

CODIGO ÉTICO

ONILSA, se constituye en 2011 fruto de la experiencia de más de 20 años de un grupo de profesionales en edificación privada no residencial, y cuenta con el soporte de dos importantes socios en el sector industrial y logístico español.

Desde sus orígenes hace realidad proyectos globales de construcción en los sectores logístico, industrial y comercial, respetando la legislación y normativas que le son aplicables y actuando con integridad para garantizar los máximos niveles de ética y calidad.

La voluntad de ONILSA en elaborar este Código Ético es la de garantizar esta integridad y conducta, y extender a todos los empleados y grupos de interés su filosofía empresarial entorno a la siguiente formulación estratégica:

MISIÓN:

ONILSA existe para dar respuesta a las necesidades de sus clientes, proporcionándoles:

- Soluciones de ingeniería, atendiendo a las tendencias actuales y desde una perspectiva global, fruto de su actitud de actualización y mejora continua.
- Que sin duda alguna les ayudan a optimizar sus recursos económicos.
- Acompañándoles en su crecimiento nacional e internacional.
- Garantizando en sus actividades, unas condiciones de trabajo dignas, seguridad e higiene en el trabajo y protección medioambiental, contribuyendo al bienestar social y al desarrollo sostenible de los mercados en los que opera.

VISIÓN:

ONILSA persigue su consolidación como empresa referente en el sector de la edificación privada no residencial, liderando el desarrollo y la aplicación de nuevos sistemas de construcción y tecnologías dentro de un mercado exigente, y compitiendo con innovación, flexibilidad y vinculación. Ello le permite hacer posibles los retos planteados por sus clientes.

VALORES:

Solvencia:

Fruto del trabajo de un equipo de profesionales, altamente cualificados y en constante actualización en el uso de nuevas técnicas y procesos.

Implicación y Compromiso:

Lealtad profesional y dedicación al trabajo caracterizan a las personas que trabajan en ONILSA.

Integridad:

Como base de las relaciones con los grupos de interés.

Diálogo y colaboración:

Comunicando bien todo fluye mejor. Compartiendo se progresa más rápidamente.

Innovación:

Como motor de progreso y garantía de futuro.

Respeto a las personas y al entorno:

Desde sus orígenes la preocupación de ONILSA por las personas, el medio ambiente, la seguridad e higiene, las condiciones de trabajo, ha sido una constante.

Esta definición de objetivos, principios estratégicos y valores comporta importantes consecuencias en el modo de entender el papel de ONILSA y las relaciones con todos sus grupos de interés determinando las responsabilidades con respecto a ellos.

EMPLEADOS:

ONILSA garantiza la diversidad, la igualdad de oportunidades, la salud, la seguridad y el respeto para todos los empleados en su puesto de trabajo.

En cualquier caso, el Código Ético determina los comportamientos esperados de los empleados en aquellas cuestiones de naturaleza ética, relacionados con los compromisos de la organización en la materia o con la normativa aplicable.

ONILSA aplica el principio de tolerancia "cero" ante las malas prácticas en materia de ética e integridad y espera de sus empleados una conducta alineada con los principios de este Código y normas en que se basa. Para evaluar y determinar el nivel de cumplimiento de los objetivos anuales de los empleados de ONILSA se tiene en cuenta su nivel de compromiso con lo establecido en este Código.

GRUPOS DE INTERÉS:

Clientes:

ONILSA está comprometida en ofrecer sus servicios en las máximas condiciones posibles de calidad, compromiso, voluntad de cumplimiento de las obligaciones pactadas y lealtad.

En la gestión habitual de sus clientes, las relaciones se basarán en la transparencia, la colaboración y el respeto a la confidencialidad de la información.

Proveedores y subcontratistas:

Las operaciones con proveedores y subcontratistas se desarrollan, dentro del marco de la legislación vigente, de nuestras regulaciones internas y de las normativas en materia de derechos humanos, condiciones laborales, medio ambiente y conducta ética. Los empleados de ONILSA deben asegurar también el compromiso de los proveedores a evitar toda forma de corrupción.

Entre los requisitos exigidos por ONILSA a sus proveedores y subcontratistas figura expresamente la demostración por parte del proveedor de unos compromisos de conducta alineados a los expresados en el presente código ético. En especial deberán observar el compromiso de confidencialidad en la información, y el cumplimiento de la normativa exigible a la actividad.

Funcionarios y representantes del Gobierno:

Nuestras relaciones deben basarse en la honestidad y la integridad, con especial vigilancia al cumplimiento estricto de la legislación y normas contra la corrupción.

Competidores:

ONILSA compite honestamente en los mercados en que actúa, con pleno respeto a la legalidad vigente en materia de defensa de la competencia.

La empresa mantiene vías activas de colaboración con sus competidores para la búsqueda de objetivos de interés común.

1 - PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

1.1. Pleno sometimiento a la legalidad

El cumplimiento de las leyes en vigor en todos los territorios en que ONILSA opere no tendrá excepciones. Los directivos y restante personal de responsabilidad tienen la obligación, además, de informar a sus subordinados sobre los aspectos legales de la actividad desarrollada. Los empleados de ONILSA deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético y evitar cualquier conducta que pueda contravenir la normativa aplicable, perjudicar la reputación de la organización o afectar de manera negativa a su imagen pública. Tampoco colaborarán con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la organización.

1.2. Cumplimento y defensa de los derechos humanos. Respeto al individuo.

ONILSA asume en su integridad la Declaración Universal de los Derechos Humanos, con especial atención a la igualdad de oportunidades sean cuales sean las características de las personas, la evitación del trabajo infantil y el trabajo forzoso y el respeto a los derechos de las minorías étnicas.

Defiende la igualdad de oportunidades para cada empleado o candidato en lo que se refiere a la selección de personal, acceso a la formación, compensaciones, bienestar, movilidad interna y desarrollo profesional. Las competencias, la experiencia y la aptitud personal son los únicos factores que se toman en consideración.

Prohíbe toda clase de violencia, acoso, abuso o discriminación en el trabajo por razones de sexo, edad, nacionalidad, religión, orientación sexual, apariencia física, salud, discapacidad, y exige a sus empleados y colaboradores actuar adecuándose a criterios de respeto, dignidad y justicia.

1.3 Prevención conflicto de interés.

Los empleados pueden hallarse en situaciones en las que exista un riesgo de que sus intereses personales entren en conflicto con los intereses de la empresa. Cualquier conflicto de interés, real o potencial, puede acarrear problemas y dañar la reputación de ONILSA.

Los «intereses personales» deben interpretarse en sentido amplio; no sólo incluyen los intereses del empleado, sino también los de sus allegados (ya sean otras personas o empresas). A fin de evitar conflictos de interés, los empleados deben protegerse contra las situaciones en las cuales la objetividad de sus decisiones empresariales pueda verse perjudicada y, concretamente, con respecto a:

Compromisos externos

Los empleados deben informar anticipadamente a su superior en el caso de una inversión en una empresa competidora, proveedora o cliente. Esta decisión debe comunicarse tanto si consiste en la adquisición de una participación en la misma (siempre que no se trate de la compra de acciones de una empresa cotizada) o en la realización de una actividad económica.

Si bien tienen derecho a participar en actividades no lucrativas a título personal, deben cerciorarse de que ello no implica un conflicto de interés con ONILSA.

ONILSA respeta las opiniones políticas y las convicciones personales de sus empleados, pero la expresión de tales creencias o compromisos debe permanecer en el ámbito personal (es decir, fuera de las horas de trabajo y estrictamente bajo su responsabilidad). Así pues, los empleados de ONILSA tienen la prohibición formal de

comprometer a ONILSA con ningún tipo de activismo o manifestación de carácter político mencionando el nombre de ONILSA utilizando su papel corporativo, fondos o recursos. De modo similar, las instalaciones de ONILSA no pueden utilizarse para actividades políticas personales.

Objetos de valor que sean algo más que un regalo de cortesía

ONILSA prohíbe ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente a sus empleados, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie que provengan de entidades del sector público o privado, cuando de cualquier manera pudiera vincularse tal acción con la adopción de decisiones relativas a ONILSA y/o sus actividades.

Las excepciones a esta regla, deberán referirse, necesariamente, a obsequios que teniendo un valor económico puramente simbólico, encajen dentro de los estándares habituales de las relaciones empresariales y no presenten salvedad alguna desde el punto de vista de la legislación vigente.

1.4 Respeto a la intimidad y protección de datos personales.

Todos nuestros empleados y terceras partes con las que trabaja ONILSA (profesionales, subcontratistas, representantes, etcétera) tienen derecho a la intimidad, y ONILSA se compromete a proteger sus datos personales.

Se entiende por «datos personales» toda información susceptible de utilizarse para identificar a un individuo, directa o indirectamente (por ejemplo, nombre, fecha de nacimiento, nº de seguridad social, fotografía, dirección de correo electrónico, código de usuario informático, entre otros).

La protección de los datos personales otorga a los individuos el derecho a controlar la obtención, procesamiento, uso, comunicación y almacenamiento de sus propios datos.

Dichos datos deben usarse honestamente para fines específicos, claros y legítimos y únicamente pueden conservarse durante el tiempo preciso del fin para el cual se procesan.

ONILSA velará por el cumplimiento de la normativa vigente en esta materia.

1.5 Confidencialidad y protección de la información sensible.

Cualquier información que no sea de dominio público debe protegerse, incluso cuando no exista una obligación formal de confidencialidad. Esto también es aplicable a la información relativa a ONILSA, a sus empleados y a terceras partes. Se exceptúa cuando la divulgación haya sido autorizada o sea exigida legalmente.

Deben tomarse todas las medidas necesarias para proteger tal información (independientemente del soporte en que esté almacenada) y conservarla en lugar seguro. Además, comunicar tal información puede suponer el incumplimiento de compromisos de confidencialidad asumidos por ONILSA frente a terceros.

Por consiguiente, debe protegerse la información sensible. Cualquier situación en la que se proponga su comunicación fuera de ONILSA, incluso en el curso de negociaciones con un tercero, debe analizarse con cuidado.

Forma parte de la información interna la relativa a:

- Resultados financieros
- Nuevos contratos en fase comercial.
- Documentación presentada a concursos públicos.
- Documentación de ofertas presentadas por potenciales proveedores y subcontratas.
- Pérdida o consecución de un contrato importante
- Litigios en curso

Los proveedores y subcontratistas deberán observar este principio, obligándose a devolver a la extinción de su relación con ONILSA cuantas informaciones y documentos tengan en su poder relativos a la actividad con ONILSA, con inclusión de cualquier copia, extracto o reproducción, sea en soporte físico o digital.

Los empleados deberán proteger con claves de acceso o armarios cerrados (en función del soporte) la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, sean de su propiedad o estén en custodia.

1.6 Prevención del uso ilícito de información privilegiada.

Los empleados de ONILSA se abstendrán de aprovechar en beneficio propio o en beneficio de personas vinculadas a ellos oportunidades de lucro personal relacionadas con inversiones, contratos u operaciones corporativas en estudio o ejecución por parte de ONILSA.

Se abstendrán también de divulgar o compartir con terceros la información privilegiada a la que se pueda tener acceso.

Esta prohibición se aplicará también a las acciones de un tercero con el que el ONILSA mantenga negociaciones o un litigio.

Así mismo, la prohibición atañe a todos los empleados, independientemente de su posición en el seno de la organización.

1.7 Respeto a la Salud, la Seguridad y el Medio Ambiente.

La política de salud, seguridad y medio ambiente es parte integral de la política de ONILSA. Insistimos en la aplicación de criterios científicos y éticos rigurosos.

Basándonos en los principios fundamentales que sustentan nuestra política de salud, seguridad y medio ambiente, en ONILSA nos comprometemos a:

Proteger la salud y la seguridad de nuestros empleados y de todos aquellos con quienes ONILSA mantiene relación a corto, medio y largo plazo.

Ello implica:

1. Evaluar, prevenir y controlar los riesgos inherentes a nuestras actividades.
2. Dotarse de los medios materiales que contribuyen a la seguridad.
3. Adicionalmente y de forma más general, se realiza formación a nuestros empleados para que sean conscientes de su papel activo y responsabilidad en la prevención de accidentes.
4. Realización permanente de inspecciones y auditorías en obra y adopción de las oportunas medidas correctoras.

Limitar el impacto medioambiental de nuestras actividades.

ONILSA ha establecido una cultura general en la organización de responsabilidad con relación al impacto de sus actividades en el medio ambiente.

Fomentar que nuestros proveedores y subcontratistas apliquen las normas de seguridad y protección medioambiental y utilicen la aplicación de tales normas como un factor para evaluar su actuación.

1.8. Participación en partidos políticos.

Ningún empleado o representante de ONILSA está autorizado a comprometer a la empresa, directa o indirectamente, en el apoyo a un partido político ni a utilizar su vinculación con ONILSA en actividades políticas.

Están prohibidos el uso de los recursos de ONILSA y la realización de donaciones o de aportaciones económicas para ayudar a actividades políticas, políticos o candidatos electorales (ya sea directa o indirectamente y a nivel local, autonómico o nacional).

1.9. Lucha contra la corrupción y sobornos.

ONILSA se opone a todas las formas de corrupción existentes.

Y prohíbe a sus empleados, que directa o indirectamente, durante el curso de sus actividades acepten dinero, regalos, servicios o cualquier otro beneficio para o procedente de funcionarios públicos, políticos, partidos políticos u otro tipo de personas u organizaciones con el objetivo de inducirles a hacer o a omitir algo en el ámbito de su cargo o empleo.

Cuando se realicen operaciones con proveedores y subcontratistas, los empleados deberán estar atentos a las señales de prevención de posible corrupción por su parte. Observarán especialmente:

- La reputación local del proveedor o subcontratista;
- Los contratos, que deben determinar con claridad qué debe hacer cada una de las partes.
- Los términos relativos al pago de comisiones en acuerdos con agentes o asesores: vigilando especialmente los anticipos no justificados;
- Las facturas, que deberían contener una descripción de los servicios aportados.
- El nivel de los honorarios, que debería estar en línea con la tarifa vigente para servicios similares.

1.10 Control de las operaciones con proveedores y subcontratistas.

Todos los proveedores y subcontratistas que reúnan las condiciones objetivas exigibles de calidad, experiencia, recursos organizativos, disponibilidad y política de precios podrán competir en igualdad de condiciones, sin ningún tipo de discriminación previa, en cuantos procesos de selección o concursos emprenda ONILSA.

ONILSA espera que los proveedores y subcontratistas con quienes mantiene relaciones comerciales cumplan con los máximos criterios éticos en sus actividades.

Derechos humanos y condiciones laborales

Preocupa especialmente que sus proveedores y subcontratistas se alineen a los principios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, concretamente a los que se refieren al trabajo infantil, trabajo forzoso, horas laborables, salario, libertad de expresión e igualdad de oportunidades.

Salud, seguridad y medioambiente

Los proveedores y subcontratistas deben garantizar que sus empleados trabajan en las condiciones higiénicas y de seguridad óptimas y que operan en todos sus centros de modo que sus actividades ocasionen un impacto medioambiental mínimo. Tienen que disponer en su organización de una estructura y sistema de gestión de la salud, seguridad y medio ambiente a fin de cumplir con las leyes y normativas vigentes en esta materia.

Conflictos de interés

Los proveedores y subcontratistas deben informar con respecto a todo tipo de conflicto de interés que pueda influir en el cumplimiento de los contratos o en la prestación de los servicios en nombre de ONILSA.

Anticorrupción

Los proveedores deben cumplir estrictamente la legislación y las normativas nacionales e

Internacionales en materia de prevención de la corrupción y para ello se incluirán en los contratos cláusulas específicamente referentes a la prevención de la corrupción, y se supervisarán cuidadosamente las operaciones con los proveedores y subcontratistas.

1.11 Mecanismos de control. Control financiero.

ONILSA, y el equipo de administración velan para que todas las operaciones con trascendencia económica que se desarrollen en nombre de ONILSA, figuren con claridad y exactitud en los registros contables correspondientes.

ONILSA, con periodicidad mensual dispone de cierres contables y conciliaciones bancarias. Dispone de un WORK FLOW de aprobación de facturas de proveedores y pedidos con la firma como mínimo de dos intervinientes.

Anualmente la compañía pasa por un procedimiento de auditoría contable externa.

1.12 Prevención blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

ONILSA, con la finalidad de garantizar el cumplimiento de las exigencias establecidas por el sistema preventivo implantado en España a través de la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y financiación del Terrorismo, y el reglamento de desarrollo, dispone de unas medidas de control interno basadas en :

- 1- La evaluación de riesgos inherentes a estos ilícitos :
 - Análisis de la tipología de clientes o grupo de interés, los países y áreas geográficas de donde proceden. Actividad profesional o empresarial que desarrollan. Identificación formal de las personas físicas o jurídicas con las que se pretenda establecer relaciones de negocio.
 - Análisis de determinadas transferencias bancarias emitidas o recibidas, áreas geográficas y bancos corresponsales.
 - Personas políticamente expuestas vinculadas a los clientes o grupo de interés.
 - Operaciones que lleven aparejado movimiento físico de moneda metálica, papel moneda, cheques de viaje, cheques u otros documentos al portador librados por entidades de crédito.
 - Operaciones con moneda extranjera.
- 2- La centralización, gestión, control y almacenaje eficaz de la documentación e información de las operaciones que se realizan.
- 3- Verificar la efectiva aplicación de los controles previstos en estas materias y reforzarlos en caso necesario.
- 4- Concienciar a los empleados de la empresa mediante la formación adecuada en estas materias con la finalidad de que puedan detectar y comunicar cualquier

indicio o certeza de que una operación pueda estar relacionada con el Blanqueo de Capitales o financiación del Terrorismo.

El presente Código Ético no es, ni pretende ser, una relación exhaustiva de normas de conducta que cubran todas las situaciones posibles. Su aplicación efectiva a cada circunstancia concreta dependerá del personal de la organización y, en última instancia, de su equipo directivo, que actuarán conforme a los valores y directrices de ONILSA plasmados en este texto.

ONILSA se ha dotado de un procedimiento que permite a todos sus empleados comunicar, confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, conductas irregulares en las materias contempladas en el Código o en las Leyes. Los empleados de la organización pueden asimismo hacer uso del procedimiento para consultar dudas o proponer mejoras en los sistemas de control interno existentes en la organización.

Los empleados harán llegar sus comunicaciones en cuestiones relacionadas con el Código Ético, a través de:

- Correo electrónico: codigoetico@onilsa.com

El derecho al honor de las personas es una de las máximas de actuación en ONILSA . Todas las personas de la organización encargadas de gestionar materias relacionadas con el Código Ético pondrán la mayor atención en velar por tal derecho.

Octubre de 2017