

# Responsabilidad Social Corporativa

» Departamento de Calidad y Sostenibilidad



## Contenido

<b>Responsabilidad Social Corporativa de Voronet .....</b>	<b>4</b>
1. Hacer negocios de manera correcta .....	4
2. Diversidad e inclusión .....	4
3. Derechos humanos .....	5
4. Nuestra clientela .....	5
5. Nuestras empresas proveedoras .....	6
6. Conflictos de intereses.....	6
6.1. Debes evitar un conflicto o que pueda llegar a generarse entre tus intereses personales y los intereses de nuestra empresa. ....	6
6.2. Debes divulgar un conflicto de intereses potencial hacia nuestra empresa. ....	6
7. Política contra el soborno .....	7
8. Obsequios y hospitalidades .....	8
9. Fraude.....	8
10. Información confidencial .....	8
11. Privacidad .....	9
12. Comunicaciones externas .....	9
13. Investigación de conductas indebidas .....	9
14. Respeto en nuestro lugar de trabajo .....	10
15. Salud y seguridad.....	10
16. Protección del medioambiente.....	11
17. Calidad del producto.....	11
18. Tus responsabilidades personales .....	11
19. Busca ayuda, pregunta.....	12
20. Sin represalias .....	12
21. Lucha contra la discriminación.....	13
22. Lucha contra el acoso .....	13
23. Lucha contra la corrupción .....	14
24. Abuso de sustancias.....	14
25. Contra la violencia .....	15
26. Medidas disciplinarias.....	15
27. Nuestro Código no es un contrato.....	15

Rev./Modif.	Elaboró	Aprobó	Fecha
02	A. Capel	J. Teuthof	19/10/2020

Actualización		Detalle	
Rev.	Modif.	Numeral	Cambios
0	0	Todos	Creación
1	01	Todos	Modificación formato
2	02	SN	Dirección email para denuncias

# Responsabilidad Social Corporativa de Voronet

## 1. Hacer negocios de manera correcta

Nuestro Código es el «propósito» detrás de nuestro desempeño. En Voronet creemos que actuar con ética y responsabilidad no sólo es lo correcto, sino también lo correcto para nuestro negocio. Nuestro Código de Conducta Global, es nuestra hoja de ruta y nuestra brújula para hacer negocios de forma correcta. En pocas palabras, haces negocios de forma correcta cuando actúas con ética y en congruencia con nuestros valores, nuestro Código, nuestras políticas y la ley.

Se espera que cada una de las personas en Voronet adopte los principios de nuestro Código y:

- Muestre respeto en el lugar de trabajo.
- Actúe con integridad en el mercado.
- Garantice la ética en nuestras relaciones comerciales.
- Realice su trabajo con responsabilidad para nuestro accionariado.

Nuestro Código está en el centro de todo lo que hacemos. Refuerza nuestros valores fundamentales y es la base de nuestra misión estratégica de los Resultados con Responsabilidad. De hecho, es el propósito que subyace nuestro desempeño. Rige todas nuestras decisiones y acciones, ya sea en nuestras oficinas, planta, en la sala de juntas o en nuestra actividad comercial de venta de nuestros productos a quienes nos compran. Nuestro Código es aplicable para:

- Toda la plantilla de Voronet.
- La Junta Directiva de Voronet cuando intervienen en su carácter de directores.

La responsabilidad de cumplir nuestro Código y mantener la cultura de Voronet de excelencia ética recae en última instancia sobre cada persona por separado.

## 2. Diversidad e inclusión

Cada persona debe respetar la diversidad, los talentos y las capacidades de los demás.

En Voronet, definimos la «diversidad» como las características únicas que conforman a cada persona: las personalidades, los estilos de vida, los procesos de pensamiento, las experiencias laborales, el origen étnico, la raza, el color, la religión, el género, la identidad de género, la orientación sexual, el estado civil, la edad, la nacionalidad, la discapacidad, entre otras diferencias.

Tu papel es importante en la creación de un ambiente de trabajo en el que las personas se sientan valoradas y respetadas por sus aportaciones. Promueves la diversidad y la inclusión cuando:

- Respetas la diversidad de los talentos, las capacidades y las experiencias de los demás.
- Valoras los aportes de otras personas.
- Fomentas una atmósfera de confianza, franqueza y sinceridad.

Comprenderemos mejor las necesidades de nuestra clientela y fomentaremos la innovación de mejor manera si cada persona adopta la diversidad y la inclusión en todos los aspectos de nuestro negocio.

### 3. Derechos humanos

Está siempre alerta ante posibles violaciones de los derechos humanos.

Voronet reconoce la importancia de mantener y promover los derechos humanos fundamentales en todas nuestras operaciones. Nuestros Valores, nuestro Código, las estrategias de sostenibilidad de talentos y las políticas de empleo funcionan en conjunto para dar soporte a los principios expresados en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los Principios Fundamentales de la Organización Internacional de Trabajo y las normas laborales. Trabajamos bajo programas y políticas que:

- Proporcionan salarios, beneficios y otras condiciones de empleo justas y equitativas de conformidad con las leyes locales.
- Reconocen el derecho de libertad de asociación del personal.
- Proporcionan condiciones laborales humanitarias y seguras.
- Prohíben la contratación de mano de obra forzada o la explotación de menores.
- Promueven un lugar de trabajo sin discriminación y sin acoso.

Esperamos que nuestras proveedoras y socios/as comerciales también respeten estos principios. Revisa siempre tus acciones para asegurarte de que no violan ni contradicen ninguno de los principios básicos de derechos humanos mencionados más arriba.

Si sospechas de la existencia de abuso de los derechos humanos en nuestras operaciones o en la cadena de abastecimiento, comunícalo.

### 4. Nuestra clientela

Debemos tratar a nuestra clientela con imparcialidad.

La integridad en el mercado requiere que quienes trabajan para Voronet traten a nuestra clientela con ética, con imparcialidad en cumplimiento con todas las leyes aplicables. En todo momento deberás:

- Ganar tu negocio en base a la superioridad de nuestros productos, de nuestro servicio a la clientela y gracias a nuestros precios competitivos.
- Presentar nuestros servicios y productos de forma honesta y directa.
- Evitar las prácticas comerciales desleales o fraudulentas.
- Comunicar nuestros programas de venta con claridad.
- Cumplir con tus promesas.

Nuestros contratos con la clientela siempre deben reflejar la importancia y el valor que damos a su negocio. Todas las ventas y los acuerdos comerciales de gastos deben realizarse por escrito y adoptar nuestras políticas.

## 5. Nuestras empresas proveedoras

Todas las interacciones con nuestras proveedoras deben cumplir nuestros altos estándares de ética.

Esperamos que cumplan los mismos estándares de integridad con los que trabajamos en Voronet. Un acto inmoral o ilegal de una proveedora puede dañar la reputación de Voronet como empresa y causar una pérdida de respeto de nuestra buena voluntad en las comunidades para las que trabajamos. Por lo tanto, las empresas proveedoras deben cumplir para poder hacer negocios con nuestra empresa.

Se incluye cualquier tercero, como consultorías, contratistas, proveedoras de servicios o de materias primas, ingredientes o componentes de embalaje, etc.

## 6. Conflictos de intereses

### 6.1. Debes evitar un conflicto o que pueda llegar a generarse entre tus intereses personales y los intereses de nuestra empresa.

Todo el personal tenemos la obligación de actuar *en pos* de los intereses adecuados de nuestra empresa en todo momento. Los conflictos de intereses pueden surgir cuando tú, un/a familiar o una amistad:

- Participan en actividades que compiten con los intereses de nuestra empresa.
- Tus decisiones comerciales son influenciadas, por intereses personales, familiares o amistades.
- Se usan los bienes, la información o los recursos de la empresa en beneficio personal o para beneficiar a otros.
- Contratan, supervisan o tienen una línea directa o indirecta de información con un familiar o con alguien con quien mantienen una relación romántica.
- Tienen un empleo externo que afecta negativamente su desempeño laboral o que interfiere con sus responsabilidades en Voronet.
- Reciben cualquier beneficio personal o económico (o tienen un interés financiero) o trabajan para una proveedora, clientela, competencia o una empresa que busca hacer negocios con Voronet.

### 6.2. Debes divulgar un conflicto de intereses potencial hacia nuestra empresa.

Si en cualquier momento durante tu relación laboral piensas que puedes tener un conflicto de intereses real o potencial, tienes la obligación de divulgar el conflicto a nuestra empresa de forma inmediata. Muchas veces los conflictos se pueden resolver mediante una conversación abierta y honesta. Ciertos conflictos materiales pueden requerir el reconocimiento de tus obligaciones de confidencialidad, la reasignación de roles o la recusación de ciertas decisiones comerciales.

Recuerda que tener un conflicto de intereses no necesariamente constituye una violación del Código, pero no divulgarlo sí lo es.

## 7. Política contra el soborno

Debes cumplir todas las leyes anti soborno.

La confianza que la clientela pone en Voronet, S.L. es uno de nuestros principales activos. Es necesario que trabajemos en equipo para garantizar que hacemos cuanto podemos para proteger ese activo que hemos construido a lo largo de estos años.

Una de las formas para lograrlo es mediante el cumplimiento estricto de las leyes y demás normativas.

Con este procedimiento no sólo pretendemos cumplir la legislación contra el soborno, sino también proteger nuestra reputación y mantener nuestro compromiso de desempeñar nuestras actividades de forma justa, honesta y franca, conforme a los más elevados principios éticos.

Además, la corrupción expone a Voronet, a nuestra plantilla y a otras personas que actúen en nuestro nombre al riesgo de ser acusadas de un delito, recibir multas, ser excluidas de licitaciones y otras sanciones. Se trata de una actuación contraria a todo lo que nosotros/as y nuestra marca representamos.

Contamos con una estricta política de tolerancia cero respecto al soborno y la corrupción.

El Equipo Directivo al completo está comprometido con estos principios. Trabajando en equipo debemos asegurarnos de que la reputación de Voronet siga manteniéndose firme.

Esta política aplica a todas las personas empleadas por Voronet, y por eso se entiende toda persona trabajadora independientemente de su tipo de contrato laboral, así como el Equipo Directivo y cualesquiera otras personas representantes de la empresa.

Así mismo Voronet exige a terceras personas que presten servicios a la empresa o en su nombre que cumplan todas las leyes en materia de soborno aplicables a todos sus tratos con Voronet.

**Entendemos por Soborno:** prometer, ofrecer, dar, solicitar o aceptar cualquier ventaja para alentar o recompensar una conducta indebida.

- Una ventaja puede ser cualquier clase de beneficio o cosa de valor, o que tenga un valor para la persona a la que se ofrece el soborno; no necesariamente tiene que implicar dinero.
- Una conducta indebida es aquella que se considera ilícita, deshonesta o un incumplimiento del deber.
- El soborno puede llevarse a cabo directamente o a través de una tercera persona. Incluso se considera delito ofrecer un soborno, aunque sea rechazado o no tenga el efecto pretendido.

**Entendemos por Corrupción:** cuando se abusa de una posición o cuando alguien abusa del poder o posición que va asociado a su cargo para obtener un beneficio personal. Puede originarse por un conflicto de intereses entre sus asuntos privados y sus trabajos.

VORONET cuenta con una estricta política de tolerancia cero respecto al soborno y la corrupción. Nuestra política es cumplir con la Ley contra el soborno y nuestro país y de los países en los que desarrollamos nuestra actividad. Por lo tanto:

- Las personas que trabajen para Voronet nunca deben prometer, ofrecer o dar un soborno.
- Las personas que trabajen para Voronet nunca deben solicitar o aceptar un soborno.
- Ninguna persona será degradada, sancionada o sufrirá consecuencias por negarse a pagar o recibir sobornos, aun cuando su negativa pueda conllevar que la empresa pierda un negocio.

## 8. Obsequios y hospitalidades

Si ofreces o aceptas obsequios, hospitalidades, invitaciones, donaciones para organizaciones benéficas o patrocinios para fomentar o recompensar conductas indebidas, tu conducta podría constituir un soborno.

La pregunta fundamental que te debes hacer es: «¿Espero que la relación comercial se vea influida indebidamente como consecuencia del obsequio, atención, donación o patrocinio en cuestión?»

Si la respuesta es afirmativa puede ser un soborno; no lo hagas.

## 9. Fraude

No debes comprometer la honestidad y la integridad al cometer un fraude.

Haces uso indebido de los recursos de la empresa y por lo tanto cometes un fraude cuando intencionalmente ocultas, alteras, falsificas u omites información en beneficio propio o en beneficio de otras personas.

El fraude puede estar motivado por la oportunidad para obtener algo de valor (como el cumplimiento con un objetivo de desempeño o la obtención de un pago), o para evitar consecuencias negativas (como disciplina).

Entre algunos ejemplos de fraude se incluyen:

- La alteración de las cifras de fabricación para cumplir las metas de productividad.
- La presentación de información médica falsa para obtener beneficios por discapacidad.
- La presentación de un informe falso de horas trabajadas para ganar más dinero o para evitar una medida disciplinaria por llegar tarde o ausentarse del trabajo.
- La tergiversación de las ventas o donaciones de productos para obtener un precio no autorizado para la clientela.
- Declarar información financiera falsa en los libros y los registros de nuestra empresa.

## 10. Información confidencial

Debes proteger la información confidencial de nuestra empresa.

Durante tu relación laboral, es posible que adquieras cierta información acerca de Voronet, su clientela, empresas proveedoras o terceras personas, que es información de carácter confidencial, sensible en términos de la competencia y/o de propiedad exclusiva.

Debes asumir que la información de la empresa es confidencial o sensible en términos de competencia, salvo que haya indicios claros de que Voronet ha hecho pública esa información. Siempre toma precauciones razonables y necesarias para proteger cualquier información confidencial relativa a Voronet u otra empresa a la que tienes acceso. No debes divulgar información comercial confidencial a nadie fuera de Voronet, ni siquiera a los miembros de tu propia familia, a menos que la divulgación:

- Esté debidamente autorizada.
- Se realice con relación a una necesidad comercial legítima y claramente definida.

- Esté sujeta a un acuerdo de confidencialidad aprobado.

Incluso dentro de nuestra empresa y entre tus compañeros/as de trabajo, sólo debes compartir información confidencial conforme a la necesidad de saber.

## 11. Privacidad

Si tienes acceso a información personal, consérvala en privado y protegida.

Si tienes acceso a datos de identificación personal de nuestra plantilla, de la Junta Directiva, de nuestras empresas proveedoras, contratistas o clientela (o de los sistemas que los conservan); debes cumplir todas las políticas y las leyes aplicables en relación con la recopilación, el uso y la divulgación de los datos de identificación personal.

Debes:

- Acceder a la información personal con fines comerciales legítimos únicamente.
- Almacenar y disponer de la información comercial de forma segura.
- Transmitirla de forma segura mediante codificación: la información personal sólo debes transmitirla a personas autorizadas que tienen la obligación de proteger su confidencialidad.
- Denunciar de inmediato cualquier posible violación de la privacidad o cualquier riesgo de seguridad.

## 12. Comunicaciones externas

No tienes autorización a hablar en nombre de nuestra empresa.

Si se te contacta y se te pide que hables sobre la actividad comercial de la empresa con cualquier persona de la prensa, inversora o analista de mercado, no proporciones información alguna. Por el contrario, debes avisar amablemente de que no tienes autorización para hablar del tema e informar de ello. De igual forma, al utilizar los medios de comunicación social debes dejar en claro que no hablas en nombre de la empresa.

Debes:

- Declarar que los materiales y las opiniones que publicas son tuyos y no de la empresa.
- Tomar todas las medidas de precaución posibles para asegurarte de no divulgar información confidencial alguna sobre Voronet.
- Abstenerte de utilizar cualquiera de los logotipos de Voronet o de terceros o marcas registradas sin autorización expresa para hacerlo.

## 13. Investigación de conductas indebidas

Voronet se toma seriamente todos los informes sobre conductas indebidas.

Todos los informes de supuestas violaciones de nuestro Código o de la ley serán tomados seriamente y analizados de forma inmediata. Según corresponda, se asignará una o más personas investigadoras

para que analicen todas las instancias informadas de supuestas violaciones al Código.

La(s) persona(s) que investiguen hará(n) lo siguiente:

- Actuarán de forma objetiva a fin de determinar los hechos a través de entrevistas o la revisión de documentos.
- Se comunicarán con las personas que puedan tener conocimiento acerca del/de los presunto(s) incidente(s).
- Sugerirán medidas correctivas y/o disciplinarias cuando corresponda.

De acuerdo con la ley aplicable, Voronet se esfuerza por:

- Proteger la confidencialidad de las personas implicadas, en la medida de lo posible.
- Informar a una persona trabajadora de las acusaciones denunciadas en su contra en el momento en que dicha divulgación no ponga en peligro la investigación.
- Cuando sea admisible, permitir al personal revisar y corregir la información denunciada.
- Si se te pregunta, debes cooperar plenamente con una averiguación o investigación.

## 14. Respeto en nuestro lugar de trabajo

Uno de los principios básicos de los valores de Voronet es respetar al resto de la gente y lograr éxitos en equipo. Nuestro éxito sólo se puede lograr cuando tratamos con respeto a todo el mundo, tanto dentro como fuera de nuestra empresa. El respeto en el lugar de trabajo, junto con la excelencia individual y el trabajo de colaboración en equipo, es la forma en que alcanzaremos nuestras metas.

## 15. Salud y seguridad

No importa dónde trabajas o qué haces para nuestra empresa, esperamos que, para ti, lo primero sea la seguridad.

Estamos comprometidos con la protección de la salud y la seguridad de nuestra plantilla, visitantes, contratistas, clientela y comunidades. Nuestra salud y las políticas y los procedimientos de seguridad están diseñados para ayudarte a trabajar de forma segura, ya sea en nuestras instalaciones, en el mercado o en las carreteras.

Deberás hablar y plantear tus inquietudes si:

- Te piden cumplir una tarea que consideras insegura.
- Te piden realizar un trabajo para el que crees que no estás debidamente capacitado y que puede lesionarte o lesionar a otras personas.
- Ves a alguien realizando una tarea que crees que es insegura o que la persona no está debidamente capacitada para realizar.
- Sospechas que un vehículo o alguna pieza de un equipo no está funcionando correctamente y que puede no ser segura.

- Observas o eres consciente de una situación insegura o de un peligro potencial para ti o para otras personas.

La seguridad es responsabilidad de todo el personal y debes insistir en que el trabajo se realice de forma segura, más allá de cuál sea tu trabajo.

## 16. Protección del medioambiente

Voronet asume su responsabilidad respecto a la protección del medio ambiente y la sostenibilidad. El personal debe respetar las leyes y directrices medioambientales existentes. De ello se deriva la obligación de la plantilla de tener en cuenta las implicaciones medioambientales de sus acciones y decisiones y evitar o reducir su impacto negativo en la medida de lo posible.

## 17. Calidad del producto

No se debe comprometer la calidad del producto en ningún caso.

Tenemos un compromiso con la fabricación de productos de calidad.

Conservamos la confianza de la clientela mediante la fabricación de productos de calidad, desde la compra de nuestras materias primas hasta que el producto terminado llega a las manos de quienes lo compran.

También tenemos el compromiso con el desarrollo de productos nuevos de forma ética y responsable, y con la adopción de normas y pautas de ética relativas a la investigación.

Si participas de alguna manera en cualquier aspecto del desarrollo, la manipulación, el envasado o el almacenamiento de nuestros productos, esperamos que:

- Conozcas las normas, las políticas y los procedimientos de calidad del producto aplicables a los productos fabricados.
- Adoptes las buenas prácticas de fabricación y los protocolos de autocontrol.
- Cumplas todas las leyes y reglamentaciones aplicables.

Es importante estar siempre alerta ante situaciones que podrían poner en peligro a nuestros productos. Si ves alguna situación que podría afectar la calidad de un producto de Voronet de forma negativa, comunícalo y denúncialo de forma inmediata.

## 18. Tus responsabilidades personales

Todo tu trabajo debe cumplir nuestro Código, nuestras políticas y la ley.

Nuestra reputación de actuar con ética y responsabilidad se construye a partir de cada una de las decisiones que tomamos a diario. Nuestro Código, junto con las políticas de nuestra empresa, te da la información que necesitas para realizar tu trabajo con ética.

Es responsabilidad tuya conocer y cumplir las políticas aplicables al trabajo que realizas y a las decisiones que tomas. Además, como empresa Voronet está comprometida con el cumplimiento de las leyes de los países en los que operamos. Las leyes y los reglamentos mundiales son complejos; sin embargo, al adoptar nuestro Código y nuestras políticas te asegurarás de estar en cumplimiento con

las leyes locales aplicables.

Cada persona (especialmente el equipo directivo y los y las líderes de equipo), debe actuar con integridad e inspirar confianza. Aunque toda la plantilla tiene la responsabilidad de actuar de forma ética, cada persona del equipo directivo y cada líder de Voronet tiene la gran responsabilidad de predicar con el ejemplo. Esperamos que estas personas sirvan como modelos positivos a seguir, inspirando al resto de la gente para que adopten nuestro Código mediante:

- El reconocimiento de la integridad.
- El fomento de la toma de decisiones de forma ética.
- La creación de un entorno de trabajo abierto en el que las personas del equipo se sientan cómodas y puedan compartir sus inquietudes.
- La prevención de las represalias contra las personas que hablan.
- La búsqueda de ayuda para resolver los problemas y reportarlos a tu mando superior a medida que estos aparecen.

Confiamos en que nuestras personas líderes y directivas refuercen los principios de nuestro Código y los valores en todos los niveles de nuestra fuerza de trabajo.

## 19. Busca ayuda, pregunta

Es responsabilidad tuya hacer preguntas y plantear inquietudes cuando surjan problemas de cumplimiento.

El Código, por naturaleza, no puede describir todas las situaciones posibles que pueden surgir en tu trabajo diario. Si no puedes encontrar una respuesta en el Código, o si tienes dudas sobre cómo interpretar el código, solicita ayuda.

Del mismo modo, si tienes el conocimiento de algo que pudiera constituir una violación de nuestro Código, de nuestras políticas o de la ley, deberás informar de ello para que podamos abordar el problema.

## 20. Sin represalias

No se tomarán represalias en tu contra si informas de tus inquietudes.

Voronet se compromete a proteger los derechos de las personas que denuncian inquietudes de buena fe. Nuestra empresa no tomará represalias contra una persona que, de buena fe:

- Informa de lo que cree que constituye una violación de nuestro Código, de nuestras políticas o de la ley.
- Plantea una cuestión de obligado cumplimiento o busca asesoramiento acerca de una práctica, decisión o acción comercial en particular.
- Colabora con la investigación de una posible violación.

La represalia que se tome contra una persona trabajadora que denuncie una inquietud de buena fe constituye una violación de nuestro Código. Si conoces o sospechas de la existencia de una represalia, o bien estás siendo víctima de una represalia, debes denunciarla.

## 21. Lucha contra la discriminación

Nunca debes discriminar o negar la igualdad de oportunidades.

Toda persona debe tener la oportunidad de lograr su máximo potencial y contribuir al éxito de Voronet. Para lograrlo, no debes discriminar ni tratar a la plantilla o a la candidatura injustamente en cuestiones relacionadas con la selección de personal, la contratación, la capacitación, la promoción, la compensación o cualquier otro término o condición del empleo.

Tus decisiones laborales referidas al personal y a la candidatura siempre deben basarse en los méritos, las calificaciones y el desempeño relacionado con el trabajo, sin tener en cuenta características que no se relacionen con el trabajo, tales como:

- La raza, el color, el origen étnico o la nacionalidad.
- El género o la identidad de género.
- La orientación sexual.
- La edad.
- La religión.
- La discapacidad.
- Cualquier otra situación que cuente con protección legal.

La toma de decisiones de empleo basadas en cualquiera de estas características personales va siempre en contra de nuestras políticas y es ilegal bajo las leyes de muchos países. Deberás actuar siempre con justicia y proporcionar a personas calificadas una oportunidad para desarrollar sus capacidades y crecer en nuestra empresa.

## 22. Lucha contra el acoso

No debes acosar a otras personas en nuestro lugar de trabajo.

Voronet busca proporcionar un ambiente de trabajo libre de acoso de cualquier tipo y/o de cualquier otra conducta ofensiva o irrespetuosa. Nuestra empresa cumple todas las leyes de cada país y las leyes locales que prohíben el acoso, y nuestro Código prohíbe el acoso en el lugar de trabajo.

El acoso incluye una conducta ingrata verbal, visual, física u otras conductas del tipo que sean que generen un entorno de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Si bien la definición legal del acoso puede variar en cada jurisdicción, consideramos que la lista que sigue, si bien no es exhaustiva, incluye los comportamientos inaceptables:

- Acoso sexual.
- Lenguaje o chistes ofensivos.
- Comentarios calumniantes sobre la raza, la etnia, el género o la religión.
- Comentarios degradantes.
- Comportamientos intimidantes o amenazantes.
- La demostración de hostilidad hacia el resto de personas a causa de características individuales.

No debes comportarte de forma acosadora ni de otro modo hacer que tus compañeros/as de trabajo se sientan incómodos en su ambiente de trabajo. Es importante recordar que el acoso, sexual o de otro tipo, está determinado por sus acciones y cómo estas afectan a la gente, independientemente de sus intenciones. Si tú o alguna otra persona es objeto de discriminación o acoso, comunícalo y denúncialo.

## 23. Lucha contra la corrupción

Tus decisiones comerciales nunca deben verse influenciadas por la corrupción.

Los arreglos corruptos con clientela, empresas proveedoras, personal público del gobierno u otras terceras personas quedan estrictamente prohibidos. En términos generales, “corrupción” se refiere a la obtención de hecho o al intento por obtener un beneficio personal o una ventaja comercial a través de medios indebidos o ilegales. La corrupción puede implicar el pago o el intercambio de cualquier cosa de valor, e incluye las siguientes actividades:

- La corrupción (el soborno de un funcionario del gobierno o el soborno comercial).
- La extorsión.
- Los sobornos. Las actividades corruptas no sólo constituyen una violación del Código, sino que también pueden implicar una violación grave de las leyes civiles y penales anti soborno y anticorrupción en varios países. Si tienes conocimiento de un arreglo o acuerdo real o potencial corrupto, comunícalo e informa de ello.

## 24. Abuso de sustancias

No debes trabajar bajo los efectos del consumo de drogas o alcohol. Si trabajas bajo los efectos de las drogas o del alcohol generas un riesgo inaceptable para tu seguridad y para la del resto de personas.

Entre las drogas se incluyen las drogas ilegales, las sustancias controladas o el mal uso de medicamentos con receta. Se espera que cumplas tus funciones laborales libres de la influencia de cualquier sustancia que pueda afectar tu desempeño en el trabajo.

Por lo tanto, queda prohibido:

- Trabajar bajo los efectos del alcohol, las drogas ilegales o las sustancias controladas en o fuera de las instalaciones de Voronet.
- La tenencia, la venta, el uso, la transferencia o la distribución de drogas ilegales o sustancias controladas en el trabajo o en las instalaciones.
- Trabajar estando bajo el efecto de un medicamento con receta legal o de un medicamento de venta libre.

Si tienes un problema con las drogas o con el alcohol, te alentamos a que busques ayuda. Comunícate con el Departamento de Personas para informarte sobre los programas de asistencia aplicables.

## 25. Contra la violencia

No debes amenazar a nadie ni demostrar un comportamiento violento en nuestro lugar de trabajo.

Los programas de seguridad de Voronet incluyen una política de tolerancia cero a la violencia en el lugar de trabajo. Se prohíbe participar en cualquier acto que pueda hacer que otra persona se sienta amenazada o insegura.

Entre estos se incluyen:

- Las agresiones verbales.
- Las amenazas o cualquier expresión de hostilidad.
- Intimidación.
- Agresión o novatadas.

Nuestra empresa también prohíbe la tenencia de armas en el lugar de trabajo. Dentro de lo máximo permitido por la ley local.

No te demores, comunica y denuncia las amenazas o la violencia potencial de forma inmediata.

## 26. Medidas disciplinarias

Si violas nuestro Código, la empresa tomará las medidas disciplinarias que correspondan. Se espera que cumplas el Código, nuestras políticas y la ley al realizar negociaciones en nombre de Voronet, como condición de tu contrato de trabajo. La violación del Código, de nuestras políticas o de la ley puede resultar en la aplicación de una medida disciplinaria, que puede implicar la finalización de la relación laboral, en función de la naturaleza y la gravedad de la violación al Código.

## 27. Nuestro Código no es un contrato

Nuestro Código no es un contrato. No confiere ningún derecho laboral específico ni garantiza la contratación laboral durante ningún plazo específico.

*Albert Capel*  
**Director Calidad y  
Sostenibilidad**

*John Teuthof*  
**Gerente**

22/04/2021

*Si detectas un incumplimiento de algún punto de nuestro código, no dudes en denunciarlos al email: [albert.capel@voronet.es](mailto:albert.capel@voronet.es) (la denuncia puede ser anónima)*