

CÓDIGO DE CONDUCTA DE LA FUNDACIÓN INTEGRALIA DKV

Este Código de Conducta - en lo sucesivo “el CÓDIGO”, tiene la finalidad de proporcionar al todo el equipo de la Fundación DKV Integralia y sus entidades vinculadas (Fundación Integracall en Extremadura, Fundación Discapacall de la Comunitat Valenciana, e Integralia Digital Global S.L en Aragón) las directrices para una conducta adecuada respecto a los compañeros/as y superiores, así como en su trato con clientes y con todos sus grupos de interés en general. El objetivo es fomentar la integridad de todo el equipo y por lo tanto de la Fundación. Cualesquiera menciones realizadas a la Fundación Integralia DKV o a sus entidades vinculadas deben entenderse con los mismos efectos para todas ellas.

Introducción

Los compromisos de Fundación DKV Integralia –en lo sucesivo también denominada “INTEGRALIA” o la “FUNDACIÓN”- y sus entidades vinculadas antedichas, conforme a los compromisos de su FUNDADORA con los son:

- Respetarles profesional y personalmente
- Ofrecerles un entorno y unas condiciones laborales que faciliten el cumplimiento mejora de su trabajo y su desarrollo profesional
- Facilitar los medios y recursos adecuados, así como la formación para el mejor desempeño, la excelencia en su trabajo y el crecimiento profesional
- Establecer los sistemas adecuados de reconocimiento individual y grupal bajo los principios de equidad y justicia
- Reconocer la diversidad de personas como una fuente de riqueza para la FUNDACIÓN y, en consecuencia, establecer las políticas de gestión del talento y de la diversidad adecuadas para que cada uno pueda contribuir al éxito de INTEGRALIA
- Promover la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres
- Apoyar al equipo para que alcance el equilibrio entre la vida personal y la profesional.

Consideraciones previas

La FUNDACIÓN considera a sus equipos una parte esencial de INTEGRALIA y desea mantener con ellos una relación basada en la creación de valor, la confianza mutua, la responsabilidad, el compromiso y la integridad.

- Qué espera INTEGRALIA de los /las personas que forman sus equipos: el compromiso con la FUNDACIÓN , el compromiso con su misión social, con propio desarrollo profesional y las oportunidades de formación y mejora que ofrece la FUNDACIÓN; el cumplimiento de las normas y políticas de la FUNDACIÓN; la dedicación leal a la FUNDACION;
- un comportamiento respetuoso, justo e íntegro en el ámbito laboral y en las relaciones con todos los grupos de interés con los que opera la FUNDACIÓN y en especial con los clientes;
- la imparcialidad, equidad e integridad en el trato a otros , clientes, proveedores, colaboradores o cualquier otra persona.
- el trato confidencial de la información y su utilización restringida al ámbito de nuestro trabajo.

Instrumentos para el desarrollo de estos compromisos por INTEGRALIA son:

- Procurar estabilidad en el empleo;
- Canales de escucha: encuesta de clima, encuentros anuales con la Dirección, reuniones con el Comité de empresa , el acompañamiento de la USAP – Unidad de Apoyo Laboral

- Otros espacios de coordinación con los equipos y los canales de comunicación (intranet *Integralia para todos* en el sharepoint, APP Integralia, boletines electrónicos y comunicados, reuniones de seguimiento del plan de acción y de cumplimiento de objetivos de las Direcciones de centros con sus equipos de coordinadores y a la vez estos con sus equipos de operadores y otros canales de comunicación).

1. Objetivo y ámbito de aplicación

Este CÓDIGO contiene las reglas y principios de conducta más relevantes para todas las personas que forman parte del equipo de INTEGRALIA y sus entidades vinculadas, tanto si ejerce su actividad dentro o fuera de las oficinas

También deben respetar el CÓDIGO aquellas personas que formen parte del Patronato y de su Consejo Asesor¹

La finalidad del CÓDIGO es proporcionar información sobre la gestión ética y unas directrices claras a las personas que forman parte del equipo acerca de los requisitos legales básicos que deben respetar en el ejercicio de su actividad laboral en INTEGRALIA y sus entidades vinculadas.

2. Principios generales

2.1. Un principio fundamental que rige nuestras actividades es el **cumplimiento de la ley en todas aquellas jurisdicciones en las que operamos, incluidas las instrucciones y normativas internas**

2.2. El incumplimiento de las disposiciones legales y de control o la contravención de este CÓDIGO pueden perjudicar la reputación de INTEGRALIA o sus entidades vinculadas². Además, pueden provocar la imposición de sanciones públicas (multas o intervención en nuestras operaciones).

3.- Conducta social

Nuestro objetivo es **fomentar y mantener un ambiente de trabajo de confianza y compañerismo; el respeto de la dignidad personal, la privacidad y los derechos de cada individuo**. Todas las personas que forman la FUNDACIÓN deben considerar una obligación prevenir y **evitar la discriminación, también indirecta, o el trato desigual por motivos de raza, origen étnico, género, religión, ideología, discapacidad, edad u orientación sexual**. De la misma forma, no se tolerarán conductas como el acoso³ otras formas de discriminación, violencia o amenazas o cualquier otro comportamiento antisocial, a los cuales se pondrá fin de inmediato. . Aquellos conflictos de intereses personales inevitables deben ponerse en conocimiento de sus responsables directos quienes aplicarán el presente CÓDIGO para resolverlos. En caso de duda, se deberá comentar el tema con el Asesor Ético de la FUNDACIÓN.

4.- Conflictos de intereses.

4.1. **Concesión de beneficios y entrega de obsequios.** Las personas que trabajan en la Fundación Integralia no pueden ofrecer ni otorgar beneficios injustificados en el marco de sus actividades profesionales.

Los regalos que superen los 40 € y las invitaciones a eventos sociales o lúdicos más allá de una comida de negocios normal, deberán ponerse en conocimiento de los responsables directos y

¹ A los miembros del Patronato y del Consejo Asesor les aplica además el Código de Buen Gobierno aprobado en reunión de Patronato de 15 de diciembre 2020

² Fundación Discapacall, Fundación Integracall, Integralia Digital Global, SL

³ Existe un Protocolo de prevención del Acoso Laboral aprobado en 2020 a disposición.

requerirán su aprobación previa, teniendo en cuenta los principios mencionados. En ningún caso se podrán aprobar obsequios por encima de 100 €. Los almuerzos o cenas a cargo de la FUNDACIÓN deberán realizarse siempre con moderación y prudencia en atención a los fines fundacionales.

4.2 Aceptación de beneficios y de obsequios limitados. No se deberán aceptar obsequios, invitaciones u otros beneficios que superen los límites de lo apropiado. En este caso, también, el patrón de lo “apropiado” en el marco de la actividad productiva de la Fundación. La aceptación de regalos ocasionales hasta un valor de 40 € está permitida. Si un regalo, que supera de forma manifiesta este valor, debe ser aceptado en interés de la relación institucional éste debe ser notificado al Asesor Ético para elaborar una lista anual que identifique su procedencia, el cual valorará la conveniencia de su donación a otras organizaciones sociales. La aceptación de gratificaciones económicas directas está prohibida sin excepción. Otros beneficios que superen el mencionado valor establecido deberán ponerse en conocimiento igualmente del Asesor Ético. Los empleados/as pueden aceptar invitaciones a almuerzos, cenas o eventos relacionados con su trabajo. Las invitaciones a otros eventos (por ejemplo, aquellos de carácter particularmente lúdico) podrán aceptarse también si están en consonancia con la práctica habitual en la que opera la FUNDACIÓN..

4.3 Gratificaciones a cargos públicos. No deben ofrecerse a los funcionarios públicos, políticos y otros representantes de instituciones públicas obsequios, gratificaciones o invitaciones. Se exceptúan obsequios promocionales de bajo valor (merchandising) y refrigerios – eventos etc –

4.4. Sobornos y corrupción. Ningún empleado deberá ofrecer u otorgar sobornos.

4.5. Evitar conflictos entre intereses profesionales y personales. Todos las personas de los equipos de la INTEGRALIA deben garantizar que sus intereses personales no interfieran con los de FUNDACIÓN ni sus entidades participadas. En concreto, en el ámbito de este contexto, deben respetarse específicamente las siguientes normas:

- Sólo los empleados autorizados pueden formalizar contratos y realizar pedidos en nombre de la FUNDACIÓN y siempre de acuerdo con las normativas existentes.
- Los empleados deben informar a su responsable directo si asumen actividades profesionales secundarias que puedan afectar a los intereses de la Fundación. En caso de duda, cualquiera de las personas implicadas podrá consultar con el Asesor Ético..En todas las actuaciones deben prevalecer los intereses de INTEGRALIA frente a terceros y frente a cualquier interés particular.
- Las personas que forman la FUNDACIÓN necesitan la autorización previa de su superior y del Asesor Ético antes de representar a INTEGRALIA en transacciones en las que ellos mismos o miembros de su familia (esposas, parejas de hecho registradas, hijos u otros familiares viviendo en el mismo hogar que el empleado) tengan un interés económico significativo.
- Las participaciones financieras o no en otras empresas o Fundaciones que sean competencia de INTEGRALIA, requieren autorización de la Dirección General , y deben ser comunicadas al Asesor Ético .

4.6. Dedicación exclusiva. Los directivos de INTEGRALIA no pueden desempeñar otra labor por cuenta propia o ajena que sea remunerada y esté relacionada con su experiencia profesional, salvo autorización expresa del Patronato de la FUNDACIÓN.

5.- Movilidad geográfica y funcional.

En razón a su cargo, posición y competencias, los miembros del Comité de Dirección de la Fundación deben asumir una disponibilidad y flexibilidad para realizar desplazamientos por los periodos de tiempo que sean requeridos –

6.- Excelencia y ejemplaridad.

Esta se manifiesta en:

6.1 **Respeto a las personas.** Todas las personas que forman el equipo de INTEGRALIA promoverán con su comportamiento el respeto a las personas independientemente de su posición dentro o fuera de la Fundación formación, educación, profesión, edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, credo religioso o valores, lengua, origen o procedencia geográfica, etcétera. En consecuencia el trato personal, el lenguaje y las actitudes estarán de acuerdo con este respeto y con los valores de INTEGRALIA.

6.2. **Observancia de los valores de la FUNDACIÓN.** El equipo de Dirección debe hacer especial observancia de los valores INTEGRALIA (Adaptabilidad, Compromiso, Audacia y Autenticidad)

- Respetar y tener en cuenta los valores de la organización en las decisiones que toma o en la organización del trabajo diario.
- Actuar individualmente de forma coherente respecto a las decisiones tomadas por la Dirección como órgano.
- Comunicar mensajes coherentes con la Dirección y el Patronato.
- Transmitir la información respecto a las decisiones adoptadas por la Dirección o el Patronato.
- Fomentar la dirección participativa y la delegación de funciones.
- Facilitar el trabajo de las personas que forman la Fundación
- Compartir con el equipo el éxito de la FUNDACIÓN
- Potenciar el desarrollo profesional de todas las personas que forman la FUNDACIÓN
- Estimular, promover, encauzar y reconocer la creatividad de los equipos de la FUNDACIÓN

6.3. **Formación.** El equipo directivo de INTEGRALIA debe atender a su propia formación y a la de sus colaboradores.

6.4. **Confianza y trabajo en equipo.** El Patronato, el Comité de Dirección de la FUNDACIÓN, las direcciones de centros y el equipo de mandos intermedios promoverán con su comportamiento la confianza y el trabajo en equipo que debe caracterizar a INTEGRALIA tanto internamente como en sus relaciones externas.

6.5. **Transparencia y empatía.** Los Directivos de INTEGRALIA deben compartir interna y externamente el conocimiento y la información, salvo lo específicamente establecido en el apartado 7, con el fin de promover una actuación transparente de INTEGRALIA. En este ámbito, tendrá especial importancia el diálogo como escucha y comprensión de las expectativas, necesidades y valores de los públicos con los que INTEGRALIA se relaciona.

6.6. **Encubrimiento.** En ningún caso el Directivo o Responsable Directo podrá ser condescendiente con situaciones irregulares a las que haya podido tener acceso, siendo encubridor de las mismas en ese caso. El Directivo o Responsable Directo está obligado a dar cuenta al Asesor Ético y al canal de comunicación definido, de cualquier anomalía de funcionamiento o conductas del personal vulneradoras de los valores de la FUNDACION, salvaguardándose en todo momento su identidad en la comunicación de la infracción.

7.- Confidencialidad y protección de datos

7.1. Las personas que forman la FUNDACIÓN están obligadas a mantener la confidencialidad en relación con todos los asuntos internos de INTEGRALIA de naturaleza confidencial, así como con la información confidencial propiedad de o correspondiente a clientes/socios de negocios. La información se considera confidencial si está marcada como tal o si resulta claramente evidente que contiene secretos de la actividad productiva, financiera o de desarrollo de negocio o de los proyectos sociales de apoyo al equipo que sean confidenciales. En caso de duda, se debe consultar al

responsable directo. Normalmente, la información confidencial incluye secretos operacionales, financieros así como datos, informes y cifras de contabilidad todavía no publicadas.

- 7.2. La información confidencial debe protegerse de su divulgación a terceros.
- 7.3. Las personas que forman la FUNDACIÓN están obligadas a respetar las normativas de protección de datos y a contribuir de forma activa a garantizar que los datos confidenciales y, en especial, los datos personales (por ejemplo, datos relacionados con el estado de salud o tipo de discapacidad del equipo) no son accesibles a terceros. Los datos personales sólo deben recopilarse, procesarse y utilizarse en la medida en que lo permitan la legislación europea y española en materia de protección de datos y los contratos/convenios. En caso de duda, el empleado debe consultar el caso con el responsable⁴ de protección de datos de la Fundación. Todas las personas que forman la FUNDACIÓN están obligadas a respetar las normativas de protección de datos y a mantener la confidencialidad acerca de los secretos empresariales y operacionales.
- 7.4. Propiedad intelectual: Respetar la propiedad intelectual de INTEGRALIA de todos los programas, materiales informáticos, manuales, vídeos, cursos, estudios, informes, etc. creados, perfeccionados o cuyo desarrollo específico ha sido encargado a terceros mediante pago por parte de la FUNDACIÓN para uso interno.
- 7.5. Conocimientos y modos de funcionar: No utilizar fuera de INTEGRALIA el conocimiento interno y los modos de hacer propios generados dentro de la FUNDACIÓN, entendidos como metodologías propias o diferenciales.

8.- Normativa contra el abuso de información privilegiada.

Las personas que forman INTEGRALIA y las entidades en alianza y en dependencia no deben incurrir en el uso inadecuado de información privilegiada, no deben utilizarla ni en beneficio propio ni en el de terceros. El Asesor Ético y la Dirección de la FUNDACIÓN deben ser informados tan pronto como se sospeche del uso de una información que pueda ser calificada como información privilegiada de INTEGRALIA. El Asesor Ético debe ser consultado en todos los casos de duda.

9.- Evitar el fraude y blanqueo de capitales.

- 9.1. Todas las personas que forman la FUNDACIÓN están obligadas a realizar los máximos esfuerzos para garantizar que INTEGRALIA no es utilizada de forma inadecuada como instrumento para actividades fraudulentas. En caso de que algún empleado/a tenga conocimiento o sospecha de alguna actividad fraudulenta debe comunicarlo al Asesor Ético.
- 9.2. Las personas que forman parte del equipo de la FUNDACIÓN deben asegurarse de que INTEGRALIA o sus entidades vinculadas no son utilizadas para blanquear capitales u otros fines ilícitos. Siempre que haya motivos para sospechar que una operación pueda ser ilegal, los/las empleados/as deben obtener suficiente información sobre el entorno empresarial del cliente, el propio cliente y el propósito de la operación que se pretende realizar. Las operaciones que parezcan ilegales deben ser rechazadas, aunque no se pueda probar ninguna irregularidad. Además, siempre se deben respetar las directrices internas, especialmente las de blanqueo de capitales.
- 9.3. Se debe cumplir íntegramente con las sanciones económicas y comerciales impuestas por las Naciones Unidas y la Unión Europea o por las instituciones nacionales competentes en sus respectivas jurisdicciones, incluidas las medidas para prevenir la financiación del terrorismo (sanciones, regulaciones y embargos). Para garantizar su cumplimiento efectivo, los deben familiarizarse con los reglamentos sobre las sanciones aplicables, para así hacer uso de todos los recursos técnicos disponibles y tener en cuenta las directrices e instrucciones internas en cuanto a riesgos de sanciones. En este sentido, también se deben tener en cuenta los riesgos de procedimiento penal y de reputación que se pueden

⁴ La Fundación DKV Integralia tiene un Delegado de Protección de Datos porque tiene más de 250. Es un experto en auditoría de calidad. Se puede contactar con esta persona a través del correo electrónico protecciondedatos@dkvintegralia.org

derivar de hacer negocios con países sometidos a embargos por organismos internacionales. En todos los casos de sospecha o duda sobre la aplicación y el alcance de las normas mencionadas anteriormente, se deberán consultar con el Asesor Ético de la FUNDACIÓN.

10.- Normativa de libre competencia y antimonopolio.

INTEGRALIA se comprometen a alcanzar sus objetivos y fines fundacionales por medios éticos y legalmente irreprochables, y a aplicar sistemas de competencia justos y legales. Las normativas de competencia y la legislación antimonopolio son de cumplimiento obligado para todos y cada uno de las personas que forman la FUNDACIÓN. Los acuerdos con competidores sobre precios y condiciones constituyen siempre una violación de las leyes antimonopolio. Tampoco está permitida la oferta de cotizaciones ficticias que podrían impactar en el precio de los productos o servicios.

Ante cualquier duda sobre la admisibilidad de una conducta en el contexto de la competencia, se deberá consultar con la Dirección.

11. Relación con los socios de la actividad productiva de los centros especiales de empleo de la Fundación y los Clientes.

Deben caracterizarse por la sinceridad y la transparencia.

12. Integridad de la información y la comunicación.

Todos los registros e informes, independientemente de que sean sólo para uso interno o también para comunicación externa, deben ser correctos, completos y fiables. Sólo la Dirección y los/las empleados/as autorizados expresamente por la Dirección o el Patronato pueden realizar comunicaciones oficiales a los medios de comunicación o comunicarse con ellos.

Si las personas que forman la FUNDACIÓN hacen apariciones públicas o participan en debates, de tal forma que pareciese que lo hacen en representación de INTEGRALIA, sin haber sido autorizados para ello, deben dejar claro que están actuando a título particular.

12.1. La comunicación de temas relacionados con INTEGRALIA a los medios de comunicación deberá ser coordinada por la Dirección de Comunicación de la Fundación.

13. Protección de los activos de INTEGRALIA tanto materiales como inmateriales (propiedad intelectual)

Todos los empleados/as son responsables de la protección de estos activos de la Fundación, que deben utilizarse sólo para propósitos adecuados y en ningún caso para fines ilegales.

14. Donaciones y patrocinios.

INTEGRALIA solo realizará donaciones a organizaciones sin ánimo de lucro con preferencia del ámbito de la discapacidad y de otros colectivos vulnerables y cuya actividad sea coherente con la misión social y el plan de actuación de la FUNDACIÓN en el fomento de los derechos de las personas con discapacidad.

15. Protección del medioambiente.

INTEGRALIA asume su responsabilidad respecto a la protección del medio ambiente y la sostenibilidad. Las personas que forman la FUNDACIÓN deben respetar las leyes y directrices medioambientales existentes. De ello se deriva la obligación del equipo de Integralia de tener

en cuenta las implicaciones medioambientales de sus acciones y decisiones y evitar o reducir su impacto negativo en la medida de lo posible.

16. Implementación y denuncia de infracciones.

Los empleados y las empleadas deben estar familiarizados con las reglas de conducta establecidas en el Código. El Asesor Ético está disponible para cualquier consulta y para responder a preguntas relacionadas con el Código.

Las personas del equipo de la FUNDACIÓN que tengan conocimiento de una infracción significativa de la legislación o de las normas de este Código, en especial en relación con casos de fraude, corrupción, malas prácticas contables u otras contravenciones equivalentes que puedan ser sancionadas según el Derecho civil o penal, deberán informar a INTEGRALIA a través de cualquiera de los canales de comunicación establecidos. Esto no exime a los empleados/as de informar acerca de dichas infracciones a las autoridades y organismos públicos competentes. Los informes sobre infracciones se tratarán de forma confidencial y con la discreción necesaria. Si existe una sospecha razonable de que se ha cometido una infracción, el Asesor Ético pueden solicitar la información necesaria para esclarecer los hechos acaecidos. Siempre se mantendrá el criterio de confidencialidad y de evitar cualquier tipo de represalias.

Las personas del equipo de la Fundación Integralia que informen acerca de posibles infracciones no se verán perjudicados en modo alguno, salvo que desde un principio fueran conocedores de que dicha información era falsa y esto pudiera ser evidente para ellos.