

El objetivo de dicho protocolo es establecer en nuestra organización una metodología para cumplir con el código ético y responsabilidades sociales de **ng ingenieros**, así como de nuestros colaboradores con el objetivo que actúen de forma ética e integra y con un adecuado respecto a los derechos humanos con un trato digno, seguro, sostenible y respetuoso. Además se establece el cauce a seguir por la organización cuando se detecta un incumplimiento del código ético y se requiere denunciar la irregularidad garantizando la confidencialidad.

Los requisitos éticos comprenden los siguientes aspectos:

TRANSPARENCIA Y ÉTICA

- **Legalidad y Ética empresarial**

Tanto nuestra organización como las realizen sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente en cualquier lugar donde la realicen, evitando cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación y producir consecuencias adversas para la compañía o su entorno. Cuando la entidad colaboradora deba hacer frente a exigencias contrapuestas, deberá buscar alternativas que le permitan respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos.

De igual forma, no practicarán ni tolerarán ninguna forma de corrupción, extorsión ni malversación. Las entidades colaboradoras no ofrecerán ni aceptarán sobornos ni otros incentivos ilegales, ni ofrecerán directa ni indirectamente y cumplirán lo marcado en la IT-07.

ng ingenieros ni a nadie de su plantilla, pagos en metálico o en especie para obtener o mantener ilícitamente negocios u otras ventajas.

- **Competencia leal**

Tanto nuestra organización como las dirigirán sus empresas siendo coherentes con la competencia leal y de acuerdo con la legislación aplicable. Se espera de ellos, que no participen en acciones que comprometan o pongan en peligro la legalidad y los principios éticos fundamentales.

- **Privacidad y propiedad intelectual**

Tanto nuestra organización como las protegerán y solo harán uso apropiado de la información confidencial, no utilizando ni compartiendo la información que hayan recibido como confidencial durante su relación comercial y se asegurarán de proteger la privacidad de todos, así como los derechos de propiedad intelectual vigentes.

DERECHOS HUMANOS

- **Erradicación del trabajo infantil**

No toleramos el trabajo infantil en nuestra cadena de suministro. Se espera de nuestras entidades colaboradoras que apoyen la erradicación del trabajo infantil, no contratando a menores de edad para la realización de trabajos.

- **Diversidad**

La igualdad de trato hacia todos los miembros de la plantilla será un principio básico de la política empresarial de las entidades colaboradoras. El tratamiento típico discriminatorio tiene en cuenta, consciente o inconscientemente, características irrelevantes de la persona, tales como la raza, la nacionalidad, el sexo, la edad, los atributos físicos, el origen social, la discapacidad, la afiliación a sindicatos, la orientación religiosa, el estado civil, el embarazo, la orientación sexual, identidad de género, expresión de género o cualquier otro criterio ilegítimo según la legislación vigente. Para ello se cumplirá lo reflejado en la IT-10.

ng ingenieros,, exigirá a sus entidades colaboradoras, que proporcionen un entorno de trabajo inclusivo y solidario, y que ejerzan la diversidad tanto con sus trabajadores y trabajadoras como en sus decisiones cuando se seleccionan empresas subcontratadas.

- **Trato digno**

Tanto nuestra organización como las proporcionarán a su plantilla un entorno de trabajo libre de violencia y trato inhumano, sin ningún tipo de acoso sexual, abusos sexuales, castigos físicos ni tortura, coacción física o psicológica ni abusos verbales, ni amenaza de dicho trato conforme lo reflejado en la IT-05

- **Condiciones laborales**

Tanto nuestra organización como las entidades colaboradoras cumplirán las leyes y reglamentos en materia de salarios y horarios de trabajo, respetando todos los derechos de los trabajadores y trabajadoras (salario mínimo, remuneración de horas extraordinarias, períodos de descanso y vacaciones,...). Eliminando cualquier forma de trabajo forzoso, proporcionando un estándar de vida digno a todos los miembros de su plantilla.

Tanto nuestra organización como las garantizarán que los salarios y demás prestaciones o beneficios sean liquidados en tiempo y forma de acuerdo con la legislación aplicable y, en concreto, que los pagos se realicen de la manera más conveniente para los trabajadores y trabajadoras.

Se espera que también que las entidades colaboradoras ofrezcan a suficientes oportunidades de formación y promoción, basándose en el principio de mérito conforme lo reflejado en la IT-05

- **Libertad de asociación**

Tanto nuestra organización como las entidades colaboradoras se comprometerán a establecer un diálogo abierto y constructivo con los miembros de la plantilla y con los representantes de los trabajadores. Conforme a la legislación local, las entidades colaboradoras respetarán los derechos de sus empleados y empeladas a asociarse libremente, afiliarse a sindicatos, buscar representación, ser miembros de los comités de empresa y a participar en negociaciones colectivas. Las entidades colaboradoras no desfavorecerán a nadie para que pueda actuar como representantes de los trabajadores.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

- **Condiciones de trabajo**

Tanto nuestra organización como las entidades colaboradoras ofrecerán a sus trabajadores y trabajadoras un lugar de trabajo seguro y saludable, cumpliendo la legislación y normativa aplicable, y poniendo a disposición de éstos unos medios mínimos, como son el acceso a agua potable, a instalaciones sanitarias y a iluminación, y ventilación suficiente y adecuada según lo reflejado en la documentación de nuestro SPA y conforme lo reflejado en la IT-05 así como de buenas prácticas medioambientales y de Seguridad y salud a cumplir por proveedores (IT-02)

- **Medidas preventivas**

Tanto nuestra organización como las entidades colaboradoras realizarán todos los controles apropiados, seguirán todos los procedimientos de seguridad laboral y mantenimiento preventivo, y adoptarán las medidas preventivas y medios necesarios para mitigar los riesgos para la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, así como para dar respuestas ante situaciones de emergencia.

- **Capacitación y competencia**

Tanto nuestra organización como las entidades colaboradoras deberán dotar de formación a los miembros de su plantilla conforme nuestro plan de formación anual aprobado por Dirección, para que conozcan las medidas de prevención de riesgos asociados al lugar de trabajo y actividades a realizar para asegurar que las llevan a cabo con el objeto de estar adecuadamente protegidos y sean capaces de velar por su seguridad y la de otros que puedan verse afectadas por el desarrollo de la actividad laboral

SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

ng ingenieros identificarán y gestionarán las sustancias y otros materiales que representen un peligro al ser liberados al medio ambiente, a fin de garantizar su manipulación, traslado, almacenaje, reciclaje o reutilización y eliminación en condiciones seguras y cumpliendo con la normativa aplicable. Todos los desechos, aguas residuales o emisiones que tengan el potencial de afectar de manera desfavorable al entorno deberán ser administrados, controlados y tratados de manera apropiada.

Disponemos de un control de consumos de nuestros aspectos significativos (combustible, agua, electricidad, etc.) así como protocolos de conducción eficiente (IT-01), de buenas prácticas en ejecución de proyectos de cliente (IT-04), de buenas prácticas medioambientales y de Seguridad y salud a cumplir por proveedores (IT-02) y de buenas prácticas medioambientales en oficina y compra sostenible (IT.03).

METODOLOGÍA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Pues bien, uno de los controles más relevantes que establece en el Código de Conducta Ética es la obligación de todos los directivos y empleados de **ng ingenieros** de comunicar a través del buzón de sugerencias la existencia de incumplimientos de las normas y controles contenidos en el Modelo, el Código de Conducta y el Protocolo Anticorrupción. Tal es la importancia de esta obligación que, sin ella, resultaría altamente difícil la prevención y detección de delitos, pues son las personas de **ng ingenieros** quienes, como en toda empresa, tienen el conocimiento directo de las actuaciones realizadas en el seno de la misma

- **Obligación de denunciar.**

Los directivos y empleados de **ng ingenieros** que tengan conocimiento de cualquier incumplimiento de las normas y controles contenidos en el Código de Conducta, el Modelo y el Protocolo Anticorrupción, especialmente si constituyen actos ilícitos o delictivos, tienen la obligación de comunicarlo tan pronto como sea posible.

La obligación de denunciar prevista en el apartado anterior se refiere únicamente a incumplimientos cometidos por personas con algún tipo de relación contractual con **ng ingenieros**, (ya sea de tipo laboral, civil o mercantil) y que tengan una consecuencia efectiva sobre el mantenimiento o desarrollo de dicha relación contractual.

El incumplimiento de la obligación de denunciar constituirá una infracción muy grave en el sistema disciplinario de **ng ingenieros**.

- **Forma de denunciar.**

Los directivos y empleados de **ng ingenieros** podrán realizar la comunicación mencionada en el punto 3 anterior mediante el buzón de sugerencias. Las denuncias deberán contener la siguiente información:

- (1) descripción de los hechos objeto de denuncia;
- (2) indicios sobre los que se basa la sospecha del denunciante; e
- (3) identidad del denunciado, si es que se conoce el responsable del hecho objeto de la denuncia.

A las denuncias deberán acompañarse todos los elementos probatorios de los que disponga el denunciante.

En caso de que la denuncia se realice mediante entrevista personal, se deberá elaborar un resumen escrito de la misma, que será firmado por el denunciante.

Sin perjuicio de lo anterior, si el denunciante se negase por cualquier razón a firmar el resumen de hechos elaborado, los hechos denunciados verbalmente podrán ser igualmente objeto de investigación, dejando constancia por escrito de las razones por las que el denunciante se ha negado a firmar.

- **Derechos y obligaciones del denunciante.**

Con el fin de garantizar que nadie que denuncie de buena fe un hecho presuntamente ilícito sufrirá ninguna represalia, la denuncia no pasará por los superiores jerárquicos del denunciante, sino que se dirigirá directamente a Gerencia o Responsable de Calidad por alguno de los cauces indicados anteriormente.

Además, no se facilitará la identidad del denunciante a la persona denunciada ni a ningún otro empleado de **ng ingenieros** con la excepción de los empleados que intervengan directamente en la investigación, quienes tendrán en todo caso un deber de confidencialidad. La identidad del denunciante se podrá comunicar a los profesionales externos que participen en la investigación, quienes estarán sometidos al mismo deber de confidencialidad. Por último, la identidad del denunciante se comunicará al Juez, Fiscal, Policía o autoridad administrativa a quien en su caso se traslade el resultado de la investigación.

Tal y como dispone más adelante del presente Protocolo, el ejercicio del derecho de acceso por parte del denunciado no incluye la revelación de los datos identificativos del denunciante.

Se prohíbe de forma terminante la adopción de cualquier sanción, represalia o consecuencia negativa contra una persona por el hecho de haber formulado una denuncia.

El incumplimiento de las garantías de confidencialidad y no represalias previstas en los puntos anteriores constituye una infracción muy grave en el sistema disciplinario de **ng ingenieros**

No obstante, estas garantías de confidencialidad y no represalias anteriores no serán de aplicación a denuncias realizadas con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad.

La realización de denuncias con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad constituye una infracción muy grave en el sistema disciplinario de **ng ingenieros**

El denunciante deberá colaborar en la investigación interna que se realice como consecuencia de la misma.

- **Tramitación de la denuncia.**

El Gerente deberá acusar recibo al denunciante de la denuncia tan pronto como sea posible.

El Gerente deberá evaluar la denuncia, solicitando al denunciante la información adicional que fuera necesaria, a fin de determinar:

- que contiene la información mínima prevista en el punto 4 del presente Protocolo;
- que los hechos descritos por el denunciante pueden ser constitutivos de un comportamiento ilícito, delictivo o que suponga un incumplimiento de las normas y controles contenidos en el Código de Conducta, el Modelo o el Protocolo Anticorrupción en los términos previstos en el punto 3 del presente Protocolo de Canal de Denuncias; y
- que la denuncia no es manifiestamente inverosímil ni obedece a una mera valoración subjetiva del denunciante carente de indicio alguno de veracidad.

En caso de que no se cumplan los requisitos anteriores, se archivará la denuncia, dejando constancia de ello en un informe en el que se justifiquen de forma motivada las razones del archivo.

En caso de que se cumplan los requisitos de admisión a trámite de la denuncia, el Gerente o Responsable de Calidad iniciará y dirigirá una investigación interna para averiguar si los hechos denunciados son ciertos e impondrá, en su caso, las sanciones disciplinarias correspondientes.

Con independencia de que se archive o no la denuncia, el Gerente o Responsable de Calidad informará al denunciado de forma expresa, precisa e inequívoca del contenido de la denuncia, de los empleados de **ng ingenieros** y terceros que podrán tener acceso a ella así como de sus derechos y obligaciones, incluyendo los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición cuando proceda.

En caso de que la comunicación de la denuncia al denunciado pudiera entorpecer de algún modo la investigación interna, dicha comunicación podría demorarse como máximo tres meses desde la fecha de la denuncia.

El Gerente creará y mantendrá un registro de todas las denuncias que se reciban, cumpliendo en todo caso con las obligaciones en materia de protección de datos que se mencionan en el punto 7 siguiente del presente Protocolo.

- **Protección de datos personales.**

Los datos personales facilitados con ocasión de la denuncia y obtenidos a resultas de la investigación interna correspondiente (los "Datos Personales") serán tratados únicamente para la gestión y control del presente Protocolo de Canal de Denuncias, a cuyos efectos tendrán acceso:

- Las sociedades que tienen la relación contractual o societaria con la(s) persona(s) denunciante(s) y denunciada(s), si ello fuera necesario para poder llevar a cabo la investigación interna y adoptar las medidas disciplinarias u otras que procedieran, en función de la naturaleza de la relación que le una con la persona de que se trate.
- Los profesionales (internos y externos) y autoridades públicas mencionados en el punto 5.


Los ficheros en que consten las denuncias deberán inscribirse en el Registro General de Protección de Datos.

Los titulares de los Datos Personales podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición (cuando proceda de conformidad con lo dispuesto en la normativa de protección de datos personales) mediante el envío de un correo electrónico. No obstante, no procederá el ejercicio de tales derechos en los siguientes supuestos:

- cuando la persona denunciada ejercite su derecho de acceso, no se le comunicarán los datos identificativos del denunciante; o
- cuando el ejercicio de estos derechos se proyecte respecto de una denuncia relacionada con la prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

Los Datos Personales obtenidos con ocasión de la denuncia serán cancelados cuando hayan transcurrido dos meses desde la finalización de la investigación interna iniciada como consecuencia de la misma, salvo en el caso de denuncias archivadas por infundadas que se cancelarán de inmediato. La cancelación conlleva el bloqueo de los Datos Personales de tal forma que sólo podrán mantenerse en custodia separada, durante el plazo de prescripción de las responsabilidades relacionadas con la denuncia, para su puesta a disposición de las autoridades como la Policía, el Ministerio Fiscal o un Órgano Judicial, cuando proceda

Aprobado por: José Nieto (Gerente)



Fecha: mayo 2022