de consumidores y usuarios buscando su satisfacción más allá del mero cumplimiento de la normativa vigente.

En cuanto a posibles reclamaciones, se dispone de un proceso de comunicación mediante el cual el cliente puede comunicar la reclamación, donde se analizarán las causas y se llevarán a cabo manteniendo informado al cliente.

C) <u>En relación con los competidores de la Empresa:</u>

- Competir lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuo entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales.

- Los valores que deben caracterizar la relación con otras empresas se basan en el respeto, la honestidad, la transparencia y la cooperación, fomentando el acuerdo escrito entre las partes cuando haya diferencias.

- En particular, no captar clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

D) <u>En relación con los empleados de la Empresa:</u>

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.

- No discriminar a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

- No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

- Acoso verbal: amenazas, insultos, crítica abusiva, maltrato mediante bromas, culpar o acosar de forma excesiva, intimidar, comentarios irrespetuosos.
- Acoso sexual: hacer bromas o comentarios sexualmente sugestivas, tocamientos, palmadas, abrazos u otros contactos físicos sugestivos, hacer comentarios o contar historias de naturaleza sexual, realizar propuestas o insinuaciones indeseadas.

- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados. Redactará un **plan anual de formación**, orientado a cada puesto de trabajo y a sus necesidades

- Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.

- Establecer y comunicar criterios y reglas claras que mantengan equilibrados los derechos de la empresa y de los empleados en los procesos de contratación y en los de separación de éstos incluso en caso de cambio voluntario de empleador.

- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.

- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.

El reclutamiento, ascensos, capacitación, prestaciones y compensación deben basarse únicamente en la capacidad y experiencia profesional.

Debemos valorar las diferencias y proporcionar un entorno laboral incluyente para todos. Debemos cumplir las leyes y prácticas locales y no debemos tomar decisiones

relacionadas con el empleo o discriminar con base en una de las características protegidas por la ley (edad, raza, origen étnico, religión, género, discapacidad, estado civil y orientación sexual)

E) <u>En relación con la sociedad civil.</u>

- Respetar los derechos humanos y las instituciones democráticas y promoverlos donde sea posible.

- Mantener el principio de neutralidad política, no interfiriendo políticamente en las comunidades donde desarrolle sus actividades, como muestra además de respeto a las diferentes opiniones y sensibilidades de las personas vinculadas a la empresa.

- Relacionarse con las autoridades e instituciones públicas de manera lícita y respetuosa no aceptando ni ofreciendo regalos o comisiones, en metálico o en especie.

- Colaborar con las Administraciones Públicas y con las entidades y organizaciones no gubernamentales dedicadas a mejorar los niveles de atención social de los más desfavorecidos.

- Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. colabora socialmente, realizando acciones sociales.

F) <u>En relación con la corrupción.</u>

- Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. tiene una política de tolerancia cero con respecto a la corrupción y el soborno. La participación en la corrupción es una actividad inaceptable e ilegal, que daña nuestra reputación y destruye las oportunidades comerciales futuras, coloca a nuestros empleados en situaciones punibles y moralmente cuestionables, y tiene un impacto destructivo en la sociedad y los mercados a los que afecta.

-Ningún empleado ni ninguna otra persona que represente a Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L., como colaboradores, proveedores u otros, puede en ninguna ocasión, directa o indirectamente, ofrecer nada de valor a ninguna persona que represente directa o indirectamente a un cliente o proveedor con el fin de obtener una ventaja o como recompensa por un favor.

Las leyes anticorrupción y antisoborno pueden ser complejas; por tanto, si no se está seguro sobre un asunto o incidente, debe preguntar o plantear sus inquietudes a la persona responsable de su departamento.

G) <u>En relación con la discriminación.</u>

-El personal de Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. se asegurará de que se respeta el principio de no discriminación y la igualdad de trato para cualquier persona, independientemente de su nacionalidad, género, origen racial, étnico o social, religión o creencias, ideas políticas, edad u orientación sexual.

-Cualquier diferencia en el tratamiento de casos debe ser específicamente recogida y justificada en función de las circunstancias relevantes del caso en particular.

-El personal de Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. evitará también el abuso de poder en el curso de la realización de sus actividades.

H) <u>En relación con la información confidencial.</u>

Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. y sus empleados, tienen el deber de proteger la información confidencial y personal en conformidad con su Política de privacidad

Los objetivos de estas políticas son garantizar que los datos y la privacidad de los clientes estén protegidos en conformidad con las normas legales aplicables, específicamente la legislación en vigor sobre protección de datos.

Se nos confía información confidencial y nos comprometemos a garantizar que protegemos la privacidad y seguridad de la información de los clientes, mediante la implementación de normas reconocidas a nivel nacional.

I) <u>En relación con la Seguridad.</u>

La seguridad de la información se articula sobre tres dimensiones, que son los pilares sobre los que aplicar las medidas de protección de nuestra información:

1.-La disponibilidad de la información hace referencia a que la información esté accesible cuando la necesitemos. Algunos ejemplos de falta de disponibilidad de la información son: cuando nos es imposible acceder al correo electrónico corporativo debido a un error de configuración, o bien, cuando se sufre un ataque de denegación de servicio, en el que el sistema «cae» impidiendo accesos legítimos. Ambos tienen implicaciones serias para la seguridad de la información

2.- La integridad de la información hace referencia a que la información sea correcta y esté libre de modificaciones y errores. La información ha podido ser alterada intencionadamente o ser incorrecta y nosotros podemos basar nuestra actividad de la empresa Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. en ella. Ejemplos

de ataques contra la integridad de la información son la alteración malintencionada en los ficheros del sistema informático mediante la explotación de una vulnerabilidad, o la modificación de un informe de ventas por un empleado malintencionado o por error humano.

3.-La confidencialidad implica que la información es accesible únicamente por el personal autorizado. Es lo que se conoce como need-to-know. Con este término se hace referencia a que la información solo debe ponerse en conocimiento de las personas, entidades o sistemas autorizados para su acceso. Ejemplos de falta de confidencialidad, son el robo de información confidencial por parte de un atacante a través de Internet, la divulgación no autorizada a través de las redes sociales de información confidencial o el acceso por parte de un empleado a información crítica de la compañía ubicada en carpetas sin permisos asignados, a la que no debería tener acceso.

Confidencialidad: Toda la información recopilada por Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L., con origen en sus propios trabajadores, clientes, proveedores, competencia o cualquier otro grupo de interés relacionado con la misma, será salvaguardada con el interés único y exclusivo pactado con dicha parte.

Información privilegiada: Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L., no comprará o venderá, mientras se encuentre en posesión de información privilegiada no pública. Nunca ofrecerá consejos ni compartirá información privilegiada no pública, ni siquiera cuando pretendemos obtener ganancias para nosotros o para otros

J) <u>En relación con el medio ambiente.</u>

La anticipación y el control de riesgos, así como la conformidad con las exigencias y las normativas, son el fundamento de nuestra gestión medioambiental.

-Integrar la dimensión medioambiental en nuestro centro de trabajo

-Controlar los riesgos de contaminación y establecer una gestión voluntaria del medio ambiente en nuestra sede con la implantación de la norma UNE-EN-ISO 14001:2015.

-Mejorar de forma continua nuestros resultados y reducir el impacto medioambiental de nuestro emplazamiento y nuestras actividades

-Tener en Cuenta la dimensión medioambiental desde la etapa de Concepción de nuestros servicios y nuestras soluciones

K) <u>En relación con compliance.</u>

Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. aboga por una cultura del cumplimiento normativo, obligándose mediante las legislaciones nacionales e internacionales, así como a través de normativas internas de la empresa.

- El sistema de denuncias es el canal para reportar infracciones.
- Las infracciones en Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. deben ser reconocidas y perseguidas rápidamente.
- El Sistema de Denuncias garantiza:
  - La protección de las personas afectadas: la presunción de inocencia y el trato justo
  - La protección de los denunciantes: una estricta confidencialidad, la no revelación de su identidad y la no discriminación
- Un proceso de investigación justo, basado en procesos estandarizados, profesionales y secretos, garantizando la transparencia, honradez y protección de los implicados, y una investigación rápida y diligente de las denuncias.

La empresa rechaza de forma categórica cualquier forma de malversación, uso indebido o desviación de fondos, materiales o recursos. Todos los activos económicos y materiales deben ser gestionados con transparencia, responsabilidad y exclusivamente para los fines legítimos de la organización.

k) <u>En relación con el conflicto de interés.</u>

Un conflicto de interés surge cuando los intereses personales de los Miembros de la Organización o colaboradores entran en contraposición con los objetivos o valores de la Organización, pudiendo comprometer la imparcialidad en la toma de decisiones o afectar la integridad de las operaciones.

La protección de la reputación y los intereses de la Organización depende de la prevención, identificación y gestión eficaz de cualquier conflicto de interés, ya sea real o aparente.

Un potencial conflicto de interés, aunque no llegue a materializarse, puede afectar negativamente a la reputación e imagen de la Organización.

La Organización respeta la participación de sus Miembros en actividades financieras o empresariales externas, siempre que dichas actividades sean legales, no compitan de manera desleal con la Organización y no interfieran o colisionen con las

responsabilidades y deberes laborales o contractuales que mantienen con la Organización.

Para la adecuada gestión de conflictos de interés, los Miembros de la Organización deben actuar conforme a las siguientes pautas de conducta:

- Evitar activamente situaciones que puedan generar o dar lugar a un conflicto de interés.
- Ningún miembro de la Organización participará en procesos, decisiones o actividades en las que se pudiera interpretar que existe un conflicto entre sus intereses personales, ya sean directos o indirectos, y los intereses de la Organización.
- Comunicar de manera inmediata cualquier conflicto de interés, sea real o potencial, al superior jerárquico o a la Dirección de Recursos Humanos
- Abstenerse de tomar decisiones o adoptar medidas que pudieran percibirse como contrarias a los intereses de la Organización hasta la efectiva resolución del potencial conflicto.

¿Qué se consideran infracciones graves?

Cualquier infracción que dañe gravemente la reputación y/o los intereses económicos de la empresa, tales como:

- Corrupción, sobornos, fraude y delitos fiscales
- Delitos ambientales
- Violación de los derechos humanos
- Actuaciones contrarias a las leyes de competencia y antimonopolio
- Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo
- Violación de las leyes de protección de datos
- Explotación sistémica de las estructuras de la empresa
- Actuaciones que pongan en peligro la seguridad del servicio
- Acusaciones falsas y discriminación de los denunciantes

¿Cómo actuar cuando hay indicios de una infracción?

- Los empleados deben informar de las sospechas razonables e infracciones graves.
- Los miembros de la organización están obligados a reportar cualquier sospecha o infracción grave.
- Los socios, clientes y otros terceros también pueden reportar infracciones o sospechas.
- Los informes en el Sistema de Denuncias se pueden hacer en cualquier momento y en cualquier idioma, a través de un informe

Canales de denuncia

Las infracciones graves de normativa en nuestra empresa se pueden reportar a través del siguiente canal:

finan@mmm-sanimobel.com

(*) Además si eres empleado de Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L., puedes informar a tu superior jerárquico.

PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO EN EL ÁMBITO LABORAL

DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal.
El acoso sexual y el acoso por razón de sexo atentan contra los derechos fundamentales básicos de la persona: su intimidad, dignidad, libertad sexual, y seguridad e integridad física y moral.

Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. garantiza un entorno laboral seguro y respetuoso con las personas. Todos los hombres y mujeres de la Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. tienen derecho a que se respete su dignidad, así como la obligación de tratar a las personas con las que se relacionan por motivos laborales con respeto y educación.
De acuerdo con estos principios, Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. **declara que el acoso moral, sexual o por razón de sexo no se permitirá ni tolerará bajo ninguna circunstancia** y que, en su caso, será sancionado conforme a la normativa interna y legal general que resulte aplicable.
Todas y cada una de las personas que forman parte de la compañía tienen responsabilidades en la creación de un clima de respeto en las relaciones profesionales.

Así:

Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. **garantiza:**

- la igualdad efectiva de trato y oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral y la no discriminación por razón de sexo.
- la promoción de acciones que ayuden a sensibilizar a toda la plantilla en temas de acoso
- la adopción de medidas dirigidas a evitar cualquier tipo de discriminación y/o abuso
- condiciones de trabajo que eviten el acoso moral, sexual y por razón de sexo
- el encauzamiento de las denuncias o reclamaciones que se puedan formular

- el trato a todas las personas con respeto y educación, evitando cualquier comportamiento o actitud que pueda ser ofensiva, molesta o discriminatoria
- la utilización de medios y procedimientos internos que agilicen la resolución de este tipo de conflictos
- la investigación rigurosa y justa de las quejas o denuncias, canalizada a través de un instructor que designará la empresa
- el seguimiento de cada situación después de la queja o denuncia, con la correspondiente actuación de acuerdo con la normativa legal o las medidas correctoras oportunas - confidencialidad en el trato de cada caso

Las personas representantes de las trabajadoras y los trabajadores, deberán contribuir a prevenir el acoso moral, sexual y por razón de sexo, mediante la sensibilización de los colaboradores y colaboradoras así como a través de la colaboración con la Dirección de la Compañía denunciando las conductas o comportamientos de los que tengan conocimiento.

Cualquier colaborador o colaboradora de la Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. **tiene la obligación de,**

- tratar a los demás con respeto
- no ignorar situaciones que deban denunciarse
- informar sobre cualquier situación que bajo su criterio pueda comportar un riesgo para la seguridad y la salud de las personas trabajadoras
- cooperar en la investigación de una denuncia
- mantener la confidencialidad

Sanimobel, S.A. y Manufacturas Metálicas Madrileñas, S.L. se compromete a difundir esta declaración de principios y protocolo de actuación, mediante su presentación a todo el colectivo Directivo de la Compañía, su publicación en los medios de comunicación internos y su inclusión en la documentación de acogida que se entrega a las personas de nuevo ingreso.