

COMPLIANCE CONTROL EMPRESARIAL, SLP. (COMPLIANCE CONTROL)

CODIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	_____
2. OBJETIVO	_____
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	_____
4. PRINCIPIOS RECTORES DE COMPLIANCE CONTROL	_____
COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL Y SOCIAL	_____
4.1. Funcionamiento Interno de los Órganos Sociales	
4.2. Relaciones con y entre empleados	
4.2.1. Respeto e Igualdad de Trato	
4.2.2. Igualdad de oportunidades	
4.2.3. Derechos Humanos y Libertades Fundamentales	
4.2.4. Fomento del equilibrio personal y profesional	
4.3. Relaciones con terceros y con el Mercado.....	
4.3.1. Liderazgo y Transparencia	
4.3.2. Profesionalidad y Solidaridad	
4.3.3. Competencia leal	
4.3.4. Conflicto de intereses	
4.4. Relaciones con los miembros de las Administraciones Públicas.....	
4.5. Responsabilidad y compromiso con la Sociedad	
5. LEGALIDAD	_____
6. MODELO DE PREVENCIÓN Y CONTROL	_____

- 7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN _____
 - 7.1. Información privilegiada y confidencial de COMPLIANCE CONTROL.....
 - 7.2. Datos de carácter personal
- 8. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL _____
- 9. PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS _____
- 10. MEDIO AMBIENTE _____
- 11. DERECHO A LA INTIMIDAD
- 12. DERECHO DE IGUALDAD
- 13. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO _____
- 14. DERECHOS LABORALES
- 15. MERCADO Y CONSUMIDORES
- 16. SUBCONTRATACIÓN _____
- 17. CORRUPCIÓN.
- 18. IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL
- 19. SEGURIDAD INFORMÁTICA.
- 20. ORDEN URBANÍSTICO.
- 21. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.
- 22. ACTUALIZACIÓN Y MEJORAS.
- 23. CONEXIÓN DE LOS PRINCIPIOS ETICOS CON EL CODIGO PENAL.
- 24. EJECUCIÓN _____

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENAS PRÁCTICAS DE:

COMPLIANCE CONTROL EMPRESARIAL, SLP

1. INTRODUCCIÓN.

Los cambios en la forma de organizar y gestionar las sociedades que se están produciendo en el mercado y en la legislación española aconsejan que, junto a los procedimientos, políticas, protocolos y manuales ya implantados en el seno de COMPLIANCE CONTROL, se desarrolle un Código Ético y de Buenas Prácticas como guía de referencia y pilar vertebrador de los principios éticos de la sociedad y que debe asimilarse y aplicarse en el ejercicio diario de su actividad empresarial.

El presente Código Ético y de Buenas Prácticas se presenta como protocolo interno adicional a los actualmente existentes en COMPLIANCE CONTROL, con el fin de prevenir actuaciones inadecuadas y el riesgo de imputaciones delictivas, debiéndose enfatizar la necesidad de seguir dando observancia no sólo en este documento, sino a los demás protocolos internos, actualmente existentes, cuyos principios éticos se materializan en el presente Código Ético y de Buenas Prácticas.

2. OBJETIVO.

El objetivo del presente Código Ético y de Buenas Prácticas (en adelante el Código Ético) es establecer los principios y pautas que deben regir el desarrollo de las actividades y las relaciones personales y comerciales de la sociedad, tanto a nivel interno, en lo que se refiere a todos aquellos empleados y directivos, que en el ejercicio de sus funciones puedan hacer uso del nombre e imagen de COMPLIANCE CONTROL, como a nivel externo, en el mercado, con sus agentes de interés y con el resto de competidores.

Igualmente se busca con ello, facilitar el desarrollo de las operaciones cotidianas en un ambiente ético, serio, profesional y honesto de acuerdo con los más elementales principios de buena fe contractual y de respeto a la legalidad vigente.

Por tanto, en este documento se resumen los principios éticos en los que se basa la actividad de la empresa. Contiene una descripción de las conductas que se deben promover y de los comportamientos que se deben evitar.

El Código Ético constituye el instrumento normativo de mayor nivel en la estructura normativa de la empresa. Sus principios se desarrollan en las políticas, normas y procedimientos que COMPLIANCE CONTROL tiene implementados. Representa el compromiso de la empresa con el cumplimiento de las leyes y de los valores éticos que en ellas se defienden.

En todos los niveles de la empresa se velará por la aplicación real y efectiva de estos principios, de manera que este sistema de autorregulación consiga la eliminación de cualquier acto que pueda poner en riesgo los valores y bienes jurídicos a proteger. El incumplimiento de este Código Ético constituirá una infracción laboral, que será objeto de la correspondiente sanción.

Teniendo en cuenta la conexión de los principios éticos con conductas que están tipificadas como delito en el Código Penal y, que el principal obstáculo para la eficacia de un código ético es la tolerancia a su incumplimiento, se establece en la empresa un criterio de tolerancia cero para todos los niveles de su estructura y se solicita la máxima colaboración en la comunicación al Canal de Denuncias, existente en la página web de la empresa, de cualquier situación de riesgo que se detecte.

Este Código Ético deberá ser aceptado por cualquier persona que se integre en la estructura organizativa de la empresa, como requisito previo a su incorporación. Contiene un régimen sancionador, que será aplicable en el caso de que se produzca una infracción de los principios éticos contenidos en el mismo.

El ámbito de aplicación del Código Ético se extenderá a los proveedores, clientes, distribuidores, profesionales externos y representantes de estas empresas, a los que se solicitará la aceptación del mismo o la existencia de un código ético propio, en el se defiendan unos principios éticos y una política de prevención de delitos, equivalentes.

Todos los contratos que la empresa firme deberán incluir una cláusula que obligue, a la otra parte, a cumplir con la ley y con los principios éticos establecidos en este Código Ético. La otra parte también deberá aplicar una política de prevención y control equiparable, que permita a nuestra empresa, si esto fuese necesario, realizar comprobaciones y auditorías. El incumplimiento de estas obligaciones equivaldrá a un incumplimiento grave del contrato.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código Ético es de obligada aplicación y vincula a los siguientes grupos de personas y entidades:

- Miembros del Órgano de Administración de COMPLIANCE CONTROL, independientemente de la forma adoptada.
- Sociedades y organizaciones, vinculadas con COMPLIANCE CONTROL, por una relación de control efectivo o cuya gestión y/o administración les esté encomendada, con independencia del título en que se funde.
- A todos los empleados y directivos de COMPLIANCE CONTROL, presentes o futuros.

- Sociedades subcontratistas, intermediarios, agentes, comisionistas cuando carezcan de procedimientos internos o de códigos de conducta equivalentes a los implantados en COMPLIANCE CONTROL.

- **Ámbito geográfico.**- Esta política se aplicará a las actividades que la empresa desarrolle en cualquier ámbito geográfico, tanto local como internacional.

Es responsabilidad de las personas y sociedades más arriba mencionadas, cualquiera que sea la función desempeñada en el seno de la organización o sociedad, hacer respetar y cumplir el presente Código Ético. Ningún incumplimiento del mismo será tolerado o ignorado y ningún empleado que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al mismo, podrá ser sancionado por este motivo.

4. PRINCIPIOS RECTORES DE COMPLIANCE CONTROL.

COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL Y SOCIAL.

El comportamiento que debe regir las actuaciones de COMPLIANCE CONTROL se pueden diferenciar en los siguientes apartados:

4.1. Funcionamiento Interno de los Órganos Sociales.

El desempeño de los cargos de administrador o directivo de la sociedad conllevará la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- Ejercer el cargo con la diligencia de un ordenado empresario y con lealtad a todos los accionistas, socios y al interés del Grupo.
- Respetar, en el ejercicio de sus funciones, los principios éticos y la legalidad vigente.
- Cumplir con el deber de reserva y confidencialidad sobre la información relativa a la sociedad, así como las deliberaciones de sus órganos, incluso después de haber cesado en sus funciones.
- Los administradores y los directivos deberán abstenerse de realizar funciones o desempeñar cargos, directa o indirectamente, en otras empresas o sociedades cuyas actividades o intereses sean concurrentes o estén en conflicto con los de la sociedad.

En este sentido, antes de aceptar cualquier cargo, empleo o colaboración en otras sociedades o empresas, ya sean de ámbito privado o público, deberán obtener la autorización expresa y por escrito del Órgano de Administración de la sociedad.

- Abstenerse de realizar, directa o indirectamente, transacciones profesionales o comerciales con cualquiera de las sociedades vinculadas con COMPLIANCE

CONTROL a título personal, salvo autorización expresa del Órgano de Administración.

- Notificar al órgano de Administración toda oportunidad de negocio que llegue a su conocimiento y pueda resultar de interés para la Empresa.

4.2. Relaciones con y entre empleados.

4.2.1. Respeto e Igualdad de Trato.

COMPLIANCE CONTROL se compromete a facilitar a todos sus administradores, directivos y empleados unas condiciones laborales dignas y justas. Del mismo modo, no se tolerará ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva, ni la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole, entre cualquiera de los miembros integrantes de la misma, independientemente del rango o cualificación que se posea.

COMPLIANCE CONTROL rechaza igualmente cualquier tipo de acoso en el trabajo, ya sea de carácter sexual o no.

4.2.2. Igualdad de oportunidades.

Todos los empleados disfrutarán de las mismas oportunidades para su desarrollo profesional, de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en parámetros objetivos tales como la formación, el merito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo.

4.2.3. Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.

Todos y cada uno de los miembros que integran COMPLIANCE CONTROL están obligados a guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución Española de 1978 y en cuantas normativas que estén destinadas a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas, y sean reconocidas en el territorio español.

4.2.4. Fomento del equilibrio de la vida personal y profesional.

COMPLIANCE CONTROL, es consciente de la importancia que, para el correcto desempeño de las funciones de su personal, tiene poder contar con una vida personal plena.

Igualmente conoce las dificultades de compaginar, de forma satisfactoria, el trabajo con la vida familiar. Por ello, entre sus objetivos se encuentra fomentar, dentro del ámbito organizativo de la empresa, el equilibrio entre la vida personal y profesional

adaptándose, en la medida de lo posible, a las situaciones y circunstancias personales y familiares de sus empleados, directivos y administradores.

4.3. Relaciones con terceros y con el Mercado.

Las relaciones con terceros, entendidos éstos como proveedores, clientes, competidores y socios, así como con inversores y agentes del mercado, se regirán por los siguientes principios:

4.3.1. Liderazgo y Transparencia.

La administración y dirección de la Empresa se confiará a las personas más idóneas, por razón de sus conocimientos, cualidades, experiencia y capacidad de liderazgo.

4.3.2. Profesionalidad y Solidaridad.

La Empresa se regirá por criterios estrictamente profesionales, exigiéndose a los empleados que en ella trabajen, seriedad, dedicación, amor al trabajo bien hecho, responsabilidad y lealtad.

Los empleados, directivos y administradores harán abstracción de sus intereses personales cuando tomen decisiones empresariales y procurarán que la administración y gestión de la Empresa se organice atendiendo al interés social y no al familiar o personal, persiguiendo con ello la creación de valor a largo plazo para la empresa y velando por el más completo compromiso con la legalidad, la seguridad y la adecuada gestión de riesgos.

COMPLIANCE CONTROL, en la medida de sus posibilidades, ayudará a los empleados, directivos y administradores, que lo soliciten, a conseguir sus aspiraciones profesionales. No tendrán derecho a obtener esta ayuda los empleados, directivos y administradores cuya conducta, comportamiento o esfuerzo personal no sean coherentes con las peticiones que formulan.

4.3.3. Competencia leal.

COMPLIANCE CONTROL se compromete a actuar, en el marco de sus actividades ordinarias, de forma que se cumpla con lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, tanto nacional como comunitaria, y muy especialmente, se compromete a evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, sean consideradas por el legislador, como conductas prohibidas.

4.3.4. Conflicto de intereses.

COMPLIANCE CONTROL no puede aceptar la existencia de conflicto de intereses entre sus empleados, directivos o administradores. En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios, se informe de dicha situación al Órgano de Cumplimiento a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal de Comunicación y Denuncia).

Se está en una situación de conflicto de interés, cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional, esté o pueda estar influida, no por criterios empresariales válidos, sino por intereses personales y familiares, buscando un beneficio a título individual, que a su vez cause un perjuicio a la empresa.

4.4. Relaciones con los miembros de las Administraciones Públicas.

El comportamiento de los integrantes de COMPLIANCE CONTROL con los miembros de las Administraciones Públicas, tanto nacionales como extranjeros, ha de estar siempre presidido por la transparencia, la ética y la integridad.

Nunca podrán llevarse a cabo en nombre de COMPLIANCE CONTROL acciones que supongan la entrega, aceptación, conformidad u ofrecimiento de dádivas, regalos, atenciones excesivas o comisiones ocultas, entre otras formas, a los miembros de las Administraciones Públicas ni a personas estrechamente relacionadas con éstos.

No serán susceptibles de autorización las donaciones que persigan influir en la Administración Pública o cuyo objeto sea la obtención de una ventaja comercial ilícita. Quedan igualmente prohibidas las contribuciones a partidos políticos con independencia de su signo u orientación.

Tampoco se podrá hacer valer la relación personal o familiar con una autoridad o funcionario público, con independencia de las razones que la motivaron u originaron. El mismo comportamiento ha de preceder a los contactos que se mantengan con funcionarios y/o autoridades extranjeros.

4.5. Responsabilidad y compromiso con la Sociedad.

COMPLIANCE CONTROL se compromete a llevar a cabo su actividad de forma respetuosa con la sociedad civil, cumpliendo así, con tantas normas como le sean aplicables y, en particular, aquellas dirigidas al respeto a la diversidad de costumbres y de culturas en ella existentes.

5. LEGALIDAD.

Todos los administradores, directivos, socios y empleados de la sociedad están obligados a cumplir y acatar la legalidad vigente, independientemente de su rango y de su ámbito de aplicación, en la ejecución de sus respectivos trabajos y actividades, especialmente cuando se trate de operaciones de clara repercusión social o estén involucradas en ellas, personas del entorno político.

En este sentido, si alguna de las personas observara o tuviera conocimiento de la contravención de alguna de estas normas, deberá ponerlo en inmediato conocimiento de Órgano de Cumplimiento, a través de los mecanismos adoptados al efecto (Canal de Comunicación y Denuncia).

6. MODELO DE PREVENCIÓN Y CONTROL.

La empresa dispondrá de una Política de Prevención y Control en la que se describirá un modelo de prevención y control orientado a evitar la realización de actuaciones inadecuadas y comisión de delitos.

Esta política contendrá una descripción de los elementos clave, tanto humanos como organizativos y documentales, que la empresa aplica para evitar que se produzcan infracciones de la ley y en especial, actos que puedan estar tipificados como delito en el Código Penal.

En todos los niveles de la empresa, se velará por la aplicación real y efectiva de las medidas de prevención y control previstas en dicha política, de manera que este sistema de autorregulación consiga la eliminación de comportamientos que puedan poner en riesgo la reputación en el mercado y los activos materiales e inmateriales de la empresa.

Esta política será adaptada a las tendencias jurisprudenciales y a las modificaciones que sufra el Código Penal en relación a los criterios de imputación y a los requisitos de prevención y control exigidos en materia de responsabilidad penal.

7. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN.

7.1. Información privilegiada y confidencial de COMPLIANCE CONTROL.

Los integrantes de COMPLIANCE CONTROL tienen el deber y la obligación de guardar secreto sobre toda aquella información relativa a la empresa que pudiera ser clasificada como privilegiada, confidencial, reservada y/o secreta, por tanto, no podrá ser revelada y, mucho menos, utilizada en beneficio personal.

Se entiende por información confidencial:

- Toda aquella que por no ser de carácter público afecta a los negocios de la empresa en su mayor amplitud: detalles de clientes, mercado, datos financieros, métodos o procesos.
- Información facilitada por terceros a la empresa y que esté sujeta a compromisos de confidencialidad.

En cuanto a la divulgación de esta información, debemos diferenciar dos supuestos:

- Cuando la divulgación de información confidencial, sea necesaria para el desempeño de una actividad, deberán adoptarse todas las cautelas y medidas posibles para proteger su carácter reservado.
- Cuando esa información concierna a un tercero, solo y en todo caso, podrá ser divulgada con la aprobación de esos terceros.

Todos los archivos deberán ser celosamente conservados de acuerdo con la legislación vigente y las políticas y procedimientos internos de COMPLIANCE CONTROL.

7.2. Datos de carácter personal.

COMPLIANCE CONTROL y los empleados que, por razón de su cargo, manejaran datos de carácter personal de sus empleados, directivos, administradores o socios, clientes o proveedores, sólo podrán hacer uso de tales datos, de acuerdo con lo prevenido en la Ley Orgánica de Protección de Datos de Carácter Personal y normativa que la desarrolla y, atendiendo en todo momento a los procedimientos internos implantados en el seno de la empresa. Igualmente, el tratamiento de los datos de carácter personal deberá ajustarse al fin para el que fueron recabados.

8. PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL.

Las sociedades vinculadas con COMPLIANCE CONTROL protegen sus derechos de propiedad industrial e intelectual y respetan los derechos de terceros en esta materia.

La forma en la que pueden materializarse estos derechos de Propiedad Industrial e Intelectual puede variar sustancialmente (procesos, diseños, métodos, estrategias comerciales, información de clientes, precios, etc.). Por ello, los empleados, directivos y administradores de COMPLIANCE CONTROL no podrán divulgar, obtener copia o utilizar tales derechos para obtener un beneficio personal o ilegítimo. Tampoco podrán cederlos a terceros sin la previa y expresa autorización.

Igualmente, se han de adoptar medidas reforzadas de diligencia y cuidado cuando se aborde información relacionada con los derechos de propiedad industrial e intelectual de clientes o terceros.

Queda completamente prohibida la reproducción de material de terceros protegido por derechos de propiedad intelectual o industrial, así como el empleo de software y programas de ordenador sin la correspondiente licencia.

Entrarán en la categoría de activos protegidos por la propiedad intelectual los libros, vídeos, obras musicales, tipografías, campañas publicitarias, eslóganes, folletos, catálogos, escritos, discursos, presentaciones, informes, estudios, dibujos, gráficos, pinturas, cómics, proyectos, planos, mapas, maquetas, diseños arquitectónicos o de ingeniería, programas de ordenador y cualquier otra obra protegida, aunque el símbolo copyright o la reserva de derechos no aparezca.

Se prestará especial atención a los contenidos y programas descargados de Internet, que deberán contar con la oportuna licencia del titular de los derechos de propiedad intelectual, incluso si han sido obtenidos a través de buscadores como Google.

La misma protección tendrán las marcas, patentes, diseños industriales, nombres de dominio y demás activos inmateriales protegidos por la propiedad industrial.

9. PROHIBICIÓN DE REGALOS Y/O VENTAJAS.

COMPLIANCE CONTROL prohíbe a todos sus administradores, directivos y empleados la realización de cualquier práctica que pudiera conllevar la aceptación u ofrecimiento de ventajas o incentivos de carácter ilícito a los fines de influir en la toma de una decisión de cualquier índole por parte de sociedades o personas pertenecientes al sector público o privado. En concreto, se prohíben las siguientes:

- Dádivas, regalos, promesas, sobornos, atenciones excesivas o comisiones ocultas.
- También deben incluirse las donaciones políticas salvo que hubieran sido divulgadas y se cumpliera con lo establecido en la Ley y fueran previamente autorizadas.

Cuando tuvieran que realizarse pagos al contado, se intentará efectuarlos de alguna otra manera distinta al pago en metálico. En caso de que fuera imposible realizar el pago por otro medio, se deberá contar con la necesaria autorización de la persona competente. Tales pagos nunca podrán superar la cantidad de 1.000 euros, ni consistir o encubrir cualquier tipo de dádiva, regalo o recompensa a terceros, incluidos los miembros de las Administraciones Públicas.

10. MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD COLECTIVA Y SALUD PÚBLICA.

COMPLIANCE CONTROL se compromete a llevar a cabo su actividad de la forma menos perjudicial para el Medio Ambiente, reduciendo, en la medida de lo posible, el impacto negativo que la misma pudiera tener sobre los ecosistemas.

En todos los niveles de la empresa se velará por un uso racional de los recursos, el respeto del entorno y la sostenibilidad.

También se establecerán controles sobre cualquier actividad o producto que pueda crear, directa o indirectamente, un riesgo para la seguridad colectiva y la salud pública, a causa de la toxicidad de los componentes o de cualquier otra amenaza para las personas

11. DERECHO A LA INTIMIDAD.

La empresa respetará y protegerá la intimidad de las personas que, en sus relaciones con la misma, le faciliten sus datos personales o información de carácter reservado.

Esta protección se extenderá a los trabajadores, clientes y colaboradores de la empresa y se aplicará desde la fase de toma de datos, hasta cualquier servicio que la empresa preste o desarrolle.

En las campañas de marketing se aplicarán las medidas que garanticen una correcta obtención de los datos, con el preceptivo consentimiento y se facilitará la información necesaria para que el interesado conozca el alcance y la finalidad del tratamiento de sus datos.

En las páginas web de la empresa existirá una política de privacidad y una política de cookies, que informarán a los visitantes sobre el alcance y la finalidad del tratamiento que se realice de sus datos.

La empresa controlará los canales a través de los cuales se obtienen datos de carácter personal y se asegurará de que se cumplen todos los requisitos necesarios para el cumplimiento de la normativa aplicable.

Los datos se conservarán con las medidas de seguridad que correspondan a su naturaleza.

Las revisiones e inspecciones derivadas de la aplicación del modelo de prevención y control de delitos y de este Código Ético se harán siguiendo un protocolo que garantice el respeto a la intimidad y la dignidad de las personas afectadas.

Las evaluaciones de cualquier comunicación que se realice al Canal Ético y la utilización que de la misma se realice, estarán protegidas por una obligación de secreto de las personas que las gestionen.

12. SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO.

Todos los trabajos a desarrollar en la empresa deberán cumplir con las condiciones de seguridad e higiene exigidas por la normativa de prevención de riesgos laborales.

Cada puesto de trabajo y cada actividad, contará con una descripción del puesto de trabajo o una ficha técnica en la que se establecerán las instrucciones necesarias para realizar el trabajo con las debidas condiciones de seguridad.

La empresa está obligada a establecer las medidas de seguridad exigidas por la ley y el trabajador está obligado a respetarlas. Queda prohibida la retirada o neutralización de cualquier medida de seguridad o ergonomía implantada en el puesto de trabajo. La empresa se obliga a impartir cuantos cursos de formación sean necesarios para la protección de los trabajadores.

13. DERECHOS LABORALES.

En ningún caso se impondrán en COMPLIANCE CONTROL condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que los trabajadores tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contratos individuales.

Tampoco se contratarán trabajadores sin comunicar su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.

En los procesos de selección de personal se utilizará una metodología que garantice la veracidad de las ofertas de trabajo y en ningún caso se ofrecerán condiciones de trabajo engañosas o falsas.

Así mismo, se garantizará la intimidad y la dignidad del candidato a un puesto de trabajo en las investigaciones de las referencias ofrecidas directamente o a través de redes sociales y antiguos empleadores, así como en el tratamiento de los datos correspondientes a su currículum.

La empresa respetará la libertad sindical y el derecho de huelga de los trabajadores.

En el caso de contratar con proveedores extranjeros, la empresa velará para que en ninguno de ellos se produzcan casos de explotación infantil.

14. MERCADO Y CONSUMIDORES.

COMPLIANCE CONTROL basa su actuación en el mercado en los principios de libre competencia e igualdad de oportunidades y descarta cualquier actuación orientada a conseguir un beneficio, aprovechamiento o ventaja desleal o ilegítima frente a los clientes, proveedores, competidores y demás actores del mercado.

En consecuencia, no se considerarán éticos, y por lo tanto **estarán prohibidos los siguientes actos o conductas:**

- Acceso no autorizado a información confidencial de otras empresas.
- Revelación de secretos empresariales.
- Uso de información privilegiada propia o externa para cualquier tipo de transacción o negocio.
- Publicidad falsa.
- Estafas, fraudes y engaños de cualquier tipo.
- Difusión de rumores falsos sobre productos, servicios, condiciones del mercado, etc.
- Falsificación de medios de pago.
- Maniobras para llevar la empresa a una situación de insolvencia para defraudar a los acreedores.

En relación a estas actividades, se prestará especial atención a los siguientes **comportamientos no permitidos:**

- Acceder a datos, estrategias empresariales de un competidor a través de un colaborador común, de un familiar, de un contacto de confianza, o de una investigación que vaya más allá de la información que pueda considerarse pública.
- Realizar falsas indicaciones o promesas a un cliente sobre las cualidades o características de los servicios propios o de la competencia.
- Falsear la información económica y financiera de la empresa y especialmente las cuentas anuales.
- Difundir rumores en redes sociales, en medios de comunicación o directamente a clientes, sobre un competidor, sus servicios, o sobre cualquier otra empresa.
- Aprovechar la información reservada, a la que se ha accedido con motivo de la posición que se ocupa o del trabajo que se desarrolla en la empresa, para

cederla a terceros, venderla o utilizarla para adquirir o vender acciones, o para cualquier otra transacción o negocio.

- Realizar cualquier tipo de actuación desleal que ponga a la empresa en una situación de ventaja en el mercado.

15. SUBCONTRATACIÓN.

Toda empresa con la que COMPLIANCE CONTROL tenga que subcontratar la prestación de un servicio o la ejecución de una actividad, deberá cumplir con lo prevenido en el presente Código Ético.

A estos efectos, no se subcontratará con empresas que no respeten los derechos de los trabajadores, las disposiciones relativas a la Salud, Seguridad e Higiene en el trabajo, incluidas las relativas a la Prevención de Riesgos Laborales, o que tengan contratado personal cuya situación laboral no cumpla con lo preceptuado en la legislación vigente.

Igualmente, no se contratará con ninguna empresa o será causa de terminación del contrato, el que la empresa subcontratada no esté dispuesta a ajustar su actuación al presente Código, salvo que ésta ya cuente con un Código de características equivalentes a éste

16. IMPUESTOS Y SEGURIDAD SOCIAL.

La empresa cumplirá puntualmente sus obligaciones en materia Laboral, Tributaria y de Seguridad Social.

La contabilidad de la empresa deberá reflejar fielmente la situación económica de la misma, incluyendo todos los ingresos y pagos que se realicen. No se aceptará ninguna maniobra tendente a ocultar ingresos o beneficios.

En todos los niveles de la empresa se estará atento a cualquier cliente o proveedor que intente utilizar la estructura de la empresa para una operación de blanqueo de capitales. Cualquier sospecha de una situación de riesgo en esta materia deberá ser comunicada inmediatamente al Canal de Denuncias.

Igualmente deberá ser comunicada cualquier transacción o pago a una organización o empresa que pueda estar relacionada con la financiación de actividades terroristas.

En ningún caso se efectuarán pagos o cobros a personas físicas o jurídicas distintas de las que aparezcan en una factura.

17. ORDEN URBANÍSTICO.

La empresa basará la gestión de los inmuebles donde realiza su actividad, las operaciones inmobiliarias y las iniciativas de construcción, edificación y urbanización que se le

podieran plantear, en el respeto del orden urbanístico y de la normativa tanto central como autonómica y local que lo regula.

La empresa tampoco promoverá la recalificación de terrenos ni la modificación de instrumentos de planeamiento, proyectos de urbanización, parcelación, reparcelación, construcción o edificación o la concesión de licencias contrarias a las normas de ordenación territorial o urbanística vigente.

18. SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

El incumplimiento de la ley, del Código Ético o de la normativa que lo desarrolla constituirá una infracción cuya graduación y sanción se llevará a cabo de acuerdo con lo establecido en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación.

El procedimiento sancionador a aplicar será el establecido también en el Convenio Colectivo, y en su defecto, el seguido habitualmente por el Departamento de Recursos Humanos.

El procedimiento sancionador se iniciará a partir de una denuncia, de una comunicación, como resultado de una investigación o a raíz de cualquier otra forma que permita el conocimiento de la presunta infracción por parte del órgano de supervisión y control.

El protocolo de investigación de la presunta infracción será el establecido en la Política de Prevención y Control de la empresa y será confidencial.

19. ACTUALIZACIÓN Y MEJORA.

Este Código Ético será actualizado periódicamente con el fin de incluir las mejoras que se consideren indicadas para definir el ideal de conducta a desarrollar en la empresa.

El órgano de supervisión y control realizará una verificación constante de la aplicación del Código Ético y del modelo de prevención y control, y propondrán las oportunas modificaciones en las siguientes circunstancias:

- Cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes del Código Ético o del cuerpo normativo que lo desarrolla.
- Cuando se produzcan cambios significativos en la empresa o en la actividad que desarrolla.
- Cuando se produzcan cambios en la estructura de control de la empresa.

El órgano de supervisión y control investigará cualquier incidente o incumplimiento relativo al Código Ético y al modelo de prevención y control que llegue a su conocimiento y en el caso de que la investigación de un riesgo permita identificar un área de mejora, emitirá la correspondiente propuesta de mejora, que será remitida al departamento correspondiente, estableciéndose un responsable y una fecha tope para realizar el seguimiento de su aplicación.

20. EJECUCIÓN.

El presente Código Ético ha sido aprobado por el Órgano de Administración de la sociedad COMPLIANCE CONTROL EMPRESARIAL, SLP. El Órgano de Cumplimiento que se designe, irá emitiendo las normas de ejecución que sean necesarias para el desarrollo de lo preceptuado en el mismo y estará encargado de velar por su actualización permanente, adaptándolo a la realidad social y legal de cada momento.

Es responsabilidad de los administradores, directivos y empleados de la sociedad cumplir con los principios, pautas y directrices contenidos en el presente Código Ético y velar por su correcto cumplimiento, de forma que, si se albergara sospecha sobre la violación de lo en él preceptuado, deberá ponerse en inmediato conocimiento de su superior jerárquico o del Órgano de Cumplimiento, a través de los canales establecidos al efecto (Canal de Denuncia).

Salvo que el denunciante haya violado el Código Ético o actúe de mala fe, será protegido contra cualquier forma de represalia, quedando su identidad salvaguardada, teniendo únicamente acceso a la misma las personas encargadas de tramitar la denuncia o comunicación que se efectúe.