



# REGNUM CHRISTI

## CONSAGRADAS

### **CÓDIGO ÉTICO**

*Sociedad de Vida Apostólica Consagradas del Regnum Christi*

*Territorio de España*

Enero 2025

## **PREÁMBULO**

Este Código Ético fue aprobado por la Directora Territorial de la Sociedad con el consentimiento de su consejo el 3 de febrero de 2025 mediante la resolución n.º 005, el acto de gobierno DT ESP CRC 004-2025. En el propio texto se establecen los mecanismos de revisión y mejora que permiten adaptarlo a la evolución de las necesidades del entorno en el que la Sociedad desarrolla sus actividades, ya sea por la aparición de nuevas normas o como consecuencia de las recomendaciones de las diferentes instituciones que regulan las actividades desarrolladas y que tienen por objeto, entre otros, la mejora de los sistemas de control interno de la actividad y la información financiera.

Asimismo, el Código Ético incluye la revisión del marco cultural que ha redefinido la visión y la misión de la Sociedad de vida apostólica Consagradas del Regnum Christi, en adelante “la Sociedad”, así como los principios y actitudes que deben presidir el comportamiento de las personas que en ella trabajan, sean empleados contratados, sean voluntarios o sean personas consagradas.

## **ÍNDICE**

### **CAPÍTULO 1**

Objeto y Principios. Misión, visión y valores

### **CAPÍTULO 2**

Ámbito de aplicación. Responsabilidades respecto al código ético

2.1 Responsabilidades de todos los consagrados y los empleados

2.2 Responsabilidades adicionales de aquellos que dirigen personas

### **CAPÍTULO 3**

Aceptación y cumplimiento

### **CAPÍTULO 4**

Procedimiento de comunicación. Canal confidencial

4.1 Confidencialidad

4.2 Fundamentación y exhaustividad

4.3 Compromiso de no represalia

4.4 El derecho al honor de las personas

4.5 El derecho al honor de las personas y prohibición de indefensión

4.5 Plazos máximos de conservación de denuncias

4.6 Ayuda e información

### **CAPÍTULO 5**

Normas éticas:

5.1 Principios generales de comportamiento: cumplimiento normativo y respeto a los valores éticos

5.2 Las personas.

5.2.1 Respeto entre las personas

5.2.2 Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación

5.2.3 Trabajo en equipo, colaboración y dedicación

5.2.4 La integridad, la seguridad y la salud de las personas

5.2.4.1 La integridad y la tutela de la persona

5.2.4.2 La seguridad y la salud de las personas

5.2.6 Conflicto de intereses y lealtad a la empresa

5.2.7 Oportunidades de negocio

5.2.8 Personal

5.2.8.1 Selección de personal

5.2.8.2 Establecimiento de la relación laboral

5.2.8.3 Gestión del personal

5.2.8.4 Cambios en la organización del trabajo

5.2.8 Derechos humanos

5.3 Plan de tolerancia cero con la corrupción. Control interno y prevención del fraude

5.3.1 Manipulación de la información. Tratamiento de la información y del conocimiento

5.3.2 Uso y protección de activos

5.3.3 Fiabilidad de la información y control de registros

5.3.4 Información reservada y confidencial

5.3.5 Protección de la propiedad intelectual e industrial

5.3.6 Corrupción y soborno

5.3.7 Donaciones a partidos políticos

5.3.8 Compromiso social. Donaciones a organizaciones benéficas y patrocinio

5.3.9 Tratos de favor

5.3.10 Regalos, obsequios, favores y atenciones.

5.3.11 Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

5.4 Compromiso con el mercado, con la compañía y con la comunidad

5.4.1 Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado

5.4.2 Neutralidad política

5.4.3 Relaciones con accionistas, socios, clientes, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, competidores, gobiernos y autoridades, comunidades locales.

5.4.3.1 Relaciones con los accionistas

5.4.3.2 Relaciones con los socios

5.4.3.3 Relaciones con los clientes

5.4.3.4 Relaciones con proveedores, suministradores, contratistas y empresas colaboradoras

5.4.3.5 Relaciones con los competidores

5.4.3.6 Relaciones con gobiernos, autoridades y comunidades

5.4.4 Imagen y reputación corporativa

5.4.5 Protección de datos

5.4.6 Respeto al medio ambiente

## **CAPÍTULO 6**

Comisión de cumplimiento

6.1 Naturaleza y composición

6.2 Funciones

**CAPÍTULO 7**

Régimen disciplinario

**CAPÍTULO 8**

Actualización

## **CAPÍTULO 1**

### **OBJETO Y PRINCIPIOS**

El código ético expone los principios que deben guiar el comportamiento en la Sociedad, consolidando una cultura y pautas de actuación compartidas en la gestión de los negocios y actividades aceptadas y respetadas por todos los empleados.

Este código pretende orientar las relaciones entre la Sociedad, los empleados y las personas consagradas o voluntarias y de éstos con el resto de sus grupos de interés, traduciendo a comportamientos esperados los principios de la Sociedad definidos, aceptados y conocidos por todos. Para ello la Sociedad exige la implicación de todos, en primer lugar, de los directores territorial y locales, de todas las consagradas que residen en el territorio de España; y después los donantes, voluntarios, colaboradores, proveedores, empleados, beneficiarios y, en definitiva, todos aquellos particulares, empresas o administraciones públicas que se vean influidos por los efectos directos o indirectos de la actividad de la Sociedad.

Los valores éticos que sirven como referencia y que constituyen la guía de comportamiento básico son los siguientes:

1. **Dignidad Humana:** Este valor reconoce que cada persona es creada a imagen y semejanza de Dios y, por lo tanto, posee una dignidad intrínseca que debe ser respetada y promovida en todas las circunstancias. La dignidad humana implica tratar a cada individuo con respeto y consideración, defendiendo sus derechos y promoviendo su desarrollo integral evitando cualquier tipo de discriminación por edad, sexo, estado de salud, nacionalidad, opciones políticas y creencias religiosas.
2. **Bien común:** Alcanzamos nuestros objetivos teniendo en cuenta el impacto global de nuestras decisiones y actuaciones en las personas y el entorno social, físico, económico y ambiental. Bajo ningún concepto la consecución de los intereses del grupo puede justificar un comportamiento deshonesto e irresponsable.
3. **Solidaridad:** tenemos el compromiso activo con el bienestar de los demás, especialmente de los más desfavorecidos. Este valor implica actuar con empatía y justicia social, promoviendo la unidad y el apoyo mutuo. Las acciones solidarias se traducen en iniciativas concretas que buscan reducir las desigualdades y fomentar una comunidad más justa, fraterna y cohesionada

4. **Subsidiariedad:** buscamos respetar la autonomía de cada personas y departamento, fomentando que las decisiones se tomen en el nivel más cercano posible a los afectados por ellas, permitiendo la participación activa de todos, la responsabilidad individual y colectiva.
  
5. **Transparencia.** Trabajamos bajo la máxima de que todas nuestras acciones sean veraces, claras y contrastables, entendiendo la información como un activo de alto valor de la Sociedad. Proporcionamos información completa, transparente, comprensible y precisa de forma que, a la hora de establecer relaciones con la Sociedad, los implicados puedan tomar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes.
  
6. **Flexibilidad.** Escuchamos de forma activa, con el fin de conseguir nuestros retos y objetivos equilibrada y sostenidamente.

El código ético es de obligado cumplimiento. Todas las consagradas y empleados están obligados con el código ético y, por tanto, deben comunicar, haciendo uso de los canales que la Sociedad pone a su disposición, las prácticas que pudieran observar contrarias al código y a las normas en las que está basado. A tal efecto, la Sociedad ha establecido un procedimiento específico que permite a sus miembros, empleados y colaboradores comunicar de manera confidencial las irregularidades o malas prácticas.

Se aplica el principio de diligencia debida para la prevención, detección y resolución de comportamientos y actuaciones irregulares relacionados con ilícitos penales o de cualquier otra naturaleza. En este sentido, la Sociedad entiende que el principio le compromete, entre otros, a analizar regularmente los riesgos en este ámbito, a asegurar que todos las consagradas y los empleados y colaboradores conocen lo que se espera de ellos, a definir responsabilidades en lo que se refiere al cumplimiento de este código y a establecer un canal que permita la notificación y rápida resolución de irregularidades.

## **CAPÍTULO 2**

### **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

El cumplimiento de esta norma es obligatorio para todos los miembros del gobierno territorial, representante legal, directivos, consagradas, colaboradores y empleados de la Sociedad, tal y como se define en el art. 42 del Código de Comercio, independientemente del tipo de contrato que determine su relación laboral, de la posición que ocupen y del lugar donde desempeñen su trabajo, así como a todas aquellas personas que hubieran sido transferidas de forma temporal para prestar servicios de cualesquiera tipos. Las referencias hechas a lo largo del código ético a los “empleados” se entenderán hechas a todas las personas referidas en este párrafo.

Adicionalmente la aplicación del código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización pública o privada vinculada con la Sociedad, cuando las circunstancias lo aconsejen y sea posible por la naturaleza de la relación.

#### **2.1 Responsabilidades de todos las consagradas y los empleados**

Todos las consagradas y los empleados tienen las siguientes obligaciones:

- Deben conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas, protocolos y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo. La Sociedad pondrá a su disposición los medios necesarios para que conozcan y comprendan el código ético y cualesquiera normas de carácter local, nacional o internacional que sea relevante para el desempeño de sus funciones profesionales.
- Deben conocer y cumplir los compromisos y pautas de comportamiento descritos en esta norma.
- Promover entre las directoras, consagradas, donantes, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras y voluntarios la adopción de pautas de comportamiento consistentes con esta norma y prestar atención al comportamiento de terceros que representen a la entidad, para que su comportamiento sea coherente con el de la Sociedad.
- Deben solicitar ayuda a los superiores jerárquicos, a la cadena de reporte alternativo o al compliance officer en caso de duda sobre la aplicación de este código o cualquier cumplimiento normativo. (responsable del cumplimiento normativo).
- Deben informar a través de los medios y canales establecidos de los incumplimientos y vulneraciones de las pautas recogidas en esta norma.
- Deben colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de la Sociedad y en el desarrollo de auditorías de control que pudieran ser realizadas para identificar o corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno.

## **2.2 Responsabilidades adicionales de aquellos que dirigen personas**

Aquellas consagradas y empleados que tienen encomendada la misión de gestionar y dirigir equipos de personas con carácter estable o esporádico, tienen además de las anteriores las siguientes obligaciones adicionales:

- Deben velar por que las personas que estén bajo su responsabilidad conozcan, comprendan y cumplan esa norma.
- Deben liderar con el ejemplo, puesto que su comportamiento debe ser modelo para seguir para el resto de los empleados, voluntarios y consagradas.

La Sociedad espera de todos sus empleados, voluntarios y consagradas un alto nivel de compromiso con el cumplimiento de esta norma y de las pautas establecidas en la misma.

Asimismo, se promoverá e incentivará entre los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de esta norma y la adopción de pautas de comportamiento consistentes con la misma.

### **CAPÍTULO 3**

#### **ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO**

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todas las personas de la entidad y aquellos terceros que voluntariamente hayan aceptado su aplicación. Por su parte, la Sociedad se compromete a comunicar, difundir y actualizar este código a fin de que sea conocido y respetado por la totalidad de las consagradas, voluntarios y sus empleados, a los que será comunicado fehacientemente debiendo asumir formalmente su compromiso de cumplimiento en el momento de su contratación o de novación de sus contratos, así como en aquellas otras circunstancias donde la Sociedad así lo requiera. Adicionalmente los directivos podrán ser formalmente requeridos a manifestar que cumplen con las disposiciones del código ético.

La obligación de cumplir el código ético podría hacerse extensiva a aquellos proveedores de la Sociedad cuyas características así lo aconsejen. En estas situaciones, se solicitará a los proveedores que, de forma voluntaria al presentar ofertas en procesos de contratación o licitación, acepten el compromiso de aplicar en su relación con la Sociedad el presente código ético u otro código o protocolo más restrictivo que puedan tener.

## **CAPÍTULO 4**

### **PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN. CANAL CONFIDENCIAL.**

Todas las consagradas, empleados, proveedores y demás interesados tienen la obligación de informar a sus superiores jerárquicos, cadena de reporte alternativa o compliance officer (responsable del cumplimiento normativo) sobre cualquier incumplimiento o vulneración de esta norma que pudieran observar en el desempeño de sus actividades a través de los canales formales establecidos al efecto tan pronto como tuvieran conocimiento de tales hechos. A este respecto, la Sociedad establece tres canales diferentes de comunicación:

- Superior jerárquico
- Cadena de reporte alternativa
- Compliance officer, bien directamente o bien a través del canal de denuncias implementado al efecto.

La Sociedad tramitará las comunicaciones, en la medida de lo posible, de forma confidencial y por los cauces que observen la debida reserva y discreción, garantizando la rapidez en la respuesta y el establecimiento de medidas cautelares cuando resulte necesario. Estas cuestiones serán, en todo caso, tratadas de acuerdo con el protocolo específico que la Sociedad ha elaborado al respecto.

#### **4.1 Confidencialidad**

La Sociedad examina con estricta confidencialidad los datos y declaraciones realizadas. Los datos de los intervinientes podrán ser objeto de comunicación a terceros en el caso de que el hecho denunciado dé lugar al inicio de actuaciones por parte de las autoridades administrativas o judiciales y en la medida en que sean requeridos por éstas. Adicionalmente, en cumplimiento de la Ley Orgánica de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales, y en su caso, también a las personas implicadas en cualquier investigación posterior o procedimiento judicial incoado como consecuencia de la investigación.

#### **4.2 Fundamentación y exhaustividad**

La Sociedad adoptará cualquier decisión de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando especialmente las circunstancias personales y del hecho objeto de investigación. Se investigará detalladamente la veracidad de la información recibida sobre potenciales incumplimientos del código ético.

#### **4.3 Compromiso de no represalia**

La Sociedad establece formalmente que no tolerará represalias de ningún tipo cometidas sobre aquellas personas que hagan uso de los procedimientos establecidos para la comunicación de comportamientos irregulares.

#### 4.4 El derecho al honor de las personas y prohibición de la indefensión

El derecho al honor de las personas es una de las máximas de actuación de la entidad. Se pondrá la mayor atención en velar por tal derecho, garantizando los derechos de denunciante y denunciado y su derecho a defenderse de cualesquiera acusaciones que se dirigieran contra él.

#### 4.5 Plazos máximos de conservación de denuncias

Los plazos máximos de conservación de las denuncias y demás documentación relacionada con las mismas son los siguientes:

CANAL CONFIDENCIAL			
Concepto		Plazo propuesto de conservación	Plazo total
Investigación/instrucción de la denuncia		Plazo que dure la investigación y que, con carácter general, no podrá superar los 6 meses	Ocho meses
Finalizada la investigación/instrucción de la denuncia	Denuncias sobre hechos no probados	Plazo máximo de 2 meses desde la finalización de la investigación	
	Denuncias sobre hechos probados (que continúen como procedimiento penal, laboral, administrativo, etc.)	Plazo que dure la tramitación del procedimiento	Seis meses más el plazo que dure la tramitación del procedimiento
	Finalizado el procedimiento	Plazo máximo de 2 meses desde la finalización del procedimiento	Seis meses más el plazo que dure la tramitación del procedimiento más dos meses

No obstante, si las circunstancias de los hechos denunciados, la gravedad de los mismos o la intervención de un volumen importante de responsables o afectados lo aconsejara, se podrán ampliar los plazos mediante resolución motivada y debidamente notificada por el canal habitual a los afectados por la investigación.

#### 4.6 Cuadro de reporte alternativo. Ayuda e información

El presente código recoge las pautas generales que deben guiar el comportamiento de todas las consagradas y empleados que forman parte de la Sociedad. En caso de duda las consagradas y los empleados podrán obtener ayuda de su superior jerárquico o del compliance officer.

Si no fuera conveniente comunicar el hecho al superior jerárquico, las consagradas y los empleados podrán dirigirse a la dirección general.

## **CAPÍTULO 5**

### **PAUTAS DE COMPORTAMIENTO**

Todas las consagradas y empleados de la Sociedad y aquellos terceros que voluntariamente lo hayan consentido expresamente, deben actuar de acuerdo a los principios de comportamiento que se indican a continuación.

#### **5.1 Principios generales de comportamiento: cumplimiento normativo y respeto a los valores éticos**

La Sociedad asume el compromiso de desarrollar todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de su actuación y en todas las localizaciones en los que desarrolle su actividad, por lo que las consagradas y los empleados de la entidad cumplirán con la legalidad vigente atendiendo al espíritu y finalidad de las normas.

Igualmente, las consagradas y los empleados de la Sociedad respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la entidad en sus relaciones con terceros, así como las buenas prácticas de los lugares en los que ejerza su actividad.

Las consagradas y los empleados no colaborarán con terceros en la violación de ninguna ley ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, dañar la reputación de la Sociedad o perjudicar la percepción que tienen de la compañía los mercados, los clientes, reguladores, administraciones o resto de partes interesadas concurrentes.

Por su parte, la entidad se compromete a poner a disposición de las consagradas y sus empleados los medios necesarios para que conozcan la normativa interna y externa relevante a su ámbito de responsabilidad.

#### **5.2 Las personas**

##### **5.2.1 Respeto entre las personas**

La gestión de los recursos humanos y las relaciones entre los empleados parten siempre del respeto escrupuloso a la dignidad de las personas y están basadas en los principios de confianza y respeto mutuos.

La entidad prohíbe expresamente el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otro comportamiento que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Los empleados deben tratarse de forma respetuosa, profesional y amable, para propiciar un entorno de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas. De la misma forma, las relaciones de las consagradas y los empleados del grupo y los

de las empresas colaboradoras estarán basadas en los criterios anteriores, en el respeto profesional y en la colaboración mutua.

### **5.2.2 Desarrollo profesional, igualdad de oportunidades y no discriminación**

La Sociedad garantiza la igualdad de oportunidades y se compromete a poner los medios para ayudar a sus empleados a desarrollarse profesional y personalmente. Asimismo, la Sociedad no tolera ningún tipo de discriminación por motivos de sexo u orientación sexual, raza, nacionalidad, creencias religiosas, opinión política, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser objeto de discriminación.

La Sociedad apoya y se compromete a implantar y desarrollar aquellas políticas públicas cuyo objetivo sea promover una mayor igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura de recompensa al mérito.

Se compromete también a poner los medios para contribuir al aprendizaje y la formación de sus empleados y a la actualización de sus conocimientos y competencias con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar más valor a la entidad, colaboradores, voluntarios, compañeros y a la sociedad civil en general.

Finalmente, la Sociedad entiende la importancia en el equilibrio entre la vida personal, familiar y profesional para el desarrollo integral de la persona, por lo que fomentará medidas y desarrollará acciones que ayuden a sus empleados a alcanzar tal equilibrio.

### **5.2.3 Trabajo en equipo, colaboración y dedicación**

La Sociedad considera que la colaboración, el trabajo en equipo y la búsqueda de sinergias son imprescindibles para lograr sus objetivos y para aprovechar al máximo sus capacidades, recursos y la diversidad de conocimientos, habilidades y experiencias que se integran en el grupo.

Por eso, la entidad promueve, facilita e incentiva la colaboración y el trabajo en equipo de las personas que forman parte de ella y entre las distintas unidades y áreas.

Las consagradas y los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de quien lo precise sus conocimientos, habilidades y talento para contribuir de este modo a la consecución de los objetivos e intereses globales. Las consagradas y los empleados trabajan de forma eficiente, aprovechando al máximo el tiempo y los recursos que la Sociedad pone a su disposición.

Para estimular la lealtad, la satisfacción y el sentido de pertenencia, la entidad se compromete a dedicar recursos y a desarrollar iniciativas y acciones que promuevan la cohesión cultural en la organización.

### **5.2.4 La integridad, la seguridad y la salud de las personas**

#### **5.2.4.1 La integridad y la tutela de la persona**

La Sociedad se compromete a tutelar la integridad moral de sus colaboradores garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona. Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias. No está permitido el acoso sexual y se deberán evitar comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal.

El empleado que considere haber sido objeto de acoso o haber sido discriminado por motivos vinculados a la edad, al sexo, la sexualidad, la raza, el estado de salud, la nacionalidad, las opiniones políticas, las creencias religiosas, etc., puede señalar lo ocurrido a la Sociedad que evaluará si realmente se ha producido una violación del Código Ético. Las disparidades no se consideran discriminación si son justificadas o justificables en base a criterios objetivos.

#### **5.2.4.2 La seguridad y la salud de las personas**

La organización dedica los medios necesarios para, partiendo del respeto escrupuloso a la normativa aplicable, proporcionar a las consagradas y los empleados un entorno laboral saludable y seguro. Igualmente la Sociedad se compromete a mejorar continuamente las medidas de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud en el trabajo en cada uno de los sectores y lugares donde desarrolla su actividad, conscientes de que el objetivo de la Sociedad es proteger sus propios recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando constantemente las sinergias necesarias no sólo en el interior de la Sociedad, sino también con los proveedores, los colaboradores, los voluntarios y los donantes implicados en la actividad.

La organización promueve y estimula la adopción de prácticas avanzadas en materia de salud y seguridad entre sus proveedores, voluntarios, contratistas y en general con cualesquiera empresas colaboradoras.

Las consagradas y los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad en el trabajo, velando por su propia seguridad, la de sus compañeros y por la de las personas que pudieran verse afectadas por sus actividades. Igualmente deberán hacer un uso responsable del equipamiento que, en su caso, tengan asignado cuando desarrollen actividades, especialmente de riesgo, y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos y prácticas en materia de seguridad, salud y prevención riesgos.

La Sociedad, por su parte, se compromete a dotar a sus empleados, voluntarios y personas consagradas, de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

### **5.2.6 Conflicto de intereses y lealtad a la Sociedad**

Los conflictos de intereses aparecen cuando los intereses personales de las consagradas y los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la organización, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Sociedad.

La Sociedad reconoce y respeta la participación de sus empleados en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para ella, siempre que sean legales y éticas y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados.

Las consagradas y los empleados deberán evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la Sociedad, se abstendrán de representar a la misma e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos o personas vinculadas a ellos, tuvieran interés personal. Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de la Sociedad.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas vinculadas, el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge, los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado y las sociedades controladas, directa o indirectamente por el empleado o por una persona interpuesta. Ante una situación de posible conflicto de intereses las consagradas y los empleados deberán observar los siguientes principios generales de actuación:

- Comunicación: informarán por escrito a los superiores jerárquicos sobre los conflictos de interés en que estén incurso, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.
- Abstención: se abstendrán de intervenir o influir, directa o indirectamente, mediante la emisión de su voto en la toma de decisiones que puedan afectar a las entidades de la empresa o fundación con las que exista conflicto de interés.
- Independencia: actuarán en todo momento con profesionalidad, con lealtad a la organización e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses o de terceros a expensas de los de la Sociedad.

### **5.2.7 Oportunidades de negocio**

Se considerarán oportunidades de negocio aquellas inversiones o cualesquiera operaciones ligadas a los bienes de la Sociedad de las que el empleado haya tenido conocimiento con ocasión del desarrollo de su actividad profesional, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a la organización o este tenga interés en ella. El empleado no podrá aprovechar oportunidades de negocio en beneficio propio o de persona a él vinculada, entendiéndose por tal las personas mencionadas en el artículo anterior, salvo que:

- sea ofrecida previamente a la Sociedad; y
- la Sociedad haya desistido de explotarla sin mediar influencia del profesional; o
- la dirección responsable de la función de recursos humanos de la Sociedad autorice el aprovechamiento por el empleado de la oportunidad de negocio.

El empleado no podrá utilizar el nombre de la Sociedad ni invocar su condición de profesional de aquellas para realizar operaciones por cuenta propia o de personas a él vinculadas.

### **5.2.8 Personal**

#### **5.2.8.1 Selección de personal**

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo considerando si los perfiles de los candidatos se corresponden con los esperados y las diversas necesidades de la Sociedad, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todos los sujetos interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud psicológica, respetando en todo momento la esfera privada y las opiniones del candidato. Recursos Humanos, de acuerdo con la información que tenga a su disposición, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismos o formas de clientelismo en las fases de selección y contratación.

#### **5.2.8.2 Establecimiento de la relación laboral**

El personal se contrata mediante una relación legal, prohibiéndose cualquier tipo de trabajo ilegal. Al establecerse la relación laboral, cada colaborador recibe información precisa con relación a:

- las características del cargo y de las tareas a realizar.
- Los elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo.
- Las normas y procedimientos a adoptar con el fin de evitar posibles riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.

Esa información se presenta al empleado para que la acepte tras su plena comprensión.

#### **5.2.8.3 Gestión del personal**

La Sociedad evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios empleados. En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección,

las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los empleados y/o en consideraciones vinculadas a los méritos. El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la paternidad y maternidad y, en general, el cuidado de los hijos. La evaluación de los empleados se efectúa de manera extensa implicando a los responsables pertinentes, a recursos humanos y, siempre que sea posible, a los sujetos que han entrado en relación con el evaluado. De acuerdo con la información disponible y dentro de los límites de la protección de la privacidad, el departamento de personal se encargará de impedir formas de nepotismo. Las políticas de gestión del personal están a disposición de todos los empleados a través de las herramientas de comunicación implementadas y conocidas por todos.

#### **5.2.8.4 Cambios en la organización del trabajo**

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe salvaguardar el valor de los recursos humanos predisponiendo, siempre que sea necesario, acciones de formación y/o de recalificación profesional. Para ello, la Sociedad se atiene a los siguientes criterios:

- los gastos de la reorganización laboral deberán distribuirse lo más uniformemente posible entre todos los empleados, conforme al ejercicio eficaz y eficiente de la actividad de la Sociedad.
- En caso de que se tengan que gestionar situaciones nuevas o imprevistas, al empleado se le podrán asignar tareas diversas a las desarrolladas previamente, salvaguardando en todo momento sus competencias profesionales.

#### **5.2.9 Derechos humanos**

La Sociedad, además de cumplir con la legislación vigente que le es aplicable donde desarrolla su actividad, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos<sup>1</sup> y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Ocho Convenios fundamentales que los desarrollan<sup>2</sup>.

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, la Sociedad llevará a cabo un proceso continuo de debida diligencia

---

<sup>1</sup> Incluye la Declaración Universal de los Derechos humanos (1948) y los principales instrumentos en los que se ha codificado: el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos (1976) y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (1976).

<sup>2</sup> Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (1948); Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva (1949); Convenio sobre el trabajo forzoso (1930); Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso (1957); Convenio sobre la edad mínima (1973); Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil (1999); Convenio sobre igualdad de remuneración (1951); Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación, 1958).

en sus propias actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales o sociales/proyectos. Asimismo, incluirá en los planes de formación y de comunicación para sus empleados acciones relativas a derechos humanos y promoverá herramientas de apoyo para la difusión del conocimiento de estos derechos con el fin de garantizar su protección. En consecuencia, todos los empleados de la organización deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

### **5.3 Plan de tolerancia cero con la corrupción. Control interno y prevención del fraude**

La Sociedad está comprometida con el respeto de su código ético y los compromisos alcanzados por el Pacto Mundial<sup>3</sup>. Por ello exige a sus empleados que sean honestos, transparentes y justos en el desempeño de sus tareas. Los mismos compromisos se exigen a las demás partes interesadas, es decir, a las personas, grupos e instituciones que contribuyen a la consecución de sus objetivos, o que se encuentran implicados en las actividades que desempeña para lograrlo. En cumplimiento del décimo principio del Pacto Mundial, según el cual “las entidades se comprometen a combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno”, es intención de esta fundación seguir adelante en su compromiso de luchar contra la corrupción, mediante la aplicación de los criterios de transparencia recomendados por Transparency International. Este compromiso se traduce en dos principios generales:

- Rechazo de toda forma de corrupción, tanto directa como indirecta.
- Aplicación de una vigilancia específica para luchar contra la corrupción.

#### **5.3.1 Manipulación de la información. Tratamiento de la información y del conocimiento**

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude. La organización asume como principio de comportamiento la transparencia informativa; entendida como el compromiso de transmitir información fiable a los mercados y a la sociedad, que les permita formarse una imagen fiel de las actividades, estrategia y desempeño económico, social y ambiental de la Sociedad. Las consagradas y los empleados deberán transmitir dicha información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta, inexacta o imprecisa que pueda inducir a error a quien la recibe.

---

<sup>3</sup> Programa de actuación promulgado por las Naciones Unidas en julio de 2000 por iniciativa directa de su Secretario General, con el fin de implicar al mundo empresarial en una nueva forma de colaboración con las Naciones Unidas mediante la adhesión a 10 principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, la protección laboral y la protección del medio ambiente ([www.unglobalpact.org](http://www.unglobalpact.org)).

Las consagradas y los empleados deben preservar la confidencialidad de la información obtenida en el curso de sus deberes y no deben utilizar o revelar dicha información sin autorización adecuada y específica o a menos que exista un requerimiento legal o profesional para hacerlo. Las consagradas y los empleados deben velar por que ninguna de sus actividades pueda interpretarse como un intento de alterar la percepción de la compañía por parte de terceros. En cualquier caso, sólo

portavoces autorizados de la Sociedad podrán comentar públicamente sus actividades o resultados. Las consagradas y los empleados reflejarán con claridad y precisión las transacciones, hechos y eventos en los registros de la organización y pondrán especial cuidado respecto a la fiabilidad de la información financiera introducida en los sistemas, que reflejará, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable. Si las consagradas y los empleados de la organización observaran circunstancias que, de acuerdo con su leal saber y entender, suponen un quebranto de los principios de comportamiento anteriores, deberán ponerlo de inmediato en conocimiento de la Sociedad a través del superior jerárquico, de la cadena de reporte alternativa o del compliance officer.

La Sociedad se compromete a formar a aquellos de sus empleados que participen en la elaboración de la información financiera, para que conozcan, comprendan y cumplan con los compromisos de la Sociedad en materia de control interno de la información de esta naturaleza.

### **5.3.2 Uso y protección de archivos**

La Sociedad pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios necesarios para la protección y salvaguarda de estos. No obstante, también permite que las consagradas y empleados puedan utilizar sus propios equipos tecnológicos, en cuyo caso deberán extremar su diligencia en materia de seguridad. Cuando las consagradas y los empleados usen los equipos de la Sociedad no utilizarán dichos recursos para usos personales o extraprofesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la Sociedad, responsabilizándose asimismo de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado. Asimismo, las consagradas y los empleados no sustraerán o consentirán deliberadamente que terceros sustraigan dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre dichos activos) que les hayan sido confiados por razón de su cargo o a los que tengan acceso.

En lo que se refiere a las aplicaciones y equipos informáticos, las consagradas y los empleados se comprometen a hacer un uso adecuado de los recursos informáticos que la Sociedad pone a

su disposición para el desarrollo de sus funciones y a cumplir en todo momento con la normativa interna relativa a tales recursos. En particular, en el uso de dichos recursos informáticos que se hayan puesto a disposición desde la Sociedad y/o desarrollo de sus funciones, los usuarios no deberán: (i) comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos y las comunicaciones; (ii) enviar mensajes de correo electrónicos amenazantes o injuriosos, recurrir a lenguaje impropio, realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la Sociedad; y/o (iii) navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos; (iv) cumplir las políticas de licenciamiento del software instalado.

### **5.3.3 Fiabilidad de la información y control de registros**

La Sociedad considera la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación y por ello, garantizará que toda la información, financiera o no, que se comunique a las consagradas y a las Administraciones Públicas sea veraz y completa, refleje adecuadamente, entre otros, su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno que la Sociedad tenga asumidos.

Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna. Las consagradas y los empleados se comprometen a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz. En ningún caso, entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe. Igualmente, todas las transacciones de la Sociedad deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y sistemas. A título enunciativo y sin carácter exhaustivo, las consagradas y los empleados se responsabilizarán de:

- Asegurar que todos los bienes, derechos y obligaciones, así como todas las operaciones, transacciones y actuaciones realizadas quedan adecuadamente recogidas en los sistemas y archivos establecidos por la Sociedad para su registro contable.
- Asegurar que toda la información a ser facilitada las consagradas, colaboradores, público en general y a las Administraciones Públicas se comunica de forma completa y veraz a las personas encargadas del reporting externo de la Sociedad.
- No llevar a cabo cualquier actuación que pueda suponer la falta de registro de ingresos obtenidos, el registro de gastos inexistentes, el falseamiento de documentos o la realización de operaciones simuladas o ficticias.

- Asegurar la adecuada custodia y conservación de la información recogida en los sistemas y archivos de la Sociedad, y en particular, deberán abstenerse de la destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

La Sociedad cuenta asimismo con un sistema de control interno sobre la información financiera.

#### **5.3.4 Información reservada y confidencial**

La Sociedad entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Por ello, uno de sus objetivos es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma y de esta manera, minimizar los riesgos derivados de su divulgación y mal uso. Toda la información propiedad o custodiada por la Sociedad, de carácter no público, tiene la consideración de reservada y en algunos casos puede ser clasificada como confidencial. Por tanto, todos las consagradas y los empleados están obligados a mantener la reserva o confidencialidad, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos al efecto, de aquella información sensible a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Asimismo, las consagradas y los empleados no deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento como consecuencia del desempeño de sus tareas.

Revelar, difundir y usar información reservada y confidencial para usos o fines distintos a los del desempeño profesional constituye una falta de lealtad a la Sociedad, tanto cuando se haga sin la debida autorización como, muy especialmente, cuando se haga en interés particular.

#### **5.3.5 Protección de la propiedad intelectual e industrial**

Las consagradas y los empleados están comprometidos con la protección de la propiedad intelectual propia y ajena que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción (incluso los derechos de reproducción de software), derechos de diseños, de extracción de bases de datos o sobre conocimientos técnicos especializados. En su relación con terceros, las consagradas y los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en lo que se refiere a la protección de la propiedad intelectual e industrial para evitar infringir los derechos de terceros.

#### **5.3.6 Corrupción y soborno**

La Sociedad prohíbe el uso de toda forma de pago ilícito, con medios pecuniarios o de otra clase, con el objetivo de obtener cualquier ventaja en las relaciones con sus partes interesadas, entendiéndose que el concepto de “ventaja” incluye el trato de favor o la garantía de obtención de prestaciones debidas. Naturalmente, la prohibición también resulta de aplicación a las consagradas y los empleados que, en virtud de sus funciones y las actividades que desempeñan

en la organización, pretendan aceptar y/u ofrecer sobornos en su propio beneficio o en el de familiares, asociados o conocidos.

En caso de que se prometan, ofrezcan o soliciten sobornos, las consagradas y los empleados deberán informar a su superior directo y al compliance officer (responsable del cumplimiento normativo) por medio del canal previsto para la recepción de avisos.

### **5.3.7 Donaciones a partidos políticos**

La Sociedad se abstiene de ejercer cualquier tipo de presión ilícita, de forma directa o indirecta, sobre políticos; no financia partidos políticos, ni a sus representantes o candidatos, ni en España ni en el extranjero; ni patrocina ningún acontecimiento cuyo fin exclusivo sea la propaganda política. Eventuales situaciones críticas en la observancia de tales disposiciones y siempre conforme a la legislación vigente, deberán ser sometidas al previo examen de la comisión de cumplimiento.

### **5.3.8 Compromiso social. Donaciones a organizaciones benéficas y patrocinio**

La Sociedad se compromete a una actuación responsable, que toma como punto de partida el cumplimiento normativo, en todos los países donde actúa. En particular, asume la responsabilidad de respetar la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades afectadas por sus actividades. Asimismo, y en línea con su compromiso social, la Sociedad evaluará los aspectos no financieros de aquellos proyectos susceptibles de contar con su participación y de las inversiones materiales acometidas. La organización entiende que este análisis aporta coherencia al compromiso de la entidad con la sociedad y el desarrollo sostenible.

La organización podrá apoyar, mediante actividades de patrocinio y formalizando convenios específicos, iniciativas que se puedan referir a temas sociales, medioambientales, deportivos, del espectáculo y del arte, de la divulgación científica y tecnológica con eventos que ofrezcan garantía de calidad, que tengan carácter nacional o respondan a necesidades territoriales específicas (allí donde la Sociedad pretenda llevar a cabo iniciativas en territorios de interés industrial) implicando a los ciudadanos, las instituciones y las asociaciones con los cuales colabora, de modo que se garantice su originalidad y eficacia.

En cualquier caso, en la elección de las propuestas a apoyar, la Sociedad prestará particular atención hacia cualquier posible conflicto de intereses de orden personal o empresarial (por ejemplo, relaciones de parentela con los sujetos interesados o vínculos con organismos que puedan, por las funciones que desarrollan, favorecer de algún modo la actividad de la Sociedad).

### **5.3.9 Tratos de favor**

La Sociedad no autoriza la realización, oferta ni aceptación, directa ni indirecta, de pagos ni beneficios por cualquier importe con el fin de agilizar servicios debidos por parte de sus

interlocutores. En caso de que se prometan, ofrezcan o soliciten tratos de favor, las consagradas y los empleados deberán informar a su superior directo o a la cadena de reporte o al compliance officer (responsable del cumplimiento normativo) por medio del canal previsto para la recepción de avisos.

#### **5.3.10 Regalos, obsequios, favores y atenciones**

No se admite ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la Sociedad. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos españoles o extranjeros, auditores, consejeros, miembros del gobierno territorial, o a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor. En este sentido, se prohíbe expresamente los pagos no contractuales o ilícitos a cualquier persona o entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener negocios u otros beneficios o ventajas. También prohíbe aprovechar la existencia de relaciones personales con funcionarios públicos para obtener ventajas indebidas.

Esa norma, que no admite derogaciones ni siquiera en aquellos países donde ofrecer regalos de valor a los socios comerciales es una costumbre, es aplicable tanto a regalos prometidos u ofrecidos como a los ya recibidos; se debe precisar que por regalo se entiende cualquier tipo de favor. En cualquier caso, la Sociedad se abstiene de prácticas no permitidas por la legislación aplicable, por los usos comerciales o por los códigos éticos –si se conocen– de las empresas, de las fundaciones o de las entidades con las que mantiene relaciones.

Los obsequios de la Sociedad se caracterizan porque están destinados a promover la imagen de marca de la compañía. Los regalos ofrecidos –salvo aquellos de un valor módico– deberán gestionarse y autorizarse conforme a los protocolos establecidos y se deberán documentar adecuadamente.

Los obsequios y atenciones deberán ser razonables, transparentes y legítimos, y recibidos o entregados exclusivamente con motivo de intereses legítimos de la organización. Del mismo modo, deberán ser esporádicos, para evitar que la regularidad pudiera generar sospechas sobre su fin último. Adicionalmente, los obsequios y atenciones deberían ser socialmente aceptables, de tal manera que su conocimiento público no generara incomodidad al receptor o quien los entrega. La compañía entiende que el valor máximo de las atenciones u obsequios entregados no debe superar los 50 euros, cifra que podrá ser revisada periódicamente. Los obsequios en metálico o equivalente están expresamente prohibidos.

Las consagradas y los empleados que reciban obsequios o favores no autorizados en los casos previstos, deberán

comunicárselo a su superior jerárquico que, con el asesoramiento en su caso del compliance officer, evaluará si son pertinentes o no.

En aquellos casos en los que la Sociedad contrate los servicios de terceros para el desarrollo de las actividades en terceros países, éstos deberán asumir formalmente los compromisos de comportamiento recogidos en el Código Ético, especialmente en lo que se refiere a la relación con funcionarios y administraciones públicas.

Las consagradas y los empleados no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la Sociedad, aunque ello no conlleve el incumplimiento de sus deberes para con la misma.

En caso de duda acerca de la aceptabilidad de las prácticas en este ámbito, las consagradas y los empleados deberán consultar con el responsable antes de actuar.

#### **5.3.11 Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos**

Las consagradas y los empleados deberán prestar especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la Sociedad mantiene relaciones.

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, las consagradas y los empleados -además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables- deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios o actividades económicas, tales como:

- pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura;
- pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente;
- pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos;
- pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales;
- pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios;
- pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos;
- pagos tramitados por vía de urgencia.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o blanqueo de capitales, las consagradas y los empleados deberán informar a la Sociedad a través de sus superiores jerárquicos o la cadena de reporte alternativa o compliance officer.

## **5.4 Compromiso con el mercado, con la Sociedad y con la comunidad**

### **5.4.1 Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado**

Todos las consagradas y los empleados están comprometidos con la libre competencia y el cumplimiento de las leyes establecidas al respecto en los distintos países donde realizan actividades, evitando incurrir en cualquier actuación que suponga un abuso o restricción ilícita de la competencia. Asimismo, se abstendrán de realizar publicidad engañosa de la actividad de la Sociedad. De este modo, las consagradas y los empleados competirán en el mercado de manera leal, y no admitirán prácticas o comportamientos engañosos, fraudulentos o maliciosos que lleven a la obtención de ventajas inapropiadas en el mercado o en la sociedad. Asimismo, las consagradas y los empleados ejercerán el debido control interno para que, en sus respectivos ámbitos de influencia, se cumplan los compromisos adquiridos en lo que se refiere a las características de los servicios prestados.

En el desarrollo de las actividades, las consagradas y los empleados promocionarán a la Sociedad sobre la base de estándares objetivos, sin falsear las características o condiciones de los servicios que prestan o proyectos que se realicen. Todas las informaciones promocionales de la Sociedad se presentarán de forma clara con el fin de no ofrecer información que pudiera inducir a error. Las consagradas y los empleados no desvirtuarán las características de los servicios o proyectos ofrecidos por la Sociedad o inducirán a error sobre sus características.

La búsqueda de información acerca del mercado, de los proyectos o de las instituciones equivalentes se desarrollará de forma ética y de acuerdo a las normas que protegen este tipo de información. Las consagradas y los empleados rechazarán la información sobre competidores obtenida de forma que viole el secreto bajo el que la mantienen sus legítimos propietarios. En particular, pondrán especial atención en este extremo en el caso de incorporación a la organización de profesionales provenientes de otras instituciones del sector.

### **5.4.2 Neutralidad política**

La Sociedad desarrolla su modelo de actividad sin interferir ni participar en los procesos políticos de aquellos países y comunidades en donde desarrolla sus actividades. Cualquier relación de la organización con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política. La Sociedad reconoce el derecho de sus empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la entidad, se

desarrolle fuera del horario laboral y de cualquier instalación de la Sociedad y siempre de modo que tal participación no pudiera llevar a un observador externo a asociar a la organización con una u otra opción política.

### **5.4.3 Relaciones con voluntarios, donantes, beneficiarios, clientes, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, competidores, gobiernos y autoridades, comunidades locales**

#### **5.4.3.1 Relaciones con los clientes y beneficiarios**

La Sociedad se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente. En este sentido, asume, lidera e impulsa el compromiso con la máxima calidad, entendida ésta como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la Sociedad para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, la Sociedad facilita los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establece las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos las consagradas y los empleados de acuerdo con estos principios. Las consagradas y los empleados deberán actuar de una forma íntegra con los clientes y beneficiarios de la Sociedad, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

Los contratos con los clientes y los beneficiarios serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con ellos se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes y beneficiarios informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error.

#### **5.4.3.2 Relaciones con proveedores, suministradores, voluntarios, contratistas y empresas colaboradoras**

Los procesos de selección de proveedores, suministradores, voluntarios, contratistas y empresas colaboradoras de la Sociedad se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección. La Sociedad promoverá entre sus proveedores, contratistas, voluntarios y empresas colaboradoras el conocimiento de esta norma de Ética y Comportamiento y la adopción de pautas consistentes con la misma.

Los profesionales de la organización que accedan a datos de carácter personal de proveedores, colaboradores, voluntarios y suministradores, deberán mantener la confidencialidad de tales datos y dar cumplimiento a lo establecido en la legislación sobre protección de datos de carácter

personal, en la medida en que resulte aplicable. La información facilitada por los profesionales de la Sociedad a todos ellos será veraz y no proyectada con intención de inducir a engaño.

Asimismo, se promoverá el desarrollo de las auditorías que pudieran ser necesarias para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno de los proveedores, suministradores, voluntarios, contratistas y empresas colaboradoras.

#### **5.4.3.3 Relaciones con los competidores**

Se compromete a actuar en la sociedad de forma leal impulsando la actuación respetuosa con los demás en beneficio de los posibles clientes y beneficiarios.

Las consagradas y los empleados no realizarán actuaciones desleales ni publicidad ilícita de su actividad, ni de la de terceros; y evitarán todo comportamiento que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la actuación de terceros. La obtención de información de terceros se realizará inexcusablemente de forma legal.

#### **5.4.3.4 Relaciones con gobiernos, autoridades y comunidades**

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia. La Sociedad reconoce el derecho de las consagradas y los empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, a participar en la vida pública, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional, se desarrolle fuera del horario laboral, y de modo que no lleve a un observador externo a asociar a la Sociedad con una opción o ideología política concreta.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, las consagradas y los empleados informarán a sus superiores jerárquicos de su aceptación de cualquier cargo público, bien personalmente o de alguna persona vinculada<sup>4</sup>.

La Sociedad considera que su participación en los debates sobre políticas públicas aporta información y conocimiento para el desarrollo de legislación, legítima y necesaria, y apoya que esto se haga de manera transparente. Todos las consagradas y los empleados deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y empleados de los gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas.

Asimismo, las consagradas y los empleados no obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos

---

<sup>4</sup> Tendrán la consideración de personas vinculadas, el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge, los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado.

desempeñen en el ejercicio legítimo de sus facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables.

#### **5.4.4 Imagen y reputación corporativa**

La Sociedad considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de las consagradas, colaboradores, clientes, empleados, proveedores, autoridades, amigos y de la sociedad en general. Todas las consagradas y empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Sociedad en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de las consagradas y los empleados de contratistas, voluntarios, proveedores y empresas colaboradoras.

Las consagradas y los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo informar previamente a su superior jerárquico cuando vayan a intervenir, como empleados de la Sociedad, ante los medios de comunicación, redes sociales o en otro tipo de actos en los que existan indicios de que puedan tener una difusión pública relevante.

#### **5.4.5 Protección de datos**

La Sociedad impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de las mismas. Por ello se pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus miembros, así como sus clientes, voluntarios, proveedores, empresas colaboradoras, contratistas, empleados, instituciones y público en general. Las consagradas y los empleados no revelarán datos de carácter personal obtenidos de ninguno de ellos para que, de acuerdo con las leyes aplicables, se asegure la privacidad y la confianza depositada en la Sociedad por estos colectivos. La Sociedad y sus empleados observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes, convenios internacionales y en su caso, normativa interna y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

#### **5.4.6 Respeto al medio ambiente**

La Sociedad está comprometida con el desarrollo sostenible. Así, afronta su compromiso ambiental desde el estricto cumplimiento de la legislación aplicable en la materia en todos sus ámbitos de operación, asumiendo el compromiso de desarrollar sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, éstas pudieran ocasionar.

Del mismo modo, la Sociedad contribuirá a la conservación de los recursos naturales y de aquellos espacios que tengan interés ecológico, paisajístico, científico o cultural. A tal efecto,

establecerá las mejores prácticas y promoverá entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente. En sus relaciones con contratistas, voluntarios, proveedores o empresas colaboradoras externas, transmitirá estos principios y exigirá el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.

## **CAPÍTULO 6**

### **Asesores en materia de cumplimiento**

#### **6.1 Naturaleza**

La Sociedad podrá contratar el apoyo de un asesor externo, de carácter consultivo, que tiene como objeto asesorar a la dirección territorial en el sistema de vigilancia y cumplimiento de la norma de ética y comportamiento.

Siempre que la legislación aplicable lo permita y por puesta a disposición de la dirección territorial, tiene acceso a la información, documentos y oficinas de la Sociedad, administradores, directivos y empleados, supervisión y control, que fueran necesarios. A este respecto, todos las consagradas y los empleados, directivos y administradores deben prestar la colaboración que les sea requerida.

#### **6.2 Funciones**

En este caso, el Grupo o Comisión encargada de velar por el Cumplimiento está formada por quien ejerce las funciones de responsable de Cumplimiento apoyado por su asesor. Le corresponde las siguientes tareas:

- Promover el conocimiento de la norma de ética y comportamiento en toda la organización.
- La interpretación superior y vinculante del código ético.
- Asesorar en la interpretación y aplicación de la norma de ética y de comportamiento.
- Proponer acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen y, en su caso, ayuden a su cumplimiento.
- Velar por que todas las consagradas, empleados y terceros puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones de la norma de ética de forma confidencial.
- Resolver o proponer la resolución, en su caso y bajo el principio de la presunción de inocencia, de las comunicaciones de infracción que considere pertinentes, comunicando, en su caso, al órgano pertinente y/o Recursos Humanos las infracciones de la norma de ética y de comportamiento detectados, para la adopción de las medidas pertinentes.
- Recabar información de cualquier órgano o unidad de la empresa relativa a los asuntos que conozca.
- Velar por que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellas consagradas y empleados o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos de la norma de ética y de comportamiento.
- Elevar recomendaciones, si así lo estima conveniente, a los órganos de gobierno de la Sociedad en materias relacionadas con la salvaguarda, desarrollo y cumplimiento de la norma de ética y comportamiento.

- Proponer las modificaciones y desarrollos de la norma de ética y comportamiento que considere oportunas.
- Asistir, si fuera necesario, en desarrollos específicos de la norma de ética.
- Dar respuesta a las demandas de información que, con respecto a la implantación de la norma de ética y comportamiento, sean recibidas del exterior.
- Mantener un registro estadístico de las actuaciones realizadas.
- La evaluación anual del grado de cumplimiento del código ético.
- Dar cuenta a la dirección territorial con la periodicidad que se determine acerca de las actividades y de la difusión y cumplimiento de la norma de ética y comportamiento.

## **CAPÍTULO 7**

### **Régimen disciplinario**

La Sociedad desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del código ético. Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que una consagrada, empleado o tercero cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el código ético. A su vez, ninguna consagrada, empleado o tercero puede justificar un comportamiento impropio, ilegal o que contravenga lo establecido en el código ético amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Cuando el compliance officer o la comisión de cumplimiento determine que un profesional de la Sociedad ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el código ético, encomendará a Recursos Humanos, o a la dirección responsable de la función de recursos humanos que corresponda, la aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el convenio colectivo de la Sociedad a la que pertenezca el profesional o en la legislación laboral aplicable o en las normas internas de la Sociedad.

## **CAPÍTULO 8**

### **Actualización y vigencia**

El código ético tiene plena vigencia desde la aprobación por la directora territorial de la Sociedad en España y se revisará (y actualizará en su caso) periódicamente cada dos años, atendiendo al informe anual de la comisión de cumplimiento, así como a las sugerencias y propuestas que realicen los profesionales de la Sociedad o sus diferentes unidades y departamentos. Cualquier revisión o actualización que suponga una modificación del código ético, aun cuando venga exigida por la legislación nacional de alguno de los países en los que desarrolle su actividad la Sociedad, requerirá la aprobación por la directora territorial y su consejo, previo informe de sus asesores en materia de cumplimiento.