

# Código Ético

Octubre 2021

## INDICE

1 .OBJETO _____	Pág.2
2 VALORES _____	Pág.2
3. ALCANCE Y ÁMBITO DE APLICACIÓN _____	Pág.3
4.- VIGENCIA _____	Pág. 3
5.- MODIFICACIONES _____	Pág. 3
6.- CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN EN ESPAÑA Y OTROS PAÍSES _____	Pág. 3
7.- CODIGO DE CONDUCTA DE TODOS LOS EMPLEADOS _____	Pág. 4
7.1.- Derechos Humanos _____	Pág.4
7.2.- Igualdad de oportunidades y no discriminación _____	Pág.4
7.3.- Uso y protección de los activos _____	Pág.4
7.4.- Conflicto de intereses _____	Pág.5
7.5.- Regalos, obsequios y atenciones _____	Pág.6
7.6.- Seguridad y prevención _____	Pág.6
7.7.- Protección del medio ambiente _____	Pág.6
7.8.- Información reservada y confidencial _____	Pág.7
7.9.- Relaciones con los clientes _____	Pág.8
7.10.- Relaciones con los proveedores y contratistas _____	Pág.8
7.11.- Protección de datos personales _____	Pág.8
7.12.- Competencia leal y defensa de la competencia _____	Pág.8
7.13.- Relación con administraciones, gobiernos y autoridades _____	Pág.8
7.14.- Medidas anticorrupción _____	Pág. 9
7.15.- Blanqueo de capitales _____	Pág. 9
7.16.- Registros financieros _____	Pág. 9
7.17.- Donaciones y proyectos de acción social _____	Pág. 9
8.VULNERACIONES E INCUMPLIMIENTOS DE LA NORMA _____	Pág. 9
9. EL PACTO GLOBAL O MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS _____	Pag 10
10.- SISTEMA DE INFORMACIÓN INCUMPLIMIENTOS _____	Pág. 12

## 1. OBJETO

- La presente Norma tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir la conducta de **NFORMAR** y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus prestaciones formativas y con los grupos de interés, actuando de acuerdo con la legislación aplicable y respetando los principios éticos que se dimanen en este documento.

- Este Código, junto con otras reglamentaciones e informaciones hechas públicas por la organización resaltan la apuesta decidida que hace **NFORMAR** por el buen gobierno corporativo, la transparencia y la responsabilidad social.

## 2. VALORES ÉTICOS

### PROPOSITO

Preparar a las personas con la cualificación profesional necesaria para alcanzar su metas profesionales, dotar de personal cualificado a las empresas, contribuir al bienestar de la sociedad

### VISIÓN ACTUAL DE LOS CENTROS DE GESTIÓN DE FORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA.

Seguir siendo un referente en el sector de la formación, tanto en la Formación Profesional para el Empleo como en la formación privada, ofreciendo un servicio de calidad, así como seguir siendo pioneros en la inserción de personas en los diversos sectores productivos de ámbito regional.

### MISIÓN ACTUAL DE LOS CENTROS DE GESTIÓN DE FORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA.

Mejorar la formación, cualificación y la empleabilidad de las personas a través de la formación, orientación, colocación y asesoramiento a empresas.

### VALORES COMPARTIDOS DE LOS CENTROS DE GESTIÓN DE FORMACIÓN EMPRESARIAL EUROPEA.

Los objetivos y competencias profesionales se consiguen, con el equipo humano, que se forma, desarrollo profesionalmente y se implica, a través de los en los siguientes valores de comportamiento:

- **EXIGENCIA:** buscamos la excelencia en todos nuestros actos.
- **RESPECTO:** al ciudadano, reconociéndole y considerándolo como uno mismo.
- **CONFIANZA:** basamos las relaciones con nuestros clientes en la confianza.
- **COMPROMISO y PREDISPOSICIÓN** para dar lo mejor en todos los proyectos que se emprenden.
- **CALIDAD:** capacidad de captar y satisfacer las expectativas del cliente, mediante accesibilidad y atención personalizada.
- **LIDERAZGO:** compromiso con el desarrollo de las personas y su motivación, mediante nuestra integridad personal y profesional.
- **MEJORA CONTINUA:** intentando llevar a cabo las mejores prácticas en todos los ámbitos en que se desarrolla la organización.
- El compromiso con la prevención, eliminación de cualquier discriminación, el fomento de la igualdad de oportunidades, el respeto a la diversidad, impulsar la equidad de género y el rechazo a la violencia

Los valores éticos y principios básicos de actuación que deben constituir una guía obligada de conducta ética empresarial de las personas incluidas en el ámbito de aplicación de este Código son:

- **Superación personal y profesional** El afán de superación, la mejora, la excelencia y la exigencia personal en los alumnos y en el propio trabajo profesional. la excelencia en el trabajo Importancia de la formación permanente La formación e innovación continúa
- **Abierto e integrador** Caracterizado, asumiendo y promocionando los valores que atienden a libertad, el respeto, la responsabilidad, la igualdad de oportunidades, la equidad, la participación, afán de superación y transparencia, la participación, la confianza, el respeto, sentido crítico, etc.
- **Compromiso con el éxito de nuestros clientes** Mediante el esfuerzo en entender las necesidades de nuestros grupos de interés, y nos compromiso decidido de cumplir lo que ofrecemos. Orgullo por nuestro trabajo y por el éxito de nuestros grupos de interés.
- **Desarrollo personal** Fomentar la creatividad, la iniciativa, la reflexión, la coherencia, el rigor, la investigación, la sensibilidad, el compromiso, la autonomía, la responsabilidad, el esfuerzo.

- **Responsabilidad** Nos preocupamos por el servicio que ofrecemos, y nos hacemos responsables de él. La interacción con nuestros relacionados se basa en confianza, transparencia, el trabajo en equipo y mutuo beneficio.
- **Ética Profesional** En cada proyecto o servicio que ofrecemos, es nuestro deber respetar la confianza que nuestro cliente deposita en nosotros. La confidencialidad de información y resultados.
- **Innovación y creatividad** Como entidad flexible y cambiante que asume la innovación, la creatividad y el emprendimiento de nuestras acciones, para adaptarnos a requerimientos nuevos y cambiantes, permitiendo crear soluciones innovadoras que satisfagan las necesidades de nuestros grupos de interés
- **Benéfico social** Desarrollar patrones de conducta que propicien valores para el fomento de la sostenibilidad social, ambiental y económica, la accesibilidad, la innovación y el servicio a la sociedad

Los valores que guían nuestro trabajo son:

Desarrollo y satisfacción de las personas, favoreciendo:

- Un clima de bienestar y satisfacción entre los integrantes del personal docente y no docente,
- El alumnado mediante la autonomía y la responsabilidad individual, el esfuerzo y el trabajo bien hecho y el trabajo en equipo como forma de enriquecimiento personal y profesional.
- Las empresas y asociaciones del entorno, impulsando la participación y estableciendo sistema de trabajos flexibles e integradores, respetuosos con la pluralidad en un marco de tolerancia.
- Respeto, disciplina y tolerancia como base de la convivencia.
- Actitud de aprendizaje permanente que garantice su solvencia profesional y social.

### 3. ALCANCE Y AMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código es de aplicación, cualquiera que sea su ubicación geográfica, a la Dirección, a los mandos intermedios y en general a todos los personales que desempeñen su labor en **NFORMAR** o en cualquiera de las empresas dependientes y a aquellas personas físicas o jurídicas que actúen en su nombre.

Este Código incumbe a todas las personas del Grupo, entendiéndose por tales al personal, a los directivos y a los administradores, por lo que es necesario que todos lo lean, lo entiendan y lo compartan. El contenido no puede abordar todas las situaciones posibles, y tampoco está diseñado para ser un catálogo de reglas de trabajo. Sin embargo, los valores y los principios contenidos en él deben inspirar y presidir en todo momento la conducta de los que integran **NFORMAR**.

Con este código, **NFORMAR** pretende garantizar una actuación ética en el desarrollo de sus actividades, más allá del obligado cumplimiento del ordenamiento jurídico. Esto solo será posible con el seguimiento estricto de los principios éticos y valores corporativos por parte de todos sus profesionales.

### 4. VIGENCIA

El presente Código entrará en vigor a partir de la fecha de su revisión, siendo el Comité de dirección el encargado de su trasmisión, difusión y toma de razón.

El presente documento será revisado periódicamente con el objetivo de ajustar sus requerimientos a las necesidades de **NFORMAR** y su relación con el entorno y con sus grupos de interés.

El sistema de gestión de la ética se revisará anualmente con el objeto de identificar posibles áreas de mejora.

### 5. MODIFICACIONES

Este Código, así como toda enmienda u otorgamiento de cualquier exención al cumplimiento de lo en el establecido, serán aprobados por el Comité de Dirección.

Asimismo, el Comité de Dirección podrá determinar la inclusión en su ámbito de aplicación de cualquier otra persona en cuanto sea requerida por la normativa aplicable a **NFORMAR**.

### 6. CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN

El compromiso de cumplir la legislación en todos sus ámbitos, y hacerlo extensible cuando el trabajo o actividades se efectúan a través de terceros, son premisas inexcusables y de relevancia esencial para mantener la mejor reputación e imagen de ciudadano corporativo implicado y responsable en la defensa del desarrollo de la sociedad

y de las personas que la forman.

La dirección garantiza el seguimiento y control de todos aquellos requisitos legales que afectan su actividad, incluyendo la legislación y normativa específica a nuestro sector, el entorno social, local, ambiental y laboral allí donde se opere.

La empresa mantiene identificada la legislación y normativa aplicable e informa a sus miembros de manera regular de sus cambios y exigencias.

En los casos en los que la legislación de otros países donde operemos no alcance los mínimos exigibles de acuerdo con los acuerdos internacionales en vigor (Derechos Humanos y acuerdos de la Organización Internacional del Trabajo, la ONU) se adoptan éstos como la legislación mínima a **NFORMAR**.

## 7. CÓDIGO DE CONDUCTA DE TODOS LOS EMPLEADOS

Los Valores Éticos anteriormente transcritos, constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todos los empleados, para cumplir las obligaciones del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, la buena fe, la integridad, y el respeto a la legalidad y a los criterios éticos, y permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados en su desempeño profesional.

Este Código no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que deben orientar a todo el personal en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional. Las conductas recogidas en el presente Código son de obligado cumplimiento en la prestación de servicios laborales en **NFORMAR**.

### 7.1. Derechos humanos

**NFORMAR** está comprometida con el respeto a los derechos humanos, la preservación del entorno natural y la colaboración con el desarrollo y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona. Estas acciones definen su responsabilidad con la sociedad.

**NFORMAR** se compromete a respetar y proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y en los principales acuerdos internacionales al respecto, asegurando que los principios recogidos en dichos acuerdos estén presentes en todas sus políticas.

Este compromiso tiene como objetivo principal el respeto a la dignidad humana. En consecuencia, todo el personal de **NFORMAR** deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

### 7.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

**NFORMAR** entiende que el crecimiento profesional de cada trabajador y trabajadora está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus componentes y asegurando la no discriminación. La promoción se fundará en el mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales.

El personal de **NFORMAR** deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

No incurrirán en ninguna circunstancia conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

### 7.3. Uso y protección de los activos

**NFORMAR** pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad del profesional, y se compromete a facilitar los medios necesarios para la protección y salvaguarda de estos.

El personal de **NFORMAR** no utilizarán dichos recursos para usos personales o extraprofesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la empresa, responsabilizándose asimismo de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.

Asimismo, el personal de **NFORMAR** no sustraerán o consentirán deliberadamente que un tercero sustraiga dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (físicos o digitales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre dichos activos) que le hayan sido confiados por razón de su cargo.

Todas las personas de **NFORMAR** están obligadas a mantener el entorno de trabajo e instalaciones en correcto estado de funcionamiento y de seguridad. Se deberá, por tanto, hacer un uso adecuado, respetuoso y con criterios de sostenibilidad ambiental e informar a las unidades organizativas responsables de las instalaciones, edificios o medios cuando estos no presenten las condiciones previstas, tengan un mal funcionamiento, generen un gasto innecesario o, como consecuencia de alguna incidencia, supongan un riesgo potencial de accidente, impacto negativo para el medioambiente o de lesión. De esta forma se ayudará a mantener un lugar de trabajo digno, cómodo y seguro.

Se colaborará en mantener las instalaciones limpias y adecuadamente ordenadas. Un puesto de trabajo o un área sin orden dificulta la gestión eficiente de las funciones y responsabilidades.

#### **7.4. Conflicto de intereses**

**NFORMAR** reconoce y respeta la intervención de su personal en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para la organización, siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como personal de **NFORMAR**.

El personal de **NFORMAR** deberán evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa, se abstendrán de, representar a la organización e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, él mismo o un pariente cercano, tuviera interés personal.

Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de **NFORMAR**.

El personal que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses, lo comunicarán al responsable de su Área, previamente a la realización de la operación o conclusión de la actividad de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así, evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

Todas las acciones o decisiones en las que participe una persona del **NFORMAR** deben orientarse al objetivo de mantener la continuidad de la empresa y al logro de una reputación intachable.

Los compromisos que deben tomarse son:

- Participaciones en consejos de administración o afiliaciones

Las personas de **NFORMAR** no podrán ser miembros de ningún consejo de administración u órgano de similar naturaleza de ninguna empresa que mantenga relaciones con **NFORMAR**, así como en ningún organismo o dependencia de la administración sin el conocimiento y, en su caso, la conformidad de la empresa. Sí podrán participar en los de organizaciones no gubernamentales o entidades sin ánimo de lucro, siempre que esta posición no sea utilizada para favorecer posibles colaboraciones de las empresas de **NFORMAR** con dichas entidades sociales en detrimento de otras.

- Ocupación fuera de la empresa

Ninguna actividad o servicio que se preste externamente deberá suponer una pérdida de eficiencia o de rendimiento en el puesto de trabajo. No se utilizarán los medios, el tiempo de permanencia o las instalaciones de las empresas de **NFORMAR** para esos fines. Tampoco se deberán prestar servicios en cualquier entidad

relacionada con el sector para evitar conflictos de intereses, ni mantener relaciones comerciales con empresas en las que existan intereses personales o familiares, sin informar a la dirección de la empresa.

- Información confidencial

Si por razones de trabajo se posee una información confidencial o ventajosa no deberá utilizarse en beneficio propio. Su uso inadecuado puede poner a la empresa en una situación en la que su reputación o situación económica pudiera verse afectada. En aquellos casos que se considere necesario se firmarán acuerdos de confidencialidad específicos para cada proyecto o actuación concreta.

La información confidencial se protegerá evitando que por descuido sea de lectura o conocimiento por personas ajenas a ella. En caso de que se deba transmitir electrónicamente alguna información confidencial deberá restringida o protegida debidamente.

### 7.5. Regalos, obsequios y atenciones

El personal de **NFORMAR**, por razón del puesto que ocupen, no podrán recibir regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona, alumnado o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación profesional o administrativa.

Los regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, el personal de **NFORMAR** que no cumplan con las exigencias contenidas en este Código, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos, siempre que ello no constituya una ofensa grave para la persona o entidad oferente, en cuyo caso deberá de informarse al responsable del Área.

### 7.6. Seguridad y Prevención

La seguridad y salud de las personas son elementos esenciales, especialmente en aquellos puestos de trabajo con riesgos de cualquier tipo, mecánicos, eléctricos o de trabajos en altura.

El personal de **NFORMAR**, sea cual sea su puesto o ubicación geográfica, han de velar por su propia seguridad mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten y han de contribuir a la seguridad ajena.

Cada una de las personas de **NFORMAR** debe cumplir escrupulosamente la normativa de prevención de riesgos laborales o de protección de la seguridad y salud laboral, hacer uso de instrumentos de protección individual adecuados y atender las reglas y prácticas internas sobre el particular en el lugar de trabajo.

- Ausencia de drogas ilegales

En las instalaciones o puestos de trabajo de la empresa está terminantemente prohibida la posesión, distribución o consumo de todo tipo de drogas ilegales.

No se permitirá la incorporación al trabajo o a las aulas bajo los efectos del alcohol o de otras drogas.

### 7.7. Protección del medio ambiente

**NFORMAR** se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de su alumnado, personal, proveedores, clientes y entorno local.

Uno de los principios básicos de actuación en esta materia es el de la prevención a través de la identificación y gestión de los riesgos medioambientales y de seguridad. Para la consecución de estos objetivos, **NFORMAR** promueve la formación en medio ambiente y seguridad de todos sus empleados, en particular de aquellas personas implicadas en la formación, mantenimiento de instalaciones y de aquellas que se relacionen directamente con nuestros alumnado, clientes y proveedores.

Asimismo, todo el personal deberá conocer los efectos de los productos y procesos que manejan, siendo objeto de especial atención la seguridad y el efecto medioambiental en el consumo, uso y manipulación de los productos para que, a lo largo de su ciclo de vida, permitan una utilización segura y sin efectos nocivos para la salud.

Evitar la contaminación, no malgastar los recursos básicos, evitar la degradación del entorno y el calentamiento de la atmósfera, así como el cuidado de la flora y la fauna son aspectos esenciales en el desarrollo de las actividades corporativas.

Los compromisos que deben tomarse son:

- Uso racional de la energía y de los recursos básicos. Cumplimiento de buenas prácticas medioambientales
- Las personas de **NFORMAR** aseguran la minimización del impacto ecológico y el uso racional de la energía eléctrica, combustibles, papel, tintas de impresión, agua y demás materias cuyo consumo suponga un daño para el planeta o para sus recursos.

Las personas deberán informar a los responsables que correspondan cuando detecten circunstancias o situaciones que puedan suponer o supongan el consumo ineficiente o pérdidas de materias (agua, papel, etc.), sustancias (residuos sanitarios y otros peligrosos) o energía, especialmente si estas se producen fuera de los procesos controlados por **NFORMAR**.

### **7.8. Información reservada y confidencial**

**NFORMAR** entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Por este motivo, explicita su medida de seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma y de esta manera, minimizar los riesgos derivados de su divulgación y mal uso.

Toda la información propiedad o custodiada por **NFORMAR**, de carácter no público, tiene la consideración de reservada y confidencial. Por tanto, todos los empleados están obligados a guardar la más estricta confidencialidad sobre aquella información a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Asimismo, los empleados no deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento durante el desempeño de sus tareas.

Revelar, difundir y usar informaciones técnicas, con derechos de autor, bibliográfica, reservada y/o confidencial para usos particulares constituye una falta de lealtad a **NFORMAR**, tanto cuando se haga sin la debida autorización como, muy especialmente, cuando se haga para usos particulares.

### **7.9. Relaciones con los clientes**

**NFORMAR** asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad Total facilitando los recursos necesarios para alcanzar la Excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

El personal de **NFORMAR** deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

### **7.10. Relaciones con los proveedores y contratistas**

Los procesos de selección de proveedores y contratistas de **NFORMAR** se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando la colisión de intereses personales con los de la Compañía.

**NFORMAR** promoverá, entre sus proveedores y contratistas, el conocimiento de este Código Ético y Conducta a efectos de la mejor aplicación de los principios contenidos en ella.

### **7.11. Protección de datos personales**

**NFORMAR** impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de estas.

Es por este motivo, que pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empleados, instituciones y público en general.

Los empleados del **NFORMAR** no revelarán datos de carácter personal obtenidos del alumnado, clientes, proveedores, personal, administraciones públicas y público en general para que, de acuerdo con las leyes aplicables, se asegure la privacidad y la confianza depositada en **NFORMAR**, por estos colectivos.

**NFORMAR** y su personal observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes y convenios internacionales y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

### 7.12. Competencia leal y defensa de la competencia

**NFORMAR** se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio del alumnado y usuarios, cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor. El personal de **NFORMAR** no realizará publicidad engañosa de la actividad de sus actividades y evitarán toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

#### Prácticas prohibidas

Está totalmente prohibido debatir e intercambiar información ni de hecho ni de apariencia sobre:

- Precios
  - Precios, cambios de precios, diferenciales de precios, descuentos complementarios, condiciones especiales, etc.
  - Datos sobre la empresa en relación con sus actividades en desarrollo los costes, datos de su actividad, inventarios, cifras de ventas, etc.
- Proyectos
  - Proyectos que acomete a **NFORMAR** relativos al diseño, la programación, la asignación de proyectos, los colectivos a cubrir, la tipología del alumnado.
- Procedimientos de ingresos:
  - Propuestas realizadas en relación con nuevas adjudicaciones, proyectos en marcha, etc...

### 7.13. Relación con administraciones, gobiernos y autoridades

**NFORMAR** manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que está sujeta, donde desarrolle su actividad.

El personal deberá cumplir estrictamente con las leyes de ámbito Europeo, Nacional Autonómico y Local, evitando cualquier conducta que aún sin violar la ley pueda perjudicar la reputación de la organización ante la comunidad, la administración u otros organismos, y producir consecuencias adversas para su actividad y/o para su imagen.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad. Deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y personal de la administración, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas.

Asimismo, el personal de **NFORMAR** no obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos desempeñen en el ejercicio legítimo de sus facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables.

Especialmente darán cumplimiento a las resoluciones administrativas y judiciales, que tengan carácter ejecutivo, que afecten a **NFORMAR**, salvo que se suspenda legalmente su ejecución.

#### 7.14. Medidas anticorrupción

El personal de **NFORMAR** no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Asimismo, no realizarán ni ofrecerán, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, con la intención de que ésta abuse de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja.

Igualmente, no realizarán ni ofrecerán, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico o en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona, cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato para un cargo público, con cualquiera de los propósitos mencionados en los dos párrafos anteriores.

El personal de **NFORMAR** no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Además de las consecuencias de la infracción de este apartado del Código, previstas en su apartado 8, y de otras consecuencias ajenas al orden laboral, el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre de **NFORMAR**.

#### 7.15. Registros financieros

Todas las transacciones de **NFORMAR** deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de la organización.

En particular, los empleados de **NFORMAR** se abstendrán de:

- a) El establecimiento de cuentas no registradas en libros;
- b) El no registro de operaciones realizadas o la mala consignación de las mismas;
- c) El registro de gastos inexistentes;
- d) El asiento de gastos en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

#### 7.16. Donaciones y proyectos de acción social

**NFORMAR** en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, puede contribuir activamente a su desarrollo mediante donaciones y proyectos de contenido social y cultural.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por alguna de las Sociedades que integran el Grupo deberá:

- a) Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- b) Ser otorgada a entidades de reconocido prestigio y solvencia ético, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía,
- d) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.

No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, cualquier Sociedad de **NFORMAR** que realice una donación, deberá realizar un seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de esta.

## 8. VULNERACIONES E INCUMPLIMIENTOS DE LA NORMA

Los Valores Éticos recogidos en este Código, son la base sobre la que se sustentan los compromisos adquiridos por **NFORMAR** con sus accionistas, socios, clientes, proveedores, empleados y la sociedad. **NFORMAR** promoverá el cumplimiento de esta Norma mediante su difusión, la formación específica de sus empleados y su sistema de vigilancia y cumplimiento.

El personal de **NFORMAR** podrá informar al responsable de su Área de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento. Asimismo, podrán dirigirse a la Comisión de Dirección, órgano que tiene asignada la función de gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de la presente Norma. **NFORMAR** no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquel personal que comunique, de buena fe, presuntos incumplimientos y sancionará, con arreglo a las normas laborales vigentes, aquellos incumplimientos o vulneraciones que constituyan faltas laborales, sin perjuicio de otras responsabilidades que pudieran concurrir.

Nuestro Código Ético establece las líneas de conducta que deben de aplicar todos los empleados de **NFORMAR**, para ayudarles a comprender la responsabilidad de la utilización de nuestro nombre en su actuación profesional.

Es responsabilidad de todos los empleados leer, comprender y garantizar que las actuaciones de la organización se lleven a cabo de acuerdo con las normas y principios que se recogen el Código. Debemos asimismo adoptar medidas razonables para garantizar que los asesores, agentes o representantes que contratemos para representar o prestar servicios a la organización o en nombre de ésta cumplen las normas que exige el Código.

## 9. EL PACTO GLOBAL O MUNDIAL DE NACIONES UNIDAS

Su fin es transformar el mercado global, potenciando un sector privado sostenible y responsable sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción. El Pacto Mundial de Naciones Unidas persigue dos objetivos principales:

- Incorporar los 10 Principios en las actividades empresariales de todo el mundo.
- Canalizar acciones en apoyo de los objetivos más amplios de las Naciones Unidas, incluidos los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

Las empresas, sindicatos y organizaciones de la sociedad civil que se unen a la iniciativa, a **NFORMAR** estos 10 Principios, comprometiéndose a implementarlos a nivel interno y, por lo tanto, a respetar los derechos humanos y normas laborales, a preservar el medioambiente y a actuar con transparencia en sus actividades y operaciones.

Tras la aprobación, en septiembre de 2015, de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Naciones Unidas, se otorgó el mandato de Naciones Unidas al Pacto Mundial para sensibilizar y ayudar a las empresas a contribuir a la nueva agenda de desarrollo. Los Objetivos de Desarrollo Sostenible proporcionan a las empresas un marco universal y coherente para guiar sus contribuciones al desarrollo sostenible a nivel local e internacional.

Por lo tanto, las empresas adheridas al Pacto Mundial de Naciones Unidas deben trabajar de forma conjunta ambos marcos; los 10 Principios y los 17 ODS; ambos marcos transversales en temáticas y en el fin que persiguen.

### LOS DIEZ PRINCIPIOS

#### Derechos Humanos

Principio Nº 1. Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.

Principio Nº 2. No ser cómplice de abusos de los derechos.

#### Ámbito Laboral

Principio Nº 3. Apoyar los principios de la libertad de asociación y sindical y el derecho a la negociación colectiva.

Principio Nº 4. Eliminar el trabajo forzoso y obligatorio.

Principio Nº 5. Abolir cualquier forma de trabajo infantil.

Principio Nº 6. Eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación.

#### Medio Ambiente

Principio Nº 7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio Nº 8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio Nº 9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

#### Anti – Corrupción

Principio Nº 10. Las empresas e instituciones deberán trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidos extorsión y soborno.

### LOS OBJETIVOS DE DESARROLLO SOSTENIBLE

En septiembre de 2015, se aprobó por parte de la Asamblea General de Naciones Unidas, la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible y con ella, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), una llamada mundial para adoptar medidas que logren acabar con los grandes problemas del planeta; poner fin a la pobreza y a la desigualdad, alcanzar la igualdad de género y el acceso para todos a un trabajo digno, facilitar el acceso a servicios de salud y a una educación adecuada, proteger el medioambiente y garantizar que todas las personas disfruten de paz y prosperidad.

Los ODS son el nuevo marco principal de contribución al desarrollo sostenible, compuesto por 17 Objetivos y 169 metas que deben cumplirse antes de 2030, y está dirigida a todos los actores del planeta; los gobiernos, las empresas y sociedad civil. El Pacto Mundial es la iniciativa de Naciones Unidas que cataliza los esfuerzos de empresas y organizaciones en la consecución de los ODS.

- Objetivo 1. Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo
- Objetivo 2. Poner fin al hambre, lograr la seguridad alimentaria y la mejora de la nutrición y promover la agricultura sostenible
- Objetivo 3. Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades
- Objetivo 4. Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos
- Objetivo 5. Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas
- Objetivo 6. Garantizar la disponibilidad de agua y su gestión sostenible y el saneamiento para todos
- Objetivo 7. Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sostenible y moderna para todos
- Objetivo 8. Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sostenible, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos
- Objetivo 9. Construir infraestructuras resilientes, promover la industrialización inclusiva y sostenible y fomentar la innovación
- Objetivo 10. Reducir la desigualdad en y entre los países
- Objetivo 11. Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resilientes y sostenibles
- Objetivo 12. Garantizar modalidades de consumo y producción sostenibles
- Objetivo 13. Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos\*
- Objetivo 14. Conservar y utilizar en forma sostenible los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sostenible
- Objetivo 15. Proteger, restablecer y promover el uso sostenible de los ecosistemas terrestres, gestionar los bosques de forma sostenible, luchar contra la desertificación, detener e invertir la degradación de las tierras y poner freno a la pérdida de la diversidad biológica
- Objetivo 16. Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sostenible, facilitar el acceso a la justicia para todos y crear instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles
- Objetivo 17. Fortalecer los medios de ejecución y revitalizar la Alianza Mundial para el Desarrollo Sostenible

### MARCO DE DERECHOS HUMANOS

El Pacto Mundial contempla un Marco de Derechos Humanos, sobre el cual se estructura una serie de elementos fundamentales; a saber,

- I. Caso de Empresa Mundial:
  - Concientizar al **NFORMAR** de los Derechos Humanos, así como su relación con la empresa y los empleados.

- Desarrollar el caso empresarial según la razón de ser de la compañía.
  - Activar la participación de altos funcionarios en el esquema del Pacto global.
- II. Estrategia:
  - Estudiar las acciones de la empresa en relación al tema de Derechos Humanos.
  - Detectar las debilidades de la empresa en cuanto a los Derechos Humanos de sus empleados, así como las fallas en que esta pudiese estar incurriendo.
- III. Políticas:
  - Detectar la aplicación de los Derechos Humanos en las políticas de la empresa.
  - Establecer normativas internas en la empresa relacionadas al cumplimiento de los Derechos Humanos.
- IV. Procesos y Procedimientos:
  - Incluir el tema de Derechos Humanos en los procesos de gestión de la empresa, mientras esta se encuentre operativa y en funcionamiento.
- V. Capacitación:
  - Involucrar los Derechos Humanos como parte de la cultura empresarial y organizacional.
  - Capacitar al personal de la empresa en el tema de los Derechos Humanos.
  - Desarrollar actividades relacionadas a los Derechos Humanos que produzcan una empatía entre la empresa y su entorno.
- VI. Medición de Desempeño:
  - Medir el cumplimiento de las normativas relacionadas a los Derechos Humanos en la empresa a través de sus empleados.

## **10. SISTEMA PARA LA DETECCIÓN Y TRATAMIENTO DE LOS INCUMPLIMIENTOS Y DENUNCIAS DEL CÓDIGO ÉTICO**

El sistema para la entrada y tratamiento de posibles incumplimientos y denuncias del Código ético será administrado por el Representante del plan de igualdad con la colaboración de la Dirección. Esta persona será designada por la Dirección y actuará de forma independiente reportando al final de cada ejercicio al Comité de Dirección en la forma, manera y frecuencia que en el proceso de gestión se establezca.

Cualquier empleado de **NFORMAR** o persona de un grupo de interés podrá denunciar los presuntos incumplimientos que detecte del Código ético en una de las empresas/ centros de **NFORMAR** o en su personal.

Las denuncias se cursarán, preferentemente, por vía electrónica. Mediante correo electrónico designado por la empresa transmitirán por vía electrónica las denuncias al Representante del plan de igualdad.

Este representante analizará la información presentada, solicitará las pruebas correspondientes y, si procede, presentará los expedientes con toda la información que posea a la Dirección de **NFORMAR**.

Para poder recibir y dar por válida una denuncia deberán existir los siguientes elementos:

- *Denunciante con nombre y apellidos y con número de identidad o código correspondiente de identificación.*
- *Argumentos o pruebas veraces y precisas que soporten la denuncia.*
- *Persona o colectivo denunciado (incluida la empresa en su conjunto).*

El sistema asegurará la no represalia y la confidencialidad en todas sus fases. El Representante del plan de igualdad firmará un acuerdo de confidencialidad, que en caso de incumplimiento podrá ocasionar las demandas por daños y perjuicios que se estimen oportunas, respondiendo de ello ante los organismos judiciales correspondientes.

No obstante, aquellas denuncias que no incluyan la identidad del denunciante también serán evaluadas y tramitadas si las pruebas aportadas y las posteriores investigaciones evidencian un incumplimiento real.