

FUNDACIÓN
ADEMO



CÓDIGO DE CONDUCTA

C/ HACIENDA DE PAVONES, 328
28030 MADRID

+34 914 39 29 24

INDICE

1.	Definición y finalidad del Código de conducta	3
2.	Elaboración, redacción y contenidos	4
3.	Ámbito de aplicación	4
4.	Conocimiento, aceptación y cumplimiento	5
5.	Principios y valores éticos generales	6
6.	Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna	7
7.	Cumplimiento de estándares, convenios y acuerdos	8
8.	Relaciones internas: empleados	8
9.	Contratación de familiares	9
10.	Relaciones externas: clientes y mercado	9
11.	Relaciones externas: proveedores	9
12.	Relaciones con instituciones, autoridades, funcionarios	10
13.	Conflictos de intereses	11
14.	Política de regalos, comisiones o retribuciones de terceros	11
15.	Uso de bienes y servicios de la compañía	11
16.	Confidencialidad y Política de protección de datos	12
17.	Derechos de propiedad industrial e intelectual	13
18.	Política de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo	13
19.	Registro de operaciones y de información	14
20.	Conservación de documentos	14
21.	Compromiso medioambiental	15
22.	Política de conciliación	15
23.	Cumplimiento de código, control y régimen disciplinario	16
24.	Canal ético de irregularidades	16
24.	Publicidad, actualización y disponibilidad del Código	17
	COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE FUNDACIÓN ADEMO	18

1. Definición y finalidad del Código de conducta

El Código de conducta, código ético o código de buenas prácticas recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se deben regir la dirección y los empleados de **FUNDACIÓN ADEMO** en el desarrollo de sus actividades profesionales, constituyendo, en consecuencia, un pilar básico del programa de cumplimiento de la fundación que promueve y refleja una cultura corporativa positiva.

La finalidad de este Código de conducta es fijar los principios y valores que deben presidir la actuación de la fundación y de todos sus empleados con el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño profesional de su actividad, a la vez que recoger el compromiso de la fundación con los principios de ética y de transparencia.

El Código de conducta tiene carácter vinculante y contiene disposiciones cuyo objetivo es hacerlo efectivo, como por ejemplo el Canal ético y la atribución de responsabilidades. Tal vinculación comprende obligaciones, por lo que la infracción del Código de conducta y de las políticas que lo desarrollen será sancionada disciplinariamente.

El Código se basa en valores, mejora la reputación de la entidad, otorga unidad y coherencia al sistema de autorregulación de la fundación, fortalece en los empleados el sentido de pertenencia a un grupo y señalan a terceros la cultura corporativa de la fundación.

Cabe añadir, y siempre en el respeto de la ley, que determinadas materias contempladas en este Código se complementarán con las normas que, de forma más detallada, se precisan en los distintos Códigos sectoriales y en el Código ético de FEAPS (actual Plena Inclusión). También el Código de conducta se complementará con políticas de fundación que regulen, a partir de disposiciones del código, dentro de su sector en una determinada actividad dentro de la fundación, como es su objeto social – (**“defender los derechos y la calidad de vida de todas las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo o con riesgo de padecerla en el ámbito territorial de la Comunidad de Madrid y de sus familias, orientada siempre por los principios de integración social y de normalización”**) y dentro de su misión – (**“contribuir desde su compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida, así como a promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho en una sociedad justa y solidaria.**

El Código tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas

jurídicas y sirve de base para evitar comportamientos irregulares e indebidos que puedan determinar la responsabilidad penal de compañía.

2. Elaboración, redacción y contenidos

Desde el punto de vista estrictamente legal el Código de conducta puede justificarse en la capacidad de la dirección de la fundación, y por tanto no es preciso que formen parte de la elaboración de códigos éticos los empleados y demás grupos de interés. No obstante, dicha participación puede darse de muchas formas diferentes, entendiéndose que se trata de elaborar un Código de conducta transparente de forma que todos los afectados conozcan cómo puede afectarles y tengan la información suficiente.

El Código de conducta contendrá aquellas materias que interesen a la mayoría de sus destinatarios y que sean las que más preocupen a la fundación, y a su vez, las políticas de fundación deben ser las encargadas de desarrollar estas materias e igualmente permitir que el código sea equilibrado.

El Código de conducta está sujeto a límites, como el respeto a los derechos fundamentales, a la necesidad de que se ejerza de manera proporcionada y sobre todo, a los límites de la regulación laboral.

3. Ámbito de aplicación

El presente Código de conducta tiene varios círculos de destinatarios siendo de aplicación a toda la organización, vinculando a todo su personal al margen de la posición o funciones que puedan realizar. Así, vinculará a empleados, directivos, administradores e incluso terceros como proveedores, contratistas o socios comerciales de la fundación.

También estarán vinculados, cuando presten servicios para la fundación, los asesores externos, trabajadores autónomos y empleados temporales.

El código también vincula a la fundación frente al trabajador habida cuenta que las afirmaciones que se realizan en el código crean expectativas legítimas de comportamiento que deben pasar a formar parte de las obligaciones de la fundación conforme a la buena fe laboral.

La fundación promoverá e incentivará entre sus proveedores y terceros colaboradores la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código de conducta, y en su caso, podrá solicitar a estos que

formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o en las pautas que establece.

4. Conocimiento, aceptación y cumplimiento

El Código de conducta es de obligado cumplimiento para todos los empleados de la fundación y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

El Código de conducta será dado a conocer a todos los integrantes de la fundación, que estarán obligados a acudir a las sesiones formativas que al efecto programe la fundación.

La Dirección de la fundación participará en los programas de formación, compartiendo jornadas con los empleados o interviniendo en ellas como forma de mostrar la importancia del cumplimiento normativo. Asimismo, pondrá todos los medios necesarios para difundir los valores y principios de la fundación y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en el Código. Serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.

El Código deberá ser aceptado de forma expresa por cada uno de los destinatarios, que deberán comprometerse a su cumplimiento, de forma que los principios y valores que lo integran rijan las conductas de sus destinatarios.

Cada uno de los integrantes de la fundación confirmará que ha tenido acceso a este código, que lo acepta y que comprende lo que implica. A tal efecto se mantendrá un registro de las conformidades de los empleados recibidas, bastará un acuse de recibo por vía electrónica al siguiente correo electrónico cristina.garcia@fundacionademo.com

Ningún integrante de la fundación, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en este Código de conducta, y nadie podrá justificar su conducta amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento del presente Código.

Para los nuevos empleados, los contenidos del Código de conducta pueden integrarse en el contrato de trabajo mediante dos formas:

1. Como parte del poder de dirección de la fundación
2. A través del contrato de trabajo individual.

El Código de conducta forma parte del poder de dirección de la fundación, por lo

que su contenido se integra, efectivamente, dentro de las obligaciones que ha de cumplir el empleado como consecuencia de su trabajo. De este modo, además de las obligaciones que expresamente se contienen en el contrato de trabajo, comprende también aquellas que se derivan del principio general de buena fe.

5. Principios y valores éticos generales

Los principios y valores éticos de la organización constituyen la base sobre la que se asienta la actividad de la fundación, teniendo como base los valores del Código ético de FEAPS (actual Plena Inclusión). Esos principios y valores son los siguientes:

- **Integridad** como actuación ética, honrada y de buena fe.
- **Respeto a la legalidad, derechos humanos y valores éticos.**
- **Respeto a la dignidad y al valor intrínseco de las personas**, evitando cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso o falta de respeto, siendo intolerables cualquier tipo de agresión física o verbal. Prohibidas cualquier tipo de actuaciones de contenido sexual, que aludan al mismo, o que traten de vejear o denigrar tanto a participantes, como a clientes o a profesionales pertenecientes a **FUNDACIÓN ADEMO**, prestando especial atención a las actuaciones de este tipo que sean dirigidas o afecten, directa o indirectamente, a personas con discapacidad intelectual.

La fundación tomará las medidas oportunas y apropiadas en el caso que se produzca alguna situación de este tipo, incluidas medidas disciplinarias. Toda notificación de acoso o discriminación será objeto de una investigación rápida y en profundidad, manteniendo en todo caso la máxima confidencialidad. Será inadmisibles cualquier represalia en contra de las personas que notifiquen situaciones de este tipo o que colaboren en su investigación, dando lugar a la adopción de medidas disciplinarias en caso de concurrir.

- Se buscará siempre un **clima positivo de trabajo**, respetando en todo momento la identidad propia y las diferencias de cada persona, apoyando al perfil exclusivo de necesidad que pueda tener cada uno y fomentando la **colaboración y el trabajo en equipo**, con trabajadores dispuestos a proporcionar ayuda en todo momento.
- **Responsabilidad y prudencia en las actuaciones** de los destinatarios de este Código, lo que se traducirá en el seguimiento escrupuloso de los procedimientos internos establecidos, sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales,

en el cumplimiento de la normativa legal o interna relacionada con la actividad desempeñada y en la capacitación y formación para el mejor desarrollo de la actividad.

- **Transparencia e imparcialidad** en la toma de cualquier tipo de decisión.
- La **ausencia de ánimo de lucro** es fundamental en **FUNDACIÓN ADEMO**, de forma que deberá contar con procedimientos y sistemas necesarios para que nadie ni de ninguna manera posible pueda utilizar con interés de lucro personal, de forma directa o indirecta, de todos los recursos que se manejen.
- **Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y no discriminación** tanto en el acceso al trabajo como en la promoción en el mismo. No serán admisibles las discriminaciones por motivos de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual, **a excepción de las adaptaciones necesarias por las condiciones especiales y exclusivas que puedan tener los trabajadores con algún tipo de discapacidad física o intelectual o los trabajadores sensibles y con limitaciones en su puesto.**
- **Vocación de servicio** a las personas con discapacidad intelectual y su entorno, como muestra de respeto a la dignidad de la persona, la justicia y la solidaridad, centrados en las necesidades reales no cubiertas, y que sea partícipe y colaborador de iniciativas dirigidas a suplirlas.
- **Potenciación de la innovación y la eficiencia** de los procesos con el fin de dar mejor servicio a nuestros clientes e impulsar nuestro crecimiento.
- La **calidad y la profesionalidad** como base del crecimiento, cumpliendo con los parámetros recogidos en los distintos protocolos anexados al Código de conducta.
- **Actitud de los directivos:** Los directivos serán modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código.
- **Imagen y reputación corporativa** que los empleados deben considerar en el ejercicio de su actividad. La imagen y reputación corporativa es uno de los activos más valiosos para preservar la confianza de sus clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.
- **Seguridad y bienestar** del cliente en todo momento, posibilitando vías tanto al profesional como al cliente de comunicar cualquier incidencia a la Coordinación del servicio.
- **Respeto a la indemnidad del menor**, en todos sus aspectos, prestando

especial atención en evitar la toma de cualquier tipo de fotografías o contenido audiovisual del mismo en cualquier entorno que no sean necesarias y/o no se recabe correctamente el consentimiento y autorización para ello.

**El resto de los principios, quedarán recogidos en los protocolos y procedimientos internos estructurados por la fundación, los que se notificarán a los profesionales.*

6. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna

Los sujetos obligados por el Código se comprometen a cumplir las leyes vigentes, los procedimientos internos de la compañía y los valores y principios recogidos en este Código y en el Código ético de FEAPS (actual Plena Inclusión).

Así mismo se comprometen a informar de cualquier incumplimiento que detecten a su alrededor.

Los empleados deben evitar cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación de la fundación o afectar negativamente a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a su superior.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el principio de legalidad.

La fundación pondrá los medios necesarios para que todos los integrantes de **FUNDACIÓN ADEMO** conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones que se desempeñen.

Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, los empleados deberán informar a la fundación mediante los canales de denuncia que en este Código de conducta se detallan.

7. Cumplimiento de estándares, convenios y acuerdos

La fundación se compromete a cumplir e integrar como normativa interna lo dispuesto en acuerdos y convenios, Código ético de FEAPS (actual Plena Inclusión), nacionales o internacionales que, por la actividad desarrollada por la fundación, le puedan vincular.

8. Relaciones internas: empleados

Los empleados de la fundación son su mayor activo y así serán considerados.

La fundación promoverá el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potenciará la existencia de un clima laboral positivo. El respeto presidirá las relaciones entre los empleados que deberán permanecer vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase en el trabajo. Los empleados de la fundación deben tratarse con respeto en un entorno de trabajo agradable y seguro, con la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, subordinados y superiores.

La fundación velará por el cumplimiento de la normativa laboral en materia de empleo.

Los empleados deberán colaborar en el cumplimiento de estos objetivos, previniendo, detectando y denunciando cualquier irregularidad que puedan detectar, aun siendo de manera presunta.

Se prestará especial atención a integración laboral de las personas con discapacidad.

9. Contratación de familiares

No se emplearán a parientes de primer grado de otros empleados, directivos o integrantes de la fundación sin la justificación oportuna y la acreditación de la capacitación y requerimientos del puesto a cubrir.

Se tomarán decisiones justas y se evitará todo tipo de favoritismo.

10. Relaciones externas: clientes y mercado

La fundación y cada uno de sus integrantes se comprometen al cumplimiento de la normativa sobre competencia, evitando cualquier práctica que la limite o restrinja.

La fundación y cada uno de sus integrantes velarán por ofrecer una información veraz en las actividades de promoción de la entidad, sin que se permita ofrecer información falsa a clientes que pueda inducirles a error. Se prohíbe también cualquier tipo de publicidad engañosa actuando siempre de forma leal.

Se velará por la seguridad de los medios de pago, la protección de datos y la prevención del fraude.

Todo empleado que introduzca cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la fundación debe velar porque ésta sea fiable y rigurosa.

11. Relaciones externas: proveedores

La ética y el respeto presidirán las relaciones con los proveedores, que serán seleccionados conforme a criterios objetivos y transparentes (ver Código de Buen Gobierno en la Web http://ademo.org/wp-content/themes/helpinghands/docs/Transp_PoliticaBuenGobiernoADEMO_Re v.02.pdf).

En este caso, el respeto al código formará parte de un contrato de suministros o de prestación de servicios y su incumplimiento puede dar lugar a la posibilidad de renunciar al contrato. Para ello, el código puede darse como un anexo del contrato.

Se respetarán de forma escrupulosa los procedimientos internos en materia de compras, justificándose las decisiones y conservándose la documentación relacionada para su posible fiscalización interna o externa.

Se extremará la diligencia en la protección de la información confidencial de los proveedores.

Los proveedores deberán comprometerse a respetar los derechos humanos y laborales en sus propias personas jurídicas.

Se prohíbe expresamente aceptar, ofrecer, o solicitar, ya sea de forma directa o indirecta, regalos, favores o cualquier tipo de compensación que pueda influir en la toma de decisiones en relación a la cadena de proveedores. Se admitirá la recepción o el ofrecimiento de regalos de escaso valor, cualquier duda sobre lo que se incluye en este concepto se consultará al órgano encargado del cumplimiento de este Código. En todo caso estarán prohibidos los obsequios en metálico.

Todo empleado que participe en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos tiene la obligación de actuar con objetividad e imparcialidad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo con la normativa interna en la materia.

12. Relaciones con instituciones, autoridades, funcionarios

La normativa internacional para la prevención de la corrupción y el soborno presidirán las relaciones de los integrantes de la fundación con las autoridades, instituciones y funcionarios públicos.

Cualquier decisión tomada en este ámbito deberá respetar las normas internas y externas aplicables y quedará documentada al efecto de su posible control interno o externo.

Bajo ningún concepto la fundación ofrecerá, solicitará o aceptará regalos, favores o compensaciones de autoridades, instituciones o funcionarios. Quedarán exceptuados de esta norma los obsequios o atenciones de escaso valor, proporcionados y razonables en atención a la práctica local. En todo caso estarán prohibidos los obsequios en metálico.

Se prohíben los pagos para agilizar cualquier tipo de tramitación.

Se mantendrá un control minucioso y expresamente vigilante en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de cualquier tipo de subvención o ayuda.

13. Conflictos de intereses

Los empleados evitarán las situaciones que supongan un conflicto de sus intereses personales con los de la fundación, y con los de los clientes.

Los empleados, cualquiera que sea su rango o función, no podrán valerse de su posición en la compañía para obtener ventajas u oportunidades de negocio particulares ni aprovecharse de estos para prestar servicios a compañías competidoras.

Ante la duda sobre si una actividad a desarrollar puede comportar un conflicto de intereses se consultará con el órgano encargado del cumplimiento de este Código.

La fundación considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. Se respetará la participación de los empleados en otras actividades financieras o fundacionales siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados de esta fundación.

Todo empleado debe revelar sus actividades externas, intereses financieros o relaciones que puedan presentar un posible conflicto de intereses o la apariencia de un conflicto. Asimismo, deberán cumplir con la ley y Política de Buen Gobierno de la fundación (ver Código de Buen Gobierno en la Web http://ademo.org/wp-content/themes/helpinghands/docs/Transp_PoliticaBuenGobiernoADEMO_Re v.02.pdf)).

14. Política de regalos, comisiones o retribuciones de terceros

Dar o recibir regalos e invitaciones a actividades lúdicas puede afectar la objetividad y el criterio, y además puede infringir reglamentos y leyes contra la corrupción y el soborno en casos extremos, por lo que todo integrante de la fundación será muy diligente en esta materia.

Se prohíbe la solicitud y la aceptación de todo tipo de pago, regalos o comisiones en relación con la actividad profesional y que proceda de clientes, intermediarios, proveedores o terceros. Se excluyen de esa prohibición las invitaciones, objetos de propaganda, atenciones ocasiones o cortesías **que no sean en metálico** y que estén dentro de los límites razonables. Ante cualquier duda en este sentido se consultará al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

15. Uso de bienes y servicios de la compañía

La eficiencia inspirará el uso de los bienes y servicios de la compañía.

La fundación facilita a los empleados los medios de comunicación con la misma, debido al objeto de su desarrollo profesional. Es responsabilidad de todos mantener la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de nuestra infraestructura de tecnología y comunicaciones.

Es responsabilidad del empleado el uso de los recursos de la fundación de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Las infraestructuras tecnológicas se utilizarán sólo con fines profesionales, salvo situaciones excepcionales.

En todo caso se respetarán las leyes de propiedad intelectual.

Se deberá controlar y mantener en secreto toda la información relativa a nombres de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación de los sistemas informáticos y se deberá comunicar cualquier posible riesgo o incidente de seguridad en este sentido.

Los medios informáticos y servicios de la compañía podrán ser objeto de revisión por parte de la fundación, respetando en todo caso la normativa vigente en la materia.

16. Confidencialidad y Política de protección de datos

La confidencialidad y la diligencia en el uso de los datos presidirán las actuaciones

de los destinatarios de este Código. Este principio deberá ser respetado incluso cuando haya concluido la relación con la fundación.

La información de la fundación no podrá ser utilizada en beneficio particular, ni comunicada a terceros, esta información se considerará confidencial y deberá ser utilizada para el exclusivo fin para el que fue obtenida. Entre la información confidencial destacan los secretos profesionales, las normativas de fijación de precios los planes operativos estratégicos o de negocios, nuevos productos, contratos, acuerdos, listados de empleados, clientes, proveedores, software o programas informáticos, información sobre RRHH, planes de personal, comunicaciones internas, listas de suscripción y, en general, datos afectados por la normativa de protección de datos.

Se exige el respeto a la intimidad personal y familiar de las personas a cuyos datos se tenga acceso.

Todo el personal deberá conocer y respetar los procedimientos internos de la fundación sobre almacenamiento, custodia y acceso a los datos.

Cualquier incidencia relacionada con la confidencialidad de los datos será comunicada al departamento correspondiente o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

Esta podrá ser complementada por otras políticas y procedimientos, que garanticen el correcto cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos.

17. Derechos de propiedad industrial e intelectual

La fundación reconoce su compromiso con la protección de los derechos de autor, patentes y marcas, tanto propios como ajenos, y exige a sus proveedores el mismo compromiso.

Todos nos comprometemos a informar de cualquier irregularidad en este ámbito.

Se prestará especial atención a la inclusión de notificaciones de derechos de autor en los materiales, información, productos, servicios y cualquier documento de la fundación destinado a la distribución pública.

En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros, respetando los derechos de propiedad intelectual válidos de otros.

18. Política de prevención de riesgos laborales y salud en el trabajo

La fundación velará un entorno seguro de trabajo, cumpliendo la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. La fundación formará a los empleados en materia de prevención de riesgos laborales, llevándose internamente un registro acreditativo de la formación impartida. Todo empleado se compromete a realizar cualquier actividad formativa que se programe para mejorar su capacitación a la hora de desempeñar las responsabilidades laborales de forma segura y a hacer un uso responsable de los materiales y equipos de la compañía. Es importante que cada empleado comprenda los peligros y las prácticas de seguridad que debe adoptar ante cualquier trabajo.

La fundación exigirá que los contratistas y proveedores con los que colabora cumplan la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Todo empleado mantendrá una actitud de alerta en el lugar de trabajo e informará de cualquier inquietud sobre seguridad que tenga a su Gerente, al Trabajador Designado o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

Queda terminantemente prohibida la tenencia, consumo, compra, venta, intento de venta, distribución o fabricación de drogas ilegales en el lugar de trabajo, así como el consumo de alcohol, drogas ilegales y uso indebido medicamentos mientras se desempeñan actividades relacionadas con el trabajo. Queda también totalmente prohibida la ocultación de accidentes de trabajo o incidentes muy graves, falsificar registros relacionados con los Riesgos laborales u ordenar incumplimientos de normas de Riesgos Laborales.

Los empleados que contravengan esta normativa estarán sujetos a medidas disciplinarias. El departamento de Administración se asegurará de que los registros de la compañía contengan su información de contacto actualizada para casos de emergencia.

19. Registro de operaciones y de información

Se mantendrá un registro apropiado de los registros financieros y contables. Es fundamental asegurarse de que los registros financieros y contables son completos, exactos y no engañosos en cuanto que esa información es la base de informes, tanto internos como externos, dirigidos a autoridades gubernamentales y reguladoras y otras entidades.

Todos los libros, registros y cuentas, incluidas las plantillas de horarios, registros de trabajo, facturas, recibos e informes de gastos, deben ser completos, exactos y

fiables.

No se admite la falsificación de documento alguno ni cualquier tipo de distorsión de datos relacionados con una transacción en particular.

Las transacciones deben ser asentadas de manera oportuna y respaldadas por la documentación correspondiente.

No se contraerá ni abonará gasto alguno con fondos de la fundación si dicho gasto no está autorizado por la persona competente.

20. Conservación de documentos

La fundación cumple con los requisitos legales y reglamentarios que hacen referencia a la conservación y eliminación de documentos y registros. Todo registro e información se tratará de forma que permita asegurar que:

- El archivado, almacenamiento y recuperación de la información registrada se realiza siempre de una manera organizada.
- El mantenimiento de los registros, en el formato que sea, satisface los requisitos legales, fiscales, reglamentarios y operativos.
- Los registros y sus copias de seguridad están protegidos.
- La documentación necesaria está disponible en caso de seguirse un procedimiento judicial.
- La eliminación de los documentos que ya carezcan de valor tanto en formato impreso como electrónico se lleva a cabo de manera adecuada y oportuna.
- La fundación dispone de un plan de conservación de registros en el que se identifica por título cada una de las categorías de registros que mantiene. En los planes de conservación se indica, según cada categoría de registro la identificación de los registros que se deben conservar, cuando se inicia ese periodo de conservación y durante cuánto tiempo deben conservarse.

21. Compromiso medioambiental

La fundación se compromete a velar por el respeto al medio ambiente, a minimizar el impacto medioambiental en todas sus actividades y a difundir entre sus empleados la cultura del respeto al medio ambiente como principio de conducta en sus actuaciones.

La compañía se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable y, todos nos comprometemos a realizar nuestras operaciones de forma

que se asegure el cumplimiento de la normativa medioambiental, evitando todo efecto negativo en el medio ambiente.

Los empleados de la fundación deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad, y adoptar hábitos y conductas de buenas prácticas medioambientales y contribuir de manera positiva al logro de los objetivos establecidos. Los empleados deben también esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición.

En las relaciones con contratistas o personas jurídicas colaboradoras externas se transmitirán estos principios.

22. Política de conciliación

La fundación contrae con los empleados el compromiso de promover la mejora de su calidad de vida y la de sus familias, por ello se fomentarán las medidas dirigidas a conciliar los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

23. Cumplimiento de código, control y régimen disciplinario

El Comité de cumplimiento constituido por Cristina García González será el órgano encargado de velar por el cumplimiento y la difusión de este Código entre todo el personal de la fundación. Este órgano se encargará de recibir las comunicaciones relativas a denuncias de incumplimiento de este Código o consultas sobre su interpretación.

Este órgano podrá actuar por iniciativa propia o a instancias de cualquier destinatario del Código y sus decisiones serán vinculantes para la compañía y para el empleado.

El incumplimiento de Código podrá conllevar consecuencias laborales, al margen de las consecuencias administrativas o penales que pueda implicar.

**El contenido del Código deriva de la buena fe laboral y una de las causas del despido disciplinario del artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores es precisamente la infracción de la buena fe, su carácter vinculante queda asegurado de este modo.*

24. Canal ético de irregularidades

Cualquier integrante de la fundación, así como proveedores e incluso terceros con

relación laboral con la corporación, deberán denunciar, de buena fe y sin temor a represalias, toda irregularidad, incumplimiento o conducta poco ética realizada por un empleado o directivo de la entidad afectante al presente Código de conducta o cualquier otra irregularidad detectada en la fundación.

Las vías de denuncia o de consultas, en su caso, podrán hacerse llegar a través del Canal ético y comunicaciones implantadas en la web www.ademo.org oficial de la fundación bajo el nombre Canal ético.

En todo caso se garantizará el anonimato o la confidencialidad (en el caso de que la denuncia no sea anónima) de las denuncias, y se protegerá al mismo de posibles consecuencias derivadas de su delegación.

Las denuncias con mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar a un compañero o superior serán objeto de sanción disciplinaria, sin perjuicio de la eventual responsabilidad penal por la posible comisión de un delito de injurias o calumnias, o la responsabilidad civil por la lesión al derecho al honor.

**Los consumidores, antiguos trabajadores que no denunciaron en su momento y, en general, todos aquellos a los que de alguna manera les afecta la actividad de la fundación deberán recurrir a vías de denuncia alternativa.*

24. Publicidad, actualización y disponibilidad del Código

El Código entra en vigor el día de su publicación y se hará llegar a todos los integrantes de la fundación, y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. Será actualizado cada vez que el Comité de cumplimiento detecte la necesidad o así lo constate tras la alerta manifestada por cualquier empleado.

COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE FUNDACIÓN ADEMO

En MADRID, a __ de _____ de 20__

Yo, _____, empleado de **Fundación Ademo**,
con DNI _____ - __, mediante la firma de este documento **declaro**:

- Que el órgano de cumplimiento de **FUNDACIÓN ADEMO** con CIF **G-82047879**, me ha hecho entrega del Código de conducta de la fundación anteriormente mencionada.
- Que dicha documentación se me hace entrega en papel o en archivo digitalizado. Y se ha comunicado que está localizado en la página web, en “transparencia y calidad”.
- Que los datos que constan en este documento se corresponden con la realidad.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con las directrices que se recogen en el presente Código de conducta y acatar las mismas bajo responsabilidad de las consecuencias legales derivadas del incumplimiento de éste, junto a las sanciones que puedan venir derivadas del régimen sancionador de **FUNDACIÓN ADEMO** que me pudieran ser impuestas por incumplimiento del presente documento.

FDO: _____