

Código Ético y de Conducta



Mensaje del Consejo de Administración

Mensaje explicativo de la necesidad del Código Ético y de Conducta.

La trayectoria de las principales compañías del mundo nos ha demostrado que la gestión ética es un pilar fundamental e indispensable para la sostenibilidad y rentabilidad de un negocio. Por eso, para AZOL-GAS era importante trabajar en la elaboración de un Código Ético y de Conducta, basado en los valores corporativos: innovación y mejora continua, orientación a resultados, orientación al cliente, trabajo en equipo, integridad y honestidad, liderazgo y desarrollo de personas, que constituyen hoy nuestra seña de identidad.

El presente Código recoge las líneas de actuación que asumimos todas las personas que formamos el Grupo AZOL-GAS convirtiéndose así en una norma de obligado cumplimiento, que rige tanto las relaciones en el seno de la compañía como aquellas que se mantienen con clientes, proveedores, accionistas y cualquier otro agente con el que AZOL-GAS se relacione. Como podéis comprobar, el Código es breve y sencillo, porque creemos que lo que no se puede explicar con claridad, ni se comprende ni se cumple.

Tenemos la seguridad de que contamos con el apoyo y el compromiso de todos y cada uno de quienes componen nuestra entidad, para guardar y hacer guardar este Código. Con ello, garantizaremos la transparencia de nuestras actividades y seguiremos construyendo un futuro sólido basado en la innovación y mejora continua, orientación a resultados, orientación al cliente, trabajo en equipo, integridad y honestidad, liderazgo y desarrollo de personas.

Índice

1. Introducción	4
1.1. Misión	5
1.2. Visión	5
1.3. Política	5
1.4. Valores	7
2. Ámbito de aplicación	8
3. Pautas de conducta	9
3.1. Derechos Fundamentales	9
3.2. Respeto a las personas	10
3.3. Igualdad de oportunidad y no discriminación	11
3.4. Seguridad y Salud	12
3.5. Protección y cuidado de la marca, imagen y reputación corporativa	13
3.6. Respeto por el Medioambiente	13
3.7. Consumo de alcohol y drogas	14
3.8. Orden y Limpieza en el trabajo	14
3.9. Blanqueo de capitales e irregularidades de pago	15
3.10. Soborno, Regalos y Atenciones	15
3.11. Utilización de los activos de Azol-Gas	16
3.12. Conflicto de intereses	16
3.13. Relaciones con los clientes	17
3.14. Relaciones con los proveedores	18
3.15. Relaciones con autoridades y funcionarios	19
3.16. Confidencialidad de la información y protección de datos personales	20
3.17. Protección de la propiedad intelectual e industrial	22
3.18. Cumplimiento de la norma	22
3.19. Vigencia	24
3.20. Preguntas frecuentes	24
4. Canal de Comunicación	26
5. Impreso de Reclamación de Código Ético y de Conducta	27

1. Introducción

El Código Ético y de Conducta de AZOL-GAS tiene como firme objetivo establecer las pautas, valores y principios por los que ha de regirse el comportamiento de las personas de la organización, en lo que respecta a las relaciones de la empresa con los partes interesadas, tanto en lo que se refiere a la actividad laboral de Azol-Gas con sus empleados, como a sus relaciones con clientes, proveedores y colaboradores externos, accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

Este Código Ético y de Conducta se basa en la definición de la Política, Misión, Visión, Valores y Principios definidos por la empresa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados.

Para ello, el Código:

- Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de AZOL-GAS, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la compañía de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.
- Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la compañía, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.
- Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, recogido en el ordenamiento jurídico de diversas jurisdicciones donde AZOL-GAS opera y previene y proscribela existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la compañía entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la compañía.

¿Cómo debemos actuar?

Nuestro comportamiento profesional, tanto por acción como por omisión, debe ajustarse al cumplimiento estricto del presente Código.

Debemos mantener una actitud colaboradora y responsable en la identificación de situaciones de real o potencial incumplimiento de los principios éticos y normas de conducta contenidas en este Código, y comunicarlas a las instancias encargadas de resolverlas.

1.1. Misión

La Misión de AZOL-GAS es la de satisfacer las necesidades de nuestros clientes, del accionariado, de la comunidad y todo el personal (o colaboradores), mediante la realización de una actividad industrial, a nivel mundial, que consiste en ofrecer un servicio global (diseño, cálculo, desarrollo, fabricación, asesoramiento, comercialización y servicio postventa).

AZOL-GAS desarrolla su actividad gracias a su actitud emprendedora, buscando la competitividad, flexibilidad y rentabilidad de sus acciones, a través de la Calidad, Colaboración e Integridad, atendiendo a la vez a su responsabilidad para con sus Trabajadores, Clientes, Proveedores y Entorno con el objeto de lograr la sostenibilidad que haga posible su continuidad en el futuro.

1.2. Visión

La Visión es:

- Ser la mejor alternativa al líder mundial, con una red de distribución mundial (siendo el 1º del 2º nivel)
- Ser referente como empresa innovadora en: Seguridad, Ahorros y Eficiencia.
- Ser referente como proveedor de soluciones a medida, Amplia gama de productos, Calidad adecuada y Precio competitivo.
- Ser líderes globales en Servicio con fiabilidad, calidad y dinamismo.
- Ser capaces de implicar y satisfacer a todos nuestros partes interesadas mediante las relaciones humanas y la gestión de la calidad, del medio ambiente y de la ética, con un desarrollo sostenible y rentable.

1.3. Política

AZOL-GAS, S.L. empresa dedicada al
“Diseño y Fabricación de resortes a gas Nitrógeno. Distribución de normalizados para troquelaría y neumática e hidráulica especial”

NITROCYL, S.A. empresa dedicada a la
“Distribución de normalizados para troquelaría y neumática e hidráulica especial”
define su política como marco de referencia para el establecimiento de sus objetivos.

Teniendo en cuenta las circunstancias cambiantes que afectan a un mercado cada vez más exigente, sin olvidar el respeto al medioambiente, la seguridad y salud de los trabajadores y el cumplimiento de la legislación vigente, tiene como objetivo prioritario

satisfacer las necesidades y expectativas de las partes interesadas, utilizando para ello una Gestión Integrada de los Sistemas con el compromiso de cumplir los requisitos del sistema y creando un entorno de mejora continua asegurando los recursos necesarios para cumplir dicho objetivo.

Por ello, Gerencia y el Consejo de Administración se compromete a:

- Apoyar la dirección estratégica de la Organización.
- Cumplir y mantener actualizado un Código Ético y de conducta así como los compromisos que se deriven del sistema de gestión de riesgos para la prevención de delitos.
- Cumplir y mantener actualizada toda la legislación en materia de producto, medioambiente y seguridad, así como los requisitos legales y reglamentarios en materia de prevención de delitos.
- Lograr la satisfacción de las partes interesadas con productos de calidad, atendiendo las necesidades y expectativas, trabajando en un marco ético y de mejora continua.
- Analizar procesos, técnicas y materias primas, eligiendo las que minimicen el impacto ambiental desde la perspectiva del Ciclo de Vida y tengan menos riesgos para los trabajadores, asegurando las necesidades y expectativas de las partes interesadas.
- Asegurar una mejora continua, informando y formando a lo trabajadores, con relaciones continuas con los clientes, potenciando el feed-back con nuestras partes interesadas.
- Promover y potenciar la participación del personal, para llevar a cabo proyectos de mejora continua.
- Crear un entorno flexible, que permita adaptarnos a cualquier cambio, sin que sufra ningún detrimento nuestro sistema de gestión.
- Establecer controles de datos, ya sea mediante indicadores o técnicas estadísticas que nos permitan analizar y gestionar el sistema.
- Asignar recursos suficiente para desarrollar las acciones previstas.
- Dar participación, a través de los delegados de prevención a los trabajadores en todos aquellos aspectos exigidos o no por la ley, que afecten a la seguridad y salud de los mismos.
- Desarrollar cauces de comunicación con nuestras partes interesadas que les permita participar de forma directa en nuestro entorno de mejora continua e instarles a la aplicación de medidas encaminadas a la protección del medioambiente de acuerdo con la filosofía de la empresa.

- Desarrollar cauces de comunicación con nuestras partes interesadas para la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las que se definen en nuestro Código Ético y de conducta y, en general, en el sistema de gestión para la prevención de delitos y la adopción de un sistema disciplinario para el incumplimiento de dichos requisitos y los requisitos del Compliance Penal.
- Identificar los riesgos y oportunidades de mejora, proponiendo medidas de prevención y asignar recursos para minimizarlos, eliminarlos, potenciar las acciones para abordar los mismos.
- Imponer la obligación de comunicar conductas sospechosas por los canales establecidos, garantizando que no se tomaran represalias hacia el denunciante.
- Otorgar autoridad e independencia al órgano de Compliance Penal.

La dirección pone a disposición de las partes interesadas, la difusión de esta política.

1.4. Valores

Los valores de Azol-Gas son los pilares sobre los que desarrollamos toda nuestra actividad. La Dirección y los empleados los interiorizan para trabajar bajo una cultura común.

Innovación y mejora continua

Proponer, crear y desarrollar ideas, enfoques, proyectos y procedimientos así como poner los medios para adaptarse a los mismos con objeto de optimizar los procesos y recursos disponibles para alcanzar los resultados esperados, ser competitivo y anticiparse a la demanda del cliente.

Orientación a resultados

Desarrollar funciones asignadas, emprendiendo acciones y mejorando los resultados esperados sin rehuir el esfuerzo ni el riesgo de acuerdo a las pautas generales establecidas y respetando normas procedentes de la empresa.

Orientación al cliente

Dirigir la actividad profesional hacia la satisfacción de las necesidades de los clientes internos y externos, actuales y potenciales a través de un conocimiento preciso de las mismas y con objeto de obtener un beneficio para Azol-Gas.

Trabajo en equipo

Colaborar e integrarse en la empresa, participando y estableciendo un clima de cooperación y comunicación que facilite la consecución de objetivos de la organización.

Integridad y honestidad

Desarrollar funciones asignadas y colaborar en la organización siendo consciente de la influencia que se deriva entre compañeros y colaboradores y teniendo como referente la cultura de Azol-Gas y los valores sociales.

Liderazgo, desarrollo de personas

Lograr que las personas alcancen sus objetivos individuales y comunes promoviendo un ambiente de compromiso, motivador y de desarrollo en el que se optimice el desempeño y se transmita la cultura empresarial.

En consecuencia, el contenido del presente Código Ético y de Conducta y sus procedimientos tienen carácter obligatorio para la totalidad de las personas de Azol-Gas. Asimismo, deberá servir de guía de comportamiento de clientes, proveedores, colaboradores externos, así como guía de la propia empresa respecto de éstos y de accionistas, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código Ético y de Conducta va dirigido al Consejo de Administración, miembros del Equipo Directivo y en general a todo el personal de AZOL-GAS, con independencia de la posición que ocupe o del lugar en el que desempeñen su trabajo. Por otra parte, AZOL-GAS, promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento coherentes con las que se definen en este Código Ético y de Conducta. La Dirección pondrá todos los medios a su alcance para difundir la Misión, Visión, Valores y Principios de la empresa y hacer cumplir las pautas recogidas en el presente Código.

Los criterios de conducta recogidos en el presente Código Ético y de Conducta no pretenden regular todos y cada uno de los comportamientos posibles, sino establecer unas pautas de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

El Código será notificado personalmente a todos sus Directivos y a cualquier persona que la represente, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en el Plan de acogida de la organización, del cual se entregará copia a todos los trabajadores.

Todos los empleados de AZOL-GAS, pueden consultar a su superior jerárquico, al responsable de Compliance o al Comité de Aplicación y seguimiento del Código Ético y de Conducta, cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen recogidas.

3. Pautas de conducta

El Código Ético y de Conducta determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- **3.1** Derechos Fundamentales
- **3.2** Respeto a las personas
- **3.3** Igualdad de oportunidades y no discriminación
- **3.4** Seguridad y salud
- **3.5** Protección y cuidado de la marca, de la imagen y de la reputación corporativa
- **3.6** Respeto al Medio Ambiente
- **3.7** Consumo de alcohol y drogas
- **3.8** Orden y limpieza en el lugar de trabajo
- **3.9** Blanqueo de capitales
- **3.10** Sobornos, regalos y atenciones
- **3.11** Utilización de los activos de Azol-Gas
- **3.12** Conflicto de intereses
- **3.13** Relaciones con clientes
- **3.14** Relaciones con proveedores y colaboradores
- **3.15** Relación con Autoridades y funcionarios
- **3.16** Confidencialidad de la información y protección de datos personales
- **3.17** Protección de la propiedad intelectual e industrial
- **3.18** Cumplimiento de la norma
- **3.19** Vigencia
- **3.20** Preguntas frecuentes

3.1. Derechos Fundamentales

Todas las personas que pertenecen a AZOL-GAS, se comprometen a respetar en todas sus actividades los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas reconocidos por los acuerdos nacionales e internacionales, estableciendo la obligación de desempeñar todas sus actividades con pleno respeto a la dignidad humana.

AZOL-GAS, cumple la legislación vigente en materia de contratación. Además, respeta la libertad de asociación y reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva así como la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Todos los empleados de AZOL-GAS, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan. Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley,

ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad o que pueda perjudicar la reputación de la empresa. Ante cualquier situación de duda u observación de casos de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos o valores éticos, los empleados deberán informar a la organización a través de su superior jerárquico o del comité de aplicación y seguimiento del Código Ético y de Conducta.

Asimismo, exigirá a proveedores y empresas externas con las que mantenga relaciones comerciales, que respeten estos principios, y establecerá este requisito como un criterio más para su selección y para el mantenimiento de las relaciones comerciales.

¿Cómo debemos actuar?

Desarrollamos nuestra actividad con pleno respeto a los derechos fundamentales de las personas y las libertades públicas, cumpliendo estrictamente con la Ley.

Evitamos conductas que afecte de manera negativa a la reputación o intereses de la empresa.

3.2. Respeto a las personas

AZOL-GAS rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Los empleados de la empresa deben tratarse con respeto propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro. Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados.

De la misma forma, las relaciones entre los empleados y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. AZOL-GAS considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal.

En virtud del presente Código Ético y de Conducta, la Dirección se compromete a investigar todas las denuncias sobre acoso, para lo cual se establece un procedimiento para la resolución de los citados conflictos. Este procedimiento garantiza la objetividad, el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los temas tratados y de las personas que intervienen.

Todas las personas tienen derecho a invocar estos procedimientos con garantías de no ser objeto de intimidación, trato injusto, discriminatorio o desfavorable. Dicha protección se extenderá a todas las personas que intervengan en los mismos. Asimismo, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y a su derecho al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias.

¿Cómo debemos actuar?

Como empleados de AZOL-GAS debemos saber que el respeto es la base de todas las actuaciones que realicemos en la organización, y eso es exigible siempre, en cualquier circunstancia y actividad.

Somos responsables de que nuestras relaciones profesionales se basen en el respeto a la dignidad de los demás, la colaboración, la equidad y la comunicación, para que haya un buen ambiente profesional.

3.3. Igualdad de oportunidad y no discriminación

Es un principio básico para AZOL-GAS que se cumpla el principio de igualdad de trato y oportunidades en el trabajo a todos los efectos y en todos sus ámbitos. Estamos comprometidos en la lucha contra la discriminación en cualquiera de sus formas, directa o indirecta, no admitiéndose por tanto discriminaciones por razón de sexo, estado civil, edad dentro de los límites marcados por el ordenamiento jurídico, raza, condición social, ideas religiosas o políticas, afiliación o no a un sindicato, etc.

La empresa está comprometida con el desarrollo profesional y personal de sus empleados, garantizando la igualdad de oportunidades, a través de sus políticas de actuación.

La selección y promoción de los empleados está fundada en el desempeño de las funciones profesionales y en los criterios de mérito y capacidad definidos por la empresa para cada uno de los puestos de trabajo.

Estos principios de contratación justa se aplicarán a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la Compañía.

AZOL-GAS promoverá que todos los empleados participen de manera activa en los planes de formación diseñados para cada nivel profesional, con el fin de promover el progreso profesional de sus empleados. Las personas que ejerzan los cargos de dirección o mando deben, igualmente, facilitar el desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que propicie su crecimiento profesional y técnico en la compañía.

En orden a desarrollar el compromiso de responsabilidad social asumido por la empresa para mejorar la calidad de vida de los empleados y de sus familias, los Sujetos del Código promoverán un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a las personas de sus equipos a conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

¿Cómo debemos actuar?

Proporcionamos las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación.

Nos guiaremos con objetividad en las actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad, promoviendo la igualdad de oportunidades.

3.4. Seguridad y Salud

AZOL-GAS manifiesta su interés por la prevención de incidentes de trabajo y enfermedades profesionales, así como por la mejora de las condiciones de Seguridad y Salud en el trabajo.

Todos los trabajadores que desarrollen su actividad laboral para la empresa están obligados a cumplir las normas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas en cada centro y puesto de trabajo y deberán colaborar activamente en la integración de la Prevención en todas las actividades desarrolladas en la organización de acuerdo con las funciones y responsabilidades que tengan asignadas en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

Igualmente, todo el personal deberá fomentar el incremento de la Cultura Preventiva en la organización, promoviendo el cumplimiento de las buenas prácticas de seguridad y salud y comunicando cualquier irregularidad o situación que pueda suponer un riesgo, tanto para los trabajadores como para las instalaciones.

Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos promoviendo el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

¿Cómo debemos actuar?

Respetando las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral.

Utilizando los recursos establecidos por la organización y asegurando que los miembros de nuestros equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

3.5. Protección y cuidado de la marca, imagen y reputación corporativa

AZOL-GAS considera que uno de los elementos básicos que contribuyen a su imagen y reputación corporativa es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en el entorno de desarrollo de su actividad. Todos los empleados en el ejercicio de su actividad deben considerar los intereses de las comunidades locales.

AZOL-GAS considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de su accionista, clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la empresa en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de empresas contratistas y colaboradoras.

AZOL-GAS no interfiere ni participa en los procesos políticos de aquellas regiones en donde desarrolla sus actividades.

¿Cómo debemos actuar?

Tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestras acciones y decisiones se orientan a los mejores intereses para la empresa y sus clientes y no están motivadas por consideraciones o intereses personales o de terceros.

3.6. Respeto por el Medio Ambiente

AZOL-GAS asume el compromiso de procurar el mayor respeto al Medio Ambiente en el desarrollo de sus actividades así como de minimizar los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar. Consecuentemente la empresa está certificada en la "ISO 14001 - Sistemas de gestión ambiental" sobre estas áreas con procedimientos que deben respetar y cumplir para su conservación.

Todos los empleados deberán comprometerse activa y responsablemente en la conservación del Medio Ambiente, para lo cual cumplirán las exigencias legales y los procedimientos estipulados para cada puesto de trabajo; se comprometerán con los programas medioambientales puestos en marcha en la empresa y actuarán con la máxima diligencia en la subsanación de cualquier error que dañe el Medio Ambiente.

Asimismo los empleados deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, los empleados transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

¿Cómo debemos actuar?

Nos comprometemos activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales y siguiendo los procedimientos establecidos para reducir el impacto medioambiental de nuestras actividades.

3.7. Consumo de alcohol y drogas

AZOL-GAS prohíbe expresamente la posesión, consumo o comercio de drogas y bebidas alcohólicas, así como trabajar bajo sus efectos.

Todo ello al objeto de evitar la puesta en peligro de sí mismo, de sus compañeros, así como de otras personas, o de los bienes y equipos de la empresa

¿Cómo debemos actuar?

Se prohíbe el consumo de alcohol y drogas, así como el desempeño de las tareas asignadas bajo el efecto de dichas sustancias.

3.8. Orden y Limpieza en el trabajo

Al trabajar en entornos compartidos, el respeto hacia los compañeros es esencial por lo que se solicita el mantener los puestos de trabajo en orden y limpios, utilizando de forma higiénica y adecuada los servicios y las zonas comunes. Asimismo, las instalaciones y fábricas deben responder a los mismos criterios de limpieza, colaborando cada empleado en el reciclaje de los materiales según los procedimientos.

¿Cómo debemos actuar?

Nos responsabilizamos de mantener en todo momento el puesto de trabajo en condiciones óptimas de orden y limpieza.

3.9. Blanqueo de capitales e irregularidades de pago

AZOL-GAS cuenta con procedimientos y medidas adecuadas para prevenir que, en el desarrollo de sus actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

La empresa realiza controles específicos sobre todas las transacciones de naturaleza económica, tanto cobros como pagos y, especialmente sobre aquellas que por su naturaleza o cuantía puedan ser consideradas inusuales evitando o controlando especialmente aquellas que se realicen en efectivo, con cheques al portador o con destino a cuentas bancarias situadas en paraísos fiscales.

Los empleados prestarán especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o empresas con las que la organización mantiene relaciones, debiendo informar inmediatamente a la empresa de cualquier pago sobre el que se plantee duda. Igualmente se prestará especial atención a los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

En ningún caso se prestará colaboración para la realización de actividades que pudiesen servir de cobertura a actividades terroristas o delictivas.

¿Cómo debemos actuar?

Si tenemos algún tipo de vinculación, pertenecemos o colaboramos con algún partido político o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de la empresa, debemos hacerlo de manera que quede claro el carácter personal de las mismas y se evite cualquier involucración de la organización.

3.10. Soborno, Regalos y Atenciones

No se permitirán prácticas de ofrecimiento o aceptación de sobornos, o situaciones que provoquen, como consecuencia de la realización de las funciones laborales, un provecho o enriquecimiento personal, dinerario o no, de alguna persona de la empresa, o de favorecimiento para que dicho provecho o enriquecimiento se produzca en otras personas, sean o no familiares. Queda prohibido el ofrecimiento o aceptación de regalos que resulten desproporcionados o alejados de los usos y costumbres, tanto en nuestra empresa como en el entorno.

En caso de recibirse algún regalo deberá ponerse en conocimiento de su superior jerárquico, quien decidirá sobre la aceptación o no del regalo y comunicará, en todo caso, al Comité Ético dicha decisión.

Las aportaciones o los regalos que se dirijan al apoyo de una sociedad de beneficencia, fundación o un evento social de la comunidad están exentos de estos límites aunque todos los proyectos sociales en los que la empresa participe tendrán que ser coherentes con la forma de actuar y la Política de la organización.

¿Cómo debemos actuar?

Debemos abstenernos de aceptar u ofrecer regalos, invitaciones, atenciones y en general, cualquier tipo de compensación que pueda comprometer la objetividad propia o ajena o influir en el proceso de toma de decisiones en el que intervengamos.

3.11.Utilización de los activos de Azol-Gas

Es deseo de la Dirección de AZOL-GAS que su equipo humano haga un uso adecuado de los medios puestos a su disposición por parte de la empresa, por lo que la empresa no permitirá el uso indebido de sus medios informáticos para fines distintos a los del trabajo, así como el acceso a la red pública de Internet a través de los mencionados medios de la empresa para entrar en páginas web (www), grupos de noticias (Newsgroups) y otras fuentes de información FTP, etc., que ninguna relación guarden con la actividad de la organización o con el desempeño de las funciones del puesto de trabajo, entendiéndose por tales con carácter enunciativo: el acceso a lugares de debate en tiempo real (Chat/ IRC), a lugares que permitan la bajada de información (Download), así como aquellos de contenido sexual o de juegos y entretenimientos.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de AZOL-GAS, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la compañía, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

¿Cómo debemos actuar?

Debemos abstenernos de utilizar la imagen, nombre o marcas de la empresa para abrir cuentas de internet o darse de alta en foros y redes. La creación, pertenencia, participación o colaboración en redes sociales, foros o blogs y las opiniones o manifestaciones que realicemos en los mismos, se harán de forma que quede clara nuestra identidad personal.

3.12.Conflicto de intereses

Se consideran conflictos de interés todas aquellas circunstancias donde los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, interfieren en el cumplimiento responsable y ético de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa, sus clientes o sus proveedores.

La relación de AZOL-GAS con sus empleados debe basarse en la lealtad y la confianza, motivo por el cual deben evitarse toda situación en la que los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, a través de familiares o amigos, puedan entrar en conflicto con los de la empresa.

AZOL-GAS, entiende y respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras y empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal y no supongan colisión ni interferencia con las responsabilidades, obligaciones y debida dedicación a su desempeño laboral.

Las situaciones en que uno de nuestros empleados se convierta, por su participación directa o indirecta, en cliente o proveedor de AZOL-GAS, deberán ser comunicadas al Comité Ético. En cualquier caso, en caso de duda en lo regulado en este apartado es conveniente plantear una consulta por escrito a dicho Comité.

¿Cómo debemos actuar?

Debemos evitar, identificar e informar situaciones de conflicto de interés tanto potenciales como reales, sin anteponer en ningún caso los intereses personales a los de los clientes o proveedores o a los intereses de AZOL-GAS y sus accionistas, incluidas las derivadas de relaciones de parentesco u otras afines.

3.13.Relaciones con los clientes

La empresa promueve el compromiso de calidad en la relación con sus clientes, de forma que establecerá las medidas necesarias para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados al servicio de los clientes.

Todos los empleados deberán actuar de forma íntegra con los clientes de la empresa teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en el desarrollo de unas relaciones basadas en la confianza y el respeto mutuo.

En este sentido, todos los clientes serán tratados de una forma respetuosa, justa, honesta y acorde con los principios y valores fundamentales de la empresa.

La relación con los clientes ha de basarse en la eficacia, profesionalidad, mentalidad de servicio y colaboración, buscando satisfacer sus necesidades, aportándoles soluciones competitivas y de calidad.

¿Cómo debemos actuar?

El cliente es nuestra razón de ser; por tanto, seremos amables y cercanos.

Debemos ofrecer a los clientes aquellos productos o servicios que se adecúen a sus características y necesidades.

3.14. Relaciones con los proveedores

AZOL-GAS promoverá el establecimiento de relaciones estables con sus proveedores y empresas colaboradoras basadas en la confianza, en la exigencia de la máxima calidad, la transparencia, la búsqueda de la mejora continua y el beneficio mutuo, impulsando actividades de innovación y desarrollo.

Para ello las relaciones con los proveedores deberán ajustarse a un marco de colaboración mutua que facilite la consecución de objetivos por ambas partes, por lo que el tratamiento ha de ser de igual a igual y siempre dentro del marco legal.

AZOL-GAS velará para que las empresas suministradoras de productos/servicios, desarrollen su actividad en el marco de una probada Responsabilidad Social Empresarial y Ética Empresarial. Los acuerdos establecidos entre la empresa y sus proveedores o colaboradores externos incluirán cláusulas en relación con el cumplimiento de determinados estándares éticos, sociales y medioambientales. Estando comprometido con el respeto de los Derechos Humanos, el no uso de trabajos forzados ni coacción, la erradicación del trabajo infantil, el respeto del Medio Ambiente y la erradicación de la discriminación en el ámbito laboral.

La selección de proveedores deberá realizarse conforme al Proceso de Compra de la empresa vigente en cada momento, garantizándose la transparencia, igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos.

Todos los empleados que participen en la contratación de servicios o compra de bienes tienen la obligación de actuar con total independencia, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste y evitando la colisión de sus intereses personales con los de la empresa.

No se permitirán prácticas de compra que no estén recogidas en el Proceso de Compra, o situaciones que provoquen un provecho o enriquecimiento de alguna persona de la empresa, del propio proveedor o de terceros. Asimismo está prohibido ofrecer, dar, solicitar o recibir cualquier tipo de cobro o pago fuera de contrato o pedido.

¿Cómo debemos actuar?

Debemos asegurarnos de que todas las relaciones se llevan a cabo de una manera equitativa y conforme a las reglas establecidas internamente.

Si intervenimos en la selección y/o decisión sobre la contratación de suministros o servicios, o la negociación de las tarifas u otras condiciones, evitaremos cualquier clase de interferencia que pueda afectar a la transparencia y objetividad del proceso.

En los procesos de homologación, selección y contratación de proveedores para la adquisición de bienes y servicios, nos aseguraremos de la concurrencia y la diversificación de ofertas.

3.15. Relaciones con autoridades y funcionarios

Los empleados de AZOL-GAS se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en aquellos países en los que desarrolla sus actividades, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno. Aquellos empleados que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por la compañía.

Como regla general, ningún empleado de AZOL-GAS podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o de cualesquiera autoridades o funcionarios.

Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de la compañía. Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la empresa. En caso de duda, se deberá consultar con el Comité Ético.

En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la compañía.

Los empleados de AZOL-GAS se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para AZOL-GAS y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgados.

En aquellos países en los que existan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, los empleados cumplirán escrupulosamente la normativa en vigor y presentarán la información requerida sobre sus actividades a las autoridades que así lo soliciten.

¿Cómo debemos actuar?

Mantendremos una actitud de respeto y colaboración con los representantes de las autoridades en el marco de sus competencias.

Como regla general, no ofrecemos, solicitamos o aceptamos nada a cambio de un trato favorable por parte de cualquier autoridad o funcionario.

3.16. Confidencialidad de la información y protección de datos personales

El personal de AZOL-GAS tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional. Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la compañía o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o documentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

El personal de AZOL-GAS se compromete a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia, de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la compañía. Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida.

Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de la empresa, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad en AZOL-GAS y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la compañía que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la sociedad.

El personal deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. Los empleados deberán cumplir estrictamente las normas, internas y externas, establecidas para velar por el buen tratamiento de la información y de los datos aportados a la compañía por terceros.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, empleados, contratistas o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal de AZOL-GAS obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento. Asimismo, el personal de AZOL-GAS debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los mismos.

Los empleados comunicarán al departamento o área correspondiente cualquier incidencia que detecten relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

¿Cómo debemos actuar?

La utilización de la información será exclusivamente para el desempeño de nuestra actividad profesional, y no podremos facilitarla más que a aquellos profesionales de la empresa, que necesiten conocerla para la misma finalidad y sometidos al mismo deber de secreto profesional.

Las informaciones relativas a datos personales, domicilios, productos, contabilidad, fiscalidad, negocios y en general, cualquier otra información que los clientes o proveedores cedan a la empresa, así como la relativa a retribuciones, circunstancias personales y familiares, aptitudes profesionales, informes de rendimiento, reconocimientos médicos de los profesionales, deberá ser tratada de modo reservado, para asegurar su confidencialidad con arreglo a las leyes y normas de desarrollo que regulan estos aspectos.

La información nunca deberá ser utilizada en beneficio propio o de un tercero.

Esta obligación de confidencialidad persiste, incluso, una vez terminada la relación con AZOL-GAS.

3.17. Protección de la propiedad intelectual e industrial

AZOL-GAS, fomenta la creatividad entre las personas de la organización, y considera esencial la apertura a nuevas formas de hacer las cosas, pues los conocimientos y la experiencia adquirida en relación con los sistemas, productos y procesos productivos novedosos han sido y serán una ventaja competitiva de la empresa en su sector. Consecuentemente la empresa entiende necesario proteger los derechos que puedan recaer sobre las invenciones patentables susceptibles de aplicación industrial, de los signos distintivos, tales como marcas, nombres comerciales o procesos.

AZOL-GAS, está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, de extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

AZOL-GAS, responde de la originalidad de sus propios diseños y se asegurará de que sus proveedores garanticen la originalidad de los diseños que ponen a disposición de la compañía. El personal tiene expresamente prohibida la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual o industrial de terceros sin la constancia de que la compañía dispone de los correspondientes derechos y/o licencias.

El personal de AZOL-GAS, adoptará las medidas necesarias para proteger la propiedad intelectual e industrial procurando que los procesos y las decisiones en este ámbito sean trazables, en el sentido de estar documentadas y ser justificables y comprobables, en especial mediante los títulos de las propias obras, creaciones o signos distintivos y la aplicación de las cláusulas contractuales que garanticen la originalidad y utilización pacífica de los de terceros.

La propiedad intelectual e industrial fruto del trabajo de los empleados durante su permanencia en la compañía, y que tenga relación con los negocios presentes y futuros de AZOL-GAS, será propiedad de la compañía. Sólo se usarán en marketing y publicidad aquellas marcas, imágenes y textos debidamente autorizados por la organización.

¿Cómo debemos actuar?

Debemos respetar la propiedad intelectual de AZOL-GAS y de terceros. En relación con los manuales, cursos, programas y sistemas informáticos y, en general, las obras, trabajos y proyectos creados o adquiridos por los mismos.

3.18. Cumplimiento de la norma

El presente Código Ético y de Conducta establece los principios y compromisos de ética empresarial que AZOL-GAS y sus personas deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades.

El contenido del presente Código Ético y de Conducta será comunicado a todos los empleados a través del Plan de acogida de la organización y se mantendrá puntualmente actualizado en la web y en el panel informativo. Todas aquellas personas que se incorporen a AZOL-GAS, deberán aceptar expresamente los principios éticos contenidos en el presente Código.

Para velar por el cumplimiento del presente Código, resolver incidencias o dudas sobre su interpretación y adoptar las medidas adecuadas para su mejor cumplimiento, se ha creado el Comité de aplicación y seguimiento del Código Ético y de Conducta. Dicho comité tiene como misión el promover la difusión y aplicación de los principios éticos, en todas las actividades que realice la empresa. Estará compuesto por la Gerencia, Responsable de Compliance y Representante de los Trabajadores.

Si se detecta un comportamiento en el que se está implicado o no y siempre que crea que puede suponer un incumplimiento del Código Ético y de Conducta se debe realizar la consulta o informar inmediatamente.

Los canales de consulta e información sobre todo lo relacionado con este Código Ético y de Conducta son:

- Verbalmente o bien enviando un mail a cualquiera de los miembros del Comité Ético. Se cumplimentará, en su caso, el impreso "Impreso Reclamación Código Ético y de Conducta". **(Punto 5)**
- Acceso al Código Ético y de Conducta y al canal de denuncias a proveedores y terceros a través de la página web.

El incumplimiento de los principios establecidos en este Código se analizará de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes. Cualquier duda que pudiera surgir en la interpretación y/o aplicación del presente Código deberá ser puesta en conocimiento de cualquiera de los miembros del Comité Ético.

Nadie, con independencia de su nivel jerárquico, podrá solicitar a un empleado el incumplimiento del Código Ético y de Conducta de la empresa. De la misma forma, ningún empleado podrá amparar dicho incumplimiento en la existencia de la orden de un superior o en el desconocimiento del Código Ético y de Conducta.

Todos los empleados tienen la obligación de informar al Comité Ético, de cualquier incumplimiento o conducta impropia que observasen en el cumplimiento de sus actividades.

La empresa garantiza que la presentación de buena fe de cualquier tipo de denuncia de dichas conductas a través de los canales establecidos a estos efectos, no supondrá represalia alguna para el denunciante. Asimismo, todas las personas tienen derecho a su presunción de inocencia y al honor y a su imagen, por lo que no se tolerarán falsas denuncias destinadas a causar un daño a otra persona.

La vulneración o incumplimiento de este Código que constituya una falta de carácter laboral, se sancionará con arreglo a la normativa vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido concurrir.

¿Cómo debemos actuar?

Somos responsables de nuestras actuaciones y debemos responder por todos los incumplimientos de este Código y de la legislación vigente.

Debemos rechazar cualquier conducta, práctica o forma de corrupción y se prohíbe de forma expresa toda actuación de esa naturaleza.

Debemos cumplir con las políticas, procedimientos y controles que la organización pone a nuestra disposición para asegurar y cumplir los requisitos internacionales y buenas prácticas.

3.19. Vigencia

El presente Código ha sido aprobado por el Consejo de Administración de AZOL-GAS.

El Código Ético y de Conducta entra en vigor en el día de su publicación y difusión interna a todos sus empleados y estará vigente en tanto en cuanto no se comunique su modificación o derogación.

El presente Código se revisará y actualizará anualmente a propuesta del Comité Ético.

3.20. Preguntas frecuentes

¿Dónde puedo conseguir el Código Ético y de Conducta de AZOL-GAS?

Puede encontrarlo en [K: común-calidad-manual-Adaptación 2015-Compliance-Código ético-Norma Código Ético y de Conducta](#).

Si no tiene acceso a Internet, también puede obtener una copia solicitándolo al departamento de Recursos Humanos.

¿Cómo sé qué estándares se aplican al lugar de trabajo?

AZOL-GAS, cumple con todas las leyes y reglamentaciones de todos los lugares donde operamos. Además, pueden existir políticas y procedimientos específicos de la organización que abordan ese tema. Comience con el Código Ético y de Conducta, pero no olvide consultar a su Responsable o miembros del Comité Ético, si no encuentra la respuesta que busca.

¿A quiénes está destinado el Código Ético y de Conducta?

Todos los empleados de AZOL-GAS, de todos los niveles deben adherirse al Código Ético y de Conducta. No hay ninguna excepción.

¿Qué sucede si accidentalmente infrinjo la política de la compañía?

Todos los empleados de AZOL-GAS, tienen la responsabilidad de garantizar que sus acciones se encuadren con el Código Ético y de Conducta. Es por ese motivo que le solicitamos que revise el Código Ético y de Conducta cada año y que realice cualquier formación obligatoria que se le asigne. También se espera que usted dirija cualquier pregunta o inquietud a su Responsable o miembros del Comité Ético. Si sus acciones se contraponen a las conductas descritas en el Código u otras políticas de la organización, manifestar que usted tenía buenas intenciones o que no sabía que sus acciones eran inapropiadas puede no protegerlo de la toma de medidas disciplinarias o de consecuencias legales.

Mi gerente me indicó que hiciera algo que considero que podría ir en contra de la ley. ¿Qué debo hacer?

Debe hablar con su gerente para corroborar que entiende la indicación. Si, después de esa conversación, sigue teniendo preocupación, debe comunicarse con el resto del Comité Ético para informar sus inquietudes:

Recuerde que nunca es aceptable infringir la ley, más allá de quién le indique hacer algo. Jamás ponga en riesgo su trabajo ni el prestigio de la compañía por hacer algo ilegal o poco ético.

¿Dónde puedo recurrir para recibir información en materia de cumplimiento y resolver mis dudas relacionadas con la ética?

Comuníquese con Recursos Humanos.

¿El Código Ético y de Conducta es confidencial?

No, el Código Ético y de Conducta es público estando disponible para quien lo solicite

¿Pretendemos que nuestros proveedores respeten el Código Ético y de Conducta de AZOL-GAS?

Esperamos que nuestros proveedores demuestren los mismos altos estándares éticos que adoptamos en el seno de la organización.

¿Qué hacer con los regalos recibidos de las partes interesadas?

Sólo se aceptarán los regalos que sean proporcionales. Estos se aceptarán, se comunicará a RRHH y se rifarán entre todo el personal.

¿Qué hacer cuando falte un compañero y necesite información registrada en el equipo informático?

Se ha realizado un protocolo informático, en el que se detalla como actuar para evitar utilizar contraseñas ajenas.

4. Canal de Comunicación

Azol-Gas ha establecido un canal confidencial para facilitar la comunicación y recogida de información sobre actos que puedan ser presuntamente constitutivos de delitos (Impreso de Reclamación). Este impreso de reclamación se deberá entregar a cualquier miembro del comité ético

Cualquier sugerencia o duda relacionada con el código ético, puede realizarse mediante el buzón de sugerencias, verbalmente o por mail a cualquier miembro del comité ético.

5. Impreso de Reclamación de Código Ético y de Conducta

1. Datos denunciante	
Nombre y Apellido	
Departamento - puesto de trabajo	
Fecha	

2. Descripción de los hechos relevantes	
Qué ha ocurrido	
Cómo ha ocurrido	
Dónde ha sucedido	
Durante cuánto tiempo ha sucedido	
Continúa existiendo en la actualidad	
Quién puede estar involucrado (Departamento, puesto trabajo y personas)	

3. Conocimiento de los hechos	
Cómo se ha enterado	
Si hay otras personas que conocen lo sucedido	
Documentos que prueban el hecho. (ANEXAR)	

4. Aceptación de la denuncia (A rellenar por el receptor)		
Fecha		
Si <input type="checkbox"/>	No <input type="checkbox"/>	Si "No", indicar el motivo



Landalucía 7, P.I. Júndiz
01015 Vitoria-Gasteiz
Tel.: +34 945 290 010
Fax: +34 945 290 381

azolgas@azolgas.com
www.azolgas.com