

**CÓDIGO DE CONDUCTA  
FEDERACIÓN ASTURIANA DE  
EMPRESARIOS**

---

## **ÍNDICE**

### **I. PREÁMBULO**

### **II. INTRODUCCIÓN**

#### **1.- Quiénes somos**

#### **2.- Fines y funciones**

#### **3.- Alcance del Código de Conducta**

#### **4.- Valores**

#### **5.- Ámbito de aplicación**

### **III. CONTENIDO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **Artículo 1.- OBJETIVO**

#### **Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

#### **Artículo 3.- PRINCIPIOS GENERALES**

3.1.- Cumplimiento de la legalidad

3.2.- Derechos humanos y laborales

#### **Artículo 4.- NORMAS DE ACTUACIÓN**

4.1.- Respeto a las personas

4.2.- Igualdad de oportunidades

4.3.- Derechos colectivos y de empleados

4.4.- Comportamiento en el mercado y respeto a la libre competencia

4.5.- Control de calidad

4.6.- Sociedad y desarrollo

4.7.- Conflictos de intereses

4.8.- No competencia

## **Artículo 5.- REGLAS DE CONDUCTA**

- 5.1.- Principios generales
- 5.2.- Relaciones entre los Miembros de “FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS”
  - 5.2.1.- Fundamento
  - 5.2.2.- Normas de actuación
- 5.3.- Respeto a la intimidad y deber de confidencialidad
- 5.4.- En relación a las prácticas del mercado
  - A) Obtención de información*
  - B) Relación con proveedores*
  - C) Relación con Miembros y clientes de FADE*
  - D) Relación con funcionarios*
  - E) Pagos y cobros*
  - F) Relación con socios internacionales*
  - G) En relación con la propiedad industrial e intelectual*
- 5.5.- Normas de conducta en materia financiera
  - 5.5.1.- Fundamento
  - 5.5.2.- Normas de actuación
- 5.6.- En relación a la corrupción
  - 5.6.1.- Fundamento
  - 5.6.2.- Normas de actuación
- 5.7.- Uso de bienes y servicios de la Federación

## **Artículo 6.- CÓDIGO DE CONDUCTA EXTERNO**

- 6.1.- Fundamentos
- 6.2.- Normas de actuación

## **Artículo 7.- ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

- 7.1.- Comité de Cumplimiento Normativo
- 7.2.- Régimen disciplinario
- 7.3.- Definiciones

7.4.- Aceptación

**Artículo 8.- CANAL DE DENUNCIAS (*Whistle Blowing*)**

8.1.- Política de mejoras

8.2.- Confidencialidad

8.3.- Procedimiento de tramitación de las denuncias

8.4.- Prohibición de represalias

8.5.- Auditorías externas

**Artículo 9.- CUMPLIMIENTO E INTERPRETACIÓN**

9.1.- Cumplimiento

9.2.- Interpretación

## **I.- PREÁMBULO**

El órgano de gestión de la Asociación “FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS” (en adelante, “FADE”), integrado por un Consejo Ejecutivo, ha aprobado, por decisión de sus miembros del día 25 de julio de 2017 el presente Código de Conducta<sup>1</sup> y Reglamento de Prevención de la Responsabilidad penal de FADE, que resultará de aplicación, no sólo a la propia Federación sino a todas y cada una de las entidades que integren su estructura organizativa y empresarial presente y futura, teniendo en cuenta la necesidad de establecer un soporte organizativo que contribuya a evitar riesgos legales y reputacionales de tal modo que permita garantizar la sostenibilidad del modelo de gestión.

Entendiendo que es necesario proporcionar directivas claras a los empleados en sus actividades diarias dentro de la Asociación con respeto a las normas éticas de la misma, es el motivo por el cual se dispondrá de un Código de Conducta, como elemento de guía.

El Código de Conducta se diseña como mecanismo de ayuda a efectos de facilitar una correcta decisión. Evidentemente, no es el fin del presente Código abarcar, ni todas las situaciones, ni todos los detalles, por lo que habrá que contar con mecanismos que permitan resolver dudas respecto a cualquier asunto que pueda conllevar implicaciones éticas.

Adicionalmente, “FADE” se ha dotado de un Código de Buen Gobierno Corporativo que complementa las premisas contenidas en el presente Código de Conducta.

Todos somos responsables del cumplimiento de estas pautas como elemento imprescindible de nuestro modelo de actuación.

---

<sup>1</sup> **Nota:** Los términos en mayúsculas en el presente documento tendrán el significado que se les otorga a cada uno de ellos en la cláusula 7.3., salvo que contengan su definición a continuación del propio término.

## **II. INTRODUCCIÓN**

### 1.- Quiénes somos

“FADE”, es una Asociación empresarial, que desarrolla su actividad en la Comunidad Autónoma del Principado de Asturias, compuesta por 24 <sup>2</sup> empleados, y diversos miembros que son, a su vez, diferentes asociaciones y organizaciones de empresarios, empresas singulares y otras entidades colaboradoras, públicas y privadas.

### 2.- Fines y funciones

Constituyen los fines de la Asociación:

- a. Ser cauce de representación, gestión y participación de los miembros federados en las instancias de gestión socioeconómicas, culturales o de otra índole necesarias para el cumplimiento de sus fines, dirigiéndose a todas las Autoridades del Estado, Comunidad del Principado de Asturias, municipios, entidades estatales o paraestatales, públicas o privadas.
- b. Promover el desarrollo económico de Asturias con el fin de favorecer el progreso económico-social del país.
- c. Defender los intereses generales del empresario.
- d. Fomentar la solidaridad de las empresas y organizaciones que forman parte de la federación mediante la promoción y creación de servicios comunes de asistencia a las mismas.
- e. Fomentar el sistema de iniciativa privada, con sujeción a los principios constitucionales que inspiran tales materias.
- f. Impulsar la competitividad de las empresas, su desarrollo innovador y tecnológico, la cualificación de sus recursos humanos, así como su capacidad exportadora y de acceso a nuevos mercados.
- g. Mantener relaciones con otras organizaciones afines, de cualquier ámbito territorial, con el objetivo de prestarse a colaboración mutua, e intercambiar experiencias en materia profesional, empresarial o de cualquier otra índole, que redunde en el beneficio de la federación y de las empresas miembro”.

Para conseguir los antes citados fines, la Federación podrá desarrollar, a modo enunciativo, las siguientes funciones:

- a. Desempeñar las funciones de representación institucional atribuidas a las organizaciones empresariales más representativas en defensa de intereses generales de los empresarios ante las Administraciones Públicas y otras entidades u organismos de carácter estatal o de Comunidad Autónoma que la tengan prevista.
- b. Establecer, mantener y fomentar las pertinentes relaciones con la Unión Europea, Administración Central, Autonómica, Local, autoridades y corporaciones, elevando a los poderes públicos las iniciativas, aspiraciones y reclamaciones de los asociados, en cuanto éstas tengan carácter general o afecten a su actividad.
- c. Intervenir a petición de los miembros federados en los convenios y conflictos colectivos de trabajo que puedan suscitarse, colaborar con otras asociaciones, federaciones o confederaciones de empresarios, así como adoptar acuerdos intersectoriales y acuerdos colectivos sobre materias concretas, y cualesquiera otros para los que esté legitimada en su condición de organización empresarial más representativa de carácter intersectorial y ámbito autonómico.

---

<sup>2</sup> Número de Empleados de “FADE” , y todas las entidades que integran su estructura empresarial y organizativa, a 31 de Diciembre de 2016 (último ejercicio cerrado).

- d. Establecer y facilitar servicios y asesorías de interés común cuando los miembros federados lo demanden.
- e. Interesar la financiación de los entes asociados a través de las instituciones de crédito para el desarrollo de sus actividades o la potenciación de las mismas, creando para ello los órganos instrumentales adecuados.
- f. Promover y fomentar tanto la creación de agrupaciones y asociaciones de empresarios, propiciando su integración sectorial y dinamización, como las relaciones con las restantes organizaciones empresariales de la nación en cualquier ámbito.
- g. Cooperar con la Administración Pública Central, Autonómica, Local e Institucional, entidades y corporaciones públicas y privadas, colegios profesionales, asociaciones y sindicatos de trabajadores, en la consecución de objetivos que redunden en beneficio de la economía regional, nacional y de los asociados.
- h. Desempeñar funciones como agencia de colocación y recolocación privada sin ánimo de lucro.
- i. El estudio de los aspectos económicos, empresariales y laborales que afecten a las empresas, proponiendo recomendaciones y criterios de actuación.
- j. Fomentar la libre competencia, y evitar la competencia desleal.
- k. Promover la mejora de la cualificación de los recursos humanos y la atención a las necesidades del sistema productivo, con especial atención a la formación continua de los trabajadores, así como la obtención de fondos públicos y privados para la formación, procurando la correcta aplicación de los mismos, creando al efecto los instrumentos necesarios para ello.
- l. Realizar actividades económicas complementarias o accesorias a los fines asociativos, bien directamente, bien mediante la participación en otras personas jurídicas, aplicando los fondos obtenidos a la realización de los fines de la federación.
- m. Impulsar el espíritu empresarial, el desarrollo de las iniciativas emprendedoras, con especial atención al fomento de la participación de las mujeres.
- n. Impulsar una especial atención a las necesidades específicas de las pequeñas y medianas empresas, micropymes y autónomos.
- ñ. Cualquier otra función que, dentro de las normas generales por las que se rigen los miembros federados, sea acordada por los órganos directivos, bien sea a requerimiento de la entidad solicitante o por la propia iniciativa de la federación y que, en todo caso, sea conducente al desarrollo y auge de las entidades federadas y una mejor posición competitiva de las empresas”.

### 3.- Alcance del Código de Conducta

Nuestro Código de Conducta es un documento que resume las diversas políticas y prácticas que están vigentes en “FADE” relacionadas con el comportamiento de las personas y de la Federación, que han venido siendo una preocupación de la misma desde su misma fundación.

El Código de Conducta es un elemento clave de las normas de comportamiento responsable que todos los empleados y personal relacionado directa o indirectamente con la Asociación deben cumplir.

El Código de Conducta está diseñado para ayudar a todos a ejercer los comportamientos esperados.

El Código de Conducta es un elemento de especial relevancia en nuestra política de control interno y de cumplimiento de la normativa aplicable, que garantiza que disponemos de los mecanismos apropiados para apoyar a los empleados en el cumplimiento de sus obligaciones y en el desarrollo de las actividades que los mismos lleven a cabo.

En él se recogen valores éticos, compromisos y buenas prácticas que deben ser aplicados en la gestión de cada una de las actividades que se lleven a cabo.

El presente Código de Conducta pudiera tener validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, lingüísticas, sociales y económicas de los diversos países en los que “FADE” pudiera en lo sucesivo desarrollar su actividad.

#### 4.- Valores

Nuestra máxima es el **TRABAJO RESPONSABLE** basado en el respeto hacia nuestros clientes externos y hacia los Miembros que forman parte de “FADE”.

La **TRASPARENCIA** en todas las operaciones es otro de nuestros valores, ya que representan el eje principal para dotar de confianza a todas nuestras relaciones.

Estamos plenamente convencidos de lo que hacemos y de cómo lo hacemos. Queremos transmitir esa **SEGURIDAD** hacia el exterior y fundamentalmente hacia nuestros Miembros, y por ende, hacia el destinatario final.

Nuestros **VALORES además** son la verdad, la humildad, la ética, el trabajo en equipo, la dignidad de la persona y la justicia.

#### 5.- Ámbito de aplicación

El Código de Conducta afecta a todos los que formamos “FADE”, independientemente de su función, localización o nivel jerárquico e incluye a todos los empleados que constituyen la estructura empresarial y organizativa de “FADE”, presentes y futuras.

Además, todos los proveedores, suministradores, fabricantes, colaboradores y auxiliares deben trabajar también según las normas y comportamientos detallados en el Código de Conducta externo cuando desarrollen actividades comerciales en nuestro nombre o bajo el amparo de nuestro nombre. “FADE” considera que sus colaboradores externos representan una parte importante de su estrategia asociativa y que en muchas ocasiones la imagen que “FADE” proyecta a los terceros con quienes mantiene relaciones comerciales y jurídicas de todo tipo, nacionales e internacionales, en sus transacciones comerciales y de todo tipo va a estar íntimamente relacionada con la actuación profesional desplegada por sus colaboradores externos y agentes; por ello “FADE” exigirá a todo colaborador o agente comercial que represente a la Federación en transacciones comerciales, nacionales e internacionales, y en todo tipo de relaciones jurídicas el conocimiento y estricto cumplimiento de este Código de Conducta, y actuará con contundencia ante cualquier incumplimiento del mismo.



### **III.-CONTENIDO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

#### **CAPÍTULO PRIMERO**

##### **Artículo 1.- OBJETIVO**

El Código de Conducta tiene como objetivo establecer los valores que deben ser guía del comportamiento de la estructura organizativa de “FADE” estableciendo pautas de actuación compartidas, aceptadas y que deberán ser respetadas por todos sus empleados.

Con este Código de Conducta se pretende orientar las relaciones de los empleados de “FADE”, de forma tal que, pase a constituirse en un referente formal e institucional de la conducta de cada uno de los empleados, tanto de manera personal como profesional, reduciendo en la medida de lo posible las subjetividades e interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos. Y al tiempo consolidar la identidad e imagen de “FADE”, en relación con el público y el mercado.

**La base del Código de Conducta, está en la honestidad, la dignidad, el respeto, la lealtad, la dedicación, la eficacia, la transparencia y la conciencia para orientar los comportamientos de quienes conforman la estructura de “FADE”.**

Con ello se busca, además, dar respuesta a los principios de competitividad, rentabilidad y responsabilidad social. Comprendiéndose dentro de ésta por su especial importancia, el valor de sus empleados, la salud, la seguridad, la transparencia y el medio ambiente.

##### **Artículo 2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

1. El presente Código de Conducta de “FADE” será de aplicación, obligando a su estricto cumplimiento, a las Personas Obligadas que se enumeran a continuación:
  - (i) A todos los Miembros del Consejo Ejecutivo de “FADE” y a las entidades que forman parte de su estructura empresarial y organizativa, presente y futura, así como a sus órganos de gestión.
  - (ii) A todo el personal Directivo de “FADE” y al de las entidades que forman parte de su estructura empresarial y organizativa, presente y futura.
  - (iii) A todo el resto de empleados de “FADE”, así como a los empleados del resto de su estructura empresarial y organizativa, presente y futura.
  - (iv) A todo el personal interino o eventual, que preste servicios de cualquier índole o actividad laboral para “FADE” y su estructura empresarial y organizativa, presente y futura.
  - (v) En el supuesto de que “FADE” desarrollase sus fines en otros países distintos de España, el presente Código de Conducta también sería de aplicación a la actividad internacional que en ese caso desarrollase “FADE”, y su estructura empresarial y organizativa, presente y futura, quedando en tal caso sujetos al mismo cuantos

Administradores, Directivos y empleados presten sus trabajos y servicios a “FADE” y su estructura empresarial fuera del territorio nacional, presente y futura.

2. El presente Código será notificado:

- De manera personal e individualizada a todos los miembros de los Órganos de Gestión y Directivos, tanto de “FADE”, como del resto de las entidades que integran la estructura de “FADE”, quienes deberán asumir por escrito su compromiso irrevocable de cumplir con lo dispuesto en el mismo.
- A los empleados y personal de “FADE”, que deberán asumir el compromiso de cumplir con el mismo, para lo cual se adoptarán las medidas necesarias y legalmente permitidas para asegurar la difusión, conocimiento y cumplimiento del presente Código de Conducta.

3. Los empleados y el personal de “FADE”, deberán:

- (i) Conocer y cumplir el Código de Conducta. A tal efecto se les proporcionará el acceso al conocimiento del presente Código de Conducta, debiendo firmar una declaración inicial de conformidad con la lectura del mismo y de las sucesivas modificaciones que pudiesen producirse.
- (ii) Colaborar y facilitar la implantación del Código de Conducta,
- (iii) Asistir y participar en todas aquellas sesiones formativas a las que sean convocados para el adecuado conocimiento del Código de Conducta,
- (iv) Consultar con el Comité de Cumplimiento Normativo cualquier duda que les pudiera surgir respecto al contenido del Código de Conducta.
- (v) El Comité de Cumplimiento Normativo informará a los empleados y/o personal de cualquier modificación o alteración que pudiera sufrir el mismo.
- (vi) Los empleados y/o personal de “FADE”, podrán en todo caso, obtener ayuda a través de su superior jerárquico, así como de los medios que “FADE”, implantará para la difusión, conocimiento y cumplimiento del presente Código de Conducta.
- (vii) Cualquier referencia al cumplimiento del presente Código implicará, igualmente, la obligatoriedad de cumplir, por “FADE”, y las personas a las que va dirigido, la legislación obligatoria que resulte de aplicación aunque dicha referencia no se contenga de manera expresa en algún apartado del presente Código de Conducta.

### **Artículo 3.- PRINCIPIOS GENERALES**

#### **3.1.- Cumplimiento de la legalidad**

Los profesionales de todo rango de “FADE”, deberán cumplir estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu, finalidad y literalidad de las

normas. Se respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por “FADE”, en sus relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de aquellos países en los que ejerzan su actividad.

Los directivos, dentro del marco de sus funciones, deberán conocer particularmente las leyes y demás normas que afecten a sus respectivas áreas de actividad. Asimismo, deberán asegurarse que los profesionales que de ellos dependan reciban la información y formación necesaria que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables a su función.

En virtud de ello, debemos tratar de garantizar que solo llevamos a cabo relaciones comerciales, profesionales y laborales con empresas y personas con buena reputación.

### **3.2.- Derechos humanos y laborales**

Es prioridad de “FADE” mantener su compromiso, vinculación y firme respeto en el desarrollo de la actividad empresarial y en sus relaciones laborales con todos aquellos con quienes colabore, independientemente de su relación contractual o de dependencia, los Derechos Humanos y Laborales reconocidos en la legislación, nacional e internacional, así como de los que forman parte de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

Con tal fin, se establecerán los medios necesarios para velar por el cumplimiento de las disposiciones de la OIT, y con especial seriedad en aquellas relacionadas con el trabajo de los menores de edad, no admitiendo, en ningún caso, prácticas contrarias a éste y al resto de principios de la OIT ni en el seno de las entidades integradas en la Federación ni en aquellas con las que existan relaciones de colaboración de la entidad que sea. Del mismo modo, la Federación pone de manifiesto su total rechazo al trabajo forzoso u obligatorio y el compromiso de respetar la libertad de asociación y negociación colectiva.

Unido a todo ello, todos los empleados de cualquier rango y demás personal dependiente de “FADE”, deberán desempeñar una conducta profesional íntegra y evitar cualquier actuación que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la estructura empresarial de “FADE” y afectar de manera negativa a sus intereses privados o públicos. Para ello, deberá actuarse de forma honrada, objetiva y leal, al tiempo que debe estar orientada toda actuación a conseguir que la misma sea responsable, eficiente y dirigida a la excelencia.

## **Artículo 4.- NORMAS DE ACTUACIÓN**

### **4.1.- Respeto a las personas**

1. El respeto a las personas es uno de los pilares fundamentales de “FADE” y su estructura organizativa. Dicho principio será observado en el desarrollo de cualquier actividad que “FADE” desarrolle en cualquier parte del mundo. En consecuencia, queda totalmente prohibido cualquier acto que, de forma directa o indirecta, pudiera vulnerar o atentar contra la dignidad de las personas.
2. No se admitirán en el trabajo, bajo ninguna circunstancia, la intimidación, el acoso de cualquier tipo, ya sea psicológico o moral y/o *mobbing*, así como cualquier conducta que pueda generar un entorno de trabajo perjudicial, el abuso de autoridad, la falta de respeto o de consideración o cualquier otro acto de agresión física o verbal.

3. Los empleados de la Federación tienen reconocido el derecho de sindicación, de libertad de asociación y de negociación colectiva.
4. El horario laboral semanal y las horas extraordinarias no excederán el límite legal establecido por la legislación de cada país. Las horas extraordinarias serán siempre voluntarias y retribuidas en consonancia con la ley.
5. El salario que reciben los empleados de la Federación es acorde con la función desempeñada, siempre respetando los convenios de cada sector. Todos los empleados de la Asociación desarrollan su trabajo en lugares seguros y saludables.
6. En las relaciones entre empleados sean cuales fueren así como en la de éstos con cualquiera de las empresas, entidades y personas con las que “FADE” colabore o mantenga relaciones comerciales, deberá primar el trato respetuoso, profesional y amable, con el objetivo de propiciar un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro, que anime a las personas a dar lo mejor de sí mismas.
7. Deberá tratarse a todos los compañeros de forma justa y equitativa, debiéndose demostrar pleno respeto a las culturas, religiones, orientaciones, opiniones y estado civil de la persona.

#### **4.2.- Igualdad de oportunidades**

1. Los empleados que tengan encomendadas las funciones de selección de personal para “FADE”, actuarán, en todo momento, respetando este principio de igualdad de oportunidades.
2. En ningún caso, se podrá denegar a una persona el derecho a trabajar o colaborar con “FADE” o su estructura asociativa por razón de raza, religión, sexo, orientación sexual, origen y estado civil.
3. De la misma manera, no se podrá denegar o impedir la promoción, desarrollo de su carrera profesional a ninguna persona que trabaje o colabore con “FADE” o su estructura por las razones anteriormente expuestas y tampoco se podrá tratar a ésta de diferente manera por estos mismos motivos.
4. Por tanto, los empleados encargados de contratar o definir las carreras profesionales de las personas que trabajen para “FADE” o su estructura organizativa, deberán actuar, en la toma de sus decisiones, con plena objetividad y atendiendo, en todo caso, a la adecuación de los perfiles de los candidatos con las necesidades de empresa que deban ser cubiertas.

#### **4.3.- Derechos colectivos y de empleados**

1. Los empleados de “FADE” y de las entidades que constituyen su estructura asociativa respetarán:
  - (i) Los derechos de sindicación, asociación y de negociación reconocidos tanto en el ordenamiento jurídico nacional como internacional,

- (ii) Las actividades que en el marco de sus funciones puedan llevar a cabo las organizaciones representativas de los trabajadores en cumplimiento de los derechos que legalmente les son reconocidos,
2. La vinculación y/o pertenencia a partidos políticos o cualquier otro tipo de instituciones, asociaciones o entidades con fines públicos o que excedan de los propios de “FADE”, deberán hacerse de manera que quede absolutamente claro que se realiza a título estrictamente personal, evitando, en consecuencia, cualquier tipo de vinculación para “FADE” y su estructura empresarial.
  3. “FADE” considera a sus empleados como una pieza básica y esencial de su proyecto asociativo y social, por lo que evitará el incumplimiento a sus derechos laborales y promoverá las buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en los respectivos puestos de trabajo y actuación profesional.
  4. “FADE” dedica los medios necesarios para proporcionar a sus empleados un entorno laboral saludable y seguro. Promoviendo asimismo, la adopción de prácticas en materia de seguridad y salud entre sus proveedores y demás empresas colaboradoras con su estructura empresarial.
  5. El horario laboral y las horas extraordinarias no excederán de las legalmente permitidas y se regularán, en todo caso de conformidad con la normativa que les resultara de aplicación, atendiendo al país en el que se esté desarrollando cada una de las actividades.
  6. “FADE” y su estructura organizativa siempre contratarán conforme a la normativa legalmente establecida al efecto.
  7. Los directivos, empleados y personal de “FADE” y su estructura asociativa deberán dar un uso correcto y apropiado a los bienes que se pongan a su disposición para el desempeño de su labor profesional.

#### **4.4.- Comportamiento en el mercado y respeto a la libre competencia**

El cumplimiento de las leyes establecidas sobre libre competencia, tanto a nivel nacional como respecto de aquellos otros países con los que “FADE” y su estructura organizativa pudiere mantener relaciones o establecimientos mercantiles y aquellos en los que pudiere realizar actividades, es compromiso de la misma.

#### **4.5.- Control de calidad**

- 1 La calidad de los productos y servicios de “FADE” y/o de las entidades que forman su estructura organizativa, es uno de los pilares fundamentales de la misma y pieza fundamental en el correcto ejercicio de su actividad.
- 2 Los directivos, empleados y personal de “FADE” deberán observar y respetar estrictamente toda la normativa legal aplicable, las directrices, normas, políticas y criterios seguidos por “FADE” para garantizar la máxima calidad de los productos tratados y de los servicios prestados.

- 3 “FADE” se compromete a ofrecer a todos sus Miembros productos y/o servicios que respondan a los máximos estándares de calidad y excelencia.

#### **4.6.- Sociedad y desarrollo**

“FADE” se compromete, especialmente dado su carácter de asociación que desarrolla también, en ocasiones, actividades en el extranjero, a apoyar, en la medida de lo posible, al desarrollo de los países en los que se encuentre presente, mediante la oferta de empleos, el apoyo a las infraestructuras sanitarias y educativas y la colaboración con las autoridades locales en la mejora de los sistemas de gestión económica, social y medioambiental.

#### **4.7.- Conflictos de interés**

Se evitará emplear y establecer relaciones profesionales con familiares, siempre que esto pueda afectar a la objetividad del ejercicio profesional, y en cualquier caso, se pondrá en conocimiento de su superior directo. Cualquier duda deberá hacerse llegar al Comité de Cumplimiento Normativo que evaluará la existencia o no de conflicto.

Queda prohibido el establecimiento de relaciones con clientes/proveedores/suministradores que puedan poner en duda la independencia y objetividad profesional, ni manifestar actitudes que supongan un abuso de poder para perjudicar o beneficiar a un tercero ligado al negocio en cualquiera de sus acepciones.

Cualquier directivo, personal, empleado y/o miembro de cualquier Órgano de Gestión de “FADE” o de cualquiera de las entidades que integren su estructura organizativa, que vaya a ser o haya sido propuesto para el desempeño de un cargo público, deberá ponerlo en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo, con carácter previo a su aceptación, a fin de que el referido Comité pueda analizar si dicha aceptación conlleva algún tipo de incompatibilidad con la situación y las obligaciones asumidas con la Federación.

Ningún empleado de la Federación podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra compañía o Asociación competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de la Federación o con la autorización del Comité de Cumplimiento Normativo.

La empresa respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función en la Federación, se pongan en conocimiento del Comité de Cumplimiento Normativo, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio tanto de la sociedad como de las personas afectadas. En concreto, son situaciones potenciales de conflicto y deberán ser objeto de comunicación al Comité de Cumplimiento Normativo, las siguientes: a) La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que constituyan el mismo, análogo o complementario género de actividad que el que desarrolla la Federación. b) La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna sociedad o institución, de actividades que generen intercambio de bienes y/o servicios con la Federación, cualquiera que sea el régimen de retribución convenido.

“FADE” desarrolla su modelo de actividades sin participar en los procesos políticos de aquellos países en donde desarrolla sus actividades, de tal forma que, toda relación con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos estará basado en los principios de legalidad y neutralidad política.

#### **4.8.- No competencia**

1. Los directivos, empleados y el personal deberán comunicar “FADE”, a través del Comité de Cumplimiento Normativo, el ejercicio de cualquier actividad profesional o personal que pueda entrar en conflicto de interés con las actividades profesionales que desarrollen en “FADE” o en algunas de las empresas que forman la estructura empresarial y organizativa de la misma, a fin de evitar que dichas funciones pudieran generar un perjuicio a “FADE” o a las personas que trabajen para éste. En caso contrario, tal omisión, podrá ser considerado causa disciplinaria.
2. En particular, los directivos, empleados y el personal deberán comunicar a “FADE” el inicio de cualquier actividad que realicen para una compañía o sector que compita directamente con las actividades de “FADE” todo ello, sin perjuicio de la responsabilidad que pudieran asumir por el incumplimiento de los pactos que individualmente hubieran podido asumir en sus contratos de trabajo o de cualquier otra índole respecto a posibles acuerdos de exclusividad.
3. Los directivos, empleados y el personal se comprometen a actuar siempre, con pleno respeto a toda la normativa que resulte de aplicación, en beneficio de “FADE” y su estructura organizativa, en el ejercicio de las funciones propias que les sean atribuidas y evitarán hacer un uso personal, particular y/o inapropiado de las oportunidades empresariales, comerciales y/o de negocio que sean de interés de “FADE”.
4. Los posibles conflictos de interés entre “FADE” y sus Miembros derivados de su condición de cliente de “FADE” se registrarán conforme a lo dispuesto en el artículo 5.2., 5.4 y siguientes del presente Código de Conducta, en sus Estatutos Sociales y en la demás normativa de Régimen Interno aprobada por parte de los Órganos de Gestión de la Compañía, al efecto.

### **Artículo 5.- REGLAS DE CONDUCTA**

#### **5.1.-Principios generales**

1. Los directivos, empleados y el personal con la entrega, difusión y/o comunicación del presente Código de Conducta son conscientes que cualquier actuación contraria a lo dispuesto en el mismo, a las normas, políticas, directrices e instrucciones dadas/aprobadas en cada momento por “FADE”, a la normativa que resulte de aplicación, en cada caso y en cada momento, a los Estatutos de “FADE” y disposiciones contractuales o legales que les fueran de aplicación en el ejercicio de sus funciones podrían incurrir, no sólo en responsabilidades disciplinarias (que pudieran estar previstas), sino también en responsabilidad penal de la que serían sujetos plenamente responsables.

2. Del mismo modo, los Miembros en virtud del compromiso que adquieren como tales, en su relación con “FADE”, tienen conocimiento que cualquier actuación contraria a lo dispuesto en el presente Código, así como en los Estatutos de la Federación, Reglamentos Normativos Internos y demás normas de carácter obligatorio en la Federación, con especial énfasis en el régimen disciplinario previsto en los mismos, podrían incurrir en responsabilidades disciplinarias y penales.
3. En este sentido, los directivos, empleados y el personal se comprometen a observar la máxima diligencia y buena fe en el desarrollo de sus funciones, obligándose a consultar con su superior inmediato y/o el Comité de Cumplimiento Normativo cualquier duda que le pudiera surgir en relación al presente Código de Conducta y/o a cualquier otra normativa (ya fuera tanto interna como externa) que pudiera resultarle de aplicación y fuera de obligado cumplimiento.
4. Sin perjuicio del principio general expuesto en el presente artículo, a continuación se detallan por su importancia determinados criterios de conducta que deben ser observados en situaciones concretas en el desarrollo de las actividades propias en “FADE” y su estructura organizativa.

## **5.2.-Relaciones entre los Miembros “FEDERACIÓN ASTURIANA DE EMPRESARIOS**

### **5.2.1.- Fundamento**

“FADE” defenderá la máxima transparencia y objetividad en las relaciones que pudieran existir entre ésta y los Miembros de la misma.

### **5.2.2.- Normas de actuación**

- (i) Las relaciones comerciales que se pudieran establecer entre “FADE” y sus Miembros, deberán respetar, en todo caso, los precios y condiciones habituales fijados conforme a la política de precios establecidos por la Dirección de la Federación.
- (ii) Los directivos, empleados y el personal de “FADE” deberán respetar en todo caso la normativa aplicable para este tipo de operaciones y requerir la aprobación de los órganos superiores correspondientes de “FADE”, en los casos que resulte de aplicación conforme a la normativa aplicable.

## **5.3.-Respeto a la intimidad y deber de confidencialidad**

El respeto a la intimidad personal, la libertad y secreto de las comunicaciones es un derecho básico de todos los trabajadores de “FADE” y su estructura empresarial y organizativa para el correcto desempeño de su función en el seno de “FADE”, así como para la adecuada actividad comercial y profesional.

Las conductas vulneradoras de estos derechos se castigan en los Artículos 197, 198, 199, 200 y 201 Código Penal, por ello, a efectos de garantizar la protección de dichos derechos y prevenir las acciones que pudieran menoscabarlos o lesionarlos, se deberán observar, al menos, las siguientes medidas:



- (i) Los archivos, soportes de almacenamiento de datos y documentos utilizados en los distintos lugares de trabajo de “FADE” por los empleados deberán ser custodiados de forma que no sean accesibles a personal no autorizado.
- (ii) Por ésta razón, los directivos, empleados y el personal de “FADE”, deberán de cumplir, en todo momento, las distintas normas, procedimientos y directivas que hayan sido debidamente aprobadas, por la Dirección de la Federación, y que deberán de ser debidamente informadas sobre su existencia.
- (iii) Igualmente, los directivos, empleados y el personal que, por razón de su actividad en “FADE”, tengan acceso a los datos, soportes informáticos y documentos que afecten a la intimidad personal o familiar del conjunto de Gestores, directivos, socios y empleados de “FADE” deberán guardar secreto en relación con los mismos quedando prohibida la copia de dichos datos, su entrega, revelación o divulgación a personal no autorizado.
- (iv) Se prohíbe la utilización de los medios informáticos propiedad de la empresa (correo, intranet, extranet, móvil corporativo....) para fines distintos de los relacionados en el contenido de la prestación laboral a la que está sujeto.
- (v) Las personas dependientes de “FADE” que sean titulares de firmas electrónicas para que la Federación pueda mantener cualesquiera relaciones jurídicas con las Administraciones Públicas deberán velar por el correcto empleo de las mismas, cuidando en todo caso de que el mismo se ajuste a los mejores intereses de la misma.
- (vi) En todos los archivos informáticos, mensajes y comunicaciones señaladas como privadas deberá respetarse su carácter confidencial.
- (vii) Con carácter general se establece que los Empleados no tienen derecho a acceder a documentación e información de “FADE” ajena a sus funciones excepto previa autorización, así como a sacarla de “FADE” para usos privados o ajenos a sus funciones, ya fuera durante la vigencia de su relación laboral con la Federación o una vez concluida ésta.
- (viii) El Comité de Cumplimiento Normativo y/o el Comité de Seguridad de la Información, en caso de existir, en aquellos casos en los que tenga serias sospechas de la comisión de un comportamiento irregular por parte de un empleado y/o personal de “FADE”, podrá proceder a la instalación de mecanismos de grabación de datos, sonido o imagen, de conformidad, con la legislación y/o jurisprudencia aplicable al efecto, y con un juicio de proporcionalidad, debiendo tratarse de una medida justificada, idónea y necesaria, acorde a los convenios de aplicación.

#### **5.4. - En relación a las prácticas de mercado**

“FADE” deberá operar en el mercado conforme a una conducta leal, seria y responsable evitando incurrir o participar en cualquier actuación fraudulenta, engañosa o que no responda a los criterios exigibles de buena fe y diligencia debida en el tráfico mercantil.

Los empleados deberán observar en su actuación en el mercado las siguientes normas de actuación:

*A) Obtención de información*

- (i) La obtención de información comercial o de mercado deberá alcanzarse sin infringir aquellas normas legales o pactos privados establecidos o acordados para protegerla.
- (ii) Los empleados rechazarán y evitarán utilizar cualquier información que haya podido ser obtenida con incumplimiento de alguna norma legal o acuerdo privado suscrito por “FADE”.
- (iii) Queda terminantemente prohibido que los empleados difundan información maliciosa o inexacta sobre - un competidor o empresa en el tráfico mercantil o en cualquier otro ámbito de actuación.
- (iv) “FADE” se compromete a incrementar las medidas para no infringir los secretos de empresa de terceros, muy especialmente, en aquellos casos en los que se incorporen “FADE” trabajadores, directivos o administradores que pudieran provenir de otras empresas, ya sean del mismo o diferente sector.
- (v) Con carácter general, cualquier difusión de información que deba realizarse sobre “FADE” o un tercero deberá obtener la previa autorización del Área de Comunicación y/o de la División de Marketing, en función del tipo de comunicación, destinatarios, nivel de difusión y del contenido de la misma.

*B) Relación con proveedores*

- (i) Los Directivos y/o empleados evitarán cualquier clase de interferencia en la relación con los proveedores de “FADE” que pueda afectar, directa o indirectamente, a su imparcialidad, objetividad y transparencia en el desarrollo de su labor, especialmente, en lo que se refiere a la fijación de condiciones económicas y que, por ende, pueda afectar al buen nombre y reputación de la Federación y de su marca en el tráfico mercantil y en su sector de actuación.
- (ii) Como regla general, tratarán de evitarse relaciones de exclusividad con proveedores, a fin de que la concurrencia de los mismos revierta en beneficio de “FADE” y en una mayor transparencia y objetividad en las relaciones comerciales. No obstante, los empleados compaginarán este principio con la necesidad de “FADE” de fomentar y consolidar las relaciones con proveedores adecuados a los principios que inspiran el presente Código de Conducta de forma que ayuden a consolidar y estabilizar la posición de “FADE” y su estructura organizativa.
- (iii) Los proveedores de “FADE” deberán respetar los derechos humanos y laborales en sus respectivas organizaciones, siendo objeto de exclusión de la red de proveedores de “FADE” aquellas entidades que no cumplan con dichos criterios.

- (iv) Los suministros y compras a los proveedores deberán responder en todo momento a los criterios, manuales y/o política establecida, al efecto, por el órgano competente de “FADE”.
- (v) Los Miembros y/o empleados se abstendrán de solicitar a los proveedores los precios que éstos hayan podido facilitar a terceros.
- (vi) Queda absolutamente prohibido para los empleados o personal ofrecer o aceptar cualquier regalo o dádiva en el marco de las relaciones con los proveedores.

#### C) Relación con miembros y clientes de “FADE”

- (i) Ningún empleado o personal podrá aceptar de forma individual operaciones con Miembros de la Federación que no se encuentren previamente aceptados por el órgano competente de “FADE”.
- (ii) Los empleados o personal mantendrán en todo momento una actitud de respeto y consideración hacia los Miembros de “FADE”, sin que, en ningún caso, puedan ser éstos discriminados por ninguna razón o circunstancia.
- (iii) Los empleados o personal procurarán asegurarse que los Miembros a los que “FADE” venda sus productos cuentan con la capacidad y los medios necesarios para que dichos productos no se deterioren y causen daño o perjuicio a terceros.
- (iv) Los empleados o personal no podrán falsear las condiciones de los productos o servicios con el objeto de aumentar sus ventas o demanda.
- (v) Se tratará de evitar relaciones de exclusividad con clientes y/o Miembros para garantizar en la medida de lo posible la transparencia y objetividad en las relaciones comerciales, sin perjuicio de mantener relaciones estables con clientes y/o Miembros adecuados a los principios que inspiran el presente Código de Conducta de forma que ayuden a consolidar y estabilizar la posición de “FADE” y su estructura asociativa y empresarial en el mercado.
- (vi) Los clientes y Miembros de “FADE” deberán respetar los derechos humanos y laborales en sus respectivas organizaciones, siendo objeto de exclusión de la red de clientes y Miembros de “FADE” aquellas entidades que no cumplan con dichos criterios.

#### D) Relación con funcionarios

- (i) Los empleados de la Federación se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, en aquellos países en los que desarrolla sus actividades, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.
- (ii) Aquellos empleados que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por

la compañía. El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar el cumplimiento normativo en este ámbito.

- (iii) Como regla general, ningún empleado de la Federación podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, a o de cualesquiera autoridades o funcionarios.
- (iv) Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a dudar de la buena fe del empleado o de la compañía.
- (v) Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.
- (vi) Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la Federación. En caso de duda, se deberá consultar con el Comité de Cumplimiento Normativo.
- (vii) En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la compañía.
- (viii) Los empleados de la Federación se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.
- (ix) Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para la Federación y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la compañía. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas.
- (x) En aquellos países en los que existan requisitos y restricciones en cuanto al comercio internacional, los empleados de la Federación cumplirán escrupulosamente la normativa en vigor y presentarán la información requerida sobre sus actividades a las autoridades que así lo soliciten.

#### E) Pagos y cobros

- (i) Los directivos, empleados y/o personal de “FADE” evitarán con carácter general los pagos y cobros derivados de operaciones comerciales en metálico

por encima de 1.000 euros, así como los realizados mediante cheques al portador. Se tendrá especial prevención con los efectuados en divisas distintas de la previamente acordada o de curso legal en el país en que se realice la transacción.

- (ii) Serán objeto de un especial control y estudio todos aquellos pagos o cobros realizados con una empresa con la que (a) se inicien relaciones comerciales por primera vez, (b) provengan o deban hacerse a una cuenta distinta que la que tradicionalmente ha venido siendo utilizada por una empresa en sus relaciones comerciales con “FADE” y (c) los pagos que deban realizarse a o se reciban desde una cuenta o por una entidad ubicada en países que no están en transparencia fiscal, (d) sean realizados por terceros no mencionados en los correspondientes contratos, (e) aquellos pagos realizados a entidades en las que no sea posible identificar al socio, propietario beneficiario último.
- (iii) Se revisarán con especial cautela los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.
- (iv) En todo caso, los pagos y cobros deberán sujetarse a las políticas que establezca la Dirección, debiendo ser denunciados todos aquellos que no respondan a dichos criterios o la normativa aplicable.
- (v) Todas las transacciones -operaciones, movimientos de mercancía, contratación- de “FADE” y/o su estructura asociativa, deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros de la Federación.
- (vi) Se cumplirán todas las disposiciones nacionales e internacionales dictadas para prevenir el blanqueo de capitales de la financiación del terrorismo. Con tal objetivo, no se establecerán relaciones de negocios con personas o entidades que no cumplan con las citadas normativas o que no proporcionen información adecuada en relación con el cumplimiento de la misma.

#### F) Relación con socios internacionales

- (i) “FADE” no podrá asociarse internacionalmente con entidades, organizaciones o asociaciones que no respeten los buenos usos y prácticas mercantiles o realicen actos contrarios contra los derechos humanos, la libertad y la dignidad de las personas o los derechos humanos.
- (ii) Se prohíbe cualquier tipo de acuerdo, colaboración o interés con cualquier tipo de entidad o persona, física o jurídica, que discrimine a las personas por razón de su raza, sexo, religión, salud, condición sexual o cualquier otro tipo de condición o elección personal.
- (iii) “FADE” no podrá asociarse o entrar en relaciones comerciales o profesionales con aquellas entidades que no acrediten de manera fehaciente el origen de los fondos con los que pretendan operar en el tráfico mercantil.

*G) En relación con la propiedad industrial e intelectual*

- (i) El respeto al trabajo, a la investigación y desarrollo constituye uno más de los principios de “FADE” no solo como Federación sino como marca, en la ejecución de su actividad, debiendo resaltar la exigencia del acatamiento a los derechos inscritos en los registros pertinentes.
- (ii) Se deberá comprobar la situación legal y registral de los derechos de propiedad industrial e intelectual existentes sobre cualquier diseño, modelo, procedimiento, etc. que vaya a ser utilizado en el desarrollo de la actividad de “FADE”.
- (iii) Se prohíbe la utilización de los resultados de los trabajos de investigación y desarrollo obtenidos por otras empresas o por terceros sin la oportuna autorización de los titulares de los derechos existentes sobre los mismos.
- (iv) Se exige el máximo respeto por parte del personal de “FADE” en la utilización de los trabajos de investigación y desarrollo realizados por “FADE”.
- (v) Se prohíbe la transmisión a terceros de los secretos industriales y comerciales de “FADE”, así como cualquier otro conocimiento sobre tecnologías, métodos, estrategias, listas de asociados y clientes, y cualquier otra actividad que se desarrollase en el ámbito de la actividad de “FADE” que pudiere estar sujeta a dicha obligación de confidencialidad, materias sobre las que deberá mantenerse el máximo secreto.
- (vi) Queda totalmente prohibida la fabricación de modelos elaborados por otras empresas siempre que no se tengan los permisos necesarios para tal fin previamente concedidos por los titulares de los derechos de los mismos.
- (vii) Se prohíbe la utilización de información de terceros, o sobre terceros, que no haya sido obtenida con consentimiento de sus titulares mediante los procedimientos legales oportunos.
- (viii) Es obligatorio el respeto al régimen de condiciones y restricciones que los fabricantes establecen para la concesión de licencias o permisos de utilización de todo tipo de productos utilizados en el desarrollo de la actividad de “FADE”.
- (ix) Cualquier duda que exista en relación con la situación legal de un determinado modelo, producto, procedimiento, dibujo o cualquier otro objeto, método o estrategia susceptible de gozar de protección deberá ser consultado al Departamento Jurídico de “FADE”.

**5.5.- Normas de conducta en materia financiera**

**5.5.1.- Fundamento**

La información de “FADE” sobre su situación económico-financiera que publicita y facilita a sus Miembros, organismos oficiales y en general la que se proporciona oficialmente habrá de responder fielmente a la realidad económica de “FADE” y su estructura empresarial y organizativa, motivo por el cual “FADE” se someterá a las

preceptiva obligación de auditar, anualmente, sus cuentas anuales, por medio de una empresa de auditoría de reconocido prestigio.

### **5.5.2.- Normas de actuación**

Para garantizar que los empleados o personal cumplan fielmente con la obligación de veracidad de la información económico-financiera que se proporciona y con el fin asegurar la efectividad de los principios rectores del ordenamiento social y económico, “FADE” establece las siguientes normas:

- (i) Todos los empleados, directivos y Gestores de “FADE”, deberán proporcionar fiel y justificadamente a la dirección financiera los datos económicos relativos al desarrollo de su actividad, cuando les sean requeridos por ésta.
- (ii) Igualmente, todos los empleados, directivos y Gestores de “FADE”, deberán informar y proporcionar la información fiel y justificada necesaria, a la dirección financiera, sobre aquellos hechos, circunstancias o acontecimiento que, en relación al desarrollo de su actividad, por su trascendencia, puedan afectar, significativamente al resultado de la Federación o a la realidad fiel de ésta.
- (iii) Todas las informaciones y documentación que “FADE” deba publicar, difundir, presentar o entregar en relación con sus recursos, actividades y negocios deberán reflejar veraz e íntegramente el estado y situación económico-financiero de las entidades que integran “FADE” y su estructura asociativa, y deberá de estar autorizada, previamente, por la Dirección General o, subsidiariamente, por el director del Área del Gestión Interna.

Se prohíbe expresamente la comunicación a terceros de información inveraz así como la ocultación u omisión de datos relevantes sobre la situación económico-financiera de “FADE” que pueda dar una imagen distorsionada o inexacta de la verdadera situación de las entidades de “FADE”.

## **5.6.- En relación con la corrupción**

### **5.6.1.- Fundamento**

En “FADE” se respeta la competencia justa y honesta estableciendo como principio de actuación la transparencia en sus relaciones comerciales con terceros que habrá de regirse por criterios objetivos de precio, calidad, fiabilidad e idoneidad del producto y siempre con total cumplimiento de las normas legales existentes en el ámbito donde dichas relaciones se lleven a cabo. Entendiendo “FADE” que el uso de prácticas no éticas para la obtención de un beneficio constituye una forma de fraude.

### **5.6.2.- Normas de actuación**

Con el fin de asegurar la correcta actuación en las relaciones comerciales, “FADE” exige que la actuación de los empleados o personal se sujete a los siguientes criterios:

- (i) Ningún directivo, empleado o personal de “FADE” facilitará, ofrecerá, solicitará, aceptará o recibirá, en modo alguno, ni directa ni indirectamente, dádivas, beneficios, ventajas, favores personales o presentes con ocasión de la

actividad comercial, contractual o empresarial que desarrolle en nombre de cualquiera de las entidades que componen “FADE” y su estructura asociativa. La presente prohibición se extiende a cualquier tipo de regalo salvo los admitidos y establecidos como comunes dentro de las relaciones sociales, entendiéndose que en todo caso, quedan fuera de las mismas aquellas que superen el valor de 50 euros.

- (ii) La anterior prohibición será de aplicación a las relaciones comerciales que los directivos, empleados o personal del Código de Conducta y “FADE” mantengan en el desarrollo internacional de su actividad, debiendo respetarse los marcos legales existentes en cada uno de los países donde las mismas se lleven a cabo.
- (iii) Cuando los directivos, empleados o personal recibieren o tengan conocimiento del ofrecimiento de ventajas o favores personales deberá ponerlo en inmediato conocimiento de su superior o del Comité de Cumplimiento Normativo.
- (iv) Igualmente, las personas que por razón de su cargo o función tuvieran conocimiento de denuncias de alguna de las conductas antes reseñadas deberán notificarlo con carácter inmediato al Comité de Cumplimiento Normativo, a fin de que por el mismo se adopten las medidas reglamentariamente establecidas al efecto.
- (v) Todos los costes y gastos producidos con motivo de obsequios, campañas de promoción, etc., que se generen por razón de la actividad de “FADE”, deberán estar acreditados mediante las correspondientes facturas, recibos y comprobantes que incluirán la fecha del gasto, su concepto, la identidad de la persona a quien se hace el obsequio y el motivo por el que se realizó.
- (vi) La actuación de “FADE” y de los directivos, los empleados o personal que actúen en nombre de cualquiera de las entidades que lo componen en concursos públicos, licitaciones, contratación con administraciones, organismos autónomos, empresas estatales o de capital público de cualquier nacionalidad y/o país deberá ajustarse a las exigencias de transparencia y legalidad antes expuestas.

#### **5.7.- Uso de bienes y servicios de la Federación**

- (i) Los empleados de la Federación utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la empresa y no harán uso de ellos en beneficio propio. A este respecto, los empleados de la Asociación en ningún caso harán uso de los equipos que la misma pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la Federación o que puedan perjudicar su reputación.
- (ii) Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la Federación para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.
- (iii) Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de la Federación, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la misma, o por



terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

## **Artículo 6.- CÓDIGO DE CONDUCTA EXTERNO**

“FADE” no comprará mercancía ni contratará con productores o proveedores que no tengan condiciones de trabajo ético y aceptable.

Los proveedores, fabricantes y/o productores que contraten o deseen contratar sus productos o servicios con “FADE”, deberán cumplir el presente Código de Conducta, como se establece en el mismo. Todo proveedor/productor o fabricante que tuviera que a su vez contratar servicios o productos con terceros cuyo destino final sea su relación con “FADE”, deberá también asegurarse del cumplimiento de las condiciones de nuestro Código de Conducta que figurará en nuestra página web o intranet corporativa y será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

### **6.1.- Fundamentos**

Este Código se fundamenta en:

- (i) Los Convenios de la OIT
- (ii) La declaración Universal de los Derechos del Hombre de Naciones Unidas
- (iii) Los principios del *Global Compact* de Naciones Unidas
- (iv) Legislación Laboral aplicable.
- (v) Códigos Sectoriales.
- (vi) Legislación relativa a medio ambiente tanto local como a nivel comunitario e internacional.
- (vii) Cualquier otra normativa que resultará de aplicación atendiendo a la actividad propia de “FADE”.

### **6.2.- Normas de actuación**

- (i) Apoyo y respeto a la protección de los Derechos Humanos Internacionales.

“FADE” solo trabaja con proveedores, productores y/o fabricantes responsables cuyas condiciones y hábitos de trabajo sean éticos y aceptables conforme a los principios emanados de Naciones Unidas y la OIT.

- (ii) Aseguramiento de la no complicidad con el abuso de derecho.

Los productores y proveedores que contraten con “FADE” tratarán a sus empleados con respeto y dignidad. Ningún empleado estará sujeto a abuso o acoso físico, sexual, psicológico o verbal.

- (iii) Salud, seguridad e higiene.

Nuestros proveedores deberán tener un lugar seguro de trabajo que cumpla las disposiciones legales de seguridad, salubridad e higiene. Esto será de aplicación al alojamiento y cualquier tipo de instalaciones que se proporcionen a los empleados.

- (iv) Retribuciones y beneficios.

Las retribuciones a los empleados serán, como mínimo, las que se establezcan por la legislación vigente y aplicable, respetando en todo caso, los acuerdos colectivos que sean de obligado cumplimiento.

- (v) Horario laboral.

El número de horas de trabajo deberá ser razonable y de conformidad con las leyes locales y estándares del sector e industria. Las horas extraordinarias deberán ser compensadas de acuerdo a la normativa de obligatoria aplicación.

- (vi) Libertad de asociación y derecho a la negociación colectiva.

Los proveedores, productores y/o fabricantes con quienes contrate “FADE” deben reconocer y respetar los derechos legales de libre asociación, sindicación y negociación colectiva, comprometiéndose a no interferir, penalizar o limitar las iniciativas legítimas de sus trabajadores.

- (vii) Rechazo a toda forma de trabajo forzado.

No se tolera en modo alguno por parte de “FADE” el empleo de trabajadores que no presten su voluntario y consciente consentimiento directo, ni ninguna otra clase de trabajo forzado, ni directa o indirectamente por parte de los proveedores productores o terceros que contraten con “FADE”.

- (viii) Rechazo a la contratación de menores.

No se tolerará en modo alguno, el uso de empleo infantil por parte de nuestros proveedores, productores o terceros que contraten con “FADE”, ya sea de forma directa o indirecta.

- (ix) No discriminación.

No se tolerará en modo alguno por parte de “FADE”, el trato injusto, desconsiderado o desfavorable por causa de su raza, nacionalidad, religión, sexo, condición o ideología. Para ello la contratación de empleados por parte de las empresas que contraten con “FADE”, deberán estar basadas en las habilidades del personal a contratar, para desempeñar las tareas encomendadas, y siempre acorde a sus funciones y no atendiendo a sus características personales o creencias. El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de

trabajo. “FADE” adoptará las medidas y decisiones oportunas ante cualquier actuación que constituya o cause discriminación por las razones antes expuestas de raza, religión, sexo, condición o ideología.

(x) Respeto al medio ambiente.

Se debe asegurar el cumplimiento de las leyes, reglamentos, directivas y normativa aplicable sobre medio ambiente, adoptando en todo caso, como principio de actuación una actitud responsable de respeto al medio ambiente. Todas las acciones de “FADE” que puedan perjudicar al medio ambiente se realizan con carácter preventivo para favorecer el medio ambiente,, promover una mayor responsabilidad medioambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Todo acto de “FADE” que pueda implicar un daño y/o amenaza al medio ambiente deberá ser comunicado inmediatamente al Comité de Cumplimiento Normativo.

(xi) Cumplimiento de las leyes.

Todo proveedor, productor o tercero que contrate con “FADE”, debe asegurar el cumplimiento de las leyes locales, nacionales e internacionales por parte de su empresa así como con las que se subcontrate, productos, materias primas o servicios de cualquier tipo, no tolerándose forma alguna de corrupción, soborno o extorsión.

(xii) Supervisión.

Para asegurar que este Código de Conducta sea efectivo, ha de ser conocido y compartido por toda la organización y su cumplimiento verificable cuando sea requerido.

A tal efecto, los terceros que en cualquier forma directa o indirecta, contraten con “FADE”, deberán facilitar las condiciones para que dichas verificaciones del cumplimiento de este Código de Conducta puedan llevarse a cabo por personal de “FADE” o tercero autorizado dentro del marco de los acuerdos a los que las partes llegaran.

## **Artículo 7.- ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

### **7.1.- Comité de Cumplimiento Normativo**

El órgano de gestión de “FADE” y los distintos órganos de administración de todas las entidades que integran la estructura empresarial y organizativa de la misma, promoverán e impulsarán activamente la difusión y cumplimiento del presente Código de Conducta a cuyo efecto se adoptarán las siguientes medidas:

- (i) El órgano de gestión, administración y representación de la Federación nombrará un ***Comité de Cumplimiento Normativo***, al que se encargará el control y cumplimiento de las normas contenidas en el presente Código de Conducta por un periodo de cuatro (4) años prorrogable por periodos de la misma duración.

(ii) El Comité de Cumplimiento Normativo estará compuesto por:

- Director de Gestión Interna y Administración.
- Responsable de los Servicios Jurídicos de la Federación.
- Director General.

Dicho Comité, en lo que afecta al Código de Conducta y al Reglamento de Cumplimiento Normativo de Prevención de delitos, estará dotado de poderes de iniciativa y control. Mantendrá reuniones periódicas, al menos una cada trimestre, en aras a realizar el debido seguimiento de los programas de prevención de delitos.

En todo caso, cuando lo soliciten al menos dos de sus miembros deberá reunirse también dicho Comité.

(iii) El Comité de Cumplimiento Normativo realiza, entre otras, las siguientes funciones:

- (a) Elaborar y elevar al órgano de gestión, administración y representación de la Federación el Código de Conducta.
- (b) Velar por el cumplimiento del Código de Conducta.
- (c) Supervisar la efectividad y el cumplimiento del Código de Conducta y de la normativa relacionada.
- (d) Establecer y desarrollar los procedimientos necesarios para el cumplimiento del presente Código de Conducta y la normativa relacionada con el mismo.
- (e) Establecer un programa de información para que el personal de “FADE” conozca, asuma y acepte el presente Código de Conducta y normativa relacionada (Códigos Sectoriales y Documentación Complementaria) de la que la Federación dispone para el buen gobierno de sus entidades y el correcto ejercicio de su actividad.
- (f) Responder las consultas que le sean trasladadas por el personal obligado al cumplimiento del presente Código de Conducta, en relación a la aplicación del Código de Conducta, garantizando el correcto ejercicio de la actividad de “FADE”.
- (g) Elaborar un informe anual de gestión y posteriormente elevarlo al órgano de gestión, administración y representación.
- (h) Elevar al órgano de gestión, administración y representación el Código de Conducta anualmente para, en su caso, proceder a su revisión y/o actualización o propuesta de modificación.
- (i) Comunicar y difundir el Código de Conducta.

- (j) Investigar las posibles conductas ilegales dentro de “FADE” que puedan infringir las normas establecidas en el presente Código de Conducta y normativa relacionada.
- (k) Evaluar y proponer a la Dirección General medidas disciplinarias en caso de incumplimiento.
- (l) Revisar los contratos que “FADE” tiene suscritos con clientes, proveedores y eventuales socios a efectos de que los mismos cumplan las normas establecidas en el presente Código de Conducta y normativa relacionada.
- (m) Llevar y custodiar el registro de todas las incidencias que se produzcan en “FADE” en relación con el cumplimiento del presente Código de Conducta y normativa relacionada, así como la documentación originada por razón de las mismas, garantizando en todo caso, la confidencialidad.
- (n) Adoptar las medidas necesarias para que la confidencialidad de las denuncias tramitadas sean utilizadas exclusivamente para los fines legalmente previstos.
- (o) Poner en conocimiento de las Autoridades los hechos que resulten de las investigaciones llevadas a cabo cuando las mismas puedan ser constitutivas de ilícito penal.
- (p) Representar a “FADE” ante los órganos judiciales y organismos o autoridades administrativas correspondientes, en los procedimientos de naturaleza jurisdiccional o administrativa que pudieran seguirse para exigirles responsabilidad penal o de carácter sancionador, salvo que tal representación por disposición legal o por resolución judicial, o administrativa o por decisión del órgano de gestión, administración y representación correspondiente de “FADE” se acuerde que dicha representación deba ser desempeñada por otro órgano, departamento, Gestor, Directivo y/o apoderado de “FADE”.

## **7.2.- Régimen disciplinario**

“FADE” desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación de este Código de Conducta.

Ninguna persona, independientemente de su nivel, posición o cargo, está autorizado para solicitar que un Miembro, profesional y/o cualquier otra persona (ya fuera de “FADE” o ajena a “FADE”) cometa un acto ilegal que contravenga lo establecido en el Código de Conducta. A su vez, ningún socio, profesional y/o cualquier otra persona (ya fuera de “FADE” o ajena a “FADE”) puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Los profesionales de “FADE” tienen el derecho y el deber de poner de manifiesto ante el Comité de Cumplimiento Normativo cualquier incumplimiento de los principios recogidos en las normas

que forman parte de este Código de Conducta y normativa relacionada con el buen gobierno de la empresa.

### 7.3.- Definiciones

A efectos del presente Reglamento, se entenderá por:

- **Actividad:** Cualquiera de las acciones, funciones y trabajos que realiza “FADE” o sus Sociedades, Gestores, Directivos y Empleados en el desarrollo de su objetos sociales, respectivos.
- **Asesores Externos:** aquellas personas físicas o jurídicas que presten servicios de asesoramiento, consultoría o de naturaleza análoga a “FADE” y a las sociedades de “FADE”, y que, como consecuencia de ello, tengan acceso a Información Privilegiada y/o Confidencial.
- **C. Com:** Real Decreto de 22 de Agosto de 1885, por el que se publica el Código de Comercio.
- **Código Buen Gobierno Corporativo:** Significa el código de normas y principios aprobado por el órgano de administración conforme a los que éste se compromete a ejercer y desarrollar el ejercicio de las competencias que le son propias.
- **Código Penal:** Ley Orgánica 10/1995, de 23 de Noviembre, del Código Penal y sus sucesivas reformas.
- **Reglamentos Normativos Internos:** Aquellos Reglamentos Normativos de uso interno, que son de obligado cumplimiento para los socios de “FADE”, por haber sido convenientemente aprobados por los Órganos de Gobierno de la Entidad.
- **Códigos Sectoriales:** Son materias específicas de la actividad de “FADE” que por su particularidad precisan una regulación más detallada y concreta que la que se recoge en el presente Reglamento.
- **Compañía o “FADE”:** Por tal se entenderá “FADE”, y cualquiera de las entidades que formen parte de su estructura empresarial y organizativa, presente o futura.
- **Comité de Cumplimiento Normativo:** Es el órgano competente en la organización para la supervisión y la resolución de conflictos en aplicación de esta normativa.
- **Directivo:** aquellas personas dentro de la organización central de la Compañía, que sean responsables de una Dirección General, Subdirección General, División, Área funcional y/o Departamento y tengan dependencia directa del órgano de administración y/o del Director General. Esta definición se entenderá sin perjuicio de las distintas definiciones legales de directivo previstas en la

normativa de mercado de valores relativa a abuso de mercado, transparencia y buen gobierno y que fueran aplicables en cada caso concreto.

- **Documentación Complementaria:** Se refiere a las normas, documentos y/o circulares dictados o emitidos por “FADE” para completar, aclarar y/o modificar lo dispuesto en el presente Reglamento o los Códigos Sectoriales.
- **Documentos Confidenciales:** los soportes materiales ya sean escritos, audiovisuales, informáticos, digitales o de cualquier otro tipo de una Información Privilegiada o Relevante.
- **Funcionario Público:** Empleados del Gobierno, Agencia Estatal, de los Organismos Gubernamentales, Legislativos, Judiciales, Estatales, Autonómicos, Municipales así como de las Empresas Estatales o de una Organización Pública ya sea de carácter Estatal o Internacional. Igualmente se entenderá por tal a los empleados de dichas características que presten su servicio en otros Estados.
- **Gestores:** Cada uno de los miembros de los Órganos de Administración, Gestión y Representación de las entidades de “FADE”.
- **Grupo de Sociedades o estructura empresarial y organizativa de “FADE”:** “FADE” y todas aquellas mercantiles que reúnan respecto de la misma los requisitos previstos en el art 42.1 C. Com.<sup>3</sup>, o en las que “FADE” tenga el control directo o indirecto de la misma.
- **Miembros:** aquellas personas, físicas o jurídicas, que pasan a formar parte de “FADE”, en calidad de asociados, de conformidad con los Estatutos de “FADE” vinculados especialmente a condiciones de cumplimiento y expectativas que

---

<sup>3</sup> **Artículo 42 (Código de Comercio)**

1. Toda sociedad dominante de un grupo de sociedades estará obligada a formular las cuentas anuales y el informe de gestión consolidados en la forma prevista en esta sección.

Existe un grupo cuando una sociedad ostente o pueda ostentar, directa o indirectamente, el control de otra u otras. En particular, se presumirá que existe control cuando una sociedad, que se calificará como dominante, se encuentre en relación con otra sociedad, que se calificará como dependiente, en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Posea la mayoría de los derechos de voto.
- b) Tenga la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros del órgano de administración.
- c) Pueda disponer, en virtud de acuerdos celebrados con terceros, de la mayoría de los derechos de voto.
- d) Haya designado con sus votos a la mayoría de los miembros del órgano de administración, que desempeñen su cargo en el momento en que deban formularse las cuentas consolidadas y durante los dos ejercicios inmediatamente anteriores. En particular, se presumirá esta circunstancia cuando la mayoría de los miembros del órgano de administración de la sociedad dominada sean miembros del órgano de administración o altos directivos de la sociedad dominante o de otra dominada por ésta. Este supuesto no dará lugar a la consolidación si la sociedad cuyos administradores han sido nombrados, está vinculada a otra en alguno de los casos previstos en las dos primeras letras de este apartado.

A los efectos de este apartado, a los derechos de voto de la entidad dominante se añadirán los que posea a través de otras sociedades dependientes o a través de personas que actúen en su propio nombre pero por cuenta de la entidad dominante o de otras dependientes o aquellos de los que disponga concertadamente con cualquier otra persona.

(...)

constan en los Estatutos de la Entidad y cualquier otra normativa aprobada por los Órganos de Gestión de “FADE”.

- **Operaciones Personales:** se entenderá por Operaciones Personales cualquier tipo de operación realizada por las personas sometidas a este Código o sus Personas Vinculadas sobre los Valores afectados por este Código.
- **Persona vinculada:** Cualquier persona que se encuentre en alguna de las siguientes situaciones con personal de “FADE” o su estructura asociativa:
  - Cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
  - Ascendiente, descendiente o hermano.
  - Ascendiente, descendiente o hermano del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- **Personal o empleados:** Todos los consejeros, directivos, y demás empleados de “FADE”, cualquiera que sea su forma de contratación cuando actúen en su condición de tales, es decir, en nombre y por cuenta de “FADE” y tanto si lo hacen directa o indirectamente, por sí o a través de persona interpuesta o por medio de alguna sociedad u otro tipo de entidad controlada.
- **Reglamento:** Reglamento de prevención de la responsabilidad penal de “FADE”. Conjunto de documentos que conforman el programa de cumplimiento normativo de “FADE”.
- **Sociedad:** “FADE” y/o todas aquellas sociedades y/o entidades que integren, en el presente o en el futuro, su Estructura Organizativa y Empresarial.

#### **7.4.- Aceptación**

Los empleados de “FADE” y del resto de sociedades y/o entidades que integren su Estructura Empresarial y/o Organizativa, presente o futura, por el hecho de serlos, deben conocer y desarrollar su trabajo conforme a las normas establecidas en este Código de Conducta. Deberán hacer una declaración escrita manifestando expresamente haber recibido una copia del presente Código de Conducta, para su lectura y aceptación. No siendo causa de justificación el desconocimiento del Código de Conducta.

### **Artículo 8 .- CANAL DE DENUNCIAS (Whistle Blowing)**

#### **8.1.- Política de mejoras**

1. El personal y los empleados deben informar, garantizándose en todo caso, la confidencialidad, al Comité de Cumplimiento Normativo, sobre cuantas incidencias conozcan en relación con el incumplimiento o riesgos derivados del debido cumplimiento del presente Código de Conducta, los Códigos Sectoriales, Documentación Complementaria o cualquier otra disposición legal aplicable.
2. La declaración de incidencias podrá realizarse por el personal y los empleados comunicándose con el Comité de Cumplimiento Normativo a través de cualquiera de los siguientes medios:



- **Director de Gestión Interna y Administración**  
Teléfono: 985 23 21 05 ó 14 (extensión interna)  
Email: jgarana@fade.es  
Dirección para enviar correo ordinario: c/ Pintor Luis Fernandez, 2, Oviedo, 33005 España.
- **Responsable de los Servicios Jurídicos de la Federación**  
Teléfono: 985 23 21 05 ó 18 (extensión interna)  
Email: igarcia@fade.es  
Dirección para enviar correo ordinario: c/ Pintor Luis Fernandez, 2, Oviedo, 33005 España.
- **Director General**  
Teléfono: 985 23 21 05 ó 21 (extensión interna)  
Email: sg@fade.es  
Dirección para enviar correo ordinario: c/ Pintor Luis Fernandez, 2, Oviedo, 33005 España.

3. “FADE” publicitará la existencia de este canal de denuncias en la intranet Corporativa, en el marco de su política de mejora, informando sobre la forma y manera de realizar este tipo de comunicaciones que, en todo caso, serán confidenciales.
4. El personal y los empleados de “FADE” podrán utilizar los mismos medios de comunicación para consultar o someter al Comité de Cumplimiento Normativo cualquier duda, aclaración o apreciación que quisieran realizar en relación al presente Código de Conducta, los Códigos Sectoriales, la Documentación Complementaria o cualquier normativa que resultara de aplicación.

## **8.2.- Confidencialidad**

El Comité de Cumplimiento Normativo garantiza al personal y/o empleados la absoluta confidencialidad de las denuncias que pudieran interponer.

## **8.3.-Procedimiento de tramitación de las denuncias**

1. Recibida una denuncia, el Comité de Cumplimiento Normativo iniciará una investigación sobre los hechos objeto de la denuncia a fin de esclarecer la realidad de los mismos.
2. El Comité de Cumplimiento Normativo al que fuera encargada la investigación, podrá solicitar cuanta información, considere necesaria, documental o mediante entrevista personal, a los distintos implicados, responsables de división, área, unidad, departamento, etc., Directivos o miembros de los distintos Órganos de Administración, Gestión y Representación respetando, en todo caso, las obligaciones de confidencialidad y tratamiento de la información que reciba en el curso de la investigación.
3. El personal y/o empleados deberán aportar (por cualquiera de los medios de comunicación anteriormente referidos) aquellas informaciones o pruebas de las que tengan conocimiento mientras la investigación se esté desarrollando. En este sentido, una denuncia que hubiere

resultado archivada por falta de indicios en un primer momento, podrá ser objeto de reapertura y nueva investigación en el caso de que sea aportada nueva información.

4. Toda investigación de una denuncia comunicada deberá concluir con un informe escrito emitido por el Comité de Cumplimiento Normativo, en el que expondrá sus conclusiones sobre el caso y será consensuado por el Comité de Cumplimiento en pleno.
5. Si de la investigación realizada por el Comité de Cumplimiento Normativo se acredita la comisión de un hecho irregular, “FADE” y su estructura empresarial y organizativa impondrán al personal o empleado las correspondientes sanciones que resultarán de aplicación.
6. El Comité de Cumplimiento Normativo llevará un registro con todas las denuncias que reciba. Dicho registro de denuncias deberá cumplir con la normativa que en materia de protección de datos le resulte de aplicación.

#### **8.4.- Prohibición de represalias**

1. “FADE” no podrá adoptar ninguna represalia o acto que pueda tener una consecuencia negativa para aquel empleado o personal, por el hecho de haber cumplido con su obligación de comunicar cualquier hecho que pudiera ser constitutivo de una infracción del presente Código de Conducta y normativa relacionada.
2. La prohibición de imponer represalias al personal y/o empleados responde a necesidades de efectividad en el cumplimiento del presente Código de Conducta y trae causa del espíritu y fin contenido en el mismo.
3. No obstante lo anterior, “FADE” considera que el personal y/o empleados deben hacer un uso responsable del canal de denuncias, evitando un uso interesado y abusivo del mismo. Por tanto, en el caso de que “FADE”, tras realizar las investigaciones oportunas, llegue a la conclusión de que la denuncia interpuesta fue falsa y de mala fe, podrá adoptar las correspondientes medidas disciplinarias previstas en el presente Código de Conducta, en los Códigos Sectoriales, Documentación Complementaria y disposición legal aplicable.

#### **8.5.- Auditorías externas**

El órgano de gestión, administración y representación, a través de la Asesoría Jurídica de “FADE”, podrá contratar a los asesores externos, que estime convenientes, para que verifiquen y comprueben de forma independiente y con total libertad de criterio el cumplimiento efectivo del presente Código de Conducta, debiendo realizarse dicha comprobación con carácter anual.

### **Artículo 9 .- CUMPLIMIENTO E INTERPRETACIÓN**

#### **9.1.- Cumplimiento**

“FADE” deberá cumplir con las normas contenidas en el presente Código de Conducta. El incumplimiento por el personal y/o los empleados respecto de las directrices contenidas en este Código de Conducta tendrá la consideración de falta laboral grave, siendo de aplicación la legislación existente al respecto en cada momento. Igualmente, la hipotética sanción penal en la que pueda incurrir cualquier obligado por incumplimiento del presente Código de Conducta podrá

conllevar la pérdida de su relación laboral con la mercantil “FADE” en la que preste sus servicios, siendo dicha pérdida de carácter disciplinario procedente.

## **9.2.- Interpretación**

El Comité de Cumplimiento Normativo será el encargado de interpretar las normas contenidas en este Código de Conducta y en el Reglamento de Prevención de delitos de “FADE”, debiendo armonizar su interpretación con los Códigos Sectoriales, Documentación Complementaria y demás manuales, procedimientos, directrices, órdenes e instrucciones existentes dentro del Grupo para el mejor y más eficaz desarrollo de su actividad.