



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

ÍNDICE

1. CUESTIONES GENERALES

- 1.1. OBJETIVO
- 1.2. IMPORTANCIA DE UNA POLÍTICA FORMAL SOBRE ÉTICA EMPRESARIAL
- 1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 1.4. PRINCIPIO GENERALES
- 1.5. REGLAS BÁSICAS DE TRATO ENTRE PERSONAS
- 1.6. EXIGENCIAS GENERALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES
 - 1.6.1 NORMAS BÁSICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO
 - 1.6.2 UTILIZACIÓN DE VEHÍCULOS DE EMPRESA
- 1.7. EXIGENCIAS ESPECÍFICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS

2. POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONDUCTA

- 2.1. SUPUESTOS
- 2.2. PAUTAS DE CONDUCTA
 - 2.2.1. EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL
 - 2.2.2. EN RELACIÓN CON LA CONTABILIDAD Y DOCUMENTACIÓN DE LA EMPRESA
 - 2.2.3. EN RELACIÓN CON LA INFORMACIÓN
 - 2.2.4. EN RELACIÓN CON LOS BIENES Y NEGOCIOS DE LA EMPRESA
 - 2.2.5. EN RELACION A CONDUCTAS DE ACOSO
- 2.3. TOMA DE DECISIONES
- 2.4. REACCIÓN EN CASO DE COMPROBAR UNA VULNERACIÓN, O TENER SOSPECHA O DUDA
- 2.5. CONSECUENCIAS DE PARTICIPAR O ENCUBRIR ACTOS DE CORRUPCIÓN O DE ACOSO

3. POLÍTICA MEDIO AMBIENTAL

- 3.1. FINALIDAD
- 3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN
- 3.3. ORGANIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL
- 3.4. COMPROMISOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL
- 3.5. INSTRUMENTOS PARA LA ASUNCIÓN E IMPULSO DE LOS COMPROMISOS MEDIOAMBIENTALES
- 3.6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN DEL GRUPO EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

4. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

5. CANALES DE DENUNCIA

- 5.1. TIPO DE CANALES
- 5.2. COMPETENCIA Y PROCEDIMIENTO
- 5.3. PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES
- 5.4. ANTECEDENTES Y CONFIDENCIALIDAD
- 5.5. PUBLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS
- 5.6. PREVENCIÓNES



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

1. CUESTIONES GENERALES

1.1. OBJETIVO

DOJU S.A. fue fundada desde el año 1.987, y desde entonces, tras mucho esfuerzo y dedicación, nos hemos consolidado en un equipo de profesionales dispuestos y entregados para desarrollar una actividad consistente en: *El mecanizado de precisión de todo tipo de materiales metálicos, termoplásticos y termoestable con máquina automáticas de control numérico.*

Por nuestro afán de satisfacer a todos nuestros clientes y estar a la altura de nuestros mayores competidores, desde 1.997 gozamos de un sistema de calidad adecuadamente implantado de acuerdo a los requisitos de la norma de referencia UNE-EN-ISO 9001:2015 y UNE-EN-ISO 14001:2015

Para asegurar que se sigue en esta línea, es necesario definir algunas reglas que todos los que trabajan en DOJU SA deben conocer y comprometerse a cumplir en el desarrollo del trabajo.

Estas reglas se recogen en el presente Código de Conducta, con el que se pretende reafirmar que la ética empresarial es un activo más de DOJU SA, intangible pero esencial, y que está directamente relacionado con la capacidad para obtener buenos resultados. No se trata de una regulación exhaustiva, sino orientativa. Cuestiones que no estén recogidas en el Código.

1.2. IMPORTANCIA DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA

La existencia de códigos de conducta en las empresas y organizaciones resulta fundamental. Los efectos de actuaciones ilegales, inmorales, corruptas o faltas de ética llevan aparejadas consecuencias muy perjudiciales para las personas, las empresas y la sociedad en general.

El ámbito de afectación de tales actuaciones es muy extenso:

- Perjudica directamente a la otra parte que sufre el acto inmoral o corrupto. Ejemplo: una persona que resulta extorsionada.
- También se perjudica a la propia empresa y a sus trabajadores. La empresa puede sufrir tanto daños económicos, como reputacionales (ante los propios trabajadores, proveedores, clientes, autoridades y sociedad en general).
- Terceros. Ejemplo: un competidor mejor preparado que pierde injustamente un contrato como consecuencia de una actuación inmoral o corrupta.

Las actuaciones que no respetan la ética, además de ser malas de por sí, crean en la sociedad una desconfianza generalizada.

1.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta implica:

- Al Órgano de Administración.
- Al Equipo de Dirección.
- A todos los trabajadores de DOJU SA.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

Se procurará igualmente, en la medida de lo posible, que otras personas, empresas o entidades con las que se tenga relación (por ejemplo, proveedores y clientes) observen en su actuar el máximo respeto a la ley y a la ética.

1.4. PRINCIPIOS GENERALES

En todas sus actuaciones las personas que componen DOJU SA deben ajustarse a los siguientes **Principios**:

- Legalidad. Respeto a todas las leyes y normas que resulten aplicables. Y por supuesto, respeto a la misión, visión y valores de DOJU SA.
- Honradez. Todas las actuaciones deben realizarse con el máximo de integridad, transparencia y rectitud personal.
- Respeto a todas las personas con que se trate. Manteniendo el máximo respeto (directivos, compañeros, proveedores, clientes, autoridades, etc.).
- Vocación de servicio. Los trabajos que se realizan en DOJU SA deben servir para la mejora de las personas, las empresas y entidades y la sociedad en general.
- Colaboración. Todas las personas que componen DOJU SA deben trabajar en equipo para crear un buen ambiente, aprovechar al máximo los recursos y conseguir la máxima eficacia. Deben prevalecer los intereses comunes sobre los particulares. Hay que evitar los conflictos o luchas personales o entre áreas o departamentos.
- Profesionalidad. El trabajo debe hacerse bien. Hay que tener iniciativa siendo proactivos y anticipándose a los problemas. Hay que ser capaces de adaptarse rápidamente a los cambios y demandas del entorno profesional.

Visión

- Desarrollar una empresa excelente en su organización y servicio.
- Crecer geográficamente por todo el país y consolidar la imagen de referente en el sector del mecanizado, manteniendo un ritmo de crecimiento general estable.

Misión

- Proporcionar a las empresas fabricantes los recursos tecnológicos y humanos más avanzados para garantizar la máxima eficiencia de sus instalaciones productivas y de la realización de sus proyectos, ofreciéndonos como un colaborador global capaz de aportar cualquier tipo de solución técnica y servicio.
- Ofrecer el mejor servicio técnico en cuanto a maquinaria industrial se refiere.

Valores

- HONESTIDAD: somos una organización íntegra y coherente, que cumple puntualmente con las obligaciones hacia todos sus interlocutores y que, trabajando en un ambiente de igualdad y conciliación, busca una rentabilidad social y económica.
- EFICIENCIA: trabajamos para cumplir las necesidades de nuestros clientes de la mejor forma posible, implementando las tecnologías más adecuadas, digitalizando nuestro entorno y desarrollando proyectos de innovación mostrando el mayor respeto y cuidando del Medioambiente.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- COMPROMISO: el éxito es el fin de todos nuestros proyectos, siendo constantes e invirtiendo todo el esfuerzo necesario trazamos relaciones duraderas con nuestros clientes, trabajadores, proveedores y entorno social.
- SUPERACIÓN: mantenemos un deseo constante de aprender, mejorar y conocer nuevos entornos industriales.

1.5. REGLAS BÁSICAS DE TRATO ENTRE PERSONAS

En el día a día de DOJU SA, en el trato entre las personas debe tenerse en cuenta lo siguiente:

- Respeto de la dignidad, integridad y libertad personal.
- Evitar cualquier tipo de discriminación. · Respetar la intimidad y el ámbito confidencial de cada persona.
- Tratar con justicia las opiniones, preocupaciones y quejas de los demás. · Preocuparse de la formación de los demás. Cuando haya que valorar o revisar el trabajo de otros se hará de forma respetuosa, objetiva y sincera.
- Procurar un buen clima de trabajo.

1.6. EXIGENCIAS GENERALES PARA TODOS LOS TRABAJADORES

Todos los trabajadores de la empresa deben:

- Respetar la puntualidad.
- Preocuparse por adquirir la máxima formación y colaborar en la formación de los compañeros.
- Mantener el orden y la limpieza tanto a nivel personal como en el puesto de trabajo y en los lugares comunes de la empresa.
- Cumplir las normativas y protocolos de trabajo implantados en la empresa. Y, en general, cumplir las instrucciones de trabajo que se reciban de los superiores.
- Hacer el trabajo con el máximo rigor, responsabilidad, interés y esfuerzo para obtener buenos resultados.
- Abstenerse de utilizar el tiempo de trabajo para realizar trabajos o actividades de tipo particular.
- Cuidar las instalaciones y recursos de la empresa para que perduren evitando gastos innecesarios.
- No dedicar los recursos que facilita la empresa para fines particulares o ajenos al trabajo encomendado.
- Cumplir las instrucciones de seguridad y salud.
- Esforzarse por dar buena imagen de la empresa ante terceros.
- Poner en conocimiento de los superiores cualquier hecho o circunstancia que pueda suponer perjuicio para las personas o bienes de DOJU SA o de terceros.
- Conocer y respetar el código de conducta.

1.6.1 NORMAS BÁSICAS EN EL PUESTO DE TRABAJO

✓ Al terminar la jornada se apagan luces, radios, se cierran las puertas y se conecta la alarma.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- ✓ La zona de trabajo debe de quedar limpia y ordenada cuando se termina el trabajo o la jornada.
- ✓ No se puede fumar en sitios cerrados, vestuarios, taller, cafetera, furgoneta.
- ✓ No se puede salir de forma habitual a por almuerzo.
- ✓ No se aprovecha el reparto para que traigan almuerzos.
- ✓ Hay que cuidar las máquinas (torno, fresa, taladros...) y las instalaciones.
- ✓ La alarma de la nave tiene que estar siempre activada en ausencia de personal.
- ✓ Hay que hacer caso a las indicaciones de los responsables de la organización.
- ✓ Evitar aparcar invadiendo el vado de entrada para mercancías.
- ✓ No se toleran discusiones acaloradas bajo ningún concepto.

1.7. EXIGENCIAS ESPECÍFICAS DE PUESTOS DIRECTIVOS

Además de las exigencias genéricas de cualquier trabajador, el directivo debe especialmente:

- Velar porque los trabajadores conozcan en todo momento los cometidos de trabajo que deben desempeñar.
- Velar porque conozcan y desempeñen debidamente sus responsabilidades en todos los ámbitos relacionados con su trabajo.
- Velar por el cumplimiento de la Igualdad de Oportunidades con independencia de edad, sexo, estado civil, raza, nacionalidad o creencias.
- Procurar que exista un buen ambiente de trabajo.
- Facilitar en la medida de lo posible la conciliación familiar y laboral.
- Dar buen ejemplo en todo momento.
- Estar atento a las dudas, inquietudes y sugerencias de los subordinados.
- No realizar actuaciones para obtener resultados a costa de incumplir las leyes o el código de conducta.
- Fomentar la mejora continua de DOJU SA.
- Asegurar y promover la Prevención de Riesgos Laborales y la Seguridad y Salud en el trabajo.
- Procurar que se conozca y cumpla el código de conducta, procurando también su mejora.

2. POLÍTICA EMPRESARIAL DE CONDUCTA

2.1. SUPUESTOS

La falta de ética y la corrupción, que están muy de actualidad en muchos ámbitos de la sociedad, deben evitarse. De ahí que desde DOJU SA se tenga la voluntad de practicar una política de tolerancia cero.

En puntos anteriores ya se han hecho referencias generales, pero se hace ahora una exposición más detenida. Las formas más habituales de falta de ética y corrupción son las siguientes:



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- Soborno. Se ofrece o da alguna ganancia o ventaja indebida para conseguir un negocio o ventaja que de otro modo no se obtendría. Ejemplo: ofrecer dinero o un regalo costoso a un funcionario para que conceda un permiso irregular.
- Extorsión. Se exige una ganancia o ventaja a la que no se tiene derecho a cambio de conceder algo o evitar un daño. Ejemplo: exigir dinero para no publicar una información confidencial.
- Pagos de facilitación. Exigir o hacer pagos para que facilitar o acelerar que se consiga algo a lo que se tiene derecho. Ejemplo: pagar a un funcionario para que agilice la concesión de un permiso.
- Conflicto de intereses. Se antepone un interés personal al interés que por el puesto o cargo se debe defender. Ejemplo: recibir un pago de un proveedor a cambio de una ventaja que perjudica a la empresa.
- Abuso de patrocinio. Se vincula el nombre de la empresa a un evento popular, pero buscando el beneficio propio en lugar del de la empresa.
- Fraude, malversación, desfalco. Aprovechar en beneficio propio recursos de la empresa. Ejemplo: cargar a la empresa un gasto personal. Lavado de dinero. Ocultar o disimular el origen de un dinero que es ilícito para que aparezca como lícito.
- Nepotismo o favoritismo. Utilizar el puesto para favorecer a familiares o amigos. Ejemplo: facilitar un ascenso indebido a un amigo.
- Manipulación de información. Utilizar información obtenida con motivo del puesto en beneficio particular.

Resultan también especialmente graves y contrarias a la ética las conductas que impliquen acoso, sea de tipo moral, sea de tipo sexual. Esta cuestión merece un tratamiento particular.

2.2. PAUTAS DE CONDUCTA

Se hace referencia ahora a pautas de conducta que deben observarse o evitarse para que las actuaciones en la empresa sean acordes a la ética.

2.2.1. EN RELACIÓN CON LA CONTRATACIÓN Y GESTIÓN DE PERSONAL

- Evitar el trabajo ilegal.
- Seleccionar al personal de forma profesional, priorizando el mérito y la capacidad.
- Evitar los tratos desiguales que no estén debidamente justificados.
- Informar con claridad a los trabajadores de sus condiciones laborales.
- Impartir la formación que sea necesaria, especialmente en lo relativo a seguridad y salud.
- Procurar en la medida de lo posible, teniendo en cuenta las necesidades productivas y la posible insuficiencia de recursos, la conciliación del trabajo con la vida familiar y personal.
- Procurar la promoción personal y profesional de los trabajadores como instrumento de motivación

2.2.2. En relación con la contabilidad y documentación de la empresa

- Llevar conforme a la normativa los libros de contabilidad.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- Tener documentalmente respaldados todos los asientos y operaciones.
- Trasladar a las autoridades de forma completa y correcta la documentación o información que exija la normativa.
- No colaborar con otras personas o empresas en evadir impuestos.
- Llevar ordenada toda la documentación que exija la normativa o la Dirección de DOJU SA.
- No alterar o falsificar ningún documento. · No utilizar la documentación a la que se acceda (sea de la empresa o de terceros) para finalidades distintas para las que se ha recibido.

2.2.3. En relación con la información

- No debe utilizarse ni revelarse información sobre la empresa, sobre sus trabajadores o sobre terceros salvo cuando sea estrictamente necesario para el trabajo, respetándose en tal caso la normativa o las instrucciones recibidas.
- No debe conservarse información sobre la empresa, sobre sus trabajadores o sobre terceros salvo cuando sea estrictamente necesario, respetándose en tal caso la normativa o las instrucciones recibidas.
- Debe mantenerse en todo momento la confidencialidad de la información que se reciba de clientes, proveedores y terceros, salvo que esta sea pública o requerida por autoridades administrativas o judiciales. Igualmente se deberá preservar y respetar en todo momento la Propiedad Intelectual e Industrial tanto propia de DOJU SA como aquella a la que se tenga acceso y sea de propiedad ajena.

2.2.4. En relación con los bienes y negocios de la empresa

- Abstenerse de intervenir directa o indirectamente en negocios o actividades que puedan suponer competencia para la empresa.
- En toda actuación que se realice como consecuencia del puesto de trabajo quien intervenga deberá identificarse debidamente, evitando el anonimato. Esto incluye cualquier comunicación electrónica.
- En las relaciones con proveedores y clientes se evitarán las prácticas desleales, confusas o engañosas. Los servicios que presta DOJU SA deberán presentarse siempre de forma directa y honesta. En particular, no se deberá ofrecer nunca un servicio o actividad cuyas características o prestaciones no se ajusten a las capacidades de DOJU SA para su ejecución.
- Dar cuenta para su correcta contabilización de los gastos e ingresos que se realicen con ocasión del desempeño del puesto de trabajo. Para realizar tanto gastos como ingresos se deberán contar con las oportunas autorizaciones (finalidad, cuantía, medio de realizarlo, etc.).
- No utilizar en nombre o los bienes de la empresa en beneficio personal o en beneficio de personas ajenas a la empresa.
- No utilizar el puesto de trabajo para favorecer a familiares, amigos o personas allegadas.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- Los bienes de la empresa no deben utilizarse para actividades ilegales o no éticas (Ejemplos: juegos de azar, pornografía, etc.).
- No aprovechar en beneficio personal conocimientos que se tienen debido a la posición en la empresa.
- Si existiera alguna autorización específica para utilizar bienes de la empresa en beneficio propio no debe sobrepasarse.
- Abstenerse de ofrecer regalos o compensaciones por cualquier servicio o contrato que no estén debidamente autorizados, especificados y justificados. Ello, aunque sean de escasa cuantía. Se exceptúan los regalos promocionales o publicitarios de escaso valor.
- No aceptar regalos en el desempeño del puesto de trabajo, aunque sean de escasa cuantía. Se exceptúan los regalos de tipo promocional o publicitario (calendarios, llaveros, etc.) cuyo valor sea escaso.

2.2.5. En relación a conductas de acoso

Debe considerarse acoso moral cualquier comportamiento realizado con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de un trabajador y de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. La conducta suele ser reiterada o prolongada en el tiempo y normalmente aprovecha una posición de poder, aunque no necesariamente jerárquico.

Debe considerarse acoso sexual cualquier comportamiento verbal o físico de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la libertad y dignidad de un trabajador creando un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

La Dirección de DOJU SA asume dentro de sus políticas y comunicaciones la prevención del acoso, fomentando la igualdad de trato entre personas y favoreciendo un ambiente laboral basado en el respeto y el trabajo en equipo.

El protocolo específico de actuación en situaciones de acoso será llevado a cabo conforme lo establecido en el convenio colectivo de la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

2.3. TOMA DE DECISIONES

Puede ayudar cuando se toma una decisión el plantearse brevemente algunas preguntas:

- ¿Es legal? ¿Va contra normas o instrucciones de trabajo?
- ¿Puede perjudicar a otras personas?
- ¿Puede afectar a la reputación de la empresa o a la mía propia?
- ¿Me sentiría avergonzado si se conociera mi actuación por otras personas?
- ¿Aprobaría que otra persona actuara así?
- ¿Hay soluciones alternativas que no presenten problemas éticos, legales o morales?



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

2.4. REACCIÓN EN CASO DE COMPROBAR UNA VULNERACIÓN, O TENER SOSPECHA O DUDA

- Dar cuenta a la dirección de cualquier actuación que se observe en otras personas (otros trabajadores, proveedores, clientes, funcionarios, autoridades o terceros) que pueda considerarse como corrupción, o simplemente ilegal o inmoral.
- Deben comunicarse también las infracciones de normativas, protocolos e instrucciones de trabajo que puedan suponer perjuicio para DOJU SA o terceros.
- En caso de duda sobre cualquier cuestión relacionada con la ética el interesado deberá consultar con su superior jerárquico. Si se considera más oportuno podrá comunicarse directamente a la dirección. Cuando se trate de una cuestión de tipo técnico se podrá consultar con los asesores de la empresa.
- Si se recibe algún regalo o compensación que no se pueda evitar o rechazar se pondrá a disposición de la dirección para proceder a su devolución o destinarlo a alguna finalidad benéfica.
- Si se sospecha de la actuación de alguna persona y se quiere mantener el anonimato se podrá redactar una nota anónima dirigida a la dirección por medio del buzón de la entrada.
- Si se denuncia alguna cuestión a un superior y se observa que no se tiene en cuenta o no se adaptan medidas de corrección se trasladará a alguien de mayor rango en DOJU SA.
- Una vez conocida por la Dirección cualquier actuación contraria al Código de Conducta se procederá de la siguiente manera:
 - Investigación de los hechos con la debida confidencialidad y respeto de la presunción de inocencia.
 - Adopción de las medidas que traten de compensar o mitigar los perjuicios ocasionados. · Imposición de las medidas sancionadoras que sean oportunas.
 - Introducir en el Código de Conducta las mejoras oportunas que puedan prevenir incumplimientos futuros.
- En supuestos de acoso se aplicará el protocolo específico.

2.5. CONSECUENCIAS DE PARTICIPAR O ENCUBRIR ACTOS DE CORRUPCIÓN O DE ACOSO

Los actos de corrupción pueden generar un amplio abanico de responsabilidades que afectan no solo a la persona que los realiza sino también a la empresa.

- Responsabilidad penal. Determinados actos de corrupción pueden ser perseguidos penalmente y castigados con distintas penas (privación de libertad, multas, inhabilitación, etc.).
- Responsabilidad civil. La persona física o jurídica que se sienta perjudicada por un acto corrupto podrá exigir la reparación económica de los daños causados (tanto si son económicos, como morales).



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

- Responsabilidad administrativa. En determinados casos se podrán perseguir los actos corruptos por las autoridades administrativas dando lugar a las correspondientes sanciones (multas, inhabilitaciones, etc.).
- Responsabilidad laboral. En los artículos del convenio colectivo autonómico para la industria siderúrgica de la Comunidad de Madrid aplicable a DOJU SA se regulan las faltas y sanciones. Allí se tipifican como infracciones determinadas conductas. Entre otras:
 - Realizar trabajos particulares durante la jornada de trabajo o utilizar en provecho propio útiles de la empresa (falta grave o muy grave).
 - Ocultar hechos o faltas que se hayan presenciado y que ocasionen daño grave a la empresa (falta grave).
 - Fraude, hurto o robo (falta muy grave). · Revelar a extraños datos reservados (falta muy grave).
 - Transgresión de la buena fe contractual (falta muy grave).
 - Acoso sexual, moral o psicológico (falta muy grave).

Las infracciones graves pueden ser sancionadas por la dirección de la empresa con suspensión de empleo y sueldo de hasta 20 días. Las muy graves pueden ser sancionadas hasta con 60 días de suspensión de empleo y sueldo y también con el despido.

3. POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL

3.1. FINALIDAD

La Política medioambiental tiene la finalidad de proyectar a todos los grupos de interés que se relacionan con DOJU SA el respeto y el cuidado por el medioambiente.

A este respecto, la dirección de DOJU SA considera el medioambiente como el elemento central del concepto de sostenibilidad, junto con la competitividad y la seguridad.

DOJU SA, consciente de su potencial para contribuir a la conservación y protección del medioambiente, ha asumido voluntariamente la lucha contra el cambio climático y la preservación de la biodiversidad.

Además, DOJU SA concibe el respeto por el medioambiente como uno de los valores corporativos, lo que se traduce, en el ámbito medioambiental, en menores emisiones y mayor eficiencia en la producción y uso de la energía, así como en el cumplimiento de las normativas establecidas en esta materia.

Con todo ello, mediante una política de información transparente y una estrategia de diálogo constante, DOJU SA da respuesta a las expectativas de sus grupos de interés en relación con la preservación del medioambiente, las exigencias regulatorias cada vez más intensas.

3.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política medioambiental es de aplicación en todas las sociedades que integran la empresa.

3.3. ORGANIZACIÓN MEDIOAMBIENTAL



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

Corresponde al Consejo de Administración y al personal directivo de la Sociedad establecer y supervisar la aplicación, respectivamente, de la estrategia y la organización medioambiental a nivel de la empresa.

3.4. COMPROMISOS EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

La inversión en tecnologías de eficiencia energética y el respeto por el medioambiente son pilares básicos del modelo productivo y de desarrollo de DOJU SA.

DOJU SA considera esta dimensión medioambiental como una prioridad en la planificación de sus negocios. Esto la obliga a promover la innovación, la ecoeficiencia y la reducción progresiva de los impactos ambientales en las actividades que desarrolla la empresa, con el fin de que la energía se convierta en un motor sostenible de la economía y en una aliada del desarrollo equilibrado.

Por ello, consciente de la importancia de este factor para el desarrollo de su misión empresarial, para sus clientes y para otros grupos de interés relevantes con los que interactúa, DOJU SA se compromete a promover la ecoeficiencia (reducción del impacto ambiental por unidad de producción), es decir, a reducir progresivamente los impactos medioambientales de sus actividades, instalaciones, productos y servicios, armonizando así el desarrollo de sus actividades con el legítimo derecho de las generaciones presentes y futuras a disfrutar de un medioambiente adecuado.

En este sentido, la Política contra el cambio climático recoge unos objetivos concretos de reducción de residuos y óptima gestión de los mismos con buenas prácticas, el uso responsable del agua y la utilización de materiales reciclados, contribuyendo así a la transición hacia una economía circular.

3.5. INSTRUMENTOS PARA IMPULSAR COMPROMISOS MEDIOAMBIENTALES

Los compromisos de DOJU SA en materia medioambiental son impulsados a través de:

- Un sistema de gestión ambiental global, que permite reducir los riesgos ambientales, mejorar la gestión de los recursos y optimizar las inversiones y los costes.
- La formación y la información a personal directivo y empleados.
- La colaboración con proveedores para que el respeto del medioambiente sea un principio que informe toda la cadena de producción de valor de la empresa.
- Todo ello de modo que los diferentes niveles de la organización sean conscientes de la importancia del respeto al medioambiente en la planificación y posterior desarrollo de las actuaciones de DOJU SA, y de que todos los empleados contribuyan con su trabajo diario al cumplimiento de los objetivos que se adopten en este campo.

3.6. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN MATERIA MEDIOAMBIENTAL

Para lograr la puesta en práctica de estos compromisos, el Grupo se guiará por los siguientes principios básicos de actuación:

- Respetar la normativa medioambiental vigente en los países donde opera y, en la medida de lo posible, anticiparse a la aplicación de la nueva normativa, cuando sea más exigente, y cumplir con los compromisos voluntariamente adquiridos y con la normativa



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

internacional de comportamiento ambiental, especialmente cuando estos sean más ambiciosos.

- Conocer y evaluar de forma continua los riesgos medioambientales de las instalaciones productivas, así como mejorar y actualizar constantemente los mecanismos diseñados para mitigarlos o erradicarlos. Integrar plenamente la dimensión medioambiental y el respeto al entorno natural en la estrategia de la empresa.
- Asegurar permanentemente la compatibilidad de la protección del medioambiente y la satisfacción de las necesidades sociales en materia energética contribuyendo a un modelo energético sostenible y responsable.
- Consumir responsablemente, haciendo un uso sostenible de los recursos y aumentando la circularidad de las actividades de la empresa.
- Incorporar la dimensión medioambiental a los procesos de decisión sobre las inversiones y a la planificación y ejecución de actividades, fomentando su consideración en los análisis coste-beneficio.
- Establecer sistemas de gestión adecuados, basados en la filosofía de la mejora continua, que contribuyan a reducir los riesgos medioambientales y que incluyan: Un esfuerzo continuo de identificación, evaluación y reducción de los efectos medioambientales negativos de las actividades, instalaciones, productos y servicios de la empresa.

4. DIFUSIÓN Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

- El Código se podrá consultar en la página web de DOJU SA.
- Se pondrá a disposición de los actuales trabajadores de DOJUSA un ejemplar de este Código de Conducta para su conocimiento a través de la app de la empresa y se les enviará una copia por correo electrónico
- A los trabajadores de nueva contratación se les entregará igualmente el Código al tiempo de entregarles su contrato de trabajo.
- A las dos semanas de la entrega del Código a que se hace referencia en los dos puntos anteriores se deberá firmar un documento para acreditar que el Código se ha leído, así como el compromiso firme de respetarlo.
- Toda persona, empresa o entidad que se relacione con DOJU SA de forma habitual tendrá conocimiento del serio compromiso de DOJU SA con la ética empresarial.
- El Código estará vigente y se aplicará en tanto no se apruebe su modificación o sustitución, que deberá comunicarse debidamente. Esta Política Formal sobre Ética Empresarial fue aprobada por el Consejo de Administración.

5. CANALES DE DENUNCIA

5.1. TIPO DE CANALES

Se podrán formular Denuncias a través de cualquiera de los siguientes canales:

5.1.1. "Canal de Denuncia Anónima", al que se podrá acceder a través de un correo especial (canal.etico@dojusa.com) en la página web de la Compañía.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

5.1.2. “Canal de Denuncia Formal”, conforme al cual se permitirá a cualquier persona que tenga información o sospecha de la existencia de una infracción, comunicarla formalmente por correo electrónico:

- al responsable legal de la Compañía.
- al Gerente de la Compañía.
- a los responsables de cada área.

5.2. COMPETENCIAS Y PROCEDIMIENTOS

Las Denuncias serán de competencia del Comité de Ética de la Compañía (el “CE”) el cual será liderado permanentemente por el Gerente, quien, atendiendo a la naturaleza de la denuncia, podrá eventualmente delegar dicha función o bien requerir la cooperación y apoyo de otros trabajadores de la empresa, e incluso de asesores externos, para el conocimiento y tratamiento de ellas.

El CE estará encargado de la recepción de las Denuncias transmitidas a través del Canal de Denuncias Anónimas. Por otra parte, cualquier receptor de una Denuncia formulada a través del Canal de Denuncias Formales, deberá comunicarla tan pronto como sea posible al CE de la Compañía. Frente a la recepción de una Denuncia, el CE deberá evaluar su naturaleza para su pronta investigación. Los canales de denuncia establecidos por **DOJU SA** tienen por finalidad permitir que cualquier denunciante pueda hacer llegar una Denuncia directamente a las instancias superiores de la Compañía, de una manera directa, confidencial y anónima. La recepción de una Denuncia no implica, necesariamente, el establecimiento de una comunicación directa con el denunciante. El CE no estará obligado a informar al denunciante respecto del avance de una determinada investigación.

El CE estará obligado a investigar al máximo posible las Denuncias que lleguen a su conocimiento y ser tratadas en un plazo máximo de 90 días desde su conocimiento, plazo que podrá prorrogarse en caso de estimarse necesario para una mejor revisión de los antecedentes. Para ello, el CE podrá contratar auditores externos, asesores u otros peritos para que le ayuden a investigar y analizar los resultados. De igual manera, el CE podrá exigir la ayuda de cualquier ejecutivo o empleado de la Compañía para investigar o resolver cualquier Denuncia. La Compañía y sus empleados deberán prestar toda la colaboración que sea necesaria para el éxito de tales investigaciones. Todas las investigaciones que realicen el CE deberán hacerse confidencialmente, de tal manera que sólo se divulgue la información necesaria para facilitar la revisión de los documentos investigados, o lo que exija la ley. El resultado de las investigaciones efectuadas por el CE deberá contener: o la Denuncia, o las medidas adoptadas para investigarla; o cualquier resultado documentado; y, o las medidas correctivas que se puedan recomendar, en su caso.

5.3. PROTECCIÓN DE LOS DENUNCIANTES

Consistentemente con las políticas de la EMPRESA, ningún miembro de DOJU SA podrá tomar represalias, o tolerar tal conducta en contra de quien haya formulado una Denuncia, salvo en cuanto se acreditaré haber sido realizado de forma maliciosa.



POLÍTICA DE ÉTICA EMPRESARIAL

Rev: 0

Fecha:
02/01/2022

5.4. ANTECEDENTES Y CONFIDENCIALIDAD

La Denuncias deberán mantenerse bajo estricta confidencialidad por a lo menos tres años, incluyendo todos los antecedentes relacionados con la misma, su investigación y resultado.

5.5. PUBLICACIÓN DE LOS PROCEDIMIENTOS

El presente documento se encuentra disponible en la página web de la Compañía, y a disposición de todos los empleados de la misma.

5.6. PREVENCIONES

La Empresa se abstendrá de investigar denuncias que tengan relación o incidencia con juicios o asuntos sometidos actualmente al conocimiento de la justicia. Asimismo, tratándose de denuncias efectuados por trabajadores de la empresa o que tengan relación con el resguardo de sus derechos individuales o colectivos en el contexto de una relación laboral, estas denuncias serán analizadas y eventualmente investigadas en el contexto de la normativa laboral, en particular del Código de Conducta, Reglamento Interno y contrato individual o colectivo de trabajo según corresponda.



Fuenlabrada 02/02/2022