



Istituto Europeo di Design S.L

CÓDIGO DE CONDUCTA

Aprobado por el Órgano de Administración el 10/05/2021
Queda derogado el anterior Código.

PREÁMBULO	3
I. ÁMBITO OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA	3
II. ÁMBITO SUBJETIVO	4
III. PRINCIPIOS GENERALES	4
IV. RELACIÓN CON TERCEROS	7
4.1 Relación con empleados	7
4.2 Relación con los estudiantes	7
4.3 Relación con proveedores	8
4.4 Relación con docentes y colaboradores externos	8
4.5 Relación con las instituciones públicas	9
4.6 Relación con los medios de comunicación	9
4.7 Relación con los socios comerciales y otras instituciones educativas	9
4.8 Relación con la competencia	9
V. CUMPLIMIENTO NORMATIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS PENALES	10
VI. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	12
VII. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	13
VIII. INFRACCIONES DEL CÓDIGO. CANAL ETICO	14

PREÁMBULO

Tomar la decisión correcta no siempre resulta una tarea fácil. En ocasiones, estaremos sometidos a presión o nos sentiremos inseguros con respecto a qué hacer y cómo actuar. Cuando nos enfrentemos a una decisión difícil, puede ser de ayuda plantearnos las siguientes cuestiones:

¿Es legal?

¿Cumple con las expectativas recogidas en nuestro Código?

¿Es acorde a nuestra normativa?

¿Está alineado con nuestros Principios?

¿Nos sentiríamos cómodos con la decisión, si ésta apareciera en los medios de comunicación?

Si la respuesta a alguna de estas preguntas es «No», debemos detenernos y pedir ayuda a nuestro superior jerárquico. Recordemos siempre que, cuando debamos tomar una decisión difícil, no estamos solos. Nuestros compañeros/as y superiores jerárquicos están disponibles para prestarnos ayuda y tenemos además otros recursos a los que recurrir, como nuestros Principios y Normativa Interna del IED.

I. ÁMBITO OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

El presente Código de Conducta o Código Ético, en adelante “Código”, tiene como propósito ser una guía para los comportamientos esperados de todos los miembros de la empresa, esto es, sus administradores, directores y staff de todos los niveles y áreas, así como los alumnos, docentes, clientes, contratistas, proveedores y todos los interlocutores con los que la Institución se relaciona en su actividad diaria.

El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de IED y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades como elemento básico de su cultura empresarial.

Si el actuar de los administradores, directores y staff es consecuente con los comportamientos que define el presente Código, y que posteriormente serán objeto de desarrollo en sus correspondientes políticas, todos podrán tener la seguridad de que están trabajando de manera correcta y acorde con los valores, los principios y la cultura corporativa que desde la Institución se pretende impulsar.

El Código que se ofrece, hace públicos los estándares de conducta profesional del personal que coadyuvan a la prestación de servicios con los más altos estándares de calidad.

El Código establece una guía de comportamiento esperado de los administradores, directores y staff, siempre con referencia a la ética, a las costumbres comúnmente aceptadas y a las obligaciones laborales contraídas.

Asimismo, el Código establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de

responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la compañía, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

II. ÁMBITO SUBJETIVO

El Código se dirige a los administradores, directores, staff, docentes, y proveedores de la Institución. Por tanto, los principios y valores en él contenidos deben ser respetados tanto interna como externamente.

El Código esboza las pautas generales de comportamiento que deben mantener todos los empleados de la Institución, de manera que sus actuaciones se ajusten a los valores y principios corporativos y a las obligaciones asumidas en virtud de la relación laboral que les vincula con la Institución a fin de asegurar la transparencia en las relaciones internas, con terceros y con la sociedad.

Los empleados deben ser considerados como punta de lanza y deberán ser un ejemplo para los alumnos, clientes, proveedores y demás actores empresariales con los que pueda relacionarse la Institución y, de manera especial, para nuestros alumnos que no sólo se formarán como profesionales, sino que además aprenderán a relacionarse y comportarse de manera ética en una organización.

En consecuencia, los empleados tienen que actuar con integridad y lealtad en el respeto de las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y las previstas en el Código y en las demás disposiciones de la empresa, asegurando el exacto cumplimiento de las prestaciones requeridas.

Finalmente, los empleados de la Institución se asegurarán de que los clientes y los proveedores vinculados, o que puedan vincularse con la misma, y, sobre todo los alumnos, tengan asumidos internamente criterios éticos y de conducta equivalentes a los descritos en el presente Código.

III. PRINCIPIOS GENERALES

El Código incluye una serie de principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre IED y los integrantes de la misma.

El Código se basa en los siguientes principios:

- **Cumplimiento normativo:** es presupuesto necesario e imprescindible del presente Código el cumplimiento y respeto de la normativa vigente, ya sea nacional, autonómica, provincial o local) o internacional.
- **Transparencia:** En IED adoptamos todos nuestros actos y decisiones de forma transparente, ofreciendo la debida información, mediante el uso de un lenguaje sencillo, claro y comprensible que no induzca a error, especialmente en las relaciones con nuestros estudiantes.
Asimismo, aseguramos y garantizamos la total transparencia en todos nuestros procesos de selección al basarnos en unos rigurosos protocolos y supervisión de los mismos.
- **Autonomía:** creemos que es la esencia de la Institución, en tanto que hace posible la libertad de pensamiento, de expresión y de creación del individuo, basadas en la disciplina, la organización interna y el autocontrol que, en conjunto, propician la autorregulación.
- **Sinergia:** creemos en la integración de la suma de energías individuales que se potencian progresivamente, reflejándose sobre la totalidad de la Institución y su contexto, generando dinámicas y creaciones colectivas.

- **Equidad:** creemos en la igualdad de oportunidades para el acceso y la participación en la educación, y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en nuestros procesos, reconociendo las diferencias de los actores.
- **Respeto, Tolerancia y No Discriminación:** creemos en las ideas de diversidad y comunidad, manteniendo un entorno de respeto y tolerancia en las relaciones entre todos los empleados y los alumnos, evitando las expresiones o los comportamientos hirientes, vejatorios o de acoso y aquellos que puedan suponer una discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, religión o ideología.
- **Respeto al medioambiente:** creemos en la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales, como comunidad debemos favorecer una relación sostenible con el entorno y transmitirlo así a nuestros alumnos.
- **Libertad de Enseñanza:** respetamos el derecho y reconocemos la riqueza que supone que nuestros docentes expongan sus posiciones con rigor científico en su ejercicio docente e investigador. El estudiante, a su vez, tiene el derecho de manifestar libremente sus argumentos o posiciones con el único límite del respeto a los demás.
- **Calidad:** La institución promueve una formación basada en la excelencia, el compromiso, el esfuerzo, en el trabajo conjunto y en la mejora continua. Todos estos valores deben ser transmitidos a los empleados, docentes y alumnos para que, a su vez, éstos sean transmitidos a la sociedad.
- **Capacidad de adaptación.** El IED fomenta la rapidez de su respuesta a posibles cambios del competidor, del mercado o de la economía, así como la de sus empleados para poder aprovecharse de las oportunidades o de gestionar las consecuencias de los cambios con rapidez.

CÓDIGO ÉTICO IED ESPAÑA

Aprobado por el Consejo de Administración el 4 de marzo de 2021



1 CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Es presupuesto necesario e imprescindible del presente Código el cumplimiento y respeto de la normativa vigente, ya sea nacional autonómica, provincial o local, o internacional.



2 TRANSPARENCIA

IED adopta todos SUS actos y decisiones de forma transparente, ofreciendo la debida información, mediante el uso de un lenguaje sencillo, claro y comprensible que no induzca a error, especialmente en las relaciones con nuestros estudiantes. Asimismo, aseguramos y garantizamos la total transparencia en todos nuestros procesos de selección al basarnos en unos rigurosos protocolos y supervisión de los mismos.



3 AUTONOMÍA

Creemos que es la esencia de la Institución en tanto que hace posible la libertad de pensamiento, de expresión y de creación el individuo, basada en la disciplina, la organización interna y el autocontrol que, en conjunto, propician la autorregulación.



4 SINERGÍA

Creemos en la integración de la suma de energías individuales que se potencian progresivamente, reflejándose sobre la totalidad de la Institución y su contexto, generando dinámicas y creaciones colectivas.



5 EQUIDAD

Creemos en la igualdad de oportunidades para el acceso y la participación en la educación superior, y la participación de todos los miembros de la comunidad educativa en nuestros procesos, reconociendo las diferencias de los actores.



6 RESPETO, TOLERANCIA Y NO DISCRIMINACIÓN

Creemos en las ideas de diversidad y comunidad, manteniendo un entorno de respeto y tolerancia en las relaciones entre todos los empleados y los alumnos, evitando las expresiones o los comportamientos hirientes, vejatorios o de acoso y aquellos que puedan suponer una discriminación por razón de sexo, orientación sexual, religión o ideología.



7 RESPETO AL MEDIOAMBIENTE

Creemos en la conservación de la biodiversidad y la gestión sostenible de los recursos naturales. Como comunidad debemos favorecer una relación sostenible con el entorno y transmitirlo así a nuestros alumnos.



8 LIBERTAD DE ENSEÑANZA

Respetamos el derecho y reconocemos la riqueza que supone que nuestros docentes expongan sus posiciones con rigor científico en su ejercicio docente e investigador. El estudiante, a su vez, tiene el derecho de manifestar libremente sus argumentos o posiciones con el único límite del respeto a los demás.



9 CALIDAD

La institución promueve una formación basada en la excelencia, el compromiso, el esfuerzo, en el trabajo conjunto y en la mejora continua. Todos estos valores deben ser transmitidos a los empleados, docentes y alumnos para que, a su vez, éstos sean transmitidos a la sociedad.



10 CAPACIDAD DE ADAPTACIÓN

El IED fomenta la rapidez de su respuesta a posibles cambios del competidor, del mercado o de la economía, así como la de sus empleados para poder aprovecharse de las oportunidades o de gestionar las consecuencias de los cambios con rapidez.

IV. RELACIÓN CON TERCEROS

4.1 Relación con empleados

IED reconoce como uno de los principales factores de éxito de cualquier empresa la aportación profesional de las personas que trabajan en ella. La ventaja competitiva de IED se basa en la experiencia y el compromiso de cada empleado.

IED ofrece a todos los trabajadores las mismas oportunidades, evitando cualquier forma de discriminación, tanto en la fase de selección como en la de gestión y promoción de la carrera profesional.

IED promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo, velando así por la dignidad y la integridad física y moral de los trabajadores.

El personal de IED colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia. Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y ética, no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y mantenimiento de un entorno de trabajo correcto.

Asimismo, todos los empleados están llamados a colaborar, según sus capacidades y competencias, en la búsqueda continua de la excelencia en la calidad de los servicios que ofrece el IED en el mundo de la educación y la formación. Se debe prestar especial atención a las necesidades de los estudiantes, a los que se debe responder de manera cualificada y competente, y con equidad, cortesía y profesionalidad.

4.2 Relación con los estudiantes

La actividad del IED, en consonancia con su visión, se centra en ofrecer a sus alumnos el mejor servicio posible, asegurando el correcto equilibrio entre los valores éticos y un enfoque tecnológico, didáctico y comercialmente avanzado.

El IED tiene como objetivo satisfacer las necesidades de sus alumnos mediante un comportamiento basado en la equidad, la competencia y la máxima colaboración.

IED exige a sus empleados en las relaciones con los estudiantes:

Al departamento SIO/Advisoring

- Total transparencia, imparcialidad y profesionalidad. Los empleados deberán promocionar los servicios de la compañía en base a estándares objetivos, sin falsear sus condiciones o características y ofreciendo información clara que no induzca a error o sea engañosa.

- El cumplimiento de la ley, con especial referencia a las disposiciones contra el blanqueo de dinero, la usura y la transparencia.
- La independencia de toda forma de condicionamiento, tanto interno como externo.

A las Escuelas y sus docentes

- El respeto de la propiedad industrial, la propiedad intelectual, los derechos de autor, las patentes de nuestros alumnos.
- Prevención y actuación ante situaciones de acoso o discriminación por razón de sexo, raza, orientación sexual, ideología, pertenencia a colectivo LGTBIQ, religión o cualquier otra condición personal.
- Objetividad y transparencia en la aplicación de los métodos de evaluación.

En IED tomamos medidas correctoras con el fin de proteger los puntos anteriores, entre ellas seguimiento, control y concienciación a empleados.

4.3 Relación con proveedores

Las relaciones de IED con sus proveedores de bienes y servicios, en la búsqueda de la máxima ventaja competitiva, se basan generalmente en el cumplimiento de las normas vigentes y los principios establecidos en este Código.

En particular, se evaluarán y elegirán a los nuevos proveedores en base al cumplimiento de las leyes vigentes y al respeto de los valores establecidos en este Código de Conducta por parte del proveedor. La elección de la empresa proveedora y la determinación de las condiciones de compra deben basarse en métodos objetivos, teniendo en cuenta la calidad, los costos y los bienes y/o servicios ofrecidos, la capacidad de la contraparte para suministrar y garantizar con prontitud bienes y servicios de un nivel adecuado a las necesidades del IED, los requisitos de integridad, respetabilidad y profesionalidad, así como la ausencia de toda sospecha pasada o presente de participación en actividades ilegales, o subversivas del orden público.

El proveedor, en cualquier caso, deberá suscribir expresamente los principios establecidos en el presente Código.

En caso de que el proveedor, al realizar sus actividades para IED, adopte un comportamiento que no se ajuste a estos principios, IED tiene derecho a tomar las medidas adecuadas hasta el punto de excluir cualquier otra oportunidad de colaboración.

Todos los miembros de la Comunidad IED están obligados a cooperar para evitar violaciones de los principios que rigen la selección de los proveedores.

4.4 Relación con docentes y colaboradores externos

IED considera a sus docentes y colaboradores externos parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio que ofrecemos a nuestros estudiantes, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

A la hora de su selección, IED garantiza actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo estrictamente con la normativa interna y los protocolos establecidos al efecto, evitando la colisión de sus intereses personales con los de la Escuela.

Todos los docentes y colaboradores externos suscriben expresamente los principios establecidos en el presente Código. En caso de que el docente o colaborador, al realizar sus actividades para IED, actúe con mala fe o contrariamente a los principios establecidos en el Código, IED podrá tomar las medidas que considere oportunas para cesar dichos comportamientos.

4.5 Relación con las instituciones públicas

El IED reconoce la importancia de una colaboración adecuada con todas las Instituciones Públicas y particularmente con la Administración Pública.

A tal fin, todos los Destinatarios están obligados a mantener relaciones de plena cooperación con las instituciones y autoridades públicas locales, nacionales y supranacionales (cuando proceda), con total transparencia y de conformidad con los valores contenidos en el presente Código.

En particular, en las relaciones que los Destinatarios del Código, también a través de terceros, tienen con la Administración Pública, deben respetarse los siguientes principios:

- es necesario actuar siempre de conformidad con la ley, con la prohibición expresa de realizar conductas que, para beneficiar al IED o perseguir un interés del mismo, sean susceptibles de constituir un delito.
- cuando se esté llevando a cabo cualquier negociación comercial, solicitud o relación con la Administración Pública, los empleados, colaboradores y quienes trabajan en nombre de la Empresa no deben tratar de influir indebidamente en las decisiones o inducir a la realización de actos contrarios a los deberes oficiales, aunque se lleven a cabo en beneficio o en interés del IED, los directivos, funcionarios (incluidos los que negocian o toman decisiones en nombre de la Administración Pública) o empleados de la Administración Pública o sus familiares o compañeros.

4.6 Relación con los medios de comunicación

Las relaciones con los medios de comunicación, tanto nacionales como extranjeros, se llevan a cabo exclusivamente por los representantes de las empresas autorizadas para ello o por las personas delegadas por ellos. Todas las intervenciones de comunicación externa deben ser autorizadas con antelación por un miembro del IED autorizado.

4.7 Relación con los socios comerciales y otras instituciones educativas

Cada socio del IED con el que se establezca una relación comercial o de colaboración debe de ser evaluado sobre la base de su historial subjetivo (por ejemplo, su historial institucional y de reputación) y objetivo (por ejemplo, la actividad que suele realizar el socio, la coherencia entre la misma y el tipo de operación requerida).

Por regla general, no se deben establecer relaciones con socios de ningún tipo si, con una diligencia media, se identifican indicios que afecten a la fiabilidad, la profesionalidad y el respeto.

4.8 Relación con la competencia

IED se compromete al cumplimiento de las disposiciones legales y reglamentarias relacionadas con la regulación de la competencia, al objeto de proporcionar a sus directivos, empleados y colaboradores, las directrices para actuar

debidamente, promoviendo la libre competencia en el mercado y evitando cualquier tipo de conducta que comprometa las buenas prácticas y pueda causar un perjuicio a los consumidores.

IED defiende el principio de la competencia leal absteniéndose de conductas que resulten objetivamente contrarias a la diligencia profesional que se espera que sea conforme a las prácticas honestas del mercado.

De acuerdo con los principios del IED, rechazamos las conductas que sean susceptibles de afectar a la libre competencia y/o constituir actos de competencia desleal

Rechazamos los comportamientos que resulten objetivamente contrarios a las exigencias de la buena fe y que pueda afectar los intereses de los consumidores, distorsionando o pudiendo distorsionar de manera significativa el comportamiento económico del consumidor.

El IED quiere alejarse de cualquier acto de competencia desleal con sus competidores. Toda práctica de captación directa o indirecta de clientes. Desde el IED se pondrá siempre en valor las ventajas y características del IED sin necesidad de entrar a mencionar a la competencia.

Ninguna persona del IED filtrará información a la competencia ni tomará decisiones con intereses económicos, personales o familiares respecto a proveedores, clientes o competencia,

V. CUMPLIMIENTO NORMATIVO. ESPECIAL REFERENCIA A LA PREVENCIÓN DE CONDUCTAS PENALES

A. Introducción

A raíz de la entrada en vigor de la reforma operada en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y la promulgación de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, la Institución pretende destacar en el presente documento aquellas conductas delictivas que deben ser evitadas en cualquier situación por parte de los componentes de la misma por ser consideradas un riesgo para los propios administradores y empleados, así como para la Institución.

Tal postulado no debe conducir a concluir que la Institución no prestará atención al resto de delitos consignados en la citada Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado o a aquellos otros regulados en el Código Penal o la legislación que la desarrolle.

A tal efecto la Institución realizará una revisión continua del presente Código, de las políticas o de los procesos que en el futuro lo desarrollen. De esta manera, se mantendrá una actitud atenta y proactiva tendente a vigilar y a reaccionar ante la evidencia de cualquier violación de las normas nacionales o de los estándares internacionales que regulen aspectos relacionados con los delitos previstos.

De esta manera, la Institución quiere mostrar su voluntad, no sólo de cumplir la normativa nacional o internacional vigente sino también con todos aquellos principios, estándares y soft law relacionada con la responsabilidad social corporativa que pueda estar relacionada con la actividad de la Institución.

B. Posicionamiento de la Institución frente a los delitos descritos en la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado

1.La Institución tratará los datos de los empleados, docentes y alumnos con las máximas garantías adoptando todas las medidas necesarias para evitar que se reciban ataques informáticos que puedan provocar el indebido acceso y posterior uso fraudulento de los referidos datos. Igualmente, la Institución es contraria y prohíbe la utilización de sus equipos informáticos para el uso personal, para acceder a otros equipos o para realizar manifestaciones que puedan afectar negativamente a la intimidad de terceras personas. La Institución podrá utilizar aquellos mecanismos legales que estime convenientes para, sin vulnerar ningún derecho fundamental de los empleados, controlar el flujo de datos en los ordenadores titularidad de la Institución.

2.La empresa es contraria y no tolera actuaciones que pueden desembocar en fraude. Al efecto, se aplicarán los controles necesarios para evitar que cualquier empleado o persona relacionada con la Institución pueda cometer estafa o fraude.

3.En línea con lo anterior, la Institución se compromete formal y expresamente a seguir todas las normas contables o mercantiles vigentes, o que puedan resultar aprobadas en el futuro, a fin de que se eviten posibles insolvencias punibles o fraude que pueda afectar negativamente a los terceros.

4.La Institución pondrá especial cuidado en que durante la actividad docente o de los alumnos no se infrinjan derechos de terceros relativos a la propiedad intelectual o industrial. A tal efecto, ninguno de los sujetos citados deberá apropiarse o utilizar indebidamente marcas, dibujos u obras de cualquier tipo debidamente protegidas.

5.La Institución es absolutamente contraria a la utilización de la corrupción para alcanzar sus fines. En consecuencia, prohíbe a sus empleados abonar dinero o realizar regalos a particulares o a funcionarios que, de alguna manera, directa o indirecta, tengan que decidir sobre alguna cuestión relacionada con la Institución.

6.La Institución está plenamente comprometida con la sociedad. Por consiguiente, cumple con sus obligaciones fiscales y tributarias, sabedora de que dichas contribuciones se aplican a diferentes causas o necesidades y contribuyen de forma decisiva al desarrollo de aquélla. En este sentido, la Institución sigue escrupulosamente las normas legales y administrativas dictadas al efecto y sigue, aunque no tiene obligación, las directrices marcadas en el Código de Buenas Prácticas Tributarias.

7.Sostener un trato discriminatorio, basado en la raza o la nacionalidad, no es compatible con el principio de no discriminación contemplado en la Declaración Universal de Derechos Humanos, el Convenio Europeo de Derechos Humanos y los dos Pactos Internacionales (Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y del Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales). En consecuencia, la Institución se alinea con los avances realizados por el Parlamento Europeo, así como los preceptos contenidos en la Directiva 2000/43/CE, relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato en relación con la igualdad de trato de los trabajadores. En consecuencia, dedica sus mayores esfuerzos a que los trabajadores que estén empleados y procedan de terceros países puedan disfrutar de los mismos derechos que los ciudadanos nacionales o europeos en lo que concierne al salario, el despido, la seguridad y condiciones laborales y el derecho de afiliación.

8.La Institución es consciente de la importancia de cuidar y preservar el medio ambiente. Por ello, aun cuando las posibilidades de afectar al mismo son mínimas, se adoptan todas las medidas necesarias para evitar que en el desarrollo propio de su actividad se produzcan actuaciones que puedan afectar de manera negativa al ecosistema que nos rodea.

9. Como ya se ha manifestado anteriormente, la Institución es contraria a cualquier actuación que pueda desembocar en un acto fraudulento y es partidaria del completo cumplimiento de las normas a todos los niveles. Por tanto, no se permite el cohecho ni activo ni pasivo por lo que no se solicitará o insinuará a ningún particular o funcionario la posibilidad de pagarle, regalarle o prestarle algún servicio a cambio de la paralización o la activación de cualquier trámite administrativo.

10. Muy relacionado con el fraude y con el cohecho está el tráfico de influencias. Consecuentemente, la Institución prohíbe expresamente aprovechar cualquier relación con amigos o conocidos para acceder a otras personas físicas, públicas o privadas, a fin de obtener o alcanzar fines económicos o prestaciones de servicios, en beneficio personal.

11. La Institución es contraria a cualquier tipo de violencia o de acto delictivo, por ello, no permite ni colabora en el blanqueo de capitales ni en la financiación del terrorismo y denunciará ipso facto cualquier actuación que se descubra en relación con dichas actividades delictivas.

12. La toma de decisiones en la Institución se efectuará de forma clara y siguiendo las políticas, procesos y manuales de contratación establecidos al efecto.

- 12.1. En línea con lo anterior, los proveedores de la Institución serán designados o elegidos siguiendo los criterios establecidos en las correspondientes condiciones de compra, debiendo designarse a una persona para que realice un seguimiento específico acerca del cumplimiento del contrato asignado.
- 12.2. La contratación de proveedores por parte de la Institución no contemplará situaciones de nepotismo, favor o privilegio. En cualquier caso, la contratación estará sujeta a las condiciones de contratación de proveedores establecidas.
- 12.3. De igual manera, en la contratación de empleados, docentes y colaboradores externos, se atenderá rigurosamente a los criterios de selección establecidos en los protocolos creados al efecto.
- 12.4. Se evitarán los posibles conflictos de interés entre los empleados y la Institución, y en caso de producirse deberán ser inmediatamente notificados al Comité de Cumplimiento Normativo.

13. La Institución fomenta un espacio de trabajo que garantice condiciones de trabajo adecuadas y beneficiosas para los empleados y directivos. La Institución otorga la mayor protección a los derechos de los trabajadores y se mostrará implacable ante cualquier vulneración de estos derechos, ante la posible discriminación de los trabajadores o frente al acoso laboral. En consecuencia, la Institución es contraria a la manifestación de ideas que pueden atentar o dañar la reputación de otros empleados o directivos, o que puedan herir la sensibilidad de cualquiera de éstos o de terceros.

14. La Institución cuidará con la máxima protección aquellos datos de carácter personal que obren en su poder a fin de evitar su posible divulgación o uso fraudulento.

VI. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Para resolver incidencias o dudas relativas a la interpretación de este Código, sobre las políticas o los procesos que se implanten y para proponer aquellas medidas de mejora que se consideren oportunas, se reunirá cuando sea necesario un

Comité de Cumplimiento Normativo integrado por un representante de cada una de las siguientes áreas: asesor externo, legal, tecnología, financiera y RR.HH.

Este Comité de Cumplimiento Normativo será designado y reportará con la periodicidad que se estipule al Órgano de Administración. Tal reporte no debe comprenderse como una subordinación, ya que es voluntad de la Institución que el citado Comité desarrolle su actividad con la máxima independencia y la menor injerencia para que su actividad obtenga el alcance deseado.

Las principales obligaciones del Comité de Cumplimiento Normativo son:

- A. Promover el conocimiento y la difusión del Código entre los administradores, directores, staff, clientes, alumnos, docentes y proveedores.
- B. Vigilar la ejecución y el respeto del Código de Conducta por parte los administradores, directores, staff, clientes, alumnos, docentes y proveedores.
- C. Tutelar a los directores y empleados ante posibles presiones, amenazas o conflictos de interés.
- D. Gestión del Canal Ético.
- E. Proponer la puntual actualización del Código.
- F. Seguir y actualizar las políticas y los procesos establecidos.
- G. Determinar el alcance y el número de los cursos de formación.
- H. Evaluar los conocimientos de los administradores, directores, staff, docentes de los valores y principios recogidos en el presente Código, así como de las políticas y procesos implantados.

El Comité de Cumplimiento Normativo emitirá informes inmediatos sobre las actuaciones ejecutadas en relación con la modificación de las políticas y procesos aplicados, así como sobre las violaciones detectadas en relación con el Código o cualquiera de las normas aplicables, reportando directamente al Órgano de Administración sobre las medidas reactivas adoptadas al efecto.

En los demás casos procederá a notificar semestralmente sobre su actividad al Órgano de Administración proporcionando el correspondiente informe resumen.

VII. CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Todos los empleados deben cumplir con las leyes, prescripciones y normas internas obligatorias en su entorno de trabajo, y deben guiar su actuación según los valores de la Institución y el presente Código.

De manera especial, el Código deberá ser aplicado y cumplido por los directores de la empresa, sobre los cuales recae la especial obligación de transmitirlo mediante su ejemplo a todos los empleados.

El incumplimiento de los valores y principios contenidos en el presente Código podrá ser causa de sanción y/o de despido conforme establezcan los convenios colectivos suscritos, tras el inicio, desarrollo y finalización del proceso interno que se confeccione al efecto.

VIII. INFRACCIONES DEL CÓDIGO. CANAL ÉTICO

En el caso de que existieran indicios de que cualquier empleado de la Institución incumpla alguna de las obligaciones especificadas en el presente documento deberá ser denunciado mediante el canal ético dispuesto al efecto ante el Comité de Cumplimiento Normativo.

Si se prefiere, tal denuncia podrá interponerse mediante escrito o de forma personal u oral ante el Comité de Cumplimiento Normativo.

En este sentido, lo verdaderamente importante es notificar o denunciar aquellas conductas que violen los principios o valores significados en el presente Código. De esta manera, la Institución pretende que las conductas contrarias a las leyes, normas, disposiciones o al Código sean notificadas cuanto antes al efecto de erradicarlas con la mayor celeridad.

Al efecto de verificar la existencia de la vulneración del Código se ha establecido un procedimiento absolutamente confidencial y ad hoc que será objeto de la debida publicidad entre todos los empleados y que se tramitará y finalizará, salvo que existan causas justificadas, en el plazo máximo de tres meses.

A fin que el canal ético no sea utilizado de manera malintencionada, fraudulenta, o con el ánimo de perjudicar a terceros, se prohíbe la interposición de denuncias falsas o de mala fe, puesto que en ese supuesto se adoptarán las medidas disciplinarias que se dispongan al efecto, guardándose la Institución la posibilidad de iniciar cualesquiera acciones civiles y penales.