

Grupo Ámbar

# CODIGO DE ÉTICA CONDUCTA



Actualizado

Enero de 2021



IBERAMBAR



**AMBAR**  
TELECOMUNICACIONES

**CISGA**



**ambar**  
SEGURIDAD Y ENERGÍA  
D.G.P. 3323

## ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código de Ética y Conducta (en adelante C.E.C), tiene por objeto **reflejar los valores corporativos y los principios básicos que han de presidir el comportamiento ético de las empresas Ambar Telecomunicaciones, Ambar Seguridad y Energía, Iberambar y CiSGA** y que afecta a todo su personal, independientemente de la posición, función o responsabilidad que se desempeñe.

Se aplica por igual a empleados, responsables, directores y alta dirección de las empresas. Asimismo, los proveedores, subcontratistas, clientes y otras partes interesadas, quedarán amparados por los principios del presente C.E.C, cuando les sea de aplicación.

Del mismo modo, es responsabilidad de cada uno de los emplead@s promover el presente plan y código.

## DERECHOS HUMANOS

Nuestras empresas respetan y promueven los derechos humanos, por considerarlos fundamentales y universales, según las leyes y prácticas aceptadas a nivel internacional, tales como la **Declaración de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y los principios del Pacto Mundial**. Entre estos, consideramos fundamentales:

- El derecho a la **no discriminación** por raza, credo, color, nacionalidad, origen étnico, edad, religión, sexo, cambio de sexo, orientación sexual, estado marital, conexiones con una minoría nacional, minusvalía u otro estado.
- El derecho a **no sufrir** detención arbitraria, ejecución o tortura.
- La **libertad de reunión** pacífica y asociación.
- La libertad de **pensamiento, conciencia y religión**, y la libertad de **opinión y expresión**.
- **No se utilizará** mano de obra infantil o forzada.
- **No tolerará** condiciones o tratamientos laborales que estén en conflicto con las leyes y prácticas internacionales.

## CONFLICTOS DE INTERESES, REGALOS Y SOBORNOS

Los emplead@s de las empresas deben evitar cualquier actividad que pueda generar un conflicto de intereses. Entre otros, se incluyen:

- **Ofrecer o aceptar** hospitalidad o regalos personales de terceros o a terceros que tengan intereses en alguna de las empresas, con la excepción de regalos o de razonable hospitalidad que se ofrezcan como parte del transcurso normal de los negocios.  
Debe **evitarse cualquier acuerdo o intercambio** de favores o beneficios como consecuencia del intercambio de tales regalos.
- Los **regalos que excedan del valor nominal no podrán aceptarse** sin informar detalladamente al supervisor del empleado y recibir previamente la correspondiente autorización.
- **Tanto las empresas como l@s emplead@s** no pagarán ni ofrecerán sobornos, ni harán pagos ilícitos a funcionarios gubernamentales o candidatos, u otras partes, con el fin de obtener o conservar relaciones de negocios.





## PRL, SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

Consideramos que la seguridad y la salud no solo implica disponer de instalaciones y equipos en buenas condiciones, sino también de personas comprometidas que respeten las normas y antepongan la prevención a cualquier otra circunstancia.

El cuidado de nuestra salud en los diferentes centros de trabajo es un derecho y también una obligación que entre todos debemos compartir. Para cualquier emplead@, las empresas:

- Garantizan el **desarrollo de protocolos de actuación y control** del cumplimiento en esta materia a través de la planificación continua de acciones preventivas y de evaluación de riesgos en los puestos de trabajo. Además, actualiza dicha evaluación periódicamente.
- Las **evaluaciones de riesgo** contienen un análisis de las condiciones de trabajo tanto desde el punto de vista de la seguridad e higiene industrial como de los factores ergonómicos y psicosociales derivados del trabajo.
- Cada trabajador debe **conocer y cumplir** las normas, instrucciones y procedimientos sobre seguridad y salud vigentes en el centro de trabajo al que pertenece.
- En el **ámbito de su responsabilidad**, cada trabajad@r debe esforzarse por mejorar las condiciones de seguridad y salud y por aplicar una gestión eficiente de los riesgos laborales.
- Las **empresas se comprometen a fomentar** la participación, información, formación y consulta de todo el personal, incluidos los trabajadores temporales y externos que desarrollen trabajos en las instalaciones, para mantener un adecuado nivel de prevención en la empresa.
- Del mismo modo, nuestras empresas desarrollan la actividad desde la **Protección al Medio Ambiente**, basada en el cumplimiento de la normativa aplicable. AMBAR TELECOMUNICACIONES S.L posee compromiso con el desarrollo sostenible, reflejada en la Política de Sistema Integrado de Gestión, identificando los aspectos ambientales que se generan en las actividades, con el objetivo de minimizar el impacto ambiental. La **Política de Prevención** afecta tanto a las personas que trabajan en la empresa como a los lugares y equipos de trabajo.
- Existe un **Comité de Seguridad y Salud Laboral** al que puede dirigirse cualquier trabajad@r si lo necesita.





 EMPLEAD@S

Tod@s l@s emplead@s tienen el derecho a ser tratados de manera justa y respetuosa. Nuestras empresas tienen como objetivo crear un entorno de trabajo en el que **impere la confianza y el respeto mutuo**.



## Selección

Mantenemos una **política de selección objetiva**, teniendo en cuenta los méritos profesionales y personales de las personas para que se adecuen las necesidades de cada empresa.



## Formación

Todas las empresas promueven la **implantación de planes de formación que garantizan el desarrollo de competencias profesionales** con el fin de contribuir activamente en la consecución de objetivos profesionales. Entendemos que la formación es un elemento dinamizador y potenciador del desarrollo profesional y personal que permite una **mayor adecuación a los puestos de trabajo, presentes o futuros**. Por un lado, con la detección de necesidades por medio de cada mando/ supervisor y por otro lado a través de la propia evaluación al desempeño.

Asimismo, la promoción se basa en el mérito, la capacidad y en el desempeño de cada uno.



## Desempeño

En la actualidad, se está implantado una **herramienta de evaluación anual** al desempeño que permite identificar las fortalezas y las necesidades de mejora de cada emplead@ de forma sistemática. Además de ser una herramienta de comunicación con cada trabajad@r, permite realizar un seguimiento de cada uno. Se trata de una hoja de ruta que se mantiene viva a lo largo del tiempo que el emplead@ está en alguna de nuestras empresas





## PREVENCIÓN CONTRA EL ACOSO, LA INTIMIDACIÓN Y LA DISCRIMINACIÓN

Creemos en un **ambiente laboral respetuoso y digno**, y nos comprometemos a no discriminar por raza, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad.

Además:

- Nos tratamos unos a otros con **dignidad y respeto**.
- Tenemos **tolerancia cero frente** a conductas verbales o físicas no deseadas ni aceptadas en el contexto profesional, así como con situaciones degradantes y despectivas. En modo alguno las **relaciones laborales, profesionales o contractuales** de las
- personas que formamos parte de las empresas, pueden ser utilizadas para propiciar situaciones de acoso o intimidación o cualquier otra que atente contra la dignidad o libertad profesional o que suponga discriminación.



## SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

Existe una **Política Interna de Seguridad de la Información** que es de aplicación a todos los integrantes de las empresas y cuyas pautas son de obligado cumplimiento por todos nosotros.

## GESTIÓN DEL TIEMPO

Al incorporarse un trabajad@r a nuestras empresas ya sea, el departamento de RR.HH. o su responsable inmediato, **le informará del horario** que deberá realizar. En todos los casos es necesario que se cumplan los términos de **puntualidad** no solo para poder llevar a cabo de forma organizada nuestra actividad sino también por respeto a nuestro@s compañer@s.

## CONVENIO

Nuestras empresas se **comprometen a respetar en sus relaciones laborales** sus derechos, cumpliendo para ello la normativa laboral y respetando la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas.