

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

CONSEJO IBEOAMERICANO PARA LA PRODUCTIVIDAD Y LA
COMPETITIVIDAD

Aprobado en la Asamblea celebrada el 19 de Febrero de 2016

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DEL CIPC

I. OBJETIVO

El presente Código Ético y de Conducta del CIPC (en adelante, “**el Código**”) establece los valores y pautas que deben guiar el comportamiento de quienes forman parte del Consejo Iberoamericano para la Productividad y la Competitividad (en adelante, “**el CIPC**” o el “**Consejo**”), así como ayudar a consolidar una conducta empresarial y personal aceptada y respetada por todos los directivos, asociados y empleados en su relación con el CIPC.

Esta cultura pretende orientar las relaciones de los empleados entre sí, de los empleados con los directivos; de los directivos entre ellos y con los empleados; de los empleados con proveedores y colaboradores externos; con las instituciones públicas y privadas; con la sociedad en general y, finalmente, las relaciones entre miembros de los Órganos de Gobierno y los asociados del CIPC.

Este Código se configura como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad del CIPC, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores fundamentales como la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a unos elevados niveles de vigilancia y de comportamiento ético.

Este Código es un elemento clave de la política de control interno del CIPC, con el fin de garantizar que todas sus actividades se desarrollan con la máxima integridad, así como con la supervisión necesaria para el cumplimiento de dicho objetivo.

El CIPC respetará y defenderá los principios democráticos en toda Iberoamérica, y garantizará la libertad de expresión como derecho fundamental, así como los derechos al honor, la intimidad personal y la propia imagen de las personas.

Las normas recogidas en este Código deben prevalecer salvo en aquellos casos en los que entren en conflicto con una disposición legal o reglamentaria.

II. INDEPENDENCIA DEL CIPC

En el cumplimiento de los objetivos que le están encomendados, el CIPC actuará con plena independencia de cualquier poder público, partido político o agente económico y social. De acuerdo con lo anterior, mantendrá una leal y efectiva colaboración con cuantas Instituciones, organismos y Administraciones Públicas sean necesarios para la consecución de sus objetivos.

III. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los destinatarios del Código son los directivos, empleados y asociados del CIPC, de conformidad con lo dispuesto en este artículo.

A) DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

Son directivos aquellas personas que tienen a su cargo la dirección de la entidad. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el Presidente, los Vocales de la Junta Directiva, el Secretario General y, en caso de que hayan sido designados por la Junta Directiva, el Director General, el Vicepresidente y/o el Vicesecretario.

Los directivos están obligados a cumplir las pautas establecidas en este Código, así como a velar por su cumplimiento efectivo.

Son empleados aquellas personas que, sin ser proveedores, presten servicios al CIPC, cualquiera que sea el régimen jurídico bajo el que lo hagan. Siempre deben cumplir las pautas de comportamiento profesional

establecidas en el presente Código y en la legislación laboral vigente.

B) ASOCIADOS

Son asociados del CIPC todas aquellas empresas iberoamericanas y personas físicas de reconocido prestigio y experiencia en materias relacionadas con las economías iberoamericanas.

Todos los asociados se comprometen a mantener entre ellos, con el CIPC, con las Administraciones Públicas, con los organismos internacionales, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general con la sociedad iberoamericana, unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los asociados.

III. CUMPLIMIENTO

La Junta Directiva será el órgano competente para velar por el cumplimiento de este Código. Cualquier directivo, asociado o empleado podrá interponer una reclamación por la vulneración de este Código ante dicho órgano.

En caso de incumplimiento, el/los presunto(s) infractor(es) deberán comparecer ante la Junta Directiva y explicar los motivos de su actuación, sin perjuicio de las medidas de otro orden que procedan. La Junta Directiva, previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida al mismo, dando traslado al interesado de la decisión que se adopte. En el ámbito laboral, el incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la imposición de las correspondientes sanciones, incluido, en su caso, el despido disciplinario.

Serán funciones encomendadas a la Junta Directiva las siguientes:

- interpretar las normas de actuación que se recogen en el Código;
- resolver las dudas que se puedan plantear en relación con su cumplimiento;
- actualizar el contenido del Código, elevando a la Asamblea General del CIPC las propuestas de modificación que procedan para su aprobación.

IV. COMPROMISO REPUTACIONAL

Todos los destinatarios de este Código deben evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del CIPC y afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguno de ellos colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al ordenamiento jurídico vigente.

Asimismo, se comprometen en sus actuaciones a mantener como objetivo prioritario el interés común del empresariado iberoamericano.

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, ASOCIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON EL CIPC

A) RESPETO POR LAS PERSONAS

La optimización del rendimiento en el trabajo es inseparable de un clima de relaciones interpersonales basado en el respeto, la confianza y la colaboración de todos los miembros del CIPC. El CIPC rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas.

Todos los miembros del CIPC deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos tienen la obligación recíproca de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus colaboradores. De la misma forma, las relaciones entre el CIPC y las entidades que le presten sus servicios estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Las relaciones entre empleados, directivos y asociados deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

El CIPC considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de sus empleados.

B) CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN

El CIPC considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Todos los miembros del CIPC deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Asimismo, están sujetos al deber de sigilo sobre aquella información no pública y documentación que, relativas al Consejo, posean o conozcan y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros, salvo en los casos de delito, o de grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este Código.

En caso de finalización de la colaboración con el CIPC por cualquier causa, deberá hacerse entrega de la documentación de la que se disponga como consecuencia de la misma y que tenga relación con la actividad del Consejo,

sin que exista derecho a obtener copia alguna.

El CIPC cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiados por sus empleados, directivos, asociados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Son datos personales cualquier información referida a una persona física identificada o identificable (entre otros, nombre y apellidos, dirección, correo electrónico, NIF, número de teléfono). El CIPC se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de su actividad. No se deben utilizar los datos personales para fines ajenos a la gestión de la actividad o al cumplimiento por el CIPC de sus obligaciones contractuales o legales al margen de este documento.

La documentación (física o electrónica) que contenga datos personales deberá ser tratada con extrema confidencialidad: nadie que no tenga necesidad de conocer los datos por las funciones que desarrolla en el Consejo debe tener acceso a estos datos.

C) IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

El CIPC considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus asociados, empleados, proveedores, autoridades, directivos y Órganos de Gobierno y de la sociedad en general.

Todos los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir, en nombre del CIPC, ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro acto que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados, directivos o asociados al CIPC. En estos casos, deben expresar la opinión del CIPC y abstenerse de manifestar opiniones individuales.

Toda persona afectada por este Código asume el compromiso de comunicar al Presidente y/o Secretario la apertura de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno del CIPC su cargo hasta que se resuelva el asunto.

A estos efectos, se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal cuando se formule contra el interesado escrito de acusación por el Ministerio Fiscal; o cuando se adopte contra el mismo una medida cautelar de especial importancia e intensidad; o cuando contra el afectado se dicte auto de procesamiento.

La Junta Directiva del CIPC podrá, por mayoría simple de los miembros presentes y representados, con audiencia del interesado, suspender de su cargo a esa persona, o proponer a la Asamblea General el apartamiento de su cargo.

Idénticas medidas podrán adoptarse por la Junta Directiva, y en su caso por la Asamblea General, respecto a cualquier persona afectada por este Código cuya conducta personal desmerezca gravemente la honestidad e integridad que todos están obligados a respetar, o vulnere gravemente las directrices de este Código.

D) CORRUPCIÓN Y SOBORNOS

El CIPC se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas al Consejo para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Todos los directivos, asociados y empleados deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de, o hacia terceros.

No se podrá realizar, ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún

regalo, remuneración, favor o servicio en metálico, en especie, o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/de cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

E) RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS

El CIPC considera a sus contratistas, proveedores y organismos colaboradores, indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

El CIPC desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación que garantizarán que la selección de todos los que participen en procesos de contratación se realice de acuerdo con los principios de transparencia, igualdad, no discriminación y objetividad, aplicando los criterios de calidad y coste.

Se excluirán de los procesos de contratación a aquellas personas que hayan acreditado conductas o comportamientos reprobables administrativa o criminalmente.

F) LA SOCIEDAD

De conformidad con sus valores de transparencia e integridad, las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores, las administraciones y la sociedad iberoamericana en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Todos asumen el compromiso de mantener un comportamiento inspirado

en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones, o con la sociedad.

G) MEDIOAMBIENTE

El CIPC asume la necesidad de protección y respeto del medio ambiente actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

H) POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA

i. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:

El CIPC promueve el desarrollo profesional y personal de sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional, entre otros, por motivos de raza, edad, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

El CIPC debe elegir a sus colaboradores y trabajadores en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés del Consejo, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad.

ii. AMBIENTE LABORAL:

El CIPC propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

iii. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO

El CIPC impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

Todos los empleados del CIPC deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

iv. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS

El CIPC pone a disposición de sus empleados, directivos, asociados y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos y funciones de su puesto de trabajo.

Todos ellos deben utilizar los recursos del CIPC de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses del CIPC.

I) RÉGIMEN ECONÓMICO

La contabilidad del CIPC debe reflejar de forma fiel la totalidad de los ingresos, gastos y transacciones económicas de cualquier clase que realice el CIPC, de acuerdo con las normas y principios contables generalmente aceptados. Los directivos y empleados con funciones en la dirección y gestión del CIPC tienen la obligación de mantener los registros contables con exactitud y honestidad, reflejando su imagen fiel. También deberán

facilitar a los auditores toda la documentación e información que requieran para el desarrollo de sus cometidos.

Deberán cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan en los reglamentos correspondientes.

Los asociados al CIPC deben mantener al día sus obligaciones de pago para con la Asociación.

J) RELACION ENTRE LOS ASOCIADOS AL CIPC Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS

Todo asociado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por el CIPC;
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades;
- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de los asociados, adoptando decisiones o comportamientos que puedan inducir a confusión sobre el verdadero interés representado por la organización competente en cada caso; y
- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno.

Asimismo, asume el compromiso de exigir de sus representantes en el seno del Consejo que:

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones;
- Siguen las directrices del Consejo, contribuyendo al debate en su propia sede;
- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo;
- Traten a los asociados y a sus representantes con igual dignidad,

prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa;

- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal, o profesional, que pueda dañar la imagen de los empresarios o de las asociaciones;
- Dimitan de su cargo en el seno del Consejo cuando no les sea posible dar cumplimiento a los Estatutos del CIPC, o a este Código.

K) CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS ASOCIADOS AL CIPC

De existir intereses contrapuestos entre los asociados al CIPC, la Junta Directiva decidirá quién debe mediar entre los mismos para intentar encontrar un consenso. De no existir este consenso y sí un acuerdo mayoritario, el CIPC lo respetará.

L) ENTRADA EN VIGOR

El presente Código entrará en vigor en la fecha de su aprobación.
