


CÓDIGO ÉTICO

trescom

¿Qué y para qué?

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de **Trescom** y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades. A tal efecto, se definen los valores, principios y pautas de actuación que deben regir las relaciones de **Trescom** con sus empleados y su comportamiento, así como las relaciones con clientes y proveedores.

Los valores, principios y pautas de actuación establecidos en este código son de aplicación y deberán ser cumplidos por todos los miembros de **Trescom**, independientemente de su nivel funcional o de responsabilidad.

Valores

En **Trescom** nos comprometemos a actuar de conformidad con aquellos valores que determinan nuestra forma de relacionarnos tanto interna como externamente, es decir, con **honestidad, sencillez, dinamismo, cercanía y creatividad**, y también de acuerdo con los valores que establecen la forma en que pretendemos que se nos perciba en el exterior, o sea, como personas de **confianza**, con capacidad de **innovación** y sentido de la **responsabilidad** hacia las necesidades de nuestros clientes y de la sociedad.

Principios de actuación

Con respeto a los clientes

En **Trescom** basamos nuestro éxito en la satisfacción de nuestros clientes. El compromiso con la calidad e innovación al servicio de los clientes rigen nuestras propuestas de servicio y la atención diaria que les dedicamos. Pero, además, prestamos una atención personalizada con el objetivo de establecer relaciones de confianza que perduren en el tiempo. Por ello, debemos estar siempre atentos a sus necesidades y expectativas, evaluando y mejorando continuamente nuestros servicios y los medios empleados.

En definitiva, el objetivo de todos los miembros de **Trescom** debe ser no solo la excelencia profesional, sino, también de forma especial, la satisfacción de los clientes en lo que a la valoración y percepción de nuestros servicios profesionales se refiere.

Con respeto a sus empleados

En **Trescom** se confía en la lealtad, la integridad, la motivación, las competencias y el sentido de la iniciativa y de responsabilidad de sus empleados.

Existe el compromiso de proporcionar a los empleados un entorno de trabajo saludable y seguro, a favorecer el desarrollo de sus habilidades profesionales y responsabilidades individuales. Asimismo, promueve el intercambio de conocimientos, el espíritu de colaboración y la capacidad de innovación.

En **Trescom** se fomenta el trabajo en equipo. No se tolera ninguna forma de discriminación, en particular en la contratación o en la promoción profesional.

Todos los empleados deben demostrar integridad, respeto, imparcialidad, profesionalidad y un sentido de responsabilidad personal en el desarrollo de las funciones y tareas que le son encomendadas. Toda persona que trabaje para el **Trescom**, independientemente de su nivel de responsabilidad, debe aspirar a la excelencia y a la mejora continua. Todos contribuimos a crear y mantener un ambiente de confianza y calidad así como a favorecer la mejora, la iniciativa y el espíritu de equipo. Las relaciones de los empleados entre sí deben actuar conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, no estando permitida ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

Con respeto a sus proveedores

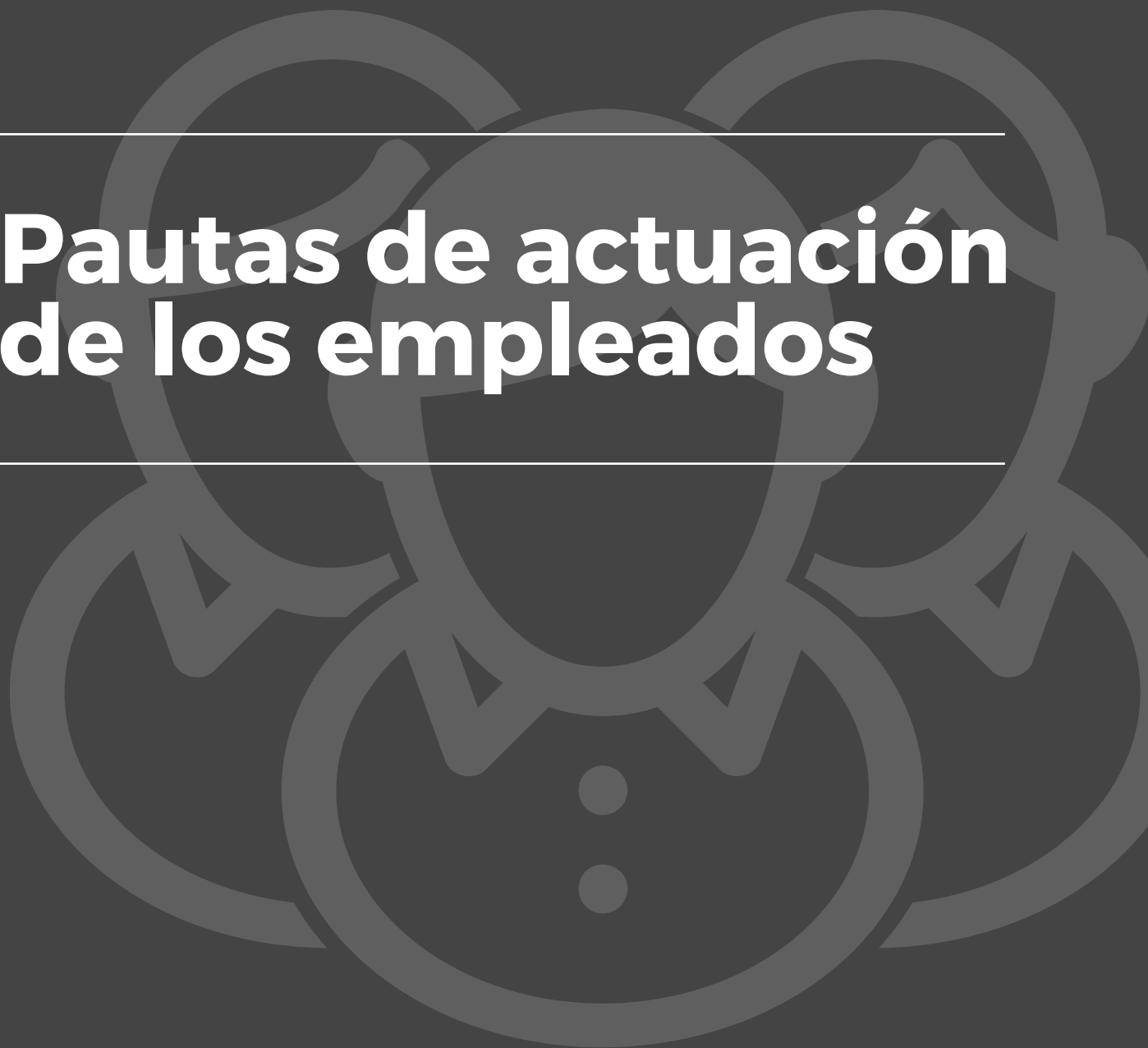
Trescom establece relaciones de confianza y lealtad con sus proveedores con el objetivo de asegurar el mejor servicio y nivel de prestaciones posible a sus propios clientes.

Los empleados de **Trescom** en sus relaciones con proveedores deben mantener una actitud leal hacia **Trescom**, buscando siempre lo mejor para el cliente y para la compañía.

Con respeto a sus competidores

Trescom compite en el mercado de manera leal y no admite en ningún caso conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.

Pautas de actuación de los empleados



Sobre aceptación de regalos

Los regalos se definen como cualquier beneficio intercambiado entre los empleados de **Trescom** y personas u organizaciones externas a **Trescom**, incluyendo dinero en efectivo, descuentos, bienes, actividades de ocio o regalos “en especie”.

Se prohíbe solicitar regalos o ventajas y aceptar nada que tenga un valor económico significativo.

Se pueden aceptar y dar regalos “modestos”; **Trescom** define como “modesto” cualquier regalo de un importe máximo de 200 euros. No obstante, el empleado que reciba un regalo de ese valor, tendrá que ponerlo en conocimiento de su responsable.

Los empleados de **Trescom** deberán rechazar amablemente los regalos que sobrepasen el límite máximo. Cuando sea imposible hacerlo, deberá comunicárselo a su responsable, explicándole las circunstancias en las que recibió dichos regalos, y se procederá a su donación a una organización caritativa. Recíprocamente, **Trescom** no debería ofrecer regalos que excedan el importe máximo. Si en una ocasión excepcional ofreciera un regalo o regalos que sobrepasaran dicho importe máximo, el superior responsable debería ser informado.

Sobre hospitabilidad corporativa

Cualquier actividad de ocio que supere el importe máximo de **Trescom** de 200 euros deberá siempre responder a un objetivo empresarial justificado y deberá ser trasladado al responsable de la persona afectada para su conocimiento y aprobación.

Sobre pagos indebidos

Los empleados de **Trescom** no deben ofrecer ni realizar sobornos ni influir a otros para que así lo hagan. Tampoco deben aceptar sobornos de nadie.

Por soborno se entiende cualquier dádiva o acción cuyo objetivo sea (o pueda interpretarse como) influir en alguien para que **Trescom** obtenga ventajas indebidas en el desarrollo de su negocio.

De la misma forma debe entenderse el soborno en sentido inverso, es decir, el que pudiera padecer un empleado de **Trescom** para proporcionar ventajas indebidas a personas o entidades que se relacionen con la compañía.

Los sobornos pueden consistir en dinero u otras ventajas (como por ejemplo afiliaciones a clubes, becas para los hijos o viajes).

Cualquier pago considerado como indebido para un empleado de **Trescom** también lo será si se realiza a través de un asesor, agente u otro intermediario contratado por **Trescom**.

Sobre la manipulación de información confidencial

Durante la realización de su actividad laboral, los empleados de **Trescom** podrían en cualquier momento obtener información “confidencial” propiedad de **Trescom** o de sus clientes. La información “no pública” incluye cualquier información personal o confidencial proporcionada por clientes, proveedores y empleados. Asimismo, incluye, sin carácter limitativo, la información sobre el desarrollo de productos y la estrategia de marketing, los precios de venta y los resultados financieros no divulgados, los cambios que se produzcan en el accionariado o en la dirección de las compañías clientes y cualquier otra información que los clientes identifiquen como confidencial.

Los empleados de **Trescom** no deben divulgar ningún tipo de información confidencial ni utilizarla para ningún propósito ajeno a los relacionados con su actividad en **Trescom**.

Sobre las relaciones con sus competidores

La búsqueda de información comercial o de mercado por parte de los empleados de **Trescom** se desarrollará siempre sin infringir las normas que pudieran protegerla. Los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de manera impropia o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios. Los empleados de **Trescom** no difundirán información maliciosa o falsa sobre sus competidores.

Conflictos de interés

Los empleados de **Trescom** deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la compañía. No podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

Canal de Denuncias

Canal de Denuncias

Aquellos empleados que pudieran identificar comportamientos que supusieran un incumplimiento del código de conducta, debería hacérselo saber a la Directora General a través de un mensaje electrónico. Ésta valorará la verosimilitud de los hechos denunciados y podrá decidir convocar al Comité de Ética para la adopción de las medidas disciplinarias que se crean oportunas.



Comité de Ética

Comité de Ética

El Comité de Ética estará integrado por los socios de **Trescom** y por dos empleados, el de mayor y el de menor edad. Todos sus integrantes tienen deber de secreto tanto en relación de los hechos y circunstancias de la denuncia, como de las deliberaciones del Comité.

El Comité establecerá los medios y procedimiento adecuado para la investigación de las denuncias y la confrontación de los hechos con el denunciado.

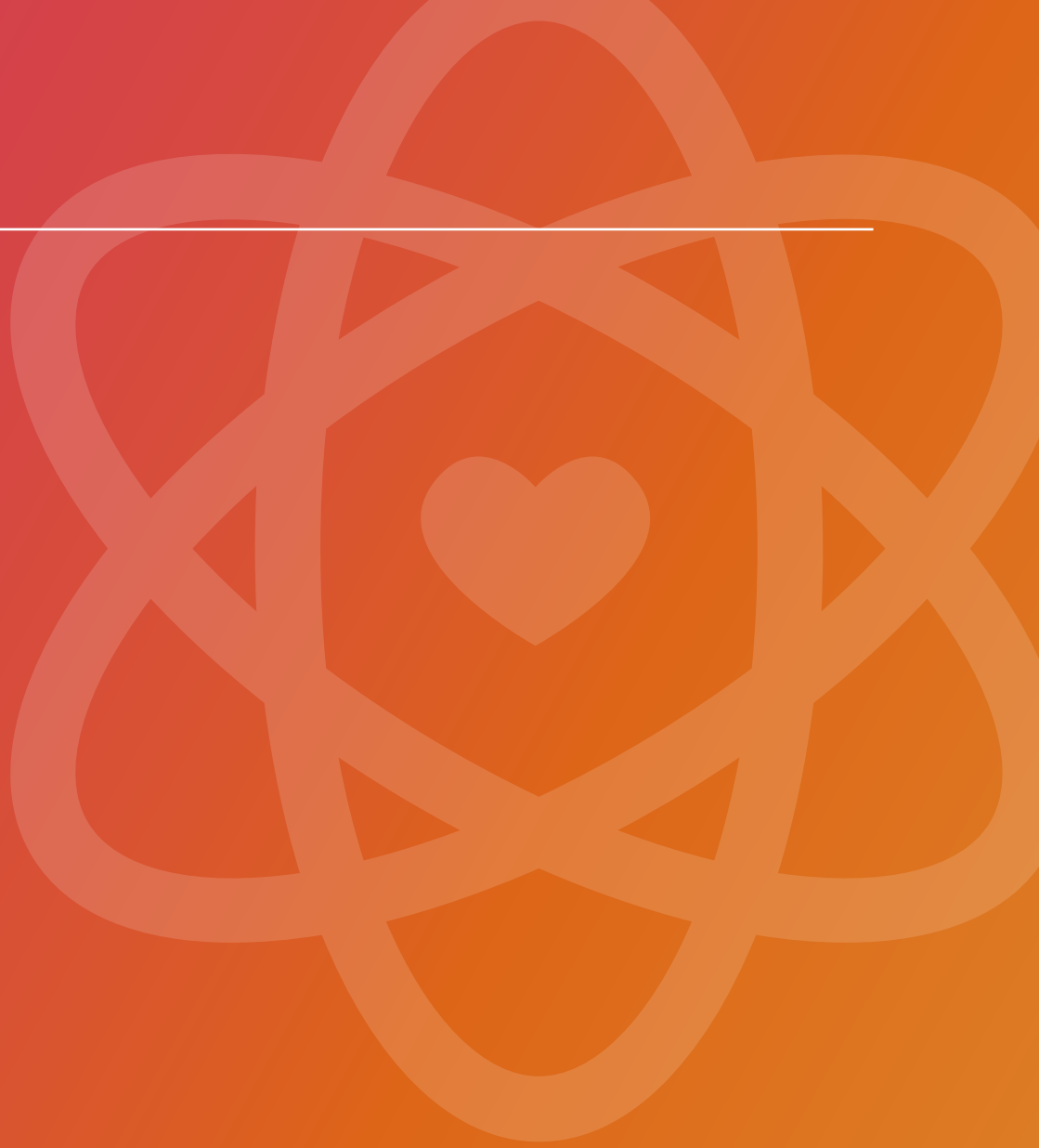
Si los hechos denunciados se refirieran a conductas impropias realizadas por uno de los propios miembros del Comité, quedará excluido de la configuración del Comité que decida sobre los hechos denunciados y el procedimiento a realizar.



Régimen Sancionador

Régimen Sancionador

Si el Comité de Ética valorase que se ha producido un incumplimiento del código de conducta, valorará la gravedad de los hechos y aplicará las sanciones proporcionadas y ajustadas al régimen disciplinario que la normativa laboral establezca.



GRACIAS

trescom
