



 **GRUPO CajalIngenieros**
BANCA COOPERATIVA
Humanizamos tus finanzas

Código Ético y de Conducta

ÍNDICE

01 PROPÓSITO, MISIÓN, VISIÓN Y VALORES	4
02 FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
03 PAUTAS DE CONDUCTA	8
1 Caja Ingenieros y la relación con sus profesionales	10
2 Actitud responsable	15
3 Protección de los activos de Caja Ingenieros	17
4 Seguridad de la información	20
5 Los socios y las socias como activo fundamental	21
6 Relación con los proveedores: ejercer una contratación responsable	24
7 Cumplimiento de la legalidad vigente	25
8 Compromiso con la sociedad	28
04 CANAL DE DENUNCIAS	29
05 DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	31



CARTA DEL PRESIDENTE

Félix Masjuan Teixidó

Presidente

El Grupo Caja Ingenieros tiene unos valores que se rigen por un fuerte componente social y responsable que determina, de manera transversal, toda nuestra actuación. Por ello, el Código Ético representa nuestra hoja de ruta a seguir en todas las relaciones con los profesionales que desarrollan su actividad en el Grupo, los diferentes stakeholders y proveedores, así como con todos y cada uno de nuestros socios y socias a quienes prestamos nuestros servicios y, en definitiva, con la sociedad en general, a la que queremos aportar nuestra contribución para construir un mundo mejor a partir de los valores cooperativos.

CARTA DEL DIRECTOR GENERAL

Juanjo Llopis

Director General

El Código Ético constituye para todos los y las profesionales del Grupo Caja Ingenieros una referencia que debemos integrar en nuestra actuación diaria. Es la base sobre la que se expresan los valores del Grupo en los servicios tangibles que dan respuesta a las necesidades de los socios y socias y hacen posible que nuestra Entidad obtenga su confianza, al tiempo que el Grupo contribuye a la estabilidad financiera y al progreso social del conjunto de la sociedad.

Liderar con el ejemplo es una necesidad para todos nosotros y nosotras. Por ello, las personas que formamos parte del Comité de Dirección queremos ser las primeras en asumir este Código, pues compartimos el contenido íntegro del mismo.

Juanjo Llopis

Director General

David Murano

Director General Adjunto

Carlos Asensio

Director Servicios al Socio

Anna Salvatella

Directora de Negocio

Marià Muixí

Director Auditoría Interna

Montse Bertrán

Directora Financiera

Anna Figueras

Directora Personas, Talento y Cultura

Montse Carbó

Directora RSC/Comunicación

Bas Fransen

Director Mercado de Capitales

Daniel Sullà

Director General CI Gestión

Antoni Fernández

Dirección General CI Vida

Ivan Ibañez

Director Operaciones/Administrador Único OBS

Miguel Ángel Gimaré

Dirección Sistemas y Tecnología

Alba Vicente

Dirección Riesgos

Anna M. Torrademé

Directora Secretaría General

*Los nombres y cargos son los vigentes en el momento de aprobación de los mismos. Consulta aquí la composición del Comité de Dirección vigente.

**Propósito,
misión, visión
y valores**

01

01

Propósito, misión, visión y valores

El propósito del Grupo Caja Ingenieros "Nos mueve humanizar tus finanzas" se concreta en los valores indicados en nuestro Código.

El Código establece unos requisitos básicos para la conducta empresarial y sirve de fundamento para nuestras políticas, procedimientos y directrices, los cuales proporcionan orientación adicional sobre los comportamientos que se esperan del conjunto de profesionales.

MISIÓN

Ofrecemos soluciones financieras y aseguradoras desde un modelo cooperativo que integra criterios de sostenibilidad.

VISIÓN

Trabajamos para ser un equipo cercano, capaz de ofrecer respuestas confiables que mejoran tu salud financiera y que generan un beneficio social compartido.

VALORES

La **EXCELENCIA** nos empuja a dar lo mejor de nosotros mismos, a anticiparnos y a adaptarnos, de manera que obtenemos y ofrecemos resultados cada día mejores.

La **INTEGRIDAD** nos permite conservar nuestra identidad y autenticidad, manteniendo nuestra esencia ante cualquier circunstancia. Este valor se aplicará con honestidad y fidelidad a principios éticos.

La **CLARIDAD** nos diferencia y nos identifica en la manera de construir relaciones sólidas con todos nuestros públicos, ofreciendo información completa, accesible y comprensible.

El **INGENIO** nos lleva a utilizar los recursos disponibles con creatividad para encontrar soluciones innovadoras, cuestionándonos para avanzar.

La **PASIÓN** nos acerca a las personas poniendo ilusión y vocación en nuestro trabajo diario, y siendo capaces de transmitirlo.



Finalidad y ámbito de aplicación

02

02

Finalidad y ámbito de aplicación

¿Qué es el Código Ético y de Conducta?

El Código Ético y de Conducta del GCI recoge el conjunto de valores, principios éticos y pautas de conducta sobre los que orientar la actividad y el comportamiento del conjunto de sus profesionales en su día a día.

Así pues, supone el establecimiento de un marco general de actuación que permite guiar el desarrollo profesional del GCI.



¿A quién resulta de aplicación?

El Código Ético y de Conducta es de aplicación a todas las entidades que forman parte del GCI, y es de aplicación directa a todas las personas que están vinculadas laboralmente con cualquier entidad del Grupo, así como al conjunto de las personas miembros de los órganos de gobierno de dichas entidades, todos ellos y ellas, en adelante, denominados los y las "profesionales" a efectos del presente Código.

La actuación del personal externo que desarrolle funciones en nombre o representación del GCI será regulada mediante el correspondiente anexo al Contrato para Proveedores (entendidos estos en sentido amplio).

En particular establece

Principios de la ética empresarial y la transparencia en todos los ámbitos de actuación, estableciendo un conjunto de pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de todos los administradores, profesionales y proveedores del GCI.



Pautas de conducta

03

03

Pautas de conducta



1 Caja Ingenieros y la relación con sus profesionales



2 Actitud responsable



3 Protección de los activos de Caja Ingenieros



4 Seguridad de la información



5 Los socios y socias como activo fundamental



6 Relación con los proveedores: ejercer una contratación responsable



7 Cumplimiento de la legalidad vigente



8 Compromiso con la sociedad

1

Caja Ingenieros y la relación con sus profesionales



Los y las profesionales, tanto en las actuaciones que desarrollen como consecuencia de su vínculo con el GCI como en aquellas otras en las que pudiera interpretarse que dichas actuaciones son atribuibles al GCI o pudieran afectar a su reputación (por ejemplo, las relacionadas con redes sociales), han de cumplir con el contenido del Código, el cual se fundamenta en principios éticos entre los que han de ser destacados aquellos que resulten claves en la cultura del GCI:

RESPECTO A LA DIGNIDAD DE LA PERSONA Y A LOS DERECHOS QUE LE SON INHERENTES

El GCI asume como valor fundamental de su actuación el respeto a la persona y su dignidad. Suscribe en su totalidad la Declaración Universal de Derechos Humanos adoptada por las Naciones Unidas en 1948 y los instrumentos que de esta se derivan, especialmente el Convenio Internacional sobre Derechos Civiles y Políticos de 1966; el Convenio Internacional sobre Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, y el Convenio para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales de 1950. También asume el principio de representación sindical de sus empleados y empleadas.

El GCI está adherido al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y, mediante dicha adhesión, tiene el firme compromiso de implantar las iniciativas incluidas en el Plan. Las mencionadas iniciativas se destinan a las empresas para comprometerse a armonizar sus operaciones y estrategias con diez principios universalmente aceptados en áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción.

En esta línea, el GCI busca propiciar un ambiente de trabajo saludable y productivo, que canalice el potencial de las personas que trabajan en él.

RESPECTO A LA IGUALDAD DE LAS PERSONAS Y A SU DIVERSIDAD

El respeto a la igualdad de las personas y a su diversidad en el GCI se aplica a todo tipo de relaciones personales y profesionales derivadas de los negocios y actividad profesionales. Por ello, el GCI se compromete a:

- Dar cumplimiento a las leyes y regulaciones laborales.
- Velar porque no se produzca discriminación de ningún tipo en el seno del GCI, ya sea entre los profesionales y las profesionales que lo integran como entre los socios y socias y los diversos *stakeholders*. En ese sentido, se respetará y se promoverá la igualdad de trato y no discriminación en todos los ámbitos. Nadie podrá ser discriminado por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.
- Respetar y propiciar el respeto por las diferencias y opiniones de los demás, con la consecuente prohibición de toda clase de violencia laboral (discriminación y conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral), como el acoso y la intimidación, así como conductas ofensivas o impropias en todas sus formas, incluyendo el ciberacoso, propuestas o sugerencias sexuales, material gráfico, represalias, acoso LGTBI-fóbico y otras acciones que puedan ofender la dignidad de la persona.



¿Qué es la violencia laboral y las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral?

Se considera violencia laboral cualquier abuso, amenaza o agresión que sufra el personal en el ejercicio de su actividad profesional, motivados por el trabajo o derivados de este, incluido el ámbito digital, y que, de forma implícita o explícita, ponga en peligro su seguridad, bienestar o salud física y mental. Comprende tanto la **violencia física** (agresiones a personas o daños a bienes) como la **violencia psicológica** (intimidaciones, amenazas o conductas que puedan causar perjuicio psicológico o moral).

En el marco de la violencia laboral se incluyen las conductas que atentan contra la libertad sexual y la integridad moral, entre las que destacan:

- Conductas contrarias a la libertad sexual, como el acoso sexual¹, el acoso por razón de sexo² y, dentro de este, el acoso LGTBI-fóbico³.
- Conductas contrarias a la integridad moral, como el acoso laboral o mobbing⁴.

(1) El acoso sexual lo constituye cualquier comportamiento verbal, no verbal o físico, de naturaleza sexual (aunque no se haya producido de manera reiterada o sistemática), no deseado, de índole sexual, que tenga como objeto o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona o de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto. El acoso puede producirse en **cualquier lugar físico** o a través del uso de medios telemáticos o de comunicación a distancia, y en general en el ámbito digital (redes sociales, etc.).

Algunos ejemplos de los principales comportamientos que constituyen acoso sexual son los siguientes:

- Contacto físico deliberado no solicitado y no permitido
- Intimidación física, acercamiento innecesario o excesivo
- Comentarios o gestos repetidos de carácter sexual
- Llamadas, cartas o mensajes de carácter sexual ofensivo
- Exposición o exhibición de imágenes de contenido sexual explícito no consentidas
- Bromas, chistes o proposiciones sexualmente explícitas
- Preguntas o insinuaciones sobre la vida privada íntima de la víctima
- Chantajes sexuales, amenazas o ambiente intimidatorio (acoso ambiental)
- Difusión o cesión a terceros, sin autorización de la persona afectada, de imágenes o grabaciones audiovisuales de la misma en las que pueda menoscabarse gravemente la intimidad de dicha persona

(2) Por otro lado, el **acoso por razón de sexo** lo constituye un comportamiento (continuo y sistemático) no deseado relacionado con el sexo de una persona con ocasión del acceso al trabajo remunerado, la promoción en el puesto de trabajo, el empleo o la formación, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de la persona y de crearle un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante, ofensivo o molesto.

(3) Por **acoso LGTBI-fóbico** se entiende cualquier comportamiento verbal o físico, que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona en función de su orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo. Esta tipología de acoso se integra en el acoso por razón de sexo y se produce cuando este tiene lugar en función de la orientación sexual, identidad o expresión de género o características sexuales de la víctima.

(4) En el marco de la integridad moral, se considera por **acoso laboral o mobbing** la exposición a conductas de violencia psicológica, dirigidas de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra u otras que actúan frente a aquella o aquellas desde una posición de poder (no necesariamente jerárquica).



Dicha exposición se da en el marco de una relación laboral y supone un riesgo importante para la salud. De igual forma, el GCI no admite bajo ninguna forma actitudes o acciones que atenten contra la dignidad de las personas o contra su intimidad. El trato entre las personas que desarrollan su actividad en el GCI debe ser en todo momento correcto y educado, como se espera en un entorno profesional. No son admitidos los insultos, amenazas, gritos, burlas, descalificaciones gratuitas o cualquier otro comportamiento que pueda violentar a una persona de forma puntual o dar lugar a un ambiente de trabajo intimidatorio, humillante u ofensivo.

El GCI no tolera bajo ningún concepto ninguno de los comportamientos definidos anteriormente en el seno de su organización, ni en relación con cualquier profesional externo/a que pueda prestar servicios al Grupo.

Es de **vital importancia que todos los profesionales y las profesionales del Grupo estén atentos** a este tipo de situaciones con el fin de evitarlas, y denunciar y frenar cualquier comportamiento relacionado con conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral de las personas. En ese sentido, el Grupo cuenta con el Canal de Denuncias y con agentes de igualdad para el asesoramiento, acompañamiento y resolución de dudas.

Es preciso **tener en cuenta que cada profesional puede tener una percepción diferente** de un comentario o comportamiento determinado, y, aunque **en ocasiones no exista mala fe, otro profesional puede resultar ofendido**. Por ello, se evitará cualquier comentario de naturaleza sexual o relacionado con aspectos físicos de los trabajadores, además de los comportamientos anteriormente mencionados.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL

Se promueve la igualdad de oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional evitando, en todo momento, las situaciones de discriminación o desigualdad por razón de nacimiento, sexo, raza, condición social o sexual, estado civil, religión, afiliación sindical o cualquier otra circunstancia personal o social. A tal efecto, se realizará una selección y promoción basada en el mérito profesional y en valoraciones objetivas, inspiradas en criterios claros y comprensibles, y en todo caso de una forma ética y respetuosa con las leyes y regulaciones pertinentes.

En ningún caso, las personas de quienes dependa, directa o indirectamente, la selección y/o contratación de personal guiarán sus decisiones y actuaciones admitiendo la influencia de factores que pudieran alterar la objetividad de su juicio conforme a los criterios establecidos por el GCI.

Asimismo, se aplican altos estándares éticos en la contratación de personal, tomando en consideración su trayectoria profesional, valorándose la observancia y el respeto a las leyes mercantiles u otras que regulen la actividad económica y la vida de los negocios, así como a las buenas prácticas del sector de actividad.

En este sentido, se considera que no concurren altos estándares éticos cuando el o la profesional cuente con antecedentes penales no cancelados ni susceptibles de cancelación por delitos dolosos contra el patrimonio, contra el orden socioeconómico, contra la Hacienda Pública y Seguridad Social, así como delitos contra la Administración Pública y falsedades, o haya sido sancionado mediante resolución administrativa firme con la suspensión o separación del cargo por infracción de la normativa de prevención del blanqueo de capitales. Estas circunstancias podrán ser objeto de evaluación en el proceso de selección de determinados perfiles o posiciones.

Con carácter general, los procesos de selección del GCI son abiertos, para que así puedan acceder a ellos el mayor número de personas con la cualificación adecuada para cubrir el puesto de trabajo, y se llevan a cabo de acuerdo con métodos objetivos de valoración que toman en consideración la cualificación profesional y la capacidad de las candidaturas. No obstante, se fomenta la selección interna en aras de promover la carrera y desarrollo profesional del empleado en el GCI.



CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA PERSONAL

Es compromiso del GCI, de acuerdo con sus directrices en materia de responsabilidad social corporativa, trabajar en la conciliación del trabajo y la vida personal del o de la profesional con el fin de mejorar su bienestar personal y profesional, así como promover la igualdad de género, en consonancia con los objetivos corporativos enmarcados en el Plan de Igualdad del GCI.

De la misma manera, los y las profesionales con personal a su cargo deben ser capaces de promover un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, facilitando entre las personas de sus equipos el acceso a las medidas que favorecen la conciliación del desempeño de la actividad profesional.

DESARROLLO PERSONAL Y PROFESIONAL

El GCI se ha fijado como objetivo estratégico atraer y retener a las personas con talento y contempla la diversidad de sus profesionales como una de las principales fuentes de éxito para su actividad.

Con este objetivo ha desarrollado un estilo de gestión con las siguientes características:

- Fomenta el trabajo en equipo como artífice de la generación de valor y como factor crítico en la integración de sus profesionales. Por ello, en el GCI se estimula la creatividad individual, se promueve la toma de decisiones responsables y se persigue el establecimiento de un clima de confianza basado en el respeto y respaldo mutuo, la relación abierta y la comunicación fluida.
- Facilita la creación de este clima laboral, aunque no se puede obviar que es una responsabilidad de todos. Los y las profesionales con personas a su cargo han de poner los medios e impulsarlo, y el resto de profesionales han de participar activamente para lograrlo.

Precisamente, para garantizar un correcto clima laboral, si existiera algún vínculo de parentesco entre profesionales del GCI, incluyendo parejas, que pueda suponer un conflicto de interés, ambas personas no pueden pertenecer al mismo departamento u oficina, y en ningún caso puede existir una dependencia jerárquica. A estas situaciones se les dará solución con propuestas de reubicaciones.

Se otorga una especial importancia a la promoción de igualdad de oportunidades, al apoyo a la formación y al desarrollo profesional. El GCI hace un esfuerzo constante para potenciar el talento y el currículum profesional de sus colaboradores y colaboradoras.

El GCI hace del desarrollo personal y profesional de todos sus profesionales una meta empresarial.

La promoción del personal del GCI parte de la igualdad de oportunidades y del reconocimiento del mérito y capacidades del individuo medido a través de la evaluación de sus competencias y rendimiento.

En cumplimiento de estos compromisos, los y las profesionales con personas a su cargo han de:

- Informar a las personas de su equipo sobre todos los aspectos críticos que han de ser tenidos en cuenta para el apropiado desarrollo de sus funciones.
- Identificar las necesidades formativas de las personas de su equipo.
- Facilitar la asistencia a las correspondientes acciones formativas.
- Realizar los procesos periódicos de evaluación del personal con objetividad y rigor.

SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

El GCI considera que la seguridad y salud laboral del conjunto de profesionales es un elemento imprescindible para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo la mejora permanente de las condiciones de trabajo un objetivo prioritario.

Precisamente, para garantizar un entorno libre de riesgos para la salud en todas sus instalaciones, el GCI se ha dotado de una serie de normas y procedimientos que están inspirados en las mejores prácticas en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, adaptados a los requisitos legales que, en cada caso, resulten de aplicación, así como la colaboración de servicios de prevención ajenos que, entre otros aspectos, ayudan a analizar las condiciones de los centros de trabajo y la salud de las personas trabajadoras. En este marco, se incluye el respeto a las personas con discapacidad física e intelectual, con la adecuación de las condiciones y/o puestos de trabajo que ello requiera, y tomando de referencia los principios de respeto a la dignidad y a la diversidad de las personas indicados al inicio de este capítulo.

Cuando hablamos de un entorno libre de riesgos debemos tener presente que también se incluyen los factores psicosociales como vectores de riesgo para la salud de las personas. Y entre estos destacan principalmente las conductas contrarias a la libertad sexual y la integridad moral. Las conductas referidas a este ámbito se describen en el anterior apartado "¿Qué es la violencia laboral y las conductas contrarias a la libertad sexual y a la integridad moral?".

Ello incluye la toma de las medidas que sean exigibles para garantizar también la seguridad y salud del conjunto de profesionales con el que no existe una vinculación laboral pero que sí presta servicios para el GCI.

Sin embargo, la efectividad de dichas normas y procedimientos exige de todos los profesionales una actitud positiva y proactiva orientada a:

- Velar por su propia seguridad frente a los riesgos que pudieran derivarse para su salud como consecuencia de sus actividades laborales, observando las correspondientes normas y recomendaciones.
- Velar por la seguridad de todas aquellas personas cuya salud pudiera llegar a verse afectada como consecuencia de sus actos u omisiones. Ello implica la existencia de corresponsabilidad en el mantenimiento de las instalaciones en correcto estado de uso por parte de todos los profesionales.



2

Actitud responsable

ASPECTOS GENERALES

Con independencia de las responsabilidades específicamente asignadas en el GCI a determinadas áreas de la organización en materia de salvaguarda de los activos, bienes materiales e intangibles (conjuntamente, los recursos) propiedad del GCI, los y las profesionales deben preservar la integridad corporativa del Grupo.

Por todo ello, tienen las siguientes obligaciones:

- Utilizar los recursos del GCI de forma eficiente y apropiada, y únicamente para el desempeño de su actividad profesional en el GCI o para aquellos supuestos que pudieran estar previstos en la correspondiente normativa interna.
- Proteger los recursos del GCI y preservarlos de aquellos usos inadecuados de los que pudieran derivarse perjuicios económicos o deterioro de la reputación del GCI.
- Salvo en los casos previstos por la correspondiente normativa interna o por la propia relación laboral, no está permitido disponer de los recursos propiedad del GCI fuera de sus instalaciones.



DESARROLLO DE OTRAS ACTIVIDADES PROFESIONALES

Como norma general, la relación laboral con el GCI se debe hacer con dedicación única. No obstante, en el supuesto de que la realización de actividades profesionales distintas a la prestación de servicios al GCI esté permitida por las condiciones laborales de los y las profesionales, estos y estas podrán desempeñarlas cuando:

- No supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de las funciones desarrolladas en el GCI.
- No limiten la disponibilidad o flexibilidad horaria requerida a determinadas funciones en el GCI.
- No supongan el desarrollo de funciones o la prestación de servicios, de cualquier índole, para competidores del GCI.

Los y las profesionales con relación laboral podrán desarrollar, entre otras y a modo de ejemplo, las siguientes actividades:

- Actividades benéficas, de caridad o de servicios sociales, siempre que no impliquen remuneración alguna.
- Asuntos y negocios familiares, siempre que sean de naturaleza esporádica y no planteen ningún conflicto de interés con los negocios del GCI.
- La formación o la elaboración de contenidos orientados a la difusión de conocimientos.

CORRUPCIÓN

El GCI mantiene una posición de "tolerancia 0" frente a cualquier tipo de corrupción o soborno. De este modo, ningún profesional del GCI puede participar en actos que puedan llegar a considerarse de corrupción, ya sea pública o privada.

El GCI no permite que su personal trate de influir sobre la voluntad u objetividad tanto del sector privado como de funcionarios públicos para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas y/o contrarias a la ley aplicable. Bajo esta premisa, se establecen las siguientes pautas:

- Está prohibido admitir beneficios personales o compensaciones económicas de ningún socio o socia, cliente o clienta o proveedor, ni de ninguna otra persona física o jurídica que intente o desarrolle negocios con el GCI.
- No se ofrecerá, se hará intento de ofrecimiento, autorizará ni prometerá ningún tipo de soborno o pago indebido a personal del sector público o privado con el objetivo de agilizar trámites administrativos, de obtener o mantener un negocio o de conseguir una ventaja. De igual forma, y con carácter análogo, no se deben solicitar ni aceptar sobornos, pagos o beneficios por estos conceptos.
- Los y las profesionales del GCI tampoco pueden influir en un funcionario público o autoridad, prevaleciéndose de cualquier situación derivada de su relación personal para conseguir una decisión que pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para el GCI o para un tercero.
- No se pueden llevar a cabo negocios con las personas funcionarias públicas o autoridades de manera individual y en representación del GCI sin seguir los procedimientos internos establecidos.
- Como norma general, los profesionales del GCI no pueden solicitar, dar ni aceptar ningún tipo de regalo u obsequio que pueda o busque influir en las relaciones comerciales de manera que pueda suponer cualquier tipo o expectativa de ventaja, influencia o beneficio comercial, financiero o personal. No obstante, se podrán aceptar u otorgar, sin más impedimento, regalos de valor simbólico o promocional, obsequios colectivos vinculados a campañas comerciales o eventos del sector, así como invitaciones a webinars, jornadas profesionales o seminarios relacionados con la actividad del GCI.
- En ningún caso se podrán aceptar u otorgar regalos o beneficios personales de un valor igual o superior a 200 € (ya sea de forma individual o acumulada de un mismo tercero en un periodo de doce meses), dinero en metálico o cualquier bien o medio de pago susceptible de convertirse rápidamente en dinero en efectivo, regalos o atenciones a familiares o acompañantes, ni cualquier regalo o atención contrarios a la ley o al Código de Conducta del GCI.
- Cualquier actividad de patrocinio, donación u aportación benéfica quedará debidamente documentada y registrada, y será aprobada internamente por los órganos designados al efecto. En ningún caso, la decisión podrá recaer en una sola persona.
- El GCI mantiene una estricta neutralidad política, sin realizar ninguna contribución económica ni en especie a partidos o personas vinculadas. El GCI respeta la libertad ideológica de sus profesionales, incluida la vinculación, pertenencia o colaboración con cualquier partido político, siempre que estas actividades se desarrollen a título personal, fuera del horario laboral y evitando que se establezca relación con el GCI o que interfieran en el correcto desempeño de su actividad profesional o puedan generar un conflicto de interés. Todas las operaciones y servicios se conceden exclusivamente según las condiciones de mercado y la normativa vigente.



3

Protección de los activos del GCI

Los y las profesionales del GCI están obligados a utilizar los bienes, activos e instalaciones que se ponen a su disposición con el máximo cuidado y diligencia y destinarlos únicamente al uso para el que se han facilitado.

Asimismo, deben preservarse los recursos corporativos y protegerlos de usos inapropiados o fraudulentos que pudieran suponer un riesgo económico y/o reputacional para el GCI.

PRINCIPIOS BÁSICOS

- La información no puede ser utilizada en beneficio propio o de un tercero no autorizado. Toda aquella que se suministre interna y externamente debe responder a los principios de exactitud y transparencia.
- Debe tratarse de manera reservada y confidencial toda aquella información, tanto personal como empresarial, titularidad del GCI, siempre atendiendo a lo dispuesto en la legislación y normativa aplicable.
- Los y las profesionales no pueden alterar o eliminar la información gestionada si no es en seguimiento de los procedimientos de trabajo del GCI que les corresponda ejecutar en relación con sus responsabilidades y funciones asignadas.
- Debe asegurarse el cumplimiento de los requisitos de conservación de documentos y registros, siempre atendiendo a la legislación vigente y a los procedimientos establecidos internamente.
- Los y las profesionales deben asumir criterios de gestión responsable en relación con las posiciones activas y pasivas que mantengan con el GCI. En concreto:
 - Se espera que los y las profesionales atiendan sus finanzas personales con criterios de responsabilidad en la gestión de todos sus compromisos adquiridos contractualmente, anticipando y gestionando cualquier dificultad para hacer frente a los mismos y que pueda prolongarse excesivamente en el tiempo. A estos efectos, se observarán las normas internas vigentes en cada momento.
 - No se pueden realizar operaciones o consultas en el propio terminal financiero en las que estén implicadas cuentas propias (en las que figure el empleado como titular, autorizado, tutor o apoderado), ya sean cuenta de cargo, beneficiaria o ambas. Se deberán utilizar otros canales dispuestos para realizar este tipo de operatorias (servicios a distancia y/o a través de otros profesionales).
- Los y las profesionales con relación en la prestación de servicios relacionados con los mercados de valores se encuentran sujetos a restricciones adicionales, de carácter genérico o específico, que afectan a su capacidad de decisión sobre inversiones en determinado tipo de activos y/o la forma en que dichas decisiones han de ser ejecutadas. Dichas restricciones se encuentran recogidas en el correspondiente Reglamento Interno de Conducta en el Ámbito de los Mercados de Valores y en las normas y/o manuales que lo desarrollan.



IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

El GCI considera su imagen y reputación corporativa como activos muy valiosos para preservar la confianza de sus partes interesadas.

Por ello, el conjunto de profesionales debe poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación del GCI en todas las actuaciones profesionales realizadas.

En relación con lo anterior, la creación, pertenencia, participación o colaboración por parte de los y las profesionales del GCI en redes sociales, foros o blogs en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal. En todo caso, los y las profesionales a quienes aplica el presente Código deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas del GCI para abrir cuentas o darse de alta en estos foros y redes, salvo las acciones propias del Área de RSC/Comunicación.

COMUNICACIÓN EXTERNA INSTITUCIONAL

Con carácter general, la facultad de difundir información sobre el GCI, en circunstancias distintas de aquellas relacionadas con las presentaciones institucionales sobre los estados financieros del GCI o sobre la evolución de sus negocios y resultados, se encuentra limitada a determinadas áreas (fundamentalmente RSC/Comunicación, Dirección General y Presidencia).

Debemos abstenernos de transmitir, por iniciativa propia o requerimiento de terceros, cualquier información, opinión o noticia sobre el Grupo o sobre terceros a los medios de comunicación, remitiéndonos para ello a la Dirección de Comunicación.

La participación en cualquier acto (entrevista, ponencia, publicación de artículos, etc.) que pudiera llegar a implicar la difusión pública de informaciones del GCI, sus negocios y actividades o la emisión de opiniones que se pudieran atribuir al GCI (distintas de aquellas emitidas por los departamentos especializados a los que específicamente hubiera resultado atribuida dicha función) han de contar con la aprobación previa del Departamento de RSC/Comunicación.

Se deberán seguir, en todo momento, las normas aprobadas por el GCI en relación con el uso de redes sociales.

COLABORACIÓN CON SUPERVISORES Y ORGANISMOS OFICIALES

Los y las profesionales tienen que colaborar obligatoriamente con los órganos y áreas de supervisión y control del GCI y con las auditorías externas, pero también con los organismos oficiales que actúen en el ejercicio de sus funciones, así como con cualquier tercero que el GCI hubiera designado para finalidades específicas que exijan o supongan dicha colaboración.

Especialmente en el caso de organismos oficiales, es imprescindible extremar la precaución a la hora de facilitar la información que sea requerida al GCI, garantizando la fiabilidad y la veracidad de la misma, pero también prestando atención en la manera en que se entrega.

En caso de que la solicitud de proveer información sea efectuada por un organismo supervisor, o bien se inicie una comunicación a iniciativa del GCI, se han establecido una serie de interlocutores que constan en el Organigrama vigente en cada momento.

CESE DE LA RELACIÓN MANTENIDA CON EL GCI

Con independencia del cargo mantenido y de la sociedad del GCI de la que forme parte la o el profesional, toda persona dentro del ámbito de aplicación del presente Código que cese en la relación con el GCI se abstendrá de utilizar cualquier información obtenida durante su vinculación con el GCI, incluidas, entre otra información, listas o relaciones de socios/clientes.

De la misma manera, se comprometen a devolver cualquier material propiedad del GCI que tengan en su poder en el momento de cesar en su actividad (por ejemplo, móviles de empresa o dispositivos USB).

Los y las profesionales deben asumir que el trabajo desarrollado para el GCI, tenga o no la protección en materia de propiedad intelectual, pertenece exclusivamente y en su integridad al GCI. Informes, propuestas, estudios, programas y cualquier otro producto derivado de la actividad profesional en el GCI quedarán en posesión de este, sin que la persona saliente pueda copiar, reproducir o transmitir los mismos en forma alguna sin autorización escrita del GCI.



4

Seguridad de la información

En un entorno como el actual en el que el uso de las tecnologías de la información y la comunicación es cada vez mayor, no podemos obviar las imprescindibles exigencias de seguridad que deben adoptar nuestros sistemas, pero que, a su vez, deben converger con las medidas de diligencia a tomar por los profesionales.

Para garantizar un buen uso de las herramientas que se ponen a disposición de las personas usuarias, el GCI se ha dotado de una serie de políticas y normativas que son de obligado cumplimiento para toda persona que mantenga una relación profesional con cualquier sociedad del GCI.

A DESTACAR LAS SIGUIENTES NORMAS DE ACTUACIÓN:

- Procesar y utilizar la información y activos del GCI únicamente en el desempeño de la actividad profesional.
- Los y las profesionales son responsables de la fiabilidad, precisión, integridad y actualización de los datos que incorporan en los sistemas de información del GCI y de la información elaborada en el desarrollo de sus funciones.
- Prestar especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de los mismos. Ello es de especial importancia en:
 - o Los datos e informes que sean necesarios para la elaboración de los estados financieros del GCI, puesto que su adecuado registro e interpretación resultan imprescindibles para asegurar la correcta aplicación de los criterios de valoración correspondientes a cada saldo contable, transacción o contingencia, por poner algunos ejemplos.
 - o Los datos de carácter personal de los socios y las socias, puesto que garantiza el poder ofrecer un buen servicio, así como cumplir con la legislación vigente aplicable.
- Respetar las normas específicas sobre la utilización de los recursos corporativos del GCI, y en especial del correo electrónico, acceso a Internet u otros medios similares puestos a su disposición.
- No proporcionar información relativa a tecnologías, aplicaciones, protecciones, etc., de los sistemas de información cuando no forme parte del desempeño profesional que tenga asignado y cuando el interlocutor no esté identificado o autorizado a acceder a la misma.
- Ser especialmente cuidadosos en el entorno de trabajo a distancia, que requiere de un espacio que ofrezca intimidad y protección de los datos visualizados en la pantalla. Igualmente, deben custodiarse adecuadamente las credenciales o herramientas (como tokens) requeridas para la conexión externa con los sistemas de información del GCI.
- Ante cualquier incidencia detectada o incumplimiento de la normativa vigente, deberá comunicarse de inmediato a la Dirección de Seguridad del GCI.

5

Los socios y socias como activo fundamental

El GCI sitúa a los socios y las socias como el centro de su actividad al objeto de establecer relaciones duraderas con dicho colectivo basadas en la recíproca aportación de valor y en la mutua confianza a largo plazo. Por ello, el GCI se compromete a la revisión continua de sus procesos organizativos para mejorar la atención y el servicio a sus socios y socias.

El GCI aporta valor mediante el asesoramiento profesionalizado y la innovación en la configuración y prestación eficiente de productos y servicios adaptados a las necesidades de los socios/clientes (en actitud de constante servicio).

Sin embargo, el GCI también espera de sus socios y socias un comportamiento y una gestión de sus actividades económicas ajustadas a la legalidad, para cumplir eficazmente con el objetivo institucional y compromiso social de prevenir, por ejemplo, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

La actuación del GCI está orientada a:

- Asumir los compromisos contractuales. Diseñar productos y servicios de calidad a comercializar, personalizados y adaptados a las necesidades del socio y socia.
- Actuar siempre en el mejor interés de los socios y socias, ofreciéndoles productos y servicios que sean adecuados para ellos y ellas y, por tanto, evitando la comercialización de productos y servicios a tipologías de socios y socias para los que no están indicados.
- Ser transparentes al máximo con la información que se proporcione a los socios y socias en relación con los productos y servicios que comercializa el Grupo, tanto en la publicidad y las explicaciones verbales como en los documentos de información precontractual y contratos.
- En el momento de la contratación de los productos, debemos asegurarnos de que el socio y socia ha comprendido su naturaleza y posibles rendimientos, pero también y de la misma forma los riesgos y costes.
- No ofrecer beneficios o ventajas específicas a unos socios y socias que perjudiquen a uno o más socios y socias.
- Impulsar la eliminación de barreras físicas, digitales y comunicativas, incorporando criterios de accesibilidad y promoviendo la sensibilización y formación de los y las profesionales del GCI para favorecer una cultura inclusiva.



CONFLICTO DE INTERESES PERSONALES

¿Qué es un conflicto de intereses? Un conflicto de intereses surge cuando nuestros intereses personales interfieren o parecen interferir en nuestra capacidad para realizar nuestro trabajo en el mejor interés del GCI y/o de un socio.

La diversidad de los negocios y actividades del GCI hacen posible que, en el desarrollo de las funciones de sus profesionales, se manifiesten situaciones en las que los intereses personales de estos, o los de personas estrechamente vinculadas a ellos, puedan aparecer enfrentados con los del GCI o con los de terceros con los que el GCI se relaciona, lo que podría dar lugar a que se cuestionara tanto su objetividad profesional como la integridad de la organización.

Tenemos la responsabilidad de asegurar que nuestras acciones y decisiones se orientan a los mejores intereses para el GCI, a sus socios y socias y al mercado, y que no están motivadas por consideraciones o intereses personales o de terceros.

En este sentido, ningún o ninguna profesional podrá conceder, aprobar o ejercer influencia para que se aprueben financiaciones o negocios entre el GCI y sus socios y socias o proveedores con quienes se encuentre vinculado, ni representar al GCI en transacciones u operaciones en las que sus intereses personales puedan colisionar con los intereses del GCI y/o de sus socios y socias.

La imposibilidad de identificar y dar respuesta a cada uno de los conflictos de intereses personales que, en la práctica, pueden llegar a plantearse, hace necesario el establecimiento de unos criterios y pautas de actuación que, respetando la esfera privada de las decisiones de los y las profesionales, aseguren su imprescindible objetividad profesional:

- Los y las profesionales deberán identificar, en el desarrollo de sus funciones, cualquier situación que pudiera llegar a afectar su objetividad profesional.
- Todas aquellas situaciones de conflicto de intereses, tanto potenciales como reales, deberán ser puestas en conocimiento de la persona superior jerárquica de la o del profesional tan pronto sean percibidas, y con antelación a la ejecución de cualquier actuación que pudiera verse afectada por ellas. A partir de ese momento, será la persona superior o la persona por él o ella designada quien decida respecto a la operación y tome la correspondiente decisión, salvo que esta corresponda a una instancia superior.
- Se hará constar en el expediente de la operación o documentación de que se trate la vinculación existente con un o una profesional y el modo en el que se ha procedido.

TRANSPARENCIA

El servicio a prestar a los socios y socias no puede ser completo si no se actúa con plena transparencia. El GCI tiene el compromiso de facilitar a sus socios y socias, de forma clara y comprensible, información oportuna, precisa y relevante sobre sus operaciones, así como información clara y veraz en cualquier soporte, incluida la comunicación publicitaria, en relación con:

- Las características fundamentales de los productos y servicios que el GCI les ofrezca o suministre, especialmente si se trata de productos financieros de riesgo.
- Las comisiones y demás costes que, con carácter general o particular, les resulten de aplicación.
- Los procedimientos establecidos en el GCI para canalizar sus reclamaciones y resolver las incidencias.



CONFIDENCIALIDAD

El mantenimiento de la confidencialidad es uno de los pilares básicos sobre los que se construye la actividad del GCI. En este sentido, la confianza de nuestros socios/clientes se sustenta, en parte, en la apropiada gestión de su información, personal o empresarial, y en la efectiva limitación en su uso conforme a lo previsto en la normativa de aplicación.

Por ello, todos los y las profesionales deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no pública de los socios/clientes conozcan como consecuencia de su actividad profesional, obligación que permanecerá una vez finalizada la relación contractual o laboral.

Los y las profesionales deben utilizar los datos o información a la que tengan acceso exclusivamente para el desempeño de su actividad y no podrán facilitarla más que a aquellos otros profesionales del GCI que necesiten conocerla para el desempeño de sus responsabilidades. En todo caso, se abstendrán de usarla en beneficio propio.

La información relativa a otras personas empleadas, directivas y miembros de los órganos de gobierno de las sociedades del GCI se protegerá con los mismos estándares que la información de socios y socias.

Sin embargo, y como norma general, no se pueden consultar los datos bancarios de ningún o ninguna profesional del GCI, excepto en aquellos casos en los que sea solicitado por el titular de dichos datos, o salvo en aquellos contemplados en las normas y procedimientos internos relativos a actuaciones de control o auditoría.

6

Relación con los proveedores: ejercer una contratación responsable

El GCI considera que sus proveedores son una pieza esencial para el desarrollo de su negocio. Por este motivo, se persigue que las relaciones con ellos sean duraderas, transparentes y se basen en la igualdad de oportunidades y el respeto mutuo, y siempre bajo estrictos principios de comportamiento ético.

El GCI considera que la eficaz articulación de los procesos de adquisición de bienes y servicios constituye una fuente relevante de creación de valor.

Es imprescindible que todos los proveedores comprendan y compartan la normativa del GCI en materia de ética empresarial. En su caso, se podrá solicitar a los proveedores que se comprometan con el cumplimiento de estos principios, en especial en la lucha contra la corrupción, el respeto a los derechos humanos, a los derechos de los trabajadores y a la seguridad de la información.

PAUTAS DE ACTUACIÓN

- Promover, siempre que sea posible, la concurrencia de una pluralidad de proveedores de bienes y servicios cuyas características y condiciones ofertadas se ajusten, en cada momento, a las necesidades y requisitos del GCI.
- Asegurar que las adquisiciones de bienes y servicios se producen conciliando la búsqueda de las condiciones más ventajosas para el GCI en cada transacción, con el mantenimiento del valor atribuido a relaciones sostenidas en el tiempo.
- Garantizar la objetividad y transparencia de los procesos de decisión, eludiendo situaciones o interferencias que pudieran afectar a la objetividad de las personas que participan en los mismos.

En el caso concreto de contratarse con alguna empresa proveedora, en la que los miembros de los órganos de gobierno de las sociedades del GCI y del Comité de Dirección que permanezcan en activo y tengan una posición de administración y/o propiedad con más de un 10 % del capital de la misma y el coste/inversión para cualquier sociedad del GCI supere el importe de 30.000 euros anuales o por proyecto, estos deberán poner en conocimiento de la Comisión Ejecutiva tal situación para que analicen si existe o no algún conflicto de interés y puedan resolver, llegado el caso, el proceso de contratación.





7

Cumplimiento de la legalidad vigente

El cumplimiento de la legalidad vigente es un requisito imprescindible e inexcusable en toda actuación que esté involucrado un o una profesional del GCI, sin excepción. Lo mismo sucede con el cumplimiento de las políticas y normativas internas que sean de aplicación en cada ámbito de actividad.

El GCI rechaza cualquier conducta que, como consecuencia de un incumplimiento de la normativa o mediante una actuación ilícita o delictiva de la o del profesional, pueda suponer un beneficio materializado en ingresos, ahorro de costes, ventajas competitivas, etc. El GCI rechaza cualquier ingreso o beneficio que tenga como origen cualquier acto ilícito o contrario a la normativa aplicable.

Atendiendo a la diversificación del negocio, el GCI se encuentra sometido al cumplimiento de diversa normativa, responsabilidad que corresponde a todos los y las profesionales que conforman el GCI. A continuación, se exponen por su relevancia, y de forma no exhaustiva, las normas a cuyo cumplimiento se somete diariamente el GCI.

COMPETENCIA LEAL

El GCI cree en una competencia leal. Por ello, se prohíben acuerdos o conductas que puedan restringir o alterar la competencia o el comercio, por tanto, el libre mercado.

NORMAS DE CONDUCTA EN LOS MERCADOS DE VALORES

En concreto, se deben observar las pautas y procedimientos (regulados principalmente en el Reglamento Interno de Conducta en los Mercados de Valores) que eviten cualquier uso indebido de información privilegiada o que se intente o materialice la alteración de la libre formación de precios de activos financieros o índices de referencia.

NORMAS DE CONDUCTA DE PROTECCIÓN AL SOCIO/CLIENTE

Los y las profesionales deberán actuar siempre de la siguiente manera:

- En el mejor interés del socio y socia, aplicando la máxima diligencia y transparencia, y en todo caso con el deber de información previa a la contratación de cualquier producto o servicio.
- Se deberá cumplir con el deber del conocimiento del socio y socia, al objeto de actuar en su mejor interés, debiendo realizar los diferentes procesos (como, por ejemplo, estudios de solvencia, perfil inversor, etc.) con objetividad, exactitud y sin alteraciones.

RESPECTO A LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Es de obligado cumplimiento el respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial tanto del GCI como de terceros. Ello es también de aplicación a las creaciones realizadas por la o el profesional.

De esta manera, los derechos de propiedad intelectual que versan, por ejemplo, en programas y sistemas informáticos, manuales, vídeos y fotografías, escritos, presentaciones, y artículos que pudieran ser publicados en diversos medios de difusión, conocimientos, gráficos, diseños, procesos, tecnología y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados por cualquier sociedad del GCI son de titularidad exclusiva del GCI.

Los y las profesionales del GCI deberán hacer uso de los mismos atendiendo a la actividad profesional que realicen. Una vez finalizada esta actividad, deberán devolver todo el material utilizado y abstenerse de hacer uso de la misma en cualquier circunstancia.

En esta línea, los y las profesionales no podrán hacer uso de contenidos de titularidad de terceros sin su expreso consentimiento. En este sentido, es de especial consideración aquellos a los que se pueda acceder a través de Internet, como escritos, fotografías, gráficos o programas informáticos.

En materia de propiedad industrial, no se puede utilizar la imagen, nombre, marca o logo de cualquier sociedad del GCI para una finalidad distinta al adecuado desarrollo de la actividad profesional. En caso de que sea de terceros, no podrá hacerse uso sin la preceptiva autorización del GCI.



PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALS Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

La prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo constituye una de las prioridades en cuanto a cumplimiento legal del GCI, en su consideración como sujetos obligados que corresponde a las sociedades que forman parte del mismo.

En este sentido, el GCI dispone de un Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, cuyo objeto es establecer las reglas y procedimientos necesarios en cumplimiento de la legislación vigente en relación con la prevención y detección del blanqueo de capitales, así como el de impedir que el GCI pueda ser utilizado en la financiación del terrorismo u otras actividades delictivas.

A pesar de disponer de órganos internos para el cumplimiento de lo dispuesto en la normativa vigente, la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo es cosa de todos. A continuación, se plasman, a título de ejemplo, algunas de las normas que son preceptivas para los profesionales:

- Obtener la información necesaria sobre la verdadera identidad de la persona, física o jurídica, en cuyo nombre se establezca una relación comercial.
- Tener un conocimiento adecuado del socio y socia, para lo que también deberá realizarse un escrutinio de las operaciones efectuadas a lo largo de la relación de negocio a fin de garantizar que coincidan con la actividad profesional o empresarial reflejada y que resulten coherentes con sus antecedentes operativos.
- Recabar la información y documentación necesaria para establecer el origen de los fondos del socio y socia, establecer la naturaleza y alcance de la utilización prevista de los productos y servicios por parte del socio y socia, así como confirmar la información facilitada.
- Comunicar de manera inmediata a la Unidad Operativa de Prevención del Blanqueo de Capitales cualquier hecho u operación en el que exista indicio o certeza de que está relacionado con un caso de blanqueo de capitales y/o financiación del terrorismo.
- Cumplir con el resto de medidas e instrucciones recogidas en el Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, de acceso para todos los y las profesionales del GCI mediante la Intranet Corporativa.

PROTECCIÓN DE DATOS

La cercanía y el trato personal con el socio y socia son elementos irrenunciables para el GCI, y ello supone, asimismo, la obligación de respetar la intimidad personal y familiar de todas las personas, con independencia del tipo de relación profesional mantenida.

Esto se hace extensivo a la especial consideración que el GCI debe tener en relación con los ficheros que contienen datos de carácter personal. Atendiendo a la legislación vigente, son de obligado cumplimiento, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Solamente se recabarán los datos de carácter personal que sean necesarios.
- La obtención y posterior tratamiento, informático y/o en papel, se realizará garantizando su seguridad, veracidad y exactitud.
- El acceso a los datos de carácter personal por parte de los profesionales se limitará a las funciones que tengan asignadas y en la medida y por el tiempo estrictamente necesario.
- El deber de secreto y confidencialidad mencionado se hace extensivo a los datos personales tratados.

Ante cualquier duda sobre el cumplimiento e interpretación de la normativa de protección de datos del GCI, incidencias relacionadas con el uso de datos personales, acceso a información por parte de terceros que no haya sido contemplado, etc., deberá comunicarse al Delegado de Protección de Datos (DPO por sus siglas en inglés).

8

Compromiso con la sociedad

Forma parte del compromiso social y ética corporativa del GCI una actuación responsable que contribuya a la sostenibilidad de la propia organización, pero que también redunde en el desarrollo de las comunidades en las que el GCI está presente y, por tanto, de la sociedad en general.

De la misma manera, el compromiso del GCI con el medioambiente es máximo. Por ello, cada uno de los y las profesionales que conforman el GCI, en el ámbito de sus competencias, ha de comprometerse de manera activa y responsable con la conservación del medioambiente, respetando en todo caso lo dispuesto por la legalidad vigente.

El GCI dispone de una serie de procedimientos para reducir el impacto medioambiental de sus actividades y contribuir, así, a mejorar los objetivos de sostenibilidad.

En aras de reforzar el compromiso del GCI en la apuesta por la sostenibilidad, el compromiso social, el buen gobierno, la transparencia y la cooperación, se ha suscrito la adhesión a UN Environment Programme Finance Initiative (UNEP FI), con lo que se incorporan los principios de banca responsable de las Naciones Unidas.





**Canal
de Denuncias**

04



04

Canal de Denuncias

El GCI, dentro de los estándares de cumplimiento y alineación con las mejores prácticas de índole ética y de conducta, dispone de un Canal de Denuncias, el cual se constituye como el vehículo para reportar cualquier posible incumplimiento del presente Código, y que ha sido aprobado por los órganos de gobierno y dirección respectivamente. Consecuentemente, el Canal es un instrumento preventivo de incumplimientos, incluidos los actos ilícitos.

A este respecto, el Canal está disponible en la web corporativa del Grupo y está habilitado para cualquier persona que tenga o haya tenido una relación laboral o profesional con el GCI o cualquiera de las sociedades del Grupo. El GCI prohíbe explícitamente las represalias contra las personas informantes, garantizando en todo momento la confidencialidad de las comunicaciones y posibilitando el anonimato en las mismas.

El GCI insta internamente a sus profesionales a cumplir con la obligación de informar de cualquier incumplimiento del presente Código y, por ende, de la normativa vigente, siendo un compromiso de todos los y las profesionales cooperar en las investigaciones internas que se puedan plantear por un potencial incumplimiento del mismo.

PROCEDIMIENTO DE COMUNICACIÓN

El Canal de Denuncias es una herramienta para la mejora de la colaboración del GCI y, como tal, el acceso al mismo está ubicado en la web corporativa mediante un enlace habilitado.



La persona informante puede identificarse con nombre y apellidos, si bien es posible realizar comunicaciones de forma anónima. En cualquier caso, en cumplimiento de la legislación vigente y con el fin de velar por los derechos del denunciante y denunciado, el Grupo Caja Ingenieros garantiza el tratamiento confidencial de todas las comunicaciones relativas a este procedimiento.

En este sentido, se velará por la indemnidad de la o del profesional que haya obrado de buena fe, pero, por el contrario, no se permiten las comunicaciones/denuncias en las que haya objetivos malintencionados a sabiendas de que se actúa de mala fe.

PROCEDIMIENTO DE INVESTIGACIÓN

El incumplimiento del Código y/o de las políticas internas podrá conllevar la realización de una investigación interna que, entre otras consideraciones, podrá suponer la implantación de medidas correctoras/preventivas.

El GCI investigará con imparcialidad cualquier comunicación realizada de buena fe. La información recabada en relación con los casos reportados también recibirá un tratamiento confidencial.

A circular inset image showing a close-up of a person's hand gently touching a tree trunk covered in vibrant green moss. The background of the entire page is a solid blue color with abstract, flowing white and light blue shapes.

Difusión y cumplimiento del Código

05

05

Difusión y cumplimiento del Código

Se hará entrega de un ejemplar por medios telemáticos a todas las personas a las que aplica el Código. Asimismo, el GCI recabará de sus profesionales una declaración responsable conforme lo han leído y se comprometen a cumplirlo.

El Código estará publicado en la Intranet Corporativa y, en su caso, en la web de Caja Ingenieros.

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO

El Código será objeto de revisión, como mínimo, anualmente. No obstante, cualquier profesional puede, en cualquier momento, sugerir o proponer su adecuación. Sin perjuicio de lo anterior, el Departamento de Compliance será el que canalice y active dicha revisión anual mediante la supervisión de la Comisión de Auditoría y Riesgos, quien, en su caso, elevará la propuesta al Consejo para su posterior aprobación. También deberá ser aprobado por los órganos de gobierno del resto de las entidades del Grupo.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El incumplimiento de todo lo dispuesto en el presente Código Ético y de Conducta, así como el de las políticas y normativas que lo desarrollan, podrá suponer la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la legislación laboral (Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo que aplique en la función de la empresa del GCI).

Atendiendo a la particularidad y gravedad de los hechos producidos, la sanción impuesta a la persona empleada podrá, incluso, suponer el despido.

Todo ello, con independencia de las consecuencias de tipo administrativo o penal que puedan derivarse de las conductas llevadas a cabo por la o el profesional implicado.



Humanizamos tus finanzas