PROTOCOLO

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

2025 #ESP

cifrecerámica

CONTENIDO

01. Objeto y Ámbito de Aplicación

02. CIFRE Cerámica: Misión, Visión y Valores

03. Principios Rectores de la Conducta en CIFRE Cerámica

04. Compromisos y Responsabilidades

05. Administración y aplicación del Código de Ética

06. Protocolo de Actuación en caso de denuncia

INTRODUCCIÓN

El código Ético de Cifre Cerámica tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento profesional, ético y responsable de todos sus administradores, colaboradores y empleado/as en su desempeño diario.

Nuestro Código Ético Empresarial establece y define nuestra Misión, Visión y Valores y Principios básicos de comportamiento profesional, constituyendo una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado tanto en el desempeño profesional como personal de nuestros/as empleados/as, siempre de acuerdo con las leyes vigentes de nuestro país. Siendo este un pilar fundamental de nuestro modelo de negocio y nuestra estrategia de crecimiento rentable y sostenible. Nuestra Código ético está impulsado, gestionado y dirigido por el Comité ético.

Los canales de denuncia están gestionados por el Comité ético que se encargará de la gestión de las denuncias recibidas, acorde a lo establecido en la ley 2/2023 de 20 febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción relativa a la Directiva de Whistleblowing, la empresa Cifre Cerámica pone a disposición su canal de denuncias.

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL CIFRE CERÁMICA

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El código Ético de CIFRE Cerámica, S.L., en adelante CIFRE Cerámica o CIFRE, tiene como finalidad establecer las pautas que han de presidir el comportamiento profesional, ético y responsable de todos sus administradores, colaboradores y empleados en su desempeño diario, siempre predicando con el ejemplo.

Nuestro Código Ético Empresarial establece y define nuestra Misión, Visión y Valores y Principios básicos de comportamiento profesional, constituyendo una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado tanto en el desempeño profesional como personal de nuestros empleados, siempre de acuerdo con las leyes vigentes de nuestro país. Siendo este un pilar fundamental de nuestro modelo de negocio y nuestra estrategia de crecimiento rentable y sostenible.

Va dirigido a:

- Administradores y Directivos
- Los propios empleados
- Los clientes
- Los proveedores y colaboradores externos

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los empleados de CIFRE Cerámica se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les oriente en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

Cumplir con las pautas de nuestro código ético nos llevará siempre a tener la satisfacción de haber actuado legalmente con Nuestra Empresa de manera, clara y honesta, en un ambiente de trabajo en equipo, confianza y espíritu de superación.

El código de Ética Empresarial de CIFRE constituye un marco de integridad común para sus órganos de gobierno y todos sus colaboradores, sin excepciones.

2. CIFRE CERAMICA: MISION, VISION Y VALORES

MISIÓN:

Nos comprometemos a desarrollar productos cerámicos de alta calidad, desde una perspectiva de mejora continua en todos los procesos. Enfocando siempre nuestros esfuerzos a la excelencia en la gestión y en el producto que ofrecemos, siendo nuestra mayor premisa el entusiasmo por el trabajo bien hecho y la satisfacción del cliente.

VISION:

Ser una empresa reconocida por la alta calidad de sus productos a nivel internacional, siendo una fuente de inspiración en nuestro plan de trabajo diario, la sostenibilidad, la calidad, el crecimiento empresarial, personal y profesional de todos nuestros empleados.

VALORES:

Guían nuestras acciones y comportamiento:

- **Calidad:** Búsqueda continua de la excelencia.
- **Liderazgo:** Esforzarse por marcar la diferencia.
- **Espíritu de Grupo:** Potenciar el Talento Colectivo.
- **Adaptación al Cambio:** Tener valentía de cambiar nuestro camino cuando es necesario
- **Esfuerzo:** Trabajar de forma eficiente intentando siempre Mejorar.
- **Pasión:** Estar comprometidos con el corazón y la mente.

Cumplir con las pautas de nuestro código ético nos llevará siempre a tener la satisfacción de haber actuado legalmente con Nuestra Empresa de manera, clara y honesta, en un ambiente de trabajo en equipo, confianza y espíritu de superación.

3. PRINCIPIOS RECTORES DE LA CONDUCTA DE CIFRE

El código de Ética Empresarial de CIFRE CERÁMICA ha sido constituido sobre los principios de integridad, imparcialidad, legalidad, transparencia y el respeto a las personas.

PRINCIPIOS:

Integridad

Actúa siempre de acuerdo con las normas éticas de este Código en todas las situaciones relacionadas con tu actividad profesional. Debes actuar con honradez, rectitud, cumpliendo con los compromisos adquiridos y sin perseguir en ningún caso el beneficio propio o de terceros a través del uso indebido de tu función o posición en CIFRE.

Imparcialidad

Toma tus decisiones siempre en base a criterios objetivos y evita, o en su caso informa a un superior, cualquier conflicto de interés que pueda anteponer tus prioridades personales a las de la empresa.

Legalidad

Tienes la responsabilidad de conocer y cumplir con las leyes aplicables a tu función, ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo. Asimismo, eres responsable de conocer y cumplir con las políticas y procedimientos internos establecidos por CIFRE. Si tienes dudas sobre su contenido o actuación, consulta siempre antes de actuar.

Transparencia

Las comunicaciones que realices deben ser claras y proporcionará información relevante y necesaria para la toma de decisiones, respetando en todo momento los compromisos de confidencialidad de CIFRE, así como lo relativo a clientes, proveedores, competidores, empleados accionistas, y siempre con especial cuidado en materia de protección de datos de carácter personal a los que puedas tener acceso.

Respeto a las personas

Las relaciones con los grupos de interés deben basarse siempre en el respeto, la dignidad y la no discriminación de las personas. CIFRE rechaza cualquier actitud hostil o humillante hacia las personas.

4. COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES

Todas las partes interesadas deben actuar de acuerdo a los principios y pautas de comportamiento que se indican a continuación:

4.1 RESPETO A LA INDIVIDUALIDAD

Cada persona tiene un valor único y reconocemos que su contribución individual es indispensable para el equipo de trabajo en el que se desenvuelve. Por ello les respetamos y no permitimos que exista ningún tipo de discriminación ya sea por edad, religión, sexo, raza, preferencia sexual o por cualquier condición que

se encuentre protegida por ley. Esta disposición se aplica a todos los aspectos del empleo, incluyendo reclutamiento, selección, promoción, cambio de puesto, terminación de la relación laboral, compensación y en general a todas las condiciones del trabajo.

4.2 RECHAZO Y CONDENA DEL ACOSO EN EL TRABAJO

Rechazamos cualquier conducta o acción que pueda crear un ambiente de trabajo intimidador, ofensivo o que promueva o incite el odio, la discriminación, la hostilidad, la humillación o la violencia. Muy especialmente, nos comprometemos a mantener un lugar de trabajo donde no existan situaciones de acoso verbal, físico, psicológico o abuso de autoridad que generen miedo u hostilidad en el ambiente de trabajo.

No participes, fomentes o toleres comportamientos o insinuaciones de carácter sexual o insultos, actitudes amenazantes verbales o físicas de naturaleza racial, de género, ideológicas, religiosas o relacionadas con la orientación o identidad sexual, una enfermedad o discapacidad psicológica.

La empresa en estos casos recurre a poner en marcha el protocolo de acoso en la empresa, previa denuncia del trabajador/a.

Rechazamos cualquier conducta o acción que pueda crear un ambiente de trabajo intimidador, ofensivo o que promueva o incite el odio, la discriminación, la hostilidad, la humillación o la violencia.

4.3 DESARROLLO PROFESIONAL E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

CIFRE Cerámica no acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral o profesional por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de los empleados se fundamentan en las competencias y el desempeño de las funciones profesionales definidas en los requisitos del puesto de trabajo.

Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que propicie su crecimiento profesional en la empresa.

4.4 PROHIBICIÓN DEL USO DE MANO DE OBRA INFANTIL

Apoyamos e impulsamos la lucha contra el trabajo infantil y por ello, promovemos que en CIFRE y en su cadena de suministro no se realizan prácticas relacionadas con el uso de mano de obra infantil.

Sigue los controles establecidos o solicita que se establezcan todos los controles que puedan ser necesarios, para garantizar que en tu ámbito de trabajo no se realizan prácticas incompatibles con los derechos establecidos en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo sobre la edad mínima de admisión al empleo en cualquiera de las etapas de los procesos industriales.

CIFRE considera que la seguridad en el trabajo es una responsabilidad individual y una condición de empleo

4.5 COOPERACION Y DEDICACION

CIFRE Cerámica propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición sus conocimientos con la finalidad de facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

Los empleados deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizar el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratar de aportar al máximo valor en todos los procesos en los que participan

Fomenta el trabajo colaborador en tu propio equipo y con otros departamentos. Los diferentes puntos de vista favorecen un mejor resultado.

4.6 RETRIBUCIÓN

Las retribuciones serán acordes al mercado laboral en el que se desarrolla la actividad, siempre respetando las obligaciones laborales y de seguridad social legalmente establecidas.

Tenemos como objetivo reconocer y recompensar el rendimiento de nuestros colaboradores con justicia, claridad de criterios e igualdad de trato y oportunidades, todo bajo el cumplimiento del V Convenio colectivo de ámbito estatal para las industrias extractivas, industria del vidrio, industrias cerámicas y para las del comercio exclusivista de los mismos materiales con código de convenio 99002045011981.

4.7 SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

CIFRE considera que la seguridad en el trabajo es una responsabilidad individual y una condición de empleo, motivo por el que no permitirá comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a las personas y/o instalaciones, teniendo como prioridad propiciar y preservar una política de prevención de riesgos laborales, seguridad y salud en el trabajo adoptando para ello las medidas preventivas fijadas en la legislación vigente y mejorándola donde sea ello sea posible.

Con el objetivo de evitar estos comportamientos inseguros, existen una serie de líneas rojas que no se deben traspasar, por parte de los empleados de la empresa, y que son las que se indican a continuación:

1. Debes realizar tu trabajo respetando las normas de seguridad y salud laboral aplicables a los centros de trabajo, responsabilizándote del cumplimiento de las medidas preventivas y comunicando al departamento competente cualquier situación preocupante, incidente o incumplimiento de la normativa de seguridad del que pudieras tener conocimiento.

2. No ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

3. Asimismo, procurarás que tus compañeros respeten las normas de prevención, seguridad y salud implantadas en cada centro de trabajo y tratarás de participar activamente en la mejora de los sistemas de prevención realizando sugerencias por los cauces establecidos.

Todos los empleados deben conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por la seguridad propia y de los demás.

Por su parte, CIFRE dotará a sus empleados de los medios necesarios y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable, de forma que siempre impere la protección de tu vida, salud e integridad física y psicológica.

4.8 PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Los derechos de propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral pertenecen a la

empresa, que se reserva su derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación vigente, sin perjuicio del respeto a los derechos del personal creativo o autor de conformidad con la legislación.

La titularidad de la propiedad intelectual abarca marcas, logotipos y cualesquiera otros signos distintivos, programas de ordenador, patentes, modelos de utilidad, sistemas, procesos industriales, metodologías, diseños y cualesquiera otras elaboraciones que puedan ser objeto de propiedad industrial o intelectual de conformidad con las leyes aplicables.

De igual manera, CIFRE y sus colaboradores respetarán en todo momento los derechos de propiedad intelectual e industrial titularidad de terceros.

4.9 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

Cuando integramos a un nuevo Colaborador, CIFRE Cerámica asume el compromiso de dar uso responsable y legítimo a la información a la que tenga acceso, guardando en todo momento la confidencialidad y seguridad de la información, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por el cliente, empleados, proveedores, colaboradores externos y candidatos en procesos de selección u otras personas.

Todos los empleados deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Los empleados que dispongan de información reservada sobre la empresa, o sobre aspectos importantes de la estrategia, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Harás un uso responsable de la información a tu disposición, respetando la confidencialidad de los contenidos a los que tienes acceso en el ejercicio de tus funciones, preservando los intereses de la organización y estimulando que los demás colaboradores hagan lo mismo.

4.10 RELACIONES CON LOS CLIENTES

CIFRE Cerámica asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la Excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de la empresa.

Con la implantación de la norma ISO 9001 nos marcamos como premisas, mejorar nuestros productos y servicios, añadiendo una garantía de soporte tanto antes como después de la compra, logrando así un estado continuo de mejora en el proceso.

La Certificación ISO 9001 demuestra que cada paso de la producción, desde la selección de las materias primas hasta el almacenamiento del producto terminado, es totalmente reproducible y esté bajo control.

La calidad, la fiabilidad y la seguridad son parámetros fundamentales que únicamente pueden mejorarse mediante un proceso industrial eficiente, riguroso y muy controlado que permite alcanzar y fortalecer los estándares de calidad que nos ofrece CIFRE Cerámica.

Todos los empleados deben actuar de forma íntegra con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

Las máximas de profesionalidad e imparcialidad guiarán en todo momento tu trato con los clientes.

4.11 RELACIONES CON LOS ACCIONISTAS

CIFRE reconoce y quiere impulsar las prácticas operativas de buen gobierno corporativo. En

CIFRE Cerámica asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad

concreto, garantizamos a todos los accionistas, independientemente del porcentaje de su inversión, la transparencia y el rigor en la información financiera y los resultados de las operaciones, así como de cualquier controversia legal o administrativa que pueda afectar al negocio.

4.12 RELACIÓN CON EMPRESAS COLABORADORAS Y PROVEEDORES

CIFRE Cerámica considera a sus proveedores y empresas colaboradoras, parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad del servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y beneficio mutuo.

Asumimos nuestro compromiso de llevar a cabo negociaciones honestas y equitativas, sin discriminaciones y/o imposiciones.

Comprometidos a promover la legalidad de las operaciones, somos cuidadosos de que Nuestros Proveedores no incurran en prácticas ilegales como lavado de dinero, el incumplimiento de sus obligaciones fiscales, medioambientales o sociales, tales como el pago de seguridad social, impuestos o trabajo de menores de edad.

Buscamos que Nuestros Proveedores nos ayuden a ofrecer productos de excelencia, por lo tanto, trabajamos con aquellos que nos garanticen los más altos estándares de calidad.

CIFRE Cerámica fomenta el cuidado del Medio Ambiente y la biodiversidad y por lo tanto espera que sus proveedores también lo hagan.

En general, nuestras relaciones con los Proveedores se basan en la confianza mutua y aspiramos a que la experiencia comercial sea satisfactoria y libre de todo tipo de corrupción.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

Si tienes conocimiento directo de cualquier conducta de un proveedor que pudiera estar quebrantando las leyes o este Código, debes ponerlo en conocimiento de tu responsable o del Comité de Ética a través de los canales de denuncia habilitados.

4.13 RELACIÓN CON NUESTRA COMPETENCIA

Estamos comprometidos a competir dentro del mercado basándonos en precio, calidad y servicio, en un marco de integridad, respetando a Nuestros Competidores en todos los sentidos.

Toda publicidad o promoción está basada en la verdad y cumpliendo la legislación en materia de competencia.

Competimos a través de la calidad, el servicio y la estrategia comercial, siempre acordes a Nuestros Principios y Valores.

Nos comprometemos al respeto más absoluto de la libre competencia, a no llevar a cabo prácticas que incurran en competencia desleal y a exigir competencia leal a nuestros competidores.

4.14 CORRUPCION Y SOBORNO

La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una categoría de fraude.

CIFRE se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Los empleados de la empresa no podrán aceptar ni directa ni indirectamente obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas; para ello, la empresa dispone de una política de regalos.

4.15 LUCHA CONTRA EL BLANQUEO DE CAPITALES, PAGOS IRREGULARES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

CIFRE no realiza transacciones en metálico y debes seguir siempre los procedimientos de pago y cobro establecidos.

En caso de dudas sobre la procedencia de los pagos, debes trasladarlas al Comité de Ética a través de los canales de denuncia y consulta habilitados. También se notificarán aquellos pagos en los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos, así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

4.16 MARKETING RESPONSABLE

Uno de los aspectos más importantes de nuestro negocio es la publicidad. Las acciones de marketing y de publicidad que hagamos deben ser creativas y competitivas, pero, al mismo tiempo deben ser transparentes, claras, veraces y proporcionar información de utilidad al cliente para preservar la imagen de respetabilidad y confianza de nuestras marcas.

4.17 RESPETO AL MEDIO AMBIENTE

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de CIFRE Cerámica.

Con el fin de afianzarse como grupo cerámico referente en el compromiso medioambiental, CIFRE incorpora en todos sus procesos productivos los medios necesarios para el cuidado de nuestro entorno.

La autorización ambiental integrada concedida a CIFRE, tiene por objetivo evitar, reducir y controlar la contaminación en la atmosfera, el agua y el suelo, mediante el establecimiento de un sistema de prevención y control integrados que evite el deterioro del entorno.

Los trabajadores deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira a adoptar hábitos y conductas relacionadas a buenas prácticas medioambientales, a contribuir de forma positiva y eficaz a la obtención de los objetivos establecidos, mediante formación interna en la empresa o a través de nuestra plataforma on-line de formación.

Entendemos que nuestra operativa tiene, inevitablemente, un impacto en el medio ambiente, por ello estamos comprometidos a buscar permanentemente los medios para disminuirlo mediante la mejora continua en el control de las emisiones, manejo de residuos, tratamiento de aguas, ahorro de energía y todo elemento que potencialmente le pueda afectar.

Promovemos entre todo Nuestro personal el cuidado meticuloso del medio ambiente y la biodiversidad, y reconocemos las practicas responsables en su labor cotidiana.

5. ADMINISTRACIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DEL ÉTICO

Responsabilidades y funciones para la correcta implantación

Comité ético

Comisión encargada de la gestión, evaluación y control del código ético de la empresa. Sus funciones son:

• Aprobar, revisar y actualizar el Código, escuchando las recomendaciones de los empleados.

• Garantizar la existencia y funcionamiento eficaz de canales de denuncia que permitan a los empleados o miembros de grupos de interés, poner en conocimientos de CIFRE las sospechas de incumplimiento ético.

• Para la correcta difusión, gestión y seguimiento del Código y canal de denuncias, el Comité velará por su eficaz cumplimiento.

• Promover una cultura basada en el comportamiento responsable de todos los profesionales de CIFRE, con independencia de su nivel jerárquico y del lugar en el que trabajen.

• Impulsar el principio de rechazo absoluto hacia la comisión de actos ilícitos o situaciones contrarias a los principios de ética.

• Controlar que el sistema de valores adoptado en la normativa interna de la empresa se mantenga actualizado,proponiendo las actualizaciones que puedan ser necesarias.

•Promover la preparación e implementación de programas adecuados de formación y concienciación de carácter ético-empresarial.

• Garantizar los principios fundamentales de confidencialidad y no represalia que rigen los canales de denuncia de CIFRE CERAMICA.

• Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación del Código.

• Analizar e intervenir en los casos de denuncias recibidos a través de los canales establecidos para tal fin.

• Verificar la aplicación del procedimiento disciplinario en caso de incumplimientos de los principios y compromisos recogidos en el Código.

• Velar por la aplicación del presente Código de Ética y establecer los criterios interpretativos.

• Garantizar la difusión del Código.

• Asegurar la impartición de formación sobre el contenido del Código a los colaboradores de la empresa.

• Garantizar el desarrollo de políticas y procedimientos necesarios para la adecuada implantación de los principios y compromisos contemplados en el Código.

• Velar por la debida investigación de posibles irregularidades, evaluar las conclusiones y decidir sobre las medidas disciplinarias o acciones legales a iniciar, en su caso.

• Velar por el cumplimiento del régimen disciplinario.

• Proponer periódicamente la revisión del Código al Comité de Cumplimiento y al Consejo de Administración en base a las sugerencias de los destinatarios.

• Informar periódicamente al Comité de Cumplimiento sobre el grado del cumplimiento del Código.

Para la ejecución de las funciones asignadas, el Comité de Ética, se apoyará en los responsables de cada departamento para asegurarse de que el personal está informado sobre el Código o si pudiera aparecer alguna queja al respecto de cualquier punto anteriormente mencionando.

6. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN EN CASO DE DENUNCIA

Las denuncias deben cursarse de buena fe y no estar basadas en suposiciones. En caso de demostrarse mala fe en el uso del canal, CIFRE puede iniciar acciones disciplinarias o legales en contra del denunciante.

Los canales de denuncia están gestionados por el Comité de ético.

Las denuncias serán tratadas respetando escrupulosamente la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia. En los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas, se actuará en aplicación de las leyes correspondientes.

Quienes comuniquen una irregularidad o sospecha de incumplimiento, serán tratados con el máximo respeto y dignidad. Del mismo modo, las personas denunciadas o afectadas por la denuncia tendrán derecho a conocer los hechos que se le atribuyen,

trasladar las explicaciones y aportar las pruebas que estimen oportunas.

Para poder dar por válida la recepción de una denuncia, esta debe incluir la identificación clara de la persona o personas denunciadas, así como una descripción y/o pruebas detalladas de los hechos.

El Comité ético, tan pronto como reciba la denuncia, estudiará si el hecho denunciado puede constituir o no una infracción del presente Código.

En caso negativo, desestimarán la denuncia razonadamente y por escrito, archivando el expediente. En caso de estimar que la denuncia pueda constituir una infracción de este Código, se iniciará una investigación y se solicitarán las pruebas correspondientes para comprobar los hechos descritos. El Comité ético puede nombrar un equipo de investigación, con personal interno o externo, si fuese necesario.

En caso de que la denuncia esté relacionada con alguno de los miembros de los consejos de administración CIFRE, será directamente elevada a la Gerencia de la empresa.

El responsable de la investigación del Comité ético o el equipo de investigación en su caso tendrán autoridad directa para realizar las entrevistas y recabar los datos e información es necesarios de todas las empresas y departamentos de CIFRE. Finalizada la investigación de la denuncia se reportará por escrito, razonadamente y adjuntando las pruebas obtenidas al resto de miembros del comité ético.

En caso de que considere infringido el Código e identificado el autor o autores de la infracción, el responsable de la investigación propondrá al Comité de Ética, las medidas disciplinarias, correctoras y preventivas que estime oportunas o necesarias, tomando siempre en cuenta la correcta aplicación del derecho laboral (disciplinario) y el derecho penal, si los hechos instruidos así lo requieren. Es responsabilidad del Comité de Ética proponer la decisión sobre las medidas disciplinarias o acciones legales a iniciar, decisión que será tomada por el órgano o dirección competente.

Todas las decisiones deberán ser tomadas de forma razonada, proporcionada y adecuada a las circunstancias y entorno de los hechos. Aquellas acciones que incumplan el Código de Ética estarán sujetas a las medidas disciplinarias o sanciones pertinentes, pudiendo ocasionar incluso el cese del empleo o rescisión de relación contractual.

El Código se administrará sin perjuicio de la aplicación de las normas sobre infracciones administrativas, penales y laborales con independencia de otras responsabilidades en las que pueda incurrir el infractor.

El Comité ético informará en todo caso del resultado de sus investigaciones y de sus recomendaciones al director del área de la empresa correspondiente.

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todo el personal de CIFRE CERAMICA y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

PREVENCION DE DELITOS

CIFRE implanta políticas y medidas para la prevención de riesgos penales. En caso de que la inobservancia del Código de Ética supusiera, a su vez, un potencial quebranto de normas penales, se actuará de conformidad con la legislación vigente, dando cuenta de la situación a las autoridades competentes.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todo el personal de CIFRE. y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo. La compañía comunicará y difundirá entre su personal, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético.

Los/as empleados/as deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en la compañía.

CANAL DE DENUNCIAS

Puedes poner tu denuncia a través del email: **canaletico@cifreceramica.com**

DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN

El Código Ético se comunicará y difundirá entre todo el personal de CIFRE de conformidad con el plan aprobado al efecto por el Comité ético. Será responsable de su ejecución la Dirección de Recursos Humanos en coordinación con el Comité ético.

REGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando el Comité Ético determine que un empleado/a ha incumplido el presente Código Ético, encomendará a la Dirección de Recursos Humanos la aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el Convenio Colectivo.

El incumplimiento del Código Ético puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de aplicación.

ACTUALIZACIÓN Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El Comité ético realizará un informe anual de incidencias en el cumplimiento del Código Ético e informará del resultado a la Dirección de la empresa.

El Código Ético se revisará y actualizará periódicamente atendiendo a las modificaciones legislativas que se produzcan.que la persona que se considere afectada tiene derecho, sin perjuicio de las acciones administrativas y judiciales que le correspondan, a solicitar una actuación mediadora que sea dilucidada de forma rápida por los cauces previstos en este Protocolo.

Las partes firmantes ace tan su obligación de salvaguardar el derecho a la intimidad y la confidencialidad ante la presentación de toda queja en materia de acoso, así como en los procedimientos que se inicien al efecto.

Los objetivos del presente protocolo son los siguientes:

1. Definir las pautas que nos permitan identificar y valorar una situación de posible acoso para prevenir y evitar que se produzcan.
2. En caso de que se hubiere producido un posible caso de acoso, contar con un procedimiento formal para evaluarlo y corregirlo.
3. Informar, formar y sensibilizar a los trabajadores/as de las situaciones de acoso en el trabajo.
4. Fomentar, mediante campañas de información, formación y sensibilización un buen clima laboral, creando ambientes de colaboración y cooperación en el trabajo, libre de acosos.

DEFINICIONES

Comisión de Instrucción contra el Acoso Laboral: Comité paritario destinado a valorar y tramitar las denuncias que se presenten en materia de acoso laboral con el fin de, en caso necesario, tomar las medidas oportunas destinadas a eliminar dicha situación.

Mediador: Órgano paritario destinado a actuar en primera instancia como intermediario entre el trabajador afectado y la Comisión de Instrucción de Acoso Laboral.

Violencia laboral: cualquier acción, incidente o comportamiento que se produzca en el entorno de trabajo, que cause o que pueda causar daño físico o psicológico constituyendo un riesgo psicosocial.

Acoso laboral: Según la definición de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el acoso laboral, o mobbing, es determinada acción verbal o psicológica puesta en práctica sistemática y persistentemente para humillar, ofender o amedrentar a una persona en el entorno laboral.

Acoso sexual: Se considera acoso sexual cualquier comportamiento de naturaleza sexual, verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

#ÉTICA

ANEXOS

Anexo I - Modelo denuncia.

Anexo I - Modelo denuncia.

canaletico@cifreceramica.com

Datos de la denuncia:

1.1 DATOS DEL DENUNCIANTE

Nombre y apellido .....

D.N.I. .....

Correo electrónico .....

Teléfono .....

Relación con Cifre Ceramica .....

1.2 DATOS DEL DENUNCIADO

Nombre y apellido .....

Relación con Cifre Ceramica .....

2 INFORMACIÓN DE LA DENUNCIA

2.1 Descripción de los hechos/consulta

Evidencias de los hechos y documentación soporte