

CÓDIGO DE CONDUCTA

Mensaje de la Presidenta del Patronato:

Me complace presentaros el Código de Conducta de ESTIMIA. Se trata de un documento que responde a la necesidad de abordar nuevos retos propios de nuestro sector, compromiso que nos ha caracterizado a lo largo de nuestros más de 50 años de historia y ha formado parte de nuestra cultura asistencial en toda su extensión.

Este código, aprobado recientemente por el Patronato, facilita una serie de pautas de comportamiento para cada una de las personas que colaboramos en ESTIMIA y es parte fundamental de nuestra gestión transparente, profesional y eficiente.

A la obligación legal relativa al Compliance se le suma nuestro compromiso voluntario para reforzar nuestra cultura de cumplimiento y respeto a la Ley. Esta voluntad queda fortalecida con el hecho de contar con un órgano corporativo de Cumplimiento Normativo que vela por la integridad, la ética y la legalidad de nuestra actividad. Así, trabajamos para proteger a la fundación de cualquier riesgo que le pueda afectar y, en general, para cuidar la reputación de nuestra organización y de nuestro equipo. Esta ha sido una de nuestras máximas a lo largo de nuestra historia y desde siempre hemos trabajado para contar con procesos y suficientes medios que nos permitan actuar con transparencia y honestidad, estando a su vez informados del marco normativo que ampara nuestras decisiones y nuestra operativa.

Veréis que el Código de Conducta de ESTIMIA incluye aspectos como respecto y cumplimiento de la legalidad, ética e integridad, obligaciones y deberes de todos los colaboradores o responsabilidad de los órganos de dirección y supervisión, entre otros factores.

Os invito a leer detenidamente y seguir el Código de Conducta. De todos nosotros depende su difusión y cumplimiento y, por tanto, reforzar la confianza de nuestros clientes y de la sociedad en su conjunto.

Gracias a todos por vuestra colaboración.

M^a Montserrat de Tudela Edo
Presidenta del Patronato

1. INTRODUCCIÓN: EL CÓDIGO DE CONDUCTA

El Código de Conducta establece las pautas de comportamiento profesional y personal que afectan a todos los empleados y profesionales vinculados a ESTIMIA en el marco de su actuación profesional.

Este Código recoge los principios y reglas básicas de conducta que se deben seguir en nuestra organización y en la relación con nuestros alumnos, usuarios residentes, familias, proveedores, socios comerciales y entorno en el sentido más general. Dichos principios están íntimamente ligados con los aspectos culturales más enraizados en la filosofía de ESTIMIA; principios que han llevado a convertirnos en una de las instituciones de referencia en la asistencia a personas vulnerables con mayor reconocimiento local, y que deben continuar ayudando a nuestro crecimiento sostenible y sostenido en el futuro.

Los principios y reglas incluidos en este Código de Conducta establecen el modo en que afrontamos nuestras responsabilidades sociales, éticas y legales como fundación dentro de un entorno global y en constante evolución, que requiere de nosotros un compromiso firme y claro con los objetivos de transparencia, honestidad y responsabilidad.

Este Código de Conducta ha sido adaptado a los nuevos requisitos legales y en particular a la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, mediante la cual se reforma el anterior Código Penal de España. Además, se han tenido presentes tratados internacionales sobre derechos humanos, prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, anticorrupción y sostenibilidad; en concreto, ESTIMIA asume y hace propios los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, los cuales han sido desarrollados a lo largo del presente Código de Conducta.

A modo enunciativo, éstos son:

- Las empresas y los Derechos Humanos
- Vulneración de los Derechos Humanos
- Las empresas y la libertad de asociación
- Las empresas y el trabajo forzoso y coacción

- Erradicación del trabajo infantil
- La discriminación en el empleo
- Las empresas y el medio ambiente
- Iniciativas para el respeto medioambiental
- Difusión de tecnologías ecológicas
- Las empresas y la corrupción, la extorsión y el soborno

Todo ello, con el objetivo de continuar fortaleciendo la concienciación de todos y cada uno de los profesionales que formamos parte de ESTIMIA, en relación con el deber del fiel cumplimiento de las leyes vigentes y de las normas y principios éticos de nuestra sociedad.

Con el objetivo de lograr que los principios y reglas contenidos en este Código de Conducta sean plenamente efectivos, la Dirección de ESTIMIA ha establecido una serie de instrumentos y de procedimientos:

- Se ha diseñado una estructura organizada y encargada de velar por el buen cumplimiento del Código: la Unidad de Cumplimiento Normativo.
- Se ha definido un sistema sancionador para los supuestos de incumplimiento.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código de Conducta de ESTIMIA es de aplicación a todas las entidades de nuestra organización, así como a todos sus patronos, directivos, empleados y voluntarios, con independencia de la ubicación geográfica en la que desarrollen su actividad profesional.

Aunque, como es lógico, la responsabilidad incrementa a medida que aumenta el nivel jerárquico de cada individuo, el respeto y seguimiento de los principios y normas establecidos en este Código son, siempre y sin excepción, de obligado cumplimiento para todos los miembros de ESTIMIA.

Este Código de Conducta no pretende ser un manual exhaustivo que cubra todas y cada una de las posibles casuísticas o situaciones en las que pudiera verse envuelto un miembro de ESTIMIA. Se trata de una guía de actuación y comportamiento, cuyo objetivo fundamental es ayudar a tomar decisiones en base a los principios y normas aquí expresados.

Cualquier duda que pueda surgir en relación con la interpretación del presente Código de Conducta, así como en la aplicación práctica del mismo, deberá consultarse al superior jerárquico inmediato o bien al Comité de Compliance, que es la responsable de realizar el seguimiento y control de la adecuada aplicación del mismo.

3. VALORES Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los valores y principios de actuación de ESTIMIA, son los siguientes:

- **Respeto a la legalidad:** en ESTIMIA desarrollamos nuestras actividades profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento y en cada lugar donde éstas sean llevadas a cabo.
- **Ética e Integridad:** mantenemos, en todos los casos, un comportamiento honesto y ético, evitando y rechazando sin dudar cualquier forma de corrupción. Los miembros de ESTIMIA respetamos y fomentamos los valores profesionales de la organización.
- **Respeto por las personas y por las culturas:** sabemos que nuestro principal activo son las personas y por ello suscribimos plenamente la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas, así como el resto de convenios y tratados que emanan de dicha declaración.
- **Responsabilidad:** en ESTIMIA asumimos nuestras responsabilidades y actuamos conforme a ellas, dirigiendo todo nuestro esfuerzo y nuestro compromiso para cumplir los objetivos.
- **Transparencia:** ESTIMIA opera en un sector altamente reglamentado, que está sometido a la supervisión de la Administración Pública. Es objetivo fundamental de ESTIMIA difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente.
- **Compromiso con la calidad y la excelencia:** en ESTIMIA nos distinguimos por ofrecer los servicios de la mayor calidad posible a nuestros alumnos, usuarios residentes y familias.
- **Trabajo en equipo:** trabajando en equipo conseguimos más y alcanzamos una realización profesional más enriquecedora que si trabajamos individualmente.
- **Innovación:** nos diferenciamos por ser una organización enfocada a la mejora continua y a la innovación constante, pionera en la aplicación de sistemas

innovadores.

- **Confidencialidad:** en ESTIMIA tratamos la información de nuestros alumnos, usuarios residentes y empleados con la máxima discreción y privacidad.
- **Liderazgo:** no se trata de un fin o una meta sino del convencimiento de que toda la actividad de la Fundación está diseñada para prestar la mejor asistencia posible
- **Orientación a nuestros usuarios:** la totalidad de la actividad de ESTIMIA está orientada a la superación de las expectativas de sus alumnos, usuarios residentes y familias. La Fundación trabaja con la filosofía de ofrecer servicios que representen la mejor opción de asistencia para todos los usuarios.

4. REQUERIMIENTOS BÁSICOS Y PAUTAS DE COMPORTAMIENTO

4.1. Respeto y cumplimiento de la legalidad

El cumplimiento de la ley y del ordenamiento jurídico en general, es una obligación básica y prioritaria de todas las personas que formamos parte de ESTIMIA, independientemente del rol que ocupemos en la Fundación. Todos debemos cumplir con las leyes y reglamentaciones legales vigentes en cada momento, además de respetar y seguir las políticas propias y los compromisos y obligaciones adoptadas por ESTIMIA en sus relaciones con alumnos, residentes, proveedores, socios comerciales y con nuestro entorno en general. ESTIMIA no admite el incumplimiento de la ley.

Con independencia de las sanciones que pudieran ser impuestas por las autoridades competentes de acuerdo con la legalidad vigente, el colaborador que sea responsable de incumplir sus obligaciones como empleado estará sujeto a las sanciones dispuestas en el régimen disciplinario de ESTIMIA. Es deber de cualquier miembro de ESTIMIA comunicar de forma diligente al Comité de Compliance cualquier procedimiento judicial penal, civil o laboral en el cual esté implicado un colaborador de ESTIMIA.

4.2. Ética e integridad. Respeto mutuo y honestidad

En ESTIMIA deseamos actuar con total transparencia, manteniendo un comportamiento ético e íntegro en todas nuestras actividades. Creemos que la confianza depositada en nosotros por nuestros usuarios y entorno es el pilar básico sobre el que desarrollar nuestra actividad asistencial.

Igualdad de oportunidades y no discriminación

En ESTIMIA respetamos la dignidad, privacidad y los derechos personales de cada individuo. En consonancia con nuestros valores y principios fundamentales de actuación, con las leyes laborales de los muchos países en los que trabajamos, así como con la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, no toleramos la discriminación contra ninguna persona por motivo de su raza, color, género, orientación sexual, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social,

posición económica, nacimiento o cualquier otra condición. Es nuestro objetivo promover un espacio de trabajo libre de acoso e intimidación o de comportamientos ofensivos e inapropiados, tanto sexuales como de cualquier otra clase, incluyendo explícitamente propuestas o sugerencias sexuales, bromas y conversaciones ofensivas que puedan ofender la dignidad de las personas por cualquiera de las razones antes señaladas.

Fomento de la conciliación personal y profesional

Promovemos la conciliación entre las exigencias diarias de la vida familiar y la vida laboral, así como la igualdad de oportunidades entre todos los empleados que formamos parte de ESTIMIA, con independencia de nuestro género. Por eso, prestamos especial atención en adoptar y fomentar las leyes desarrolladas en este sentido, y los acuerdos que suscribimos con los representantes sindicales.

Rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso

En ESTIMIA rechazamos frontalmente el trabajo infantil y el trabajo forzoso u obligatorio, comprometiéndonos a no incorporar a nuestra actividad empresarial ningún producto o servicio que proceda del mismo en ninguna de las comunidades y países en que estamos presentes. ESTIMIA se adhiere a las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo infantil y la esclavitud.

Salud y seguridad en el trabajo

La protección de la salud y la seguridad de nuestros colaboradores en el lugar de trabajo es una prioridad para ESTIMIA. Por ello, la Fundación se compromete a facilitar a sus empleados un entorno y un espacio de trabajo seguro y saludable, mediante la actualización permanente y continuada de las medidas de prevención de riesgos laborales, de acuerdo con la normativa legal vigente aplicable y los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales en esta materia.

Es responsabilidad de todos cumplir de forma rigurosa con las normas de salud y seguridad adoptadas por ESTIMIA; debemos prestar atención en todo momento a la seguridad en el trabajo.

Cualquier incumplimiento o violación de las medidas de prevención de riesgos laborales, que pongan o puedan poner en riesgo la integridad física de cualquiera de nuestros colaboradores deberá ser inmediatamente comunicada al Comité de Compliance.

4.3. Obligaciones y deberes de los profesionales de ESTIMIA

Los profesionales que integramos ESTIMIA estamos sujetos a obligaciones y a deberes dentro de nuestro empeño profesional. Nuestras acciones y el modo en que actuamos inciden de forma directa en la reputación de ESTIMIA en en la sociedad. Un comportamiento inadecuado o el quebranto de la ley por parte de cualquiera de nuestros colaboradores, puede producir un daño considerable o incluso irreparable a la imagen y reputación de nuestra organización. Es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros mantener un comportamiento adecuado para promover la buena imagen y reputación de ESTIMIA en todas las comunidades y países en que está presente.

Conflicto de intereses

Los conflictos de intereses surgen cuando entran en colisión los intereses personales de un colaborador, con los intereses de ESTIMIA. Por ello, todos los patronos, directivos y empleados tenemos la obligación de actuar con lealtad y promover los intereses de ESTIMIA, evitando incurrir en situaciones de conflicto de intereses reales o potenciales, que pueda surgir por el uso de información o de activos propiedad de ESTIMIA o que se pueda beneficiar con ellos a terceros.

El colaborador que se vea afectado por un conflicto de interés, por sí, por sus familiares, por su cónyuge o persona con relación afectiva equivalente, por sus tutelados, apoderados o entidades controladas directa o indirectamente, tiene el deber de informar de forma diligente a su superior jerárquico, poniendo a la entera disposición de ESTIMIA los documentos y aclaraciones necesarios con el fin de adoptar las medidas oportunas en cada circunstancia concreta, para evitar de este modo que su actuación profesional pueda verse comprometida.

Está terminantemente prohibido que los colaboradores de ESTIMIA realicen alguna de las siguientes acciones:

- Dirigir o ayudar en la dirección o toma de decisiones de organizaciones que sean competidoras de ESTIMIA.
- Adquirir participaciones, directa o indirectamente, de organizaciones competidoras de ESTIMIA en el caso que dicha participación permita al colaborador ejercer influencia en la administración y dirección de dichas sociedades.
- Utilizar, para su uso personal, sociedades con las que se tenga relación comercial como consecuencia de su actividad profesional en ESTIMIA, si de dicha relación pudiera derivar cualquier tipo de ventaja o beneficio para el uso personal. Esto es especialmente aplicable en el caso de los colaboradores que por su actividad profesional en ESTIMIA pudieran ejercer una influencia significativa, directa o indirectamente, en la concesión de un servicio o en la firma de un contrato con ESTIMIA.

Confidencialidad y protección de la información

En ESTIMIA consideramos que la información -en cualquier soporte, físico, electrónico o grabaciones de vídeo de las cámaras de seguridad- es un activo muy valioso y fundamental en el desarrollo de nuestra actividad profesional; es por esto, por lo que se han implementado políticas de protección y seguridad de la información, con el objetivo de salvaguardar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma, y evitar así riesgos de manipulación, pérdida, destrucción o fuga de la información, ya sea de forma intencionada o accidental, y tanto si el riesgo es interno como externo a ESTIMIA.

Toda la información que no sea pública, y que pertenezca a ESTIMIA o haya sido confiada a ESTIMIA por alumnos, residentes, proveedores, agentes y colaboradores externos, consultores y terceros en general, tiene la consideración, con carácter general, de información privada y confidencial. Todos los profesionales que integramos ESTIMIA, tenemos el deber y la obligación de mantener el secreto profesional sobre aquella información a la que hayamos tenido acceso en el desarrollo de nuestra actividad profesional, de acuerdo con los requisitos legales y contractuales. Dichos deberes y obligaciones son extensibles a las empresas que nos prestan servicios y a las que les

facilitamos información; debemos exigirles que protejan la privacidad y confidencialidad de dicha información.

Revelar información privada y confidencial a terceros -con la excepción de los requerimientos de los tribunales de justicia y otras autoridades competentes, que deberán contestarse a través de los canales y circuitos establecidos a tal efecto- contraviene el espíritu del presente Código de Conducta, y por lo tanto conlleva la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas, recogidas en el Régimen Disciplinario. Si se detectara o se sospechara de la existencia de una fuga de información confidencial, ésta deberá ser comunicada de manera inmediata al Comité de Compliance.

Ningún miembro de ESTIMIA podrá comentar o dar información sobre la organización, aunque sea de carácter general, en conferencias, simposios, artículos, entrevistas, foros de internet, etc. sin la autorización específica para ello. El envío de comunicaciones y, en especial, de publicidad a clientes o terceros en general, deberá realizarse siguiendo los circuitos definidos.

Se considera información privada y confidencial, y que debe ser objeto de las especiales medidas de protección y secreto profesional la siguiente:

- Informaciones de carácter personal de los empleados y clientes, y con especial importancia, aquellos relacionados con la salud.
- Cifras y datos de los reportes internos.

La obligación del secreto profesional sobre la información privada y confidencial tiene duración indefinida, es decir, debe mantenerse incluso una vez finalizada la relación laboral, ya que su publicación podría causar un perjuicio a ESTIMIA, con independencia de cuando se realizare. Indudablemente, el colaborador cuya relación laboral haya cesado, tiene la obligación de devolver toda la información de carácter privado y confidencial que haya obtenido en el desarrollo de su actividad profesional en ESTIMIA, incluyendo, a estos efectos, cualquier tipo de documentación y dispositivos de almacenamiento.

Protección y buen uso de los bienes

En las instalaciones de ESTIMIA hay muchos dispositivos y equipos, como teléfonos, fotocopiadoras, ordenadores, software, Internet/Intranet y otras herramientas, incluyendo sistemas de e-mail y servidores, que están a disposición de todos los colaboradores y que son necesarios para el desempeño de las actividades profesionales.

Éstos deben ser únicamente utilizados para la actividad de la Fundación y no para uso personal o extra profesional y/o el ejercicio de actividades que no estén directamente relacionadas con el interés de ESTIMIA. Está especialmente prohibido el uso de bienes para realizar actividades ilegales, que produzcan un perjuicio a la imagen de ESTIMIA, o que generen costes añadidos significativos, además de la interferencia en las obligaciones profesionales del colaborador. Asimismo, es responsabilidad de todos los colaboradores la protección y salvaguarda de aquellos bienes entregados.

Bajo ningún concepto, un colaborador está autorizado a almacenar o enviar información, mediante los sistemas y redes propiedad de ESTIMIA, que incite al odio racial, a la violencia o a cualquier acto delictivo, o cuyo contenido pueda constituir una ofensa sexual.

Asimismo, está explícitamente prohibido realizar grabaciones o reproducciones de video o audio, o realizar cualquier otro tipo de registro mediante equipos o instalaciones de ESTIMIA, si no es con el consentimiento del superior jerárquico y en el marco de la actividad profesional que se desarrolla en ESTIMIA.

Para asegurar el buen funcionamiento de los sistemas de información, y para evitar cualquier tipo de abuso o causar daños y perjuicios a la organización, ESTIMIA se reserva el derecho de monitorizar y analizar de forma periódica los equipos y sistemas de su propiedad y puestos a disposición de los colaboradores, respetando, siempre y en todo caso, los derechos individuales de las personas, considerados en las legislación vigente.

4.4. Responsabilidad de los órganos de Dirección y Supervisión

En ESTIMIA estamos convencidos de que la cultura de ética e integridad que deseamos fomentar en el seno de nuestra organización deben comenzar en los Órganos de Dirección.

Los directivos de ESTIMIA (en adelante, los mandos) tienen el deber de conocer y cumplir con las leyes que nos afectan, así como con otros reglamentos legales y con las normativas internas de la organización. Los mandos deben ganarse el respeto de sus colaboradores mostrando un comportamiento personal y profesional ético, íntegro, honesto y de respeto mutuo, y deben liderar su unidad dando ejemplo. Además, como responsables de sus colaboradores, son responsables de la organización y supervisión, y deben asegurarse de que todos los profesionales reciben la información y la formación adecuada para cumplir y respetar las normas a las que están sujetos de acuerdo con su puesto laboral. El mensaje unívoco que los mandos deben transmitir es la importancia de tener una conducta ética y de cumplimiento con las leyes y las normas a las que ESTIMIA está sujeta, tanto internas como externas, que es obligatorio siempre y en todo momento. Este comportamiento respetuoso debe incorporarse a la actividad profesional diaria y debe promoverse mediante el liderazgo personal y la formación continuada.

Detectar posibles infracciones por falta del debido control y supervisión sobre la conducta de los trabajadores que forman parte de su unidad, es responsabilidad de todos los mandos. Además de las obligaciones transversales a todos los departamentos de ESTIMIA, los mandos tienen las siguientes obligaciones específicas a su cargo:

- En los procesos de selección de personal, el mando debe seleccionar a sus colaboradores en base a sus méritos y cualificaciones personales y profesionales, y en base a su idoneidad para el desempeño laboral.
- El mando debe proporcionar las instrucciones a sus colaboradores, y éstas deben ser claras, precisas y vinculantes, especialmente en lo referido al cumplimiento de las leyes y normas.
- El mando es responsable de la supervisión y el control continuados en el cumplimiento de la ley por parte de sus colaboradores.
- El mando tiene el deber de comunicar de forma clara e inequívoca a sus colaboradores la importancia de actuar con ética e integridad en la actividad profesional diaria. Del mismo modo, debe transmitir con idéntica claridad y rotundidad, que cualquier quebranto de la ley es inaceptable e intolerable, y que la organización no dudará en aplicar todas las medidas sancionadoras disponibles.

La responsabilidad de supervisión y control de los mandos no eximen, en ningún caso o circunstancia, de la propia responsabilidad del colaborador en el deber de cumplimiento de las leyes y normas vigentes adoptadas por ESTIMIA.

5. PAUTAS DE COMPORTAMIENTO CON EL ENTORNO DE ESTIMIA

Los miembros de ESTIMIA en la relación con nuestro entorno, es decir con nuestros usuarios, proveedores y administraciones públicas, debemos observar unas pautas de comportamiento que reflejen nuestros valores y principios fundamentales de actuación.

Relaciones con nuestros usuarios, proveedores y otros socios comerciales

En ESTIMIA estamos comprometidos con la calidad y la excelencia. Para ello, ponemos todos nuestros recursos disponibles al servicio de nuestros usuarios, con el objetivo de ofrecerles servicios de la mayor calidad y con un alto valor añadido. Nos esforzamos al máximo para no cometer errores, si bien los admitimos cuando los cometemos, y tratamos de remediarlos en la medida de lo posible.

Cuando trabajamos con nuestros proveedores esperamos que éstos compartan nuestros objetivos de calidad y excelencia, por eso, los procesos de selección se desarrollan con transparencia e imparcialidad, aplicando siempre criterios de calidad y coste, y evitando conflictos de interés personales entre los colaboradores y ESTIMIA. Además, también esperamos que compartan nuestros valores y principios fundamentales de actuación, y que cumplan con la legalidad vigente. En la relación con nuestros proveedores debemos exigirles que cumplan con los siguientes códigos y principios éticos universales:

- Respeto y cumplimiento de las leyes.
- Respeto de los derechos humanos básicos, así como velar por la aplicación de las medidas de prevención en materia de seguridad y salud de sus empleados.
- Rechazo del trabajo infantil y del trabajo forzoso.
- Rechazo de los actos de corrupción en su seno.
- Actuar conforme a las leyes y normas nacionales e internacionales en materia de protección del medioambiente.

En general, todos los miembros de ESTIMIA tenemos el deber de fomentar el cumplimiento de este Código de Conducta entre nuestros proveedores

Relación con gobiernos y autoridades públicas

ESTIMIA manifiesta su neutralidad política y se compromete a actuar de forma íntegra, honesta fiel y transparente en todos los tratos y relaciones que mantienen con los diferentes agentes públicos. Estamos comprometidos con el fiel cumplimiento de las leyes y regulaciones aplicables, y muy especialmente con aquellas que prohíben cualquier tipo de actuación tendente a influir en la autoridad o los funcionarios públicos.

Asimismo, debemos asegurar una total transparencia en cualquier información que se presente o envíe a un organismo público, y en particular, cerciorándonos que las declaraciones y liquidaciones de impuestos son veraces e íntegras. En este sentido, los miembros de ESTIMIA nos comprometemos a no obstaculizar en ningún caso las peticiones de información o inspecciones que los funcionarios públicos u organismos de supervisión y regulación lleven a cabo en el ejercicio legítimo de sus facultades, de conformidad con la legislación vigente; y en especial, cumpliremos debidamente con las resoluciones administrativas y judiciales firmes, de carácter ejecutivo. Para asegurar un correcto cumplimiento de dichas responsabilidades, cualquier solicitud de información, inspección o ejecución de resolución deberá ser comunicada por el colaborador que la reciba siguiendo los circuitos establecidos para ello.

Medidas anticorrupción: ofrecer y conceder, exigir y aceptar beneficios, ventajas, regalos u obsequios

Desde ESTIMIA defendemos la honestidad del comercio y la transparencia de los mercados mediante la competencia justa, rechazando cualquier práctica corrupta. Competimos en base a la calidad y la innovación de nuestros productos y servicios; nunca ofreciendo a terceros -clientes, proveedores, consultores, competidores o autoridades- beneficios o ventajas que sean inapropiados y cuyo objetivo sea la obtención de una posición ventajosa o improcedente en una transacción comercial. Los activos de ESTIMIA no pueden utilizarse para intentar influir en la voluntad de del receptor de los mismos.

En consecuencia, ESTIMIA prohíbe a todos sus colaboradores ofrecer, prometer, garantizar, entregar o autorizar la entrega de sobornos, ya sea mediante la entrega de dinero o de cualquier otro tipo de beneficio, ventaja o favor, de forma directa o indirecta -mediante

consultores, agentes, socios o intermediarios en general- a proveedores, socios comerciales, funcionarios públicos o cualquier otra persona o entidad con la que ESTIMIA mantenga o pueda mantener relaciones de cualquier tipo.

Igualmente, queda totalmente prohibido a todos los colaboradores de ESTIMIA exigir, solicitar, aceptar, obtener o recibir sobornos o promesas de en forma de dinero u otro tipo de beneficio, ventaja o favor de cualquier persona o entidad, que pudieran influir de algún modo en su objetividad e imparcialidad o influir en sus decisiones profesionales. Sin embargo, esto no se aplicará cuando se trate de regalos u obsequios ocasionales cuyo valor sea simbólico, así como comidas o eventos a los que el colaborador esté invitado en el marco del normal desarrollo de una relación profesional y que tengan un valor razonable. A estos efectos, son regalos u obsequios permitidos los que cumplan con las siguientes condiciones:

- No entren en colusión con los valores y principios éticos recogidos en este Código de Conducta.
- No pongan en riesgo la imagen y reputación de ESTIMIA o de ninguno de sus empleados, usuarios, proveedores o socios comerciales.
- El valor global de los bienes o servicios debe tener un valor simbólico, y que un tercero independiente no pueda considerar, objetivamente, que puedan influir en la capacidad de actuación independiente de ESTIMIA.

Cualquier beneficio, ventaja, regalo u obsequio, o cualquier otro tipo de atención ofrecida o recibida por los colaboradores de ESTIMIA, que no cumpla con las condiciones expuestas anteriormente, debe ser rechazada o devuelta y, en el caso de existir indicios claro de tratarse de un soborno, deberá ser denunciado ante el Comité de Compliance.

Adicionalmente, en los casos en los que ESTIMIA trabaje con consultores, agentes, intermediarios o socios comerciales, es preciso que éstos conozcan los valores y principios éticos de ESTIMIA en relación con las prácticas anticorrupción, así como las normas, y se sometan a ellas. Además, es responsabilidad de quien sea el encargado de firmar contratos de colaboración, evaluar previamente no solo la idoneidad profesional de dichos terceros, sino que también su reputación. En este sentido, se deberá contemplar la inclusión de

cláusulas específicas y apropiadas en los mencionados contratos, con el objetivo de proteger a ESTIMIA.

Patrocinio, donaciones y contribuciones a organizaciones políticas y sindicales

Patrocinar es contribuir con dinero o en especie a un evento organizado por terceros, con el fin de lograr una contraprestación en forma de publicidad de ESTIMIA. Es contrario a los valores y principio éticos de ESTIMIA expuestos en este Código de Conducta, utilizar el patrocinio para obtener ventajas competitivas ilegítimas e ilegales, o apoyar actos o eventos cuyo fin sea incompatible con los mismos, o que pudieran dañar la imagen de la organización. Además, los acuerdos de patrocinio deben quedar reflejados en contrato, donde de forma clara quede constancia de las contraprestaciones de dichos acuerdos para ESTIMIA.

En relación con las donaciones a partidos políticos, sindicatos y entidades vinculadas, únicamente podrán ser realizadas cuando lo permitan las leyes y normas de aplicación y siempre y cuando sus objetivos sean compatibles con los valores y principios éticos recogidos en este Código de Conducta, debiendo ser aprobadas de forma expresa, en cada caso, por los órganos de administración.

Medidas de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales consiste en disimular el origen y la naturaleza del dinero procedente de actividades ilícitas o criminales -tales como el terrorismo, la prostitución, el narcotráfico, el tráfico ilegal de armas y en general cualquier tipo de actividad basada en el fraude, los sobornos o la extorsión- mediante la integración del “dinero sucio” en el flujo comercial, de forma que parezca legítimo o su verdadero origen o propietario no pueda ser identificado.

Desde ESTIMIA no facilitamos el blanqueo de dinero ni la financiación de actividades terroristas. Por este motivo, colaboraremos siempre con las autoridades competentes, en la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación de actividades terroristas, aportando toda la información que nos soliciten de acuerdo con las normas y reglamentaciones legales vigentes en la materia, así como denunciando las operaciones sospechosas.

6. RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

Responsabilidad Social Corporativa

ESTIMIA está comprometida con la sociedad y el entorno en el cual desarrolla su actividad. En este sentido, ESTIMIA realiza diversas actuaciones encaminadas a generar riqueza social y a mejorar la calidad de vida de nuestro entorno. Asimismo, desde ESTIMIA animamos a todos nuestros colaboradores a participar de forma activa en actividades destinadas a mejorar nuestro entorno y el bienestar social de todos, si bien, dichas actividades no deben interferir en los deberes ordinarios ni entrar en colisión con las actividades que realiza ESTIMIA.

Respeto y protección del medioambiente

ESTIMIA considera fundamental el respeto, la protección y la conservación del medioambiente y es por ello, que desde el liderazgo de nuestros mandos, y con la implicación y el compromiso de todos los colaboradores, ESTIMIA se esfuerza en continuar mejorando su comportamiento medioambiental y en desarrollar sus actividades de forma respetuosa y sostenible con el medioambiente.

7. EL COMITÉ DE COMPLIANCE

Con el objetivo de velar por el buen cumplimiento de los valores y principios éticos del presente Código de Conducta, ESTIMIA ha decidido crear el Comité de Compliance

Las funciones del Comité de Compliance son las siguientes:

- Promover la difusión y el conocimiento del contenido del Código de Conducta entre todos los colaboradores. Será responsable de desarrollar los programas de formación que sean necesarios para lograr este objetivo.
- Supervisar el contenido del Código de Conducta, y en su caso, proponer modificaciones, recomendaciones y en su caso actualizaciones del mismo, a los Órganos de Dirección.
- Ser el intérprete del contenido del Código de Conducta.
- Canalizar las dudas y las denuncias en relación con el contenido del Código de Conducta.
- Establecer los planes de prevención necesarios para hacer cumplir el contenido del Código de Conducta; además, será el responsable de mantenerlos actualizados.
- Responder ante los Órganos de Dirección de la aplicación y cumplimiento del Código de Conducta entre todos los colaboradores de ESTIMIA.

El Comité de Compliance estará dotado de la autoridad y de los medios necesarios para implementar y hacer cumplir las medidas de control interno que se consideren necesarias y adecuadas para lograr los objetivos previstos en el Código de Conducta.

Cualquier colaborador que cometa o intente cometer un delito en su provecho o en nombre o por cuenta de ESTIMIA, estará infringiendo gravemente el presente Código de Conducta y por lo tanto, se le aplicará con el máximo rigor posible el régimen disciplinario interno, sin perjuicio de todas las responsabilidades legales que le pudieran ser exigidas, de acuerdo con la legislación vigente.

En concreto, todos los colaboradores de ESTIMIA deben abstenerse de realizar o de participar en actividades o actuaciones donde exista un riesgo cierto de incurrir en los siguientes supuestos criminales:

1. Delitos de corrupción, tanto a funcionarios públicos -nacionales o extranjeros- como entre particulares, y de tráfico de influencias.
2. Delitos de malversación de caudales públicos.
3. Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores.
4. Delitos contra los derechos de los trabajadores.
5. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
6. Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social.
7. Delitos de descubrimiento y revelación de secretos.
8. Delitos de recepción y blanqueo de capitales, y de financiación del terrorismo.
9. Delitos de estafa y defraudaciones en general.
10. Delitos por insolvencias punibles.
11. Delitos societarios.
12. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.
13. Delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo y acoso inmobiliario.
14. Delitos contra la salud pública.
15. Delitos de daños informáticos.
16. Delitos de alteración de precios en concursos y subastas públicas.
17. Delitos de falsificaciones, y en especial de moneda y efectos timbrados, tarjetas de crédito y débito y con cheques de viaje.
18. Delitos de trata de seres humanos, prostitución, corrupción de menores y los relativos al tráfico ilegal de órganos.
19. Delitos relativos a las organizaciones y grupos criminales.
20. Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes, así como otros delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes.

8. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Cuando el Comité de Compliance determine que un colaborador de ESTIMIA ha realizado actividades que contravengan lo establecido en este Código de Conducta, se aplicarán las medidas disciplinarias que procedan conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, (Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo).

9. CUMPLIMIENTO E INTERPRETACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Todos los administradores, directivos, empleados y voluntarios de ESTIMIA tienen el deber y la obligación de cumplir con los valores y principios éticos de este Código de Conducta, así como con todas las normas que de él se deriven.

ESTIMIA velará por la no aplicación de ningún tipo de castigo o represalia sobre ningún colaborador que, actuando con integridad, lealtad y de buena fe, haya denunciado ante el Comité de Compliance cualquier comportamiento contrario a los valores y principios éticos reflejados en este Código de Conducta.

Los administradores, directivos y empleados de ESTIMIA, que estén envueltos en alguna investigación o proceso judicial, que pueda afectar de algún modo a sus deberes y obligaciones hacia la organización, o que pueda poner en peligro la buena imagen y reputación de ESTIMIA, deberán comunicarlo diligentemente a sus superiores jerárquicos inmediatos y/o al Comité de Compliance, salvo que la ley o la autoridad lo prohíba explícitamente.

Además, todos los administradores, directivos y empleados de ESTIMIA se comprometen a cooperar de forma activa y diligente en el transcurso de cualquier investigación o auditoría interna o externa.

10. CANAL DE DENUNCIAS

Todas las personas sujetas a ESTIMIA pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de esta política al Comité de Compliance.

En el supuesto de que cualquier persona sujeta a esta norma tenga conocimiento o indicio razonable de actuaciones que pudieran constituir una infracción legal o que resulten contrarias a lo previsto en esta norma de prevención de la corrupción, podrá comunicar dichas circunstancias.

La Dirección y el Comité de Compliance de ESTIMIA han adoptado estrictas medidas para garantizar la confidencialidad del procedimiento y que los empleados o directivos que recurran a este canal de comunicación sean salvaguardados frente a represalias, discriminaciones y cualquier otro tipo de trato injusto o adverso.

Las personas sujetas pueden realizar las consultas y comunicaciones antes referidas a través del apartado "transparencia" del web de la Fundació Estimia: www.fundacioestimia.org