

USO PÚBLICO



PRINCIPE FELIPE

CENTRO DE INVESTIGACION

CÓDIGO ÉTICO

EDICIÓN	CAMBIOS EN LA DOCUMENTACIÓN	FECHA DE APROBACIÓN
---------	-----------------------------	---------------------

01	Primera edición	7/06/2021
----	-----------------	-----------

FIRMA DE REVISIÓN	FIRMA DE APROBACIÓN
-------------------	---------------------



El Compliance Officer

Ver acta del Patronato de fecha 7/06/2021

El Patronato

ÍNDICE

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.
2. PRINCIPIOS ÉTICOS.
 - 2.1. HONESTIDAD.
 - 2.2. SEGURIDAD.
 - 2.3. RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD.
 - 2.4. CONFIDENCIALIDAD.
 - 2.5. TRANSPARENCIA.
3. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO.
 - 3.1. SOSTENIBILIDAD.
 - 3.2. DERECHOS HUMANOS.
 - 3.3. IMPARCIALIDAD.
 - 3.4. EQUIDAD DE LA AUTORIDAD.
 - 3.5. HONESTIDAD E INTEGRIDAD.
 - Conflicto de intereses.
 - Regalos u obsequios.
 - Competencia leal.
 - 3.6. TRANSPARENCIA.
 - Ante la sociedad.
 - Con las Personas Sujetas.
 - Ante sugerencias, quejas y reclamaciones.
 - 3.7. CONFIDENCIALIDAD.
4. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.
 - 4.1. OBLIGACIÓN DE CONOCER Y CUMPLIR EL CÓDIGO ÉTICO.
 - 4.2. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.
 - 4.3. CANAL DE COMUNICACIÓN.
 - 4.4. VIOLACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.

El presente Código Ético se ha redactado empleando el masculino genérico para facilitar su lectura, aunque en todos los casos se han tenido en cuenta ambos sexos.

1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Este **Código Ético** tiene como objetivo fundamental fomentar un comportamiento íntegro, que nace de principios y valores bien definidos, que se traducen en conductas, objetivos y políticas de la **Fundación de la Comunidad Valenciana Centro de Investigación Príncipe Felipe (FCIPF)**.

El **Código Ético** forma parte de la política de buen gobierno de la **FCIPF** y establece las pautas generales que deben regir la conducta de todas las **personas sujetas** en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones con todas las partes interesadas.

Son **personas sujetas** por el presente Código Ético: los **Patronos, Directivos, Empleados y Socios de Negocio**.

2. PRINCIPIOS ÉTICOS.

Las actividades de la **FCIPF** se basan en los principios de buen gobierno corporativo, la práctica y la defensa de la honestidad, la seguridad, la responsabilidad, la confidencialidad, el respeto por la legalidad y la transparencia.

2.1. HONESTIDAD.

La honestidad representa la base para el cumplimiento de casi todos los principios éticos además de un valor imprescindible para que las relaciones con nuestros socios de negocio se desenvuelvan en un ambiente de confianza.

2.2. SEGURIDAD.

La mejora continua de las condiciones laborales es imprescindible para alcanzar el máximo nivel de seguridad, salud y bienestar de todos los trabajadores.

2.3. RESPONSABILIDAD Y LEGALIDAD.

Ser íntegro respetando en todo momento las leyes vigentes, el presente Código Ético, las políticas y normas internas, así como el contrato laboral.

Toda la comunicación financiera de la **FCIPF** se caracteriza por el respeto de las disposiciones legales y son realizadas mediante un lenguaje comprensible, exhaustivo y oportuno.

2.4. CONFIDENCIALIDAD.

Garantizamos la confidencialidad de la información que poseemos y nos abstiene de buscar datos reservados, salvo en caso de conformidad con las normas jurídicas vigentes.

2.5. TRANSPARENCIA.

Las decisiones deben ser transparentes y la información completa y adecuada.

3. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO.

3.1. SOSTENIBILIDAD.

En la **FCIPF** somos conscientes de la necesidad del compromiso con la sostenibilidad para garantizar las condiciones mínimas para el desarrollo sostenible de las generaciones futuras.

Establecer una buena relación con nuestro entorno y que nuestra actividad tenga repercusiones positivas sobre la sociedad en la que operamos, yendo más allá del cumplimiento obligatorio de la legislación que nos aplica.

Somos conscientes que en todas las facetas de la vida, cada acción tiene su reacción y, por lo tanto, nuestra actividad tiene su impacto en el contexto interno y externo en el cual operamos. Por ello, todas las personas que integran la **FCIPF**, tienen la capacidad, directa o indirecta, de generar impactos sociales, ambientales y económicos y por lo tanto de afectar a la reputación de la **Fundación**.

Considerar en todo momento los impactos que puedan generar las decisiones sobre todas las partes interesadas, tanto internas como externas, con una visión del ciclo de vida. Esto es, valorar el impacto futuro de las operaciones del presente.

3.2. DERECHOS HUMANOS.

Respetamos y nos regimos por los principios contenidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, así como los principios relativos a los derechos reconocidos por la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**.

No toleramos comportamientos que violen los derechos humanos, ni internamente ni en las organizaciones de nuestros socios de negocio.

Estos principios son los que nos deben guiar en la forma en que trabajamos para lograr la construcción de un entorno laboral libre de acoso, en el que se promueva la diversidad y la igualdad de oportunidades.

No se admitirán situaciones de intimidación o cualquier manifestación de acoso, abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil.

Tampoco se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a las personas a actuar en contra de la ley, el Código Ético y las políticas internas la **FCIPF** o a adoptar comportamientos lesivos para las convicciones y preferencias morales y personales de cada uno.

3.3. IMPARCIALIDAD.

Evitar cualquier tipo de comportamiento de discriminación por razón de edad, sexualidad, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas y/o creencias religiosas.

Nos comprometemos con el establecimiento y desarrollo de políticas que incluyan la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres. Para garantizar la ausencia de discriminación por género, se ha desarrollado el Plan de Igualdad la **FCIPF** con el fin de mejorar las relaciones laborales.



No se permiten procesos discriminatorios en la selección de personas, clientes, proveedores,... Los procesos deberán estar basados en criterios justos, tratando de usar estándares objetivos y cuantificables que garanticen la igualdad de oportunidades entre todos los participantes en el proceso.

No se permiten comportamientos predestinados a impedir la participación en un proceso de selección a aquel que posea los requisitos solicitados.

3.4. EQUIDAD DE LA AUTORIDAD.

En las relaciones jerárquicas, nos comprometemos a ejercer la autoridad de forma equitativa y correcta evitando cualquier tipo de abuso.

No serán admisibles comportamientos autoritarios que se transformen en el ejercicio de un poder lesivo para la dignidad y la autonomía de las personas.

En ningún caso se debe obedecer órdenes de un superior jerárquico que contravengan la legislación y o la normativa aplicable.

3.5. HONESTIDAD E INTEGRIDAD.

Actuar siempre de buena fe y con transparencia, sin falsedades, dobles intenciones y evitando aprovecharse de situaciones injustas.

No será admisible comportamientos que hagan uso de situaciones de debilidad basadas en la manipulación, ocultamiento, abuso de información confidencial, descripción falsa de hechos materiales ni ninguna otra práctica ilícita.

No se admiten comportamientos en los que se conceda ventajas o privilegios a nuestros socios de negocio, con el fin de obtener una contraprestación ilícita a cambio.

Conflicto de intereses.

Evitar tomar decisiones con intereses económicos, personales o familiares respecto a proveedores y clientes.

No es admisible aprovechar información para beneficio personal.

Regalos u obsequios.

No admitimos ningún tipo de regalo que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía, normales o, de cualquier forma, destinado a recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la Fundación.

Queda terminantemente prohibido aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con la **FCIPF**.

En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo, prometido u ofrecido, a aquellos que puedan influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.

Competencia leal.

Comportarse con diligencia profesional, entendida ésta como el nivel de competencia y cuidados especiales que cabe esperar conforme a las prácticas honestas del mercado.



No se admiten comportamientos dirigidos a negar, esconder, manipular o retrasar la entrega de información requerida por los organismos reguladores, en caso de inspecciones.

3.6. TRANSPARENCIA.

El portal de transparencia de la **FCIPF**, ofrece la información principal relacionada con su gobierno y desarrollo de los objetivos fundacionales, garantizando la transparencia y el derecho al libre acceso a la información pública, en cumplimiento de la Ley 2/2015, de 2 de abril, de la Generalitat, de Transparencia, Buen Gobierno y Participación Ciudadana de la Comunitat Valenciana y la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

Ante la sociedad.

Provee la necesaria transparencia ante la sociedad para proteger los intereses de la Fundación, monitoriza la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, satisface las necesidades y expectativas de las partes interesadas y controla el riesgo.

Actuar con total transparencia, adoptando procedimientos específicos para garantizar la corrección y la veracidad de las comunicaciones sociales (balances, informes periódicos, folletos informativos, etc.) y para prevenir que se cometan delitos.

Con las Personas Sujetas.

Al establecer la relación laboral, cada trabajador recibe información precisa con relación a sus roles, funciones y responsabilidades, las políticas, normas y procedimientos a adoptar.

El comportamiento precontractual y contractual está enfocado hacia una lealtad, objetividad, transparencia y colaboración recíproca.

No se permiten comportamientos subjetivos o poco transparentes con los candidatos en un proceso de selección. No se acepta ninguna forma de trabajo ilegal.

Por su parte, todos las Personas Sujetas de la **FCIPF** deberán mantener una comunicación clara, profesional y transparente con todos los colaboradores, internos y externos, con los que se relaciona.

Ante sugerencias, quejas y reclamaciones.

Nos comprometemos siempre a hacernos eco de las sugerencias, quejas y reclamaciones sirviéndonos de sistemas de comunicación adecuados y oportunos.

Analizamos y evaluamos las sugerencias, quejas y reclamaciones para proporcionar la respuesta pertinente en el menor tiempo posible.

3.7. CONFIDENCIALIDAD

No utilizar información reservada para fines no vinculados con el ejercicio de su propia actividad, como en el caso de abuso de información confidencial.

4. IMPLEMENTACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

4.1. OBLIGACIÓN DE CONOCER Y CUMPLIR EL CÓDIGO ÉTICO.

Cada persona sujeta es responsable de comprender y cumplir este Código Ético más todas las leyes, regulaciones, políticas y procedimientos de FCIPF que correspondan a sus funciones y obligaciones en la entidad.

El Código Ético no contempla todas las situaciones que pueden plantearse a las personas sujetas, pero establece pautas claras de conducta. Es obligación de las personas sujetas aplicar los principios y prácticas inspiradores del mismo y, en caso de dudas, analizarlo con el superior inmediato, o con el [Compliance Officer](#). También pueden comunicarse vía canal de comunicación en web.

Las personas sujetas están obligadas a asistir, participar y/o realizar todas las acciones formativas e informativas a las que sean convocados para el adecuado conocimiento del presente Código Ético. El cumplimiento del Código Ético y las políticas relacionadas es una condición necesaria para continuar la relación laboral con la FCIPF.

4.2. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.

El [Compliance Officer](#) difundirá el presente Código Ético a patronos, directivos y empleados y los capacitará para el adecuado conocimiento de las pautas aquí establecidas a través de acciones formativas.

A fin de garantizar su cumplimiento, la FCIPF exige a patronos, directivos y empleados que certifiquen que han leído, entendido plenamente y que aplicará los Principios y Prácticas contenidos en el Código Ético en el curso de las actividades laborales cotidianas.

Asimismo, bienalmente el personal especialmente expuesto deberá firmar un compromiso de cumplimiento del presente Código Ético.

Los socios de negocio firmarán compromiso de cumplimiento con el Código Ético de la FCIPF mediante contrato.

4.3. CANAL DE COMUNICACIÓN

Ante la sospecha o conocimiento de cualquier tipo de violación del presente Código Ético, así como de la legislación de aplicación y/o de las políticas y normas internas, se deberá poner en conocimiento del órgano correspondiente a través de los canales establecidos y puestos a disposición para ello.

El [Compliance Officer](#) responderá las consultas de las personas sujetas referidas a la interpretación y aplicación del Código Ético, excepto aquellas para las que expresamente se prevea su remisión a otro órgano.

La FCIPF tiene establecido un procedimiento de actuación para recibir, investigar, valorar y actuar en caso de confirmarse conductas en contra de la legislación, la ética o las políticas y normas internas.



La **FCIPF** protegerá a la persona que realiza la comunicación de buena fe, frente a cualquier tipo de represalia, entendida como cualquier acto que pueda suponer o, simplemente, aparentar ser, una forma discriminación o penalización.

Igualmente, se garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona que indica la violación, excepto en los casos establecidos por ley.

4.4. VIOLACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO.

El no cumplimiento del Código puede derivar en sanciones disciplinarias, que pueden llegar a la desvinculación de la entidad; y, si la falta lo merece, al inicio de las acciones civiles o penales correspondientes.