

Código Ético

Programa de Prevención de Delitos

Versión	Aprobado Órgano de Control	Aprobado Consejo de Administración
1	05/08/2021	28/09/2021



corporación
empresarial pública de
aragón

1. INTRODUCCIÓN.

Corporación Empresarial Pública de Aragón, S.L.U. (en adelante CORPORACIÓN) es una sociedad mercantil autonómica de capital íntegramente público, suscrito en su totalidad por el Gobierno de Aragón. Es la sociedad de cabecera del holding que aglutina el grueso de las participaciones empresariales del Gobierno de Aragón y su herramienta especializada en gestión del patrimonio empresarial:

- Aporta valor en el diseño de las estrategias, supervisión y control del sector público empresarial aragonés bajo su control, velando por el fomento de la eficiencia y el aprovechamiento de las posibles sinergias.
- Garantiza la conexión entre las políticas estratégicas diseñadas desde el ejecutivo y su despliegue a través de sus herramientas de carácter empresarial, de manera que la acción pública a través de sus empresas contribuya de forma clara y determinante a la creación de valor económico y social para Aragón.

Tiene como funciones básicas la tenencia, administración, adquisición y enajenación de acciones y participaciones representativas de la presencia de la Comunidad Autónoma en el capital social de entidades mercantiles, actuaciones todas ellas comprendidas dentro su objeto social, con el fin de optimizar los procesos de control y gestión de las inversiones públicas.

De conformidad con el artículo 3 de la Ley 4/2012, de 26 de abril, de medidas urgentes de racionalización del Sector Público Empresarial y el artículo 86 de la Ley 5/2021, de 29 de junio, de Organización y Régimen Jurídico del Sector Público Autonómico de Aragón, las sociedades mercantiles autonómicas deben actuar de acuerdo con los principios generales de legalidad, eficiencia, estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera, integridad y transparencia, austeridad, eficacia, economía y servicio al interés general.

En este contexto, y como eje vertebrador de su misión, visión y planificación estratégica, CORPORACIÓN asume unos principios éticos, valores y normas de conducta que rigen sus actuaciones y que se plasman en el presente Código Ético; que, junto con las normas y procedimientos de trabajo establecidos, va dirigido a garantizar que no se produzcan situaciones que puedan cuestionar el comportamiento ético de la organización y sus componentes o producir situaciones de las que pueda derivarse la comisión de delitos.

2. NATURALEZA Y FINALIDAD.

El Código Ético de CORPORACIÓN se constituye como elemento sustantivo de un marco de integridad y de prevención dirigido al fomento de la cultura ética y el buen gobierno de la organización de todos los estamentos que la integran.

Este Código Ético pretende que cada uno de los sujetos comprendidos su ámbito de aplicación interiorice los principios, valores y comportamientos éticos que deben regir su actuación, tanto internamente como en sus relaciones con los diferentes grupos de interés.

Las normas éticas y de conducta establecidas en el presente Código tienen la consideración de estándares mínimos que pueden complementarse, en su nivel de exigencia, con otras políticas y protocolos específicos de actuación que pueda aprobar CORPORACIÓN o el propio Gobierno de Aragón. Se trata de un instrumento vivo y flexible, cuyo contenido se adecuará tanto a las recomendaciones y propuestas del Órgano de Control de cumplimiento de CORPORACIÓN como a las previsiones de la regulación aplicable en la materia.

El desarrollo de un proceso de mejora continua en los estándares de conducta de las personas y estamentos que integran la organización de CORPORACIÓN permitirá contribuir a una mejor gobernanza y un mejor servicio al interés general con el objetivo final de contribuir a la implantación de un modelo público de gestión empresarial eficaz, eficiente y sostenible, con una gestión transparente y responsable.

3. OBJETO.

El establecimiento de un marco general de actuación que, sin perjuicio de lo previsto en la Ley 5/2017, de 1 de junio, de Integridad y Ética Públicas, sirva para la **promoción, impulso y garantía de la integridad y ética** en el comportamiento de la organización de CORPORACIÓN, así como la prevención y reprobación, en su caso, de aquellas conductas anómalas que no se ajusten a los valores, principios y normas establecidos en este documento.

Las normas éticas recogidas en este Código van dirigidas a la consecución de los siguientes objetivos de carácter estratégico para CORPORACIÓN:

- Desarrollar el compromiso de la organización con los principios de buen gobierno, ética empresarial y transparencia, constituyendo el marco en el que se desarrollarán las actuaciones y políticas específicas de CORPORACIÓN.
- Establecer los mecanismos de regulación de la conducta de aquellas personas vinculadas a la actividad de CORPORACIÓN, consolidando la ética organizativa de la empresa y creando una cultura de mejora continua y de integridad en todos sus ámbitos de actuación, que contribuya a minimizar los riesgos reputacionales.
- Sentar las bases de un modelo de gestión de cumplimiento normativo y prevención de delitos penales, así como la implantación de los correspondientes procesos de diligencia debida.

- Establecer las reglas para enfrentarse a los dilemas o asuntos más delicados que puedan surgir en la gestión de la empresa, sirviendo de referente y guía a los profesionales que forman parte de la organización.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código Ético resulta de aplicación a todo el personal que compone la estructura organizativa de CORPORACIÓN con independencia de la posición que ocupen y dentro del ámbito territorial de sus actuaciones, que se circunscriben a la Comunidad Autónoma de Aragón.

Por lo tanto, se encuentran obligados a observar su cumplimiento todos los miembros del Consejo de Administración y de cualesquiera de sus comisiones, el personal directivo y con responsabilidades de coordinación, así como el resto de los trabajadores de la organización. El Consejo de Administración, la Alta Dirección y las personas que tengan responsabilidad sobre otras, deberán ser modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento del Código Ético, para garantizar que los trabajadores bajo su dependencia reciben la adecuada información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales y reglamentarias aplicables a su función laboral, incluidas las derivadas de la normativa interna y protocolos de actuación aprobados por CORPORACIÓN.

Asimismo, CORPORACIÓN promoverá los mecanismos necesarios para el conocimiento y observancia de lo establecido en este Código por sus colaboradores externos, con el fin de fomentar pautas de comportamiento acordes a las contenidas en el presente Código Ético. A tal efecto, CORPORACIÓN realizará cuantas acciones de comunicación, difusión y formación sean necesarias para difundir sus principios y valores éticos tanto dentro como fuera de la organización.

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los empleados de CORPORACIÓN y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente o contractualmente a cumplirlo.

La compañía comunicará y difundirá entre todos sus empleados, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético.

Los empleados deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código en el momento en que causen alta en CORPORACIÓN, en la novación de sus contratos y en aquellas otras circunstancias en las que la compañía lo estime conveniente. Adicionalmente, CORPORACIÓN requerirá periódicamente a sus administradores y empleados que manifiesten formalmente que conocen y cumplen las pautas de conducta que establece el Código Ético y llevará a cabo sesiones de formación sobre los diferentes aspectos del mismo.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código Ético. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

5. VALORES ÉTICOS.

CORPORACIÓN asienta su quehacer diario en una serie de valores que informan la actuación de todos los profesionales vinculados a los distintos estamentos de la organización:

a) Integridad y transparencia.

Se entiende por integridad la adhesión permanente de las personas sujetas a este Código Ético a los principios de honestidad, imparcialidad, independencia, objetividad, transparencia, ejemplaridad, ausencia de conflicto de interés, respeto al marco jurídico y a todas las personas que, independientemente de su condición, intervengan en el ámbito de actuación de la organización o se relacionen con ella, así como la actuación responsable en la gestión de los asuntos de su competencia.

b) Excelencia, eficacia, eficiencia y sostenibilidad.

La excelencia es un valor que supone implicación y esfuerzo permanente de mejora continua con la finalidad de satisfacer las exigencias de los destinatarios en las actuaciones encomendadas a la organización, así como en la provisión y prestación de los servicios públicos.

CORPORACIÓN debe desempeñar su cometido bajo una filosofía de excelencia y agilidad en la respuesta a los requerimientos que se le planteen, procurando una gestión eficaz, eficiente y sostenible de los recursos públicos basada en el control presupuestario, equilibrio financiero y la asignación adecuada y suficiente de recursos personales, materiales y tecnológicos.

c) Orientación a los intereses generales.

La orientación a los intereses generales exige implicación, entrega y lealtad de los profesionales vinculados a la organización, trabajo en equipo y actitud proactiva, compartir proyectos e información, impulsar ideas y acciones para desarrollar con diligencia y neutralidad los objetivos programáticos marcados por el accionista, ciñéndose al ámbito de actuación establecido y asegurando una provisión satisfactoria de los bienes y servicios requeridos con respeto a los principios de igualdad de trato y libre competencia.

La actuación de CORPORACIÓN se inspira en la vocación de servicio público, favoreciendo el crecimiento sostenible y contribuyendo al desarrollo social, económico y medioambiental en el entorno en el que la organización realiza su actividad.

d) Innovación y optimización de recursos.

La innovación implica impulsar una estrategia sostenible en todas las estructuras de la organización para crear valor a largo plazo, valorando en todo momento si el modo tradicional de hacer las cosas y los métodos actuales siguen siendo los más idóneos, necesarios y eficientes.

Para ello se promoverá de forma continua la introducción de cambios en la gestión de las personas, procesos y medios tecnológicos, con el objetivo de alcanzar una asignación adecuada de recursos para que la organización de CORPORACIÓN sea útil, eficiente y moderna, y con una gestión transparente y responsable.

Para la adecuada optimización de los recursos humanos y el desarrollo profesional se promoverá la adopción de medidas regidas por los principios de no discriminación e igualdad de oportunidades, mérito y capacidad, así como el desarrollo de políticas de evaluación del desempeño y de la calidad directiva y técnica, formación y promoción profesional, conciliación y mejora de las condiciones laborales

6. PRINCIPIOS DEL CÓDIGO ÉTICO.

Junto con los valores reseñados, los principios que se recogen en este epígrafe establecen los ejes a partir de los cuales se vertebran los **comportamientos y los estándares de conducta** que se esperan de todas las personas vinculadas con las actividades de CORPORACIÓN:

a) Cumplimiento de la Ley y de la normativa interna.

Todos los miembros de CORPORACIÓN cualquiera que sea la posición en el que presten su servicio, adquieren el compromiso de actuar en todo momento cumpliendo con la legislación vigente y con el presente Código Ético y las normas internas aprobadas por el Consejo de Administración.

En aquellos casos en los que cualquier persona integrante de la Organización o tercero que mantenga una relación con la Entidad tenga conocimiento de un hecho que pueda ser constitutivo de un hecho ilícito o una infracción de la normativa interna de CORPORACIÓN, puede ponerlo en conocimiento del Órgano de Control a través del canal de denuncias.

b) Imparcialidad, independencia y objetividad.

En el proceso de toma de decisiones y, especialmente, en los actos que dicten en ejercicio de sus funciones, todos los profesionales vinculados a la actividad de la Organización actuarán siempre de acuerdo con los principios de imparcialidad, independencia y objetividad. Estos principios se proyectarán, en particular, en las relaciones con los proveedores y contratistas, en la selección y evaluación del desempeño del personal de CORPORACIÓN, en la aplicación de normas y en el uso de los recursos financieros o de cualquier otro carácter.

c) Responsabilidad.

Los directivos y máximos responsables de la gestión y administración de la organización y sus empleados deberán responder por la gestión realizada, así como por las decisiones, acciones u omisiones propias de su ámbito de competencia y funciones. Su responsabilidad podrá ser gerencial o vinculada a la administración de la organización, según los casos, requiriendo la correspondiente rendición de cuentas ante las autoridades internas o externas competentes.

Todos ellos velarán por el estricto cumplimiento de la normativa interna, protocolos de actuación, procedimientos generales de gestión e instrucciones de trabajo aprobados por CORPORACIÓN.

d) Honestidad y ausencia de conflicto de interés.

Los máximos responsables de la administración y gestión de CORPORACIÓN deben declarar todo interés público o privado que pueda obstruir o entorpecer el correcto ejercicio de sus funciones y darán los pasos necesarios para resolver cualquier conflicto de intereses, poniendo en conocimiento de los órganos competentes cualquier incidencia, por mínima que sea, de ese carácter.

Ello implica que deberán abstenerse de intervenir cuando su decisión pudiera quedar influida por intereses particulares de cualquier tipo, o beneficiar a la persona que la adopta, sus familiares, o sus amistades. La toma de decisiones se efectuará siempre en exclusivo beneficio del interés público, velando particularmente por que no puedan existir apariencias que provoquen sospechas o dudas al respecto.

Asimismo, los empleados de CORPORACIÓN deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes gobiernos y administraciones, asegurando la veracidad de toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen; así como reportar a CORPORACIÓN todas aquellas cuestiones que puedan ser objeto de un conflicto de intereses.

e) Respeto.

Todos los miembros de la organización deben contribuir a generar un ambiente cordial y amable, tratando con el debido respeto y dignidad a sus colaboradores, potenciando el respeto y la confianza entre las personas vinculadas con CORPORACIÓN.

En sus actuaciones tratarán a las personas con cortesía, con atención y reconocerán, en su caso, el papel o función que cada una de ellas tenga en sus respectivas instituciones u organizaciones, considerando las circunstancias específicas que puedan concurrir en cada caso, y evitando utilizar términos despectivos o incurrir en prácticas que impliquen cualquier discriminación por razón de género, raza, religión o creencias, ideológica, orientación sexual, por razón de discapacidad o por cualquier otra circunstancia.

f) Ejemplaridad.

Los profesionales vinculados a CORPORACIÓN, especialmente en los casos en los que ocupen una posición relevante en la estructura organizativa, deben evitar cualquier acción u omisión que perjudique, el prestigio, la dignidad, la reputación e imagen institucional de la Organización en particular y del sistema institucional en general.

g) Desarrollo profesional.

Los máximos responsables de la administración y gestión de la Organización deben crear un entorno donde los empleados puedan desarrollarse de manera correcta y prestar servicios eficaces, promoviendo una cultura positiva que acepte ideas y sugerencias, responda a las opiniones de los empleados y explique las decisiones adoptadas.

CORPORACIÓN impulsará, a tal efecto, el establecimiento de un marco de relaciones laborales presidido por la negociación, el diálogo social, así como la implantación de planes de formación, igualdad y conciliación de la vida familiar con la actividad laboral.

Todos los empleados deben ser seleccionados y promovidos con base en los principios de mérito y capacidad; asimismo, deben contar con descripciones realistas de sus tareas a fin de garantizar que sus responsabilidades centrales se cumplen de manera eficaz y recibir orientación personalizada para su función con el fin de lograr los resultados que la organización requiere.

h) Salud y Seguridad.

La sociedad establecerá los planes de actuación que sean adecuados para gestionar adecuadamente los riesgos asociados a su actividad, priorizando la seguridad en todos los ámbitos.

i) Innovación y mejora continua.

La organización fomentará la implantación de un sistema de gestión de la innovación en los procesos internos que incluya el establecimiento de metas y objetivos dentro de un proceso de mejora continua, gestionando el capital humano e intelectual de la empresa como verdadero soporte de todo el proceso.

La organización contribuirá al desarrollo de actividades que tengan como eje la eficiencia orientada a la optimización continua de la operativa de la organización, la gestión de la vida de las instalaciones y equipos, la reducción de los costes de operación y mantenimiento y la disminución del impacto ambiental.

k) Buen uso de la información.

CORPORACIÓN, actúa comprometido con la protección de los sistemas de información y la protección de los datos personales, para ello, dispone de un Sistema de Gestión de Datos Personales que garantiza el cumplimiento de la normativa vigente en materia de protección de datos en todos los ámbitos de la organización.

En cumplimiento de esta normativa, se nombra a un Delegado de Protección de Datos que cumplirá con las funciones previstas en el Art. 39 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) con la siguiente dirección de correo electrónico privacidad@aragoncorporacion.es

Asimismo, dispone de una Política de Seguridad con su Normativa de Seguridad cuyo objeto es establecer los principios y directrices para una protección adecuada de los servicios y activos de información gestionados por medio de las tecnologías de la información y de las comunicaciones.

7. SEGUIMIENTO Y CONTROL DE CUMPLIMIENTO.

El Órgano de Control de cumplimiento de CORPORACIÓN velará por el adecuado cumplimiento de los Valores, Principios y Normas de conducta contenidas en el presente Código Ético, así como en los Protocolos y Políticas Específicas que lo desarrollen.

CORPORACIÓN definirá programas de fomento, prevención y formación de la cultura ética con el fin de que todos los profesionales vinculados a la organización hagan propios los valores y principios que quedan expresados en el presente Código.

Las conductas anómalas que no se ajusten a los valores, principios y normas establecidos en este Código deben ser comunicadas a través del Canal de Denuncias de CORPORACIÓN, provisto de las medidas de confidencialidad y seguridad adecuadas para su tramitación. Las incidencias detectadas conllevarán, si procede, la aplicación del régimen disciplinario aprobado por la empresa.

8. ENTRADA EN VIGOR, DESARROLLO Y REVISIÓN.

El Consejo de Administración de CORPORACIÓN, en su sesión de fecha 28 de septiembre de 2021, previa deliberación de la propuesta elevada por el Órgano de Control, acordó aprobar el presente Código Ético, cuya entrada en vigor surge efectos desde el día siguiente a su comunicación o publicación, siendo de obligado cumplimiento desde ese momento.

Las normas éticas y de conducta establecidas en el Código Ético se desarrollarán a través de las políticas específicas y protocolos de actuación que se aprueben por CORPORACIÓN para su implementación en la organización.

El contenido del presente Código Ético se revisará periódicamente en el marco del sistema de gestión de cumplimiento normativo para garantizar su adecuación a los valores y principios transmitidos por la organización. Asimismo, será objeto de revisión, siempre que sea necesario, para la incorporación de las previsiones que establezca la legislación aplicable en la materia, cuando se detecten incumplimientos y el Órgano de Control de cumplimiento emita recomendaciones y propuestas a tal efecto o bien teniendo en cuenta las sugerencias y propuestas que puedan realizar las personas y organizaciones vinculadas a la actividad de CORPORACIÓN.

El presente Código Ético quedará vigente en tanto no se solicite su revisión, anulación o revocación por el órgano competente.
