



Código de Buen Gobierno 2020

30 OCTUBRE



Índice

Introducción.....	2
1. Misión, visión y valores	
1.1 Naturaleza y fines	2
1.2 Valores empresa familiar.....	3
1.3 Buenas prácticas y compromisos.....	4
2. Manejo de conflicto de interés	
2.1 Prevención, solución y divulgación de conflictos de interés	5
3. La Empresa y su gobierno	
3.1 Consejo de administración.....	7
3.2 Independencia	7
3.3 Planificación y organización de recursos	8
3.4 Responsabilidad social	8
3.5 Correo electrónico e Internet	8
4. Equipo de gestión y relación con los grupos de interés	
4.1 Selección de personal	9
4.2 Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades	9
4.3 Criterios de selección de los principales proveedores y relación con los mismos	9
4.4 Relaciones con los clientes	10
4.5 Relaciones con las autoridades.....	10
4.6 Relaciones en el trabajo	10
4.7 Relaciones con la comunidad	11
4.8 Relaciones con el medio ambiente	11
4.9 Relaciones con los competidores	11
5. Aceptación, cumplimiento, seguimiento, vulneración y vigencia	
5.1 Aceptación y cumplimiento	11
5.2 Divulgación	12
5.3 Seguimiento	12
5.4 Modificación	12
5.5 Vulneración o incumplimiento	12
5.6 Vigencia	12

Introducción

El Presente Código de Buen Gobierno Corporativo de Prodein ha sido aprobado por su Junta Directiva en su reunión celebrada el día 29 de Octubre de 2020.

Este Código de Buen Gobierno integra las normas, prácticas y procedimientos con base a los cuales Prodein administra sus asuntos, preserva la ética y declara la transparencia de su gestión. Define el marco de actuación frente al Consejo de administración y los trabajadores.

Con el presente Código se pretende expresar de manera clara e inequívoca con transparencia e integridad y con respeto a los intereses de aquellos con quienes se relaciona, con el ambiente y con el entorno que nos rodea.

Tiene como objetivo alcanzar y mantener la mayor coherencia entre lo que se declara y lo que se hace y pretende incrementar y afianzar en el personal el sentido de pertenencia, cohesión y responsabilidad.

1. Misión, Visión y Valores

1.1 Naturaleza y fines

Prodein es una empresa familiar formada por un Consejo de Administración, constituida en Pamplona el 19 de diciembre de 1980 e inscrita en el Registro Mercantil de Navarra en el Tomo 441, Folio 22, Hoja NA-3170.

La actividad empresarial tiene por objeto principal la venta, instalación y mantenimiento de material contraincendios y sistemas de seguridad.

Como en cualquier empresa familiar los miembros del grupo intervienen de forma decisiva en la administración y dirección del negocio. Existe, por tanto, una estrecha relación entre propiedad y gestión o, dicho de otro modo, entre la vida de la empresa y la vida de la familia.

“Nuestra **MISIÓN** es dar un servicio integral en la protección contra incendios, abarcando todas las fases de desarrollo de un proyecto (valoración, suministro, instalación y mantenimiento), con un amplio espectro de clientes (industrias, comunidades de vecinos, gremios, comercios, particulares).

Representamos una opción de calidad competitiva, que combina la tradición y la experiencia de una empresa consolidada, con las ideas e ilusión de las nuevas generaciones.

Para ello, fomentamos la innovación, el desarrollo de nuestro equipo humano, el respeto al medio ambiente y el progreso del entorno social con el que interactuamos "

"Nuestra **VISIÓN** es ser un referente en Navarra en el sector de la protección contra incendios, que se distinga por proporcionar un producto de calidad y un servicio responsable buscando la mejora continua a través del diálogo con nuestros grupos de interés"

1.2. Valores empresa familiar

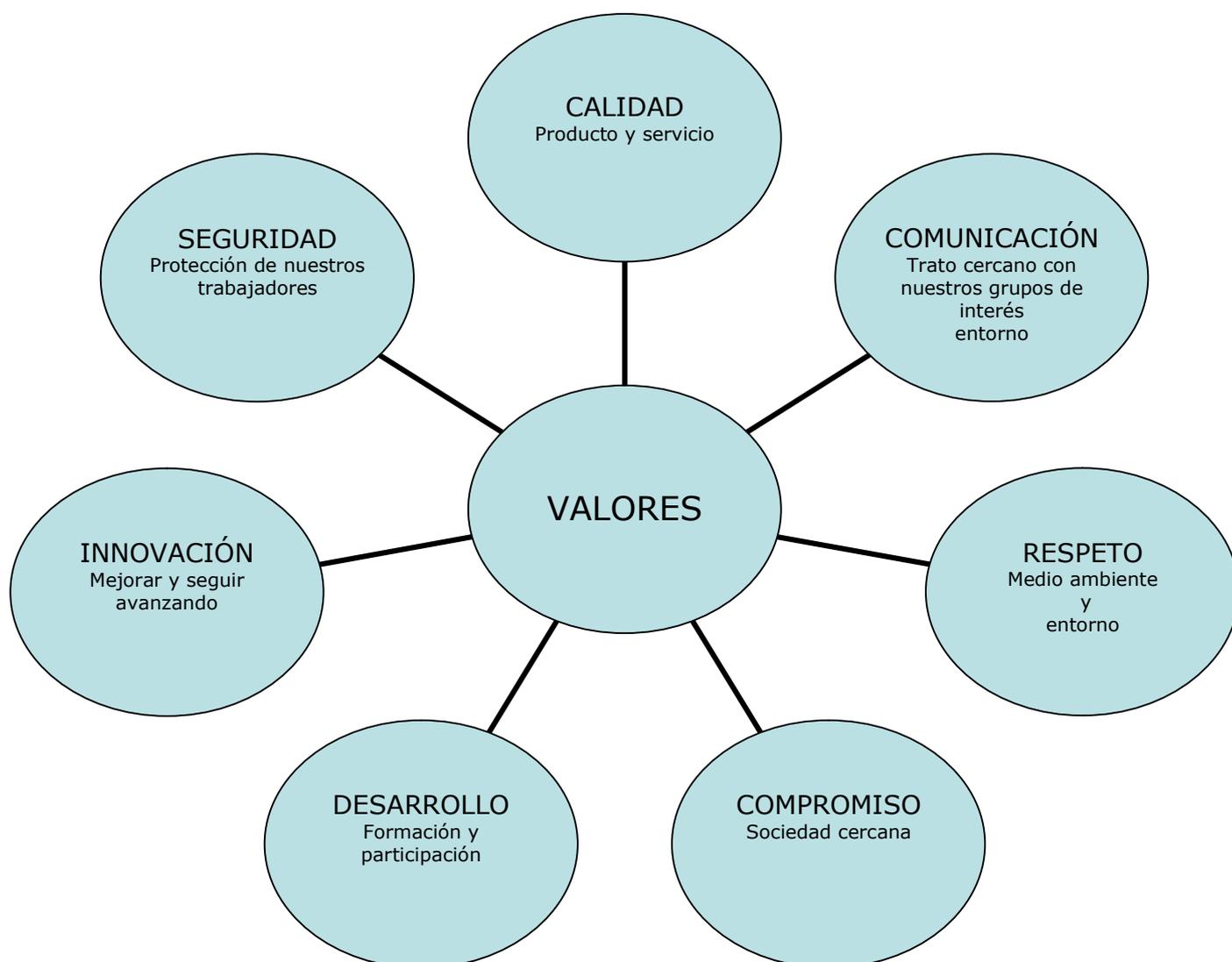
Ventajas competitivas de la empresa familiar derivan precisamente de la interrelación existente entre familia y empresa.

Destacan entre estos valores los siguientes:

- Mayor grado de compromiso y dedicación con el negocio. El empresario arriesga, de forma permanente, el patrimonio, el prestigio y el futuro de su familia. Necesita el éxito y extrema su empeño en lograrlo.
- Mayor grado de autofinanciación y reinversión de beneficios para financiar el futuro crecimiento de la empresa. Ello conlleva, asimismo, un control más riguroso del gasto.
- Mejor orientación al mercado. Las empresas familiares, generalmente, tienen sus formas propias de "hacer las cosas", un know how comercial que no poseen sus competidores y que se transmite a las siguientes generaciones, perpetuándolo como estrategia de dirección.
- Mayor vinculación con los clientes. El compromiso que caracteriza a las empresas familiares suele manifestarse bajo la forma de una atención más cordial y esmerada y una calidad de servicio más alta, lo que origina un mayor grado de confianza y reputación entre los clientes.
- Comportamiento más entusiasta de los trabajadores. Generalmente el fundador tiene una mejor relación y siente una mayor responsabilidad hacia sus

trabajadores, que le han ayudado al inicio de la empresa, lo que se traduce en una buena valoración de estos hacia él y en sentirse que forman parte de un equipo.

- Importante afán de superación y capacidad de progreso, resultado de la alta motivación del fundador por el éxito.
- Flexibilidad competitiva y capacidad de ajuste en las fases depresivas del ciclo económico, con efectos notables sobre la estabilidad del empleo.



1.3. Buenas prácticas y compromisos

Prodein cuenta con un modelo que orienta la gestión al Ciclo de Mejora Continua en cada una de las áreas de interés, definiendo el seguimiento y control del mismo.

Las directrices y objetivos generales que guían a la empresa en relación con la Gestión de la Calidad, el Medio ambiente, la Responsabilidad Social Empresarial, la Prevención de los Riesgos y Salud Laboral, se plasman en esta Política que ha sido definida por la Gerencia y es apropiada a la naturaleza, magnitud e impactos ambientales de sus actividades.

Los elementos que componen el modelo de Gestión son:

- ✓ Filosofía: principios básicos de actuación que rigen y le dan sentido al actuar empresarial
- ✓ Valores: actitudes que definen la forma de ser y actuar de la organización
- ✓ Fundamentos empresariales: describen el direccionamiento estratégico de la empresa
- ✓ Organización del trabajo: define el trabajo requerido para lograr los propósitos empresariales y la organización para realizarlo

El modelo de Gestión se puede consultar en la página web www.prodeincendio.com

2. Manejo de conflictos de interés

2.1. Prevención, solución y divulgación de conflictos de interés

Un conflicto de interés se presenta cuando los miembros del Consejo de Administración y los trabajadores, directamente o a través de terceros, se encuentran en una situación que les reste independencia y objetividad o se vean avocados a la toma de una decisión y/o alternativas de conducta, donde tienen la posibilidad de elegir entre el interés de la Empresa y su interés personal o el de tercera persona.

Los miembros del Consejo de Administración y los trabajadores de Prodein, deben actuar con diligencia y lealtad hacia la Compañía dentro del marco de los valores, principios, prácticas y declaraciones enunciados en el Marco de Actuación del presente código y deberán abstenerse de intervenir directa o indirectamente, en las

decisiones y/o conductas respecto de las cuales exista o pueda existir conflicto de interés, de acuerdo con la definición anterior.

Ningún empleado puede representar a la empresa en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de la empresa.

La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

Los empleados que realicen actividades laborales externas, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de la empresa.

No se utilizarán las instalaciones u otros recursos de la compañía para fines particulares, salvo expresa autorización de la gerencia de la empresa.

De presentarse un conflicto de interés real o presunto entre los miembros del Consejo de Administración, estos deberán:

1. Suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades, deliberaciones y/o decisiones que tengan relación con el conflicto real o presunto e informar oportunamente al Consejo de Administración.
2. El Consejo de Administración decidirá sobre la efectiva existencia o no del conflicto de interés, para lo que el miembro del Consejo se abstendrá de deliberar y votar.
3. De lo anterior se dejará constancia en las Actas Reunión.
4. La toma de decisiones está fundamentada en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.

De presentarse un conflicto de interés a un trabajador, este deberá:

1. Suspender toda actuación e intervención directa o indirecta en las actividades y decisiones que tengan relación con el conflicto real o presunto.
2. Informar oportunamente sobre el conflicto al Jefe inmediato.
3. El Jefe inmediato del trabajador se pronunciará sobre la efectiva existencia del conflicto de interés y dará respuesta, informando sobre la decisión tomada.

4. En caso de que el jefe inmediato consideré la efectiva existencia del conflicto de interés, adicionalmente debe designar otro trabajador para que dé continuidad a las actividades, si es del caso.
5. Si el conflicto de interés es compartido por el jefe inmediato, éste deberá poner el asunto en conocimiento del Consejo de Administración, quien procederá de la forma descrita en los numerales tercero y cuarto.
6. De lo anterior se dejará constancia en las Actas de Reunión.

3. La Empresa y su gobierno

3.1. Consejo de Administración

El Consejo de Administración está integrado por todos los que tengan la cualidad de Socios, los cuales deben:

1. Visualizar la empresa como un instrumento al servicio de la creación de riqueza, haciendo compatible su ineludible finalidad de obtención de beneficios, junto con un desarrollo social sostenible y respetuoso con el medio ambiente, procurando que toda su actividad se desarrolle de manera ética y responsable.
2. Visualizar, definir y proyectar la empresa a medio y largo plazo, sin que el objetivo de beneficios a corto plazo comprometa su continuidad.
3. Exigir siempre la actuación y cumplimiento ético de y en la empresa, incluyendo la aprobación del presente Código y procurando su efectiva aplicación.
4. Definir y defender la misión y los valores de la empresa en coherencia con su Código de Buen Gobierno.

3.2. Independencia

Prodein dispondrá de las estructuras adecuadas para garantizar su autonomía e independencia.

Prodein no aceptará aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios o que pongan en peligro el cumplimiento de sus bienes.

El Consejo de administración y empleados deberán observar siempre los Principios de Actuación en el cumplimiento de sus responsabilidades, independientemente de intereses propios o ajenos.

3.3. Planificación y organización de recursos

Prodein administrará sus recursos de forma eficiente, buscando optimizar la aplicación de los mismos, y adoptará las medidas de control de gestión necesarias para que así sea, atendiendo siempre a los principios de transparencia, concurrencia y objetividad definidos para el desarrollo de su actividad.

Los empleados de Prodein observarán en todo momento los mecanismos de planificación, seguimiento de objetivos e indicadores y control de recursos establecidos para el desarrollo de los proyectos.

La empresa cumple con todas las leyes y reglamentos pertinentes en relación con la protección ambiental y de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

3.4. Responsabilidad social

Prodein impulsará, en la medida de lo posible, el progreso social, económico y medioambiental del entorno que le rodea.

El respeto a la ética inspirará la actuación de los órganos de Prodein. El comportamiento ético conlleva diligencia, buena fe y primacía del trabajo bien hecho.

Todos los miembros de Prodein cumplirán la normativa aplicable.

Los órganos darán un trato justo e igual a todos aquellos que puedan verse afectados por sus actuaciones, sin hacer diferencias por razón de nacimiento, raza, sexo, religión, discapacidad, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

3.5. Correo electrónico e Internet

Quien haya recibido una conexión a Internet ha recibido tal conexión para ser utilizada en la actividad laboral. No se debe bajar información que no sea del dominio público o que sea propia o inadecuada para asuntos comerciales.

No se debe utilizar Internet para fines personales.

Los empleados deben asegurarse de que su mensaje de correo electrónico sea profesional y adecuado a las circunstancias.

Específicamente la empresa no admitirá correos electrónicos que sean injurioso, obscenos u ofensivos.

4. Equipo de gestión y relación con los grupos de interés

4.1. Selección de personal

La selección de personal para los perfiles requeridos, se hará de acuerdo con los principios de igualdad, mérito y capacidad.

4.2. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

1. Prodein promoverá el desarrollo profesional y personal de sus empleados, asegurando la observancia de principios éticos, la no discriminación y la igualdad de oportunidades.
2. Garantizará a sus empleados un entorno libre de riesgos contra la salud en todas sus instalaciones.
3. Prodein fomentará medidas orientadas a la conciliación entre las responsabilidades personales, familiares y profesionales de sus empleados.
4. Prodein facilitará a los empleados los medios adecuados para el adecuado desempeño de sus funciones.
5. No se permite actuar de manera irresponsable poniendo en riesgo la seguridad de los compañeros y de las instalaciones.
6. La empresa está comprometida a brindar y mantener un ambiente de trabajo seguro y exento de drogas que aliente la productividad y servicio óptimo a nuestros clientes.

4.3. Criterios de selección de los principales proveedores y relación con los mismos.

La adquisición de bienes y servicios requeridos para asegurar la continuidad en el desarrollo de la actividad de Prodein, obedece a criterios objetivos y a principios de buena fe, transparencia, economía, equidad, supervisión, autocontrol, responsabilidad empresarial e integridad de los procedimientos.

Con los proveedores se busca establecer relaciones de beneficio mutuo basadas en la calidad, la eficiencia, el respeto, la búsqueda constante del bien común y las mejores condiciones para ambas partes. Sólo en los casos de empate en las propuestas presentadas por los proveedores se dará preferencia a los proveedores previamente vinculados con la empresa.

4.4. Relaciones con los clientes

El compromiso con la satisfacción de los clientes se deberá reflejar en el respeto de sus derechos y en la búsqueda de soluciones que atiendan a sus intereses. Los empleados expresarán con claridad las condiciones de las operaciones, de tal forma que sea posible que conozcan los productos y servicios, así como las obligaciones recíprocas que se generan en toda actividad comercial.

Todo aspecto de la relación de un cliente es absolutamente confidencial. Cualquier divulgación de información debe ser de acuerdo con los mejores intereses del cliente y de la compañía.

Las solicitudes, las reclamaciones y los requerimientos deberán ser atendidos de manera oportuna y precisa, conforme a la ley y a los contratos respectivos.

4.5. Relaciones con las autoridades

Las relaciones de la compañía con el gobierno y con las entidades gubernamentales y demás autoridades públicas se manejarán dentro del marco de la ley y bajo estrictas normas de ética, que sigan los principios establecidos en el Código de Gobierno Corporativo.

4.6. Relaciones en el trabajo

Las relaciones de los empleados en el ambiente de trabajo deben enmarcarse por la cortesía y el respeto. Los empleados deben buscar que predomine el espíritu de colaboración, el trabajo en equipo, la lealtad, así como cada uno de los valores empresariales que den estricto cumplimiento a las normas señaladas por el reglamento interno de trabajo. Igualmente se obliga a los empleados a respetar a sus compañeros de trabajo, así como a sus familias, y a no promover grupos religiosos o de participación política dentro de la compañía.

4.7. Relaciones con la comunidad

Prodein hace un aporte a la comunidad en general, reflejado en una actuación empresarial con principios éticos y en estricta atención a las normas legales.

La compañía está comprometida a participar en asuntos gremiales, sectoriales y regionales; a velar por la mejora de la calidad de vida de las comunidades donde desarrolla sus actividades; a proteger el medio ambiente y a participar en obras y actividades de beneficio común.

Nuestras comunicaciones públicas deberán enfatizar nuestro conocimiento de las tendencias de la industria, nuestro dominio de las novedades en tecnología y gestión y nuestra capacidad de resolver problemas de negocios. Nos aseguraremos de que no perjudiquen la reputación de la empresa, violen la confidencialidad o perjudiquen las relaciones con clientes.

4.8. Relaciones con el medio ambiente

La compañía proporciona una administración ambiental sana y ayuda a controlar el impacto de sus actividades, productos y servicios sobre el medio ambiente. Para ello adopta mecanismos de educación y promoción de la gestión ambiental, entre empleados, proveedores y contratistas, y en la comunidad donde opera la empresa. El Gerente principal de la compañía exhorta a todo el personal a cumplir fielmente esta política, haciéndola parte de la cultura y valores de la empresa en el quehacer diario.

4.9. Relaciones con los competidores

Prodein competirá lealmente con otras empresas cooperando a la consecución de un libre mercado basado en el respeto mutuos entre competidores, absteniéndose de realizar prácticas desleales.

Se prohíbe la captación de clientes de otros competidores mediante métodos no éticos.

5. Aceptación, cumplimiento, seguimiento, vulneración y vigencia

5.1. Aceptación y cumplimiento

El presente Código de Buen Gobierno es aplicable a los órganos de gobierno y empleados de Prodein, que actuarán de acuerdo a su contenido.

5.2. Divulgación

El contenido del presente Código se puede consultar en el apartado RSE de la página web www.prodeincendio.com.

El Código de Buen Gobierno se incluye en el plan de acogida para las nuevas incorporaciones de personal.

5.3. Seguimiento

El seguimiento y control de la aplicación del CBG será competencia de Gerencia que velará por su difusión, conocimiento e interpretación, realizando las recomendaciones y propuestas que fueran necesarias para mantenerlo actualizado y mejorar su contenido.

5.4. Modificación

Cualquier modificación del Código de Buen Gobierno requerirá la aprobación del Consejo de Administración.

Las vías de notificación de sugerencias o modificaciones serán las habituales aprovechando los formatos del sistema de gestión "Formato MI-5.2-02 Ed0 Sugerencias".

5.5. Vulneración o incumplimiento

Cualquier vulneración o incumplimiento del Código, deberá ser comunicada por quien tuviera conocimiento al Consejo de Administración, quienes valorarán el cauce que ha de darse a la información recibida.

Se garantizará la confidencialidad de dicha información, así como la identidad de la persona que la facilite.

5.6. Vigencia

El presente Código de Buen Gobierno ha sido aprobado en la reunión celebrada el día 29 de octubre de 2020 y se mantendrá vigente en tanto no se apruebe su modificación.