

CODIGO ETICO DE JOLFAMAR**CORPORATE DEFENCE - PROGRAMA DE PREVENCIÓN DE DELITOS (PPD)****Zegrí + de Olivar**

a b o g a d o s

ÍNDICE

PRÓLOGO

1. ÁMBITO DE VALIDEZ

2. EXIGENCIAS GENERALES DE CONDUCTA

- a. Responsabilidad respecto a la reputación de JOLFAMAR
- b. Responsabilidad respecto a los principios y derechos sociales
- c. Igualdad de oportunidades y respeto mutuo
- d. Los colaboradores y la representación de los trabajadores
- e. Cultura de dirección y colaboración

3. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y CORRUPCIÓN

- a. Conflictos de intereses
- b. Participaciones en empresas
- c. Lucha contra la corrupción
- d. La Unidad de Cumplimiento Normativo
- e. El Buzón Ético

4. INTEGRIDAD

5. RELACIONES RESPONSABLES CON TERCEROS

- a. Los clientes
- b. Proveedores y suministradores
- c. Sociedad y transparencia

6. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE DATOS

7. PROTECCIÓN LABORAL Y DE LA SALUD

8. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

9. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL

10. TRATAMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

- a. Responsabilidad de los distintos departamentos de la empresa para su aplicación
- b. Vigencia del Código
- c. Responsabilidad de cumplimiento

ANEXOS AL CÓDIGO ÉTICO

1. Guía Anticorrupción de JOLFAMAR
2. Protocolo de Gestión del Buzón Ético
3. Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo
4. Directrices para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
5. Business Partner Check

PRÓLOGO

Nosotros, los empleados de JOLFAMAR, nos comprometemos con el siguiente Código Ético.

Con esta iniciativa damos conjuntamente otro paso decisivo para asumir nuestra responsabilidad global y local

Para lograr nuestros objetivos, deberemos alinear nuestros esfuerzos con los valores corporativos de nuestra empresa: **compromiso, respeto, rigurosidad y honestidad.**

El Código Ético de JOLFAMAR tiene como referencia el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, las directrices de la OCDE, la Declaración de Principios de Derechos Fundamentales en el Trabajo de la Organización Internacional del TRABAJO (OIT).

Con el Código Ético, proporcionamos a todos los empleados una hoja de ruta que resume los principios fundamentales de actuación y que debe ayudarles a afrontar los desafíos legales y éticos del trabajo diario. El Código Ético es una pauta para toda la empresa, válida para todos los empleados y miembros de los órganos de gestión, y de cuyo cumplimiento somos responsables todos y cada uno por igual.

Apostamos por una actuación respetable, honesta, que cumpla con las normas y nos comprometemos con este Código Ético.

CARLOS PASCUAL

Administrador

1. ÁMBITO DE VALIDEZ

El Código Ético es válido para todos los colaboradores y miembros de los órganos de gestión.

2. EXIGENCIAS GENERALES DE CONDUCTA

a. Responsabilidad respecto a la reputación de JOLFAMAR

La imagen de JOLFAMAR depende en gran medida de la imagen, actuación y comportamiento de cada empleado. Una conducta inapropiada, aunque sea de un solo empleado, puede perjudicar seriamente a la empresa.

Cada empleado debe asegurarse de que su imagen pública no perjudica a la reputación de JOLFAMAR. Este principio debe tenerse en cuenta ante todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las tareas.

b. Responsabilidad respecto a los principios y derechos sociales

Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y apoyamos su cumplimiento.

Actuamos de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Reconocemos el derecho básico de todos los empleados a constituir sindicatos y representaciones de los trabajadores. Rechazamos el uso intencionado del trabajo forzado y obligado. Está prohibido el trabajo infantil. Respetamos la edad mínima para trabajar establecida por las normas de cada país.

Las retribuciones y prestaciones que se pagan corresponden, como mínimo, a lo establecido por las normas legales nacionales o por los respectivos sectores económicos.

c. Igualdad de oportunidades y respeto mutuo

Garantizamos la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con independencia del origen étnico, color de la piel, sexo, minusvalía, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social o tendencia política, ya que se basa en los principios democráticos y la tolerancia hacia quienes piensan diferente.

Los empleados se seleccionan, contratan y promocionan, básicamente, en base a su cualificación y capacidades.

Todos los empleados están obligados a evitar cualquier tipo de discriminación (por ejemplo, mediante prejuicio, acoso, *mobbing*) y a facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

d. Los empleados y la representación de los trabajadores

Ofrecemos un entorno que fomenta las perspectivas personales y profesionales de los empleados y su capacidad de crecimiento. Un ambiente en el que pueden obtenerse excelentes prestaciones y resultados. Invertimos en la formación y mejora de sus habilidades y competencias.

Al mismo tiempo, esperamos que todos los empleados sean muy exigentes con ellos mismos, su rendimiento y su salud y que participen activamente en su continuo desarrollo.

Estamos dispuestos a colaborar abiertamente y con toda confianza con la representación de los trabajadores, a mantener un diálogo constructivo y de cooperación y perseguir un correcto equilibrio de los intereses. Nuestra cultura empresarial incluye un trato profesional con la representación de los trabajadores, que no permite preferencias ni discriminaciones.

e. Cultura de dirección y colaboración

Cada mando es responsable de las acciones de los miembros de su equipo.

Todos los mandos deben ser un modelo y deben actuar especialmente conforme al Código Ético. Los mandos han de fomentar que los miembros de su equipo actúen de acuerdo con el Código Ético, a través de la continua información y explicación de las obligaciones y autorizaciones relevantes para su ámbito de trabajo. Los mandos deben confiar en los miembros de su equipo, acordar unos objetivos claros, ambiciosos y realistas, y concederles responsabilidad propia y un margen de actuación lo más amplio posible. Los mandos son conscientes del rendimiento de los miembros de su equipo y deben reconocerlo, valorando especialmente los logros más importantes.

Los mandos, dentro de sus tareas de dirección, deben prevenir conductas inaceptables. Son responsables de que no se incumpla ninguna norma en su ámbito de responsabilidad, si con una supervisión adecuada puede evitarse o dificultarse.

La confianza y la buena colaboración se reflejan en el mutuo apoyo y en la información compartida de manera abierta y recíproca. Los mandos y colaboradores deben informarse recíprocamente sobre las cuestiones y asuntos empresariales con la rigurosidad suficiente que les permita actuar y decidir. Los colaboradores y, especialmente, los mandos deben asegurar un intercambio de información rápido y fluido. Los conocimientos e informaciones deben transmitirse sin alteraciones, con rapidez e íntegramente, dentro del marco de autorización concedido, para fomentar la colaboración.

3. PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES Y CORRUPCIÓN

a. Conflictos de intereses

Damos gran importancia a que los trabajadores no entren en conflicto entre sus intereses privados y los de JOLFAMAR. Por lo tanto, deben evitarse todas las situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses. Para proteger a JOLFAMAR y a todos sus empleados, hemos creado unas normas de conductas internas obligatorias y un sistema para el asesoramiento, aclaración y seguimiento de las actuaciones y delitos correspondientes (Guía Anticorrupción).

b. Participaciones en empresas

Cualquier empleado que trabaje o preste servicios para alguna empresa que tenga relaciones comerciales con JOLFAMAR, debe comunicarlo por escrito a la Unidad de Cumplimiento o a otra instancia responsable, por iniciativa propia. Si existe peligro de conflicto de intereses, deben suspenderse estas participaciones.

c. Lucha contra la corrupción

Con el objetivo de poder desarrollar una actividad sostenible y honesta, apoyamos todos aquellos esfuerzos nacionales e internacionales para evitar alterar o influir en la libre competencia mediante corrupción y rechazamos cualquier comportamiento corrupto y que pueda perjudicar a la empresa.

Ningún empleado puede aprovechar los contactos comerciales de la empresa en beneficio propio, ajeno o para perjudicar a JOLFAMAR. En concreto, esto significa que ningún empleado debe conceder o aceptar ventajas privadas no permitidas en las relaciones comerciales (por ejemplo, dinero, valores materiales, servicios), que puedan influir en una decisión adecuada.

Para evitar consecuencias legales para JOLFAMAR y para sus socios comerciales, así como para la propia persona desde un inicio, todos los empleados se deben informar por iniciativa propia sobre la normativa interna (Guía Anticorrupción de JOLFAMAR), antes de hacer o recibir obsequios e invitaciones.

Todos los colaboradores están obligados a pedir consejo o ayuda cuando existan indicios o dudas legales respecto a la existencia de corrupción o delito económico. El consejo o ayuda son ofrecidos por el superior jerárquico o por los Responsables de Cumplimiento. Además, todos los empleados tienen a su disposición un Buzón Ético para poder alertar sobre la comisión de presuntas irregularidades.

d. La Unidad de Cumplimiento Normativo

La figura de la Unidad de Cumplimiento Normativo forma parte de nuestro sistema anticorrupción. Los miembros de la Unidad de Cumplimiento Normativo son los interlocutores de contacto para los asuntos de corrupción dentro de la empresa. Pueden prestar asesoramiento a todos los trabajadores, pero también a terceros en cuestiones relacionadas con la corrupción, como por ejemplo, respecto a la admisibilidad de la aceptación de obsequios.

La Unidad de Cumplimiento Normativo estará compuesta por los siguientes miembros:

- CARLOS PASCUAL MORENO

e. El buzón ético.

Además, en JOLFAMAR se ha establecido el Buzón Ético como canal de denuncia disponible para todos los colaboradores de la empresa.

JOLFAMAR se obliga a mantener un canal de denuncias de carácter transparente que permita a cualquier empleado de la empresa poner de manifiesto cualquier inquietud sobre el cumplimiento ético en su ámbito de trabajo, y comunicar, de forma confidencial, que no

anónima, cualquier conducta irregular que suponga el incumplimiento del Código Ético de JOLFAMAR.

El Buzón Ético está compuesto por la figura del “Ombudsman”¹ como canal de denuncia disponible para todos los colaboradores.

El Ombudsman está formado por dos abogados externos que reciben, estudian y tratan la información remitida en materia de corrupción, fraude y los comportamientos potencialmente dañinos que puedan afectar a JOLFAMAR.

Los datos de contacto de los Ombudsman son los que figuran a continuación:

Alessio Castellano

Correo electrónico: alessiocastellano@abogadospenalistas.es

Telf.: 93 207 09 36

Emilio Zegri de Olivar

Correo electrónico: ezo@abogadospenalistas.es

Telf.: 93 207 09 36

¹ Término sueco que significa “comisionado” o “representante”, y que se cristaliza en nuestra Constitución en la figura del Defensor del Pueblo.

4. INTEGRIDAD

Los profesionales de JOLFAMAR ajustarán su conducta a los criterios de profesionalidad e integridad:

- La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y orientada a la excelencia, la calidad y la innovación.
- La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la empresa, del Ayuntamiento y de la sociedad en general.
- El autocontrol en las actuaciones y la toma de decisiones, de manera que cualquier actuación que se adopte tenga en cuenta cuatro premisas básicas: que sea una actuación éticamente aceptable, que sea legalmente válida, que sea deseable para la sociedad y para la empresa y, finalmente, que el profesional esté dispuesto a asumir la responsabilidad que conlleva.

5. RELACIONES RESPONSABLES CON TERCEROS

a. Los clientes

JOLFAMAR se compromete a ofrecer una calidad de servicio superior a los requisitos y estándares de calidad establecidos legalmente, y manifiesta públicamente su compromiso mediante las políticas de calidad de las que disponemos.

JOLFAMAR garantizará la confidencialidad de los datos de los clientes, y se compromete a no revelarlos a terceros, excepto cuando tenga el consentimiento del cliente, por obligación legal o en cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Los profesionales de JOLFAMAR que, por su actividad, accedan a datos de carácter personal de los clientes, deben mantener su confidencialidad y dar cumplimiento a lo que establece la legislación sobre la protección de datos, según la cual están sometidos al deber de sigilo.

Estamos al servicio de los clientes y tenemos la vocación de superar sus expectativas, ser proactivos y anticiparnos, si es posible, a sus necesidades. El tratamiento debe ser siempre

respetuoso y mostrar una actitud de interés y buena predisposición para ofrecer unos servicios de máxima calidad.

b. Proveedores y suministradores

JOLFAMAR adecuará los procesos de selección de proveedores y suministradores a los principios de igualdad de trato y transparencia, y evitará cualquier trato discriminatorio entre los licitadores y licitadoras o candidatos y candidatas.

Los profesionales de JOLFAMAR que accedan a datos de carácter personal de proveedores y proveedoras y suministradores y suministradoras deben mantener la confidencialidad de los datos y dar cumplimiento a lo que establece la legislación sobre la protección de datos de carácter personal.

c. Sociedad y transparencia

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las administraciones públicas se plantearán de acuerdo con los principios de cooperación y transparencia.

La información económico-financiera de JOLFAMAR, especialmente las cuentas anuales, reflejará fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de acuerdo con los principios y con las normas de información financiera que sean aplicables. A estos efectos, ningún profesional esconderá o distorsionará la información de los registros e informes contables, que debe ser completa, precisa y veraz.

JOLFAMAR manifiesta su compromiso firme con los objetivos o las líneas estratégicas de la responsabilidad social corporativa (RSC) como marco integrador de sus programas y actuaciones con los profesionales, clientes y clientas, proveedores y proveedoras, suministradores y suministradoras, accionistas y todos los grupos de interés con los que se relaciona. En este sentido, la empresa tiene como objetivo generar riqueza y bienestar para la sociedad, adoptando una ética empresarial responsable que permita armonizar la creación de valor con un desarrollo sostenible que tenga en cuenta los principales objetivos de la responsabilidad social corporativa.

6. TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN: PROTECCIÓN Y SEGURIDAD DE DATOS

La protección de datos confidenciales, secretos y personales es uno de los principios en los que basamos las relaciones con los empleados (y ex-empleados), así como sus familiares, candidatos, clientes, proveedores y otros grupos de personas.

Obtenemos, procesamos y utilizamos datos personales sólo en la medida que sea necesario para propósitos definidos, claros y legítimos. Cuidamos de que el uso de los datos sea transparente para los afectados, respetamos su derecho de información y rectificación, así como, si procede, su posible objeción, bloqueo y cancelación.

Todos los empleados están obligados a cumplir las disposiciones jurídicas de protección de datos de carácter personal, así como las regulaciones legales y empresariales sobre la seguridad de la información y a proteger contra un uso indebido los datos confidenciales, secretos y personales confiados a JOLFAMAR.

Nos comprometemos a garantizar un estándar adecuado de seguridad en el tratamiento de la información. Se deben aplicar medidas de seguridad a todos los componentes del procesamiento de la información, de modo que se garantice la confidencialidad, integridad, disponibilidad y verificabilidad de las informaciones que requieran protección, y que se evite un uso interno o externo no autorizado.

7. PROTECCIÓN LABORAL Y DE LA SALUD

Asumimos nuestra responsabilidad sobre la seguridad y la salud de los empleados. Garantizamos la protección laboral y de la salud en el marco de las disposiciones nacionales vigentes, así como en base a la política de protección laboral y de la salud de los colaboradores de JOLFAMAR. A través de mejoras continuadas en el entorno laboral y de diferentes medidas de prevención y protección de la salud, mantenemos y fomentamos la salud, la productividad y la satisfacción laboral de los trabajadores.

Todos los trabajadores deben contribuir a cuidar su salud y deben cumplir con las prescripciones de protección laboral y de la salud.

8. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

JOLFAMAR se compromete a desarrollar sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar de manera eficiente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.

En JOLFAMAR somos conscientes de la importancia de valorar el medio ambiente; por eso, nos sentimos responsables del impacto ambiental de nuestras actividades y tratamos de mantener el equilibrio ecológico global con el objetivo de ir más allá de nuestras obligaciones legales. Como empresa responsable y comprometida, trabajamos para incorporar las mejores prácticas de gestión y hacer un buen uso de los recursos disponibles. Toda nuestra actividad se desarrolla de acuerdo con la política de medio ambiente en la que se integran los siguientes ejes estratégicos, los valores y los compromisos:

- Reducir el consumo y los costes de agua y energía, haciendo un uso racional de los recursos y estableciendo actuaciones hacia el ahorro y la eficiencia energética. Gestionar correctamente los residuos para obtener su minimización, su reutilización y su reciclaje.
- Adquirir productos y servicios respetuosos con el medio ambiente, que ofrezcan los niveles de calidad y de servicio exigidos, y que también generen un impacto ambiental inferior y un beneficio social más elevado.
- Buscar las mejores técnicas disponibles y apostar por la implantación de energías limpias. De esta manera, nos comprometemos con la lucha contra el cambio climático y con la adaptación de la ciudad a este fenómeno global.
- Reducir nuestra huella ecológica, trabajando con anticipación los riesgos e impactos ambientales e impulsando el principio de prevención.
- Fomentar esta cultura involucrando a la empresa y a los proveedores y proveedoras y usuarios y usuarias de los servicios y las instalaciones, mediante la comunicación, la sensibilización y la transparencia.

9. PROTECCIÓN DE LA LIBERTAD SEXUAL

Los trabajadores de JOLFAMAR se obligan a no introducir en las dependencias de la empresa, cualquier tipo y en cualquier formato documental, material pornográfico. Asimismo, los trabajadores se obligan a no utilizar los dispositivos tecnológicos e informáticos, tanto de la empresa como personales, para cualquier tipo de actividad relacionada con sexo, pornografía, difamación, discriminación por razón de ideología, religión o creencias, pertenencia a una etnia, raza, nación, sexo, orientación sexual y/o política, situación familiar, enfermedad o capacidad, Etc.

10. TRATAMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

a. Responsabilidad de los distintos departamentos de la empresa para su aplicación

JOLFAMAR procura el cumplimiento del Código Ético en los distintos departamentos teniendo en cuenta las leyes vigentes.

En este sentido, JOLFAMAR fomenta activamente la distribución y comunicación del Código Ético y cuida de su aplicación eficaz, por ejemplo, mediante formación.

En su aplicación, JOLFAMAR cuida de que ningún empleado sufra inconvenientes debido al cumplimiento del Código Ético y de que se reaccione de manera apropiada a los incumplimientos del mismo. Para valorar los incumplimientos del Código Ético se dispone de las regulaciones legales y empresariales vigentes.

Además, JOLFAMAR apoya y anima a todos sus socios comerciales y proveedores, a tener en cuenta el Código Ético en su política empresarial.

b. Vigencia del Código

El presente Código, y cualesquiera modificaciones o actualizaciones al mismo, entrarán en vigor a los treinta días de su aprobación por el Órgano de Administración.

La Unidad de Cumplimiento Normativo comunicará de forma inmediata la aprobación o modificación del Código a las personas afectadas por el mismo.

c. Responsabilidad de cumplimiento

Todos los empleados deben cumplir con las leyes, prescripciones y normas internas obligatorias en su entorno de trabajo, y deben guiar su actuación según los valores de la empresa y del Código Ético.

Todos los colaboradores que no se comporten según las normas deben atenerse a las consecuencias derivadas de las normas empresariales y legales, que pueden llegar hasta la rescisión de la relación laboral y reclamaciones de indemnización por daños.

ANEXOS AL CÓDIGO ÉTICO

1. Guía Anticorrupción de JOLFAMAR
2. Protocolo de Gestión del Buzón Ético
3. Protocolo para la Prevención del Acoso en el Trabajo
4. Directrices para la Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo
5. Business Partner Check