



# CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE LA CEP

## PREÁMBULO

Desde su creación en 1977, la CEP ha adquirido por derecho propio el carácter de institución vertebradora del tejido empresarial de la provincia de Pontevedra, contribuyendo, de una manera decisiva, al desarrollo de la economía de mercado.

La CEP ha conseguido aglutinar bajo sus siglas a todos los sectores de la actividad productiva, a todos los tamaños empresariales y a todas las comarcas. Defendiendo el asociacionismo libre y voluntario, según lo dispuesto en el art. 7 de la Constitución española en la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

Los principios fundamentales que promueve la CEP en sus Estatutos son: independencia, voluntariedad, unidad empresarial, representatividad, transparencia, respeto a la legalidad vigente, libre empresa, economía de mercado y unidad de mercado.

Igualmente, la CEP considera indispensable, conforme a sus estatutos y a la ética que debe presidir todas sus actuaciones, defender la unidad de mercado, tanto nacional, como europea; la transparencia en la toma de decisiones; el diálogo y la negociación en la búsqueda de soluciones a los problemas planteados, especialmente y aunque no de manera exclusiva, en el ámbito social; el control de la organización por sus miembros, a través de una sólida democracia y transparencia interna, y la voluntariedad en cuanto a la pertenencia.

Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a la CEP legitimidad, representatividad e independencia.

Con el fin de facilitar el cumplimiento y la defensa de los principios y objetivos referenciados, se aprueba el siguiente Código Ético y de Buen Gobierno.

## OBJETIVO

El presente Código Ético y de Buen Gobierno establece los valores y pautas que deben guiar el comportamiento de quienes forman parte de la CEP, así como ayudar a consolidar una conducta empresarial y personal aceptada y respetada por todos los cargos directivos, afiliados y empleados, en su relación con la CEP.

Se pretende orientar las relaciones de los empleados entre sí, de los empleados con los cargos directivos; de los directivos entre ellos y con los empleados; los empleados con proveedores y colaboradores externos; con las instituciones públicas y privadas; con la sociedad en general y, finalmente, las relaciones entre miembros de los Órganos de Gobierno y afiliados de la CEP.

Este Código se configura como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad de la CEP, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores



fundamentales como la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a unos elevados niveles de vigilancia y de comportamiento ético.

Este Código es un elemento clave de la política de control interno de la CEP, con el fin de garantizar que todas sus actividades se desarrollan con la máxima integridad, así como con la supervisión necesaria para el cumplimiento de dicho objetivo.

El funcionamiento de la CEP será democrático y se garantizará la libertad de expresión como derecho fundamental, así como los derechos al honor, la intimidad personal y la propia imagen de las personas.

## **INDEPENDENCIA DE LA CEP**

En la defensa de los intereses que le están encomendados, la CEP actuará con plena independencia de cualquier poder público, partido político o agente económico y social. De acuerdo con lo anterior, mantendrá una leal y efectiva colaboración con cuantas Instituciones, Organismos y Administraciones Públicas sean necesarios para la consecución de sus objetivos.

## **ÁMBITO DE APLICACIÓN**

### **I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS**

Se entiende por directivos a aquellas personas que tienen a su cargo la dirección de la entidad. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el Presidente, los Vicepresidentes, los miembros del Comité Directivo, los miembros de la Comisión Permanente y el Secretario General.

Los cargos directivos están obligados a cumplir las pautas establecidas en este Código, así como a velar por su cumplimiento efectivo.

Se entiende por empleados a aquellas personas que, sin ser proveedores presten servicios a la CEP, cualesquiera que sea el régimen jurídico, bajo el que lo hacen. Siempre deben cumplir las pautas de comportamiento profesional establecidas en el presente Código y en la legislación laboral vigente.

### **II. AFILIADOS**

Se entienden por afiliados de la CEP, a todas aquellas personas o entidades que sean miembros de pleno derecho, miembros asociados o representantes de unos y otros. Se entienden incluidas en esta definición todas aquellas asociaciones, sociedades mercantiles o civiles y fundaciones en las que la CEP tenga, directa o indirectamente, su control.

Todos los afiliados, se comprometen a mantener entre ellos y con la CEP unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los afiliados.



### **III. CUMPLIMIENTO**

La Comisión de Régimen Interno será el Órgano competente, y tendrá la competencia de velar por el cumplimiento de este Código. Ante dicho órgano de la CEP, cualquier directivo, afiliado o empleado, podrá interponer una reclamación por la vulneración de este Código.

En caso de incumplimiento, se tendrá que explicar en el seno de la Comisión de Régimen Interno, la razón de ser del mismo, sin perjuicio de las medidas de otro orden que procedan. El Órgano competente, previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida al mismo, dando traslado al interesado de la decisión que se adopte.

Serán funciones encomendadas a la Comisión de Régimen Interno como Órgano de Desarrollo y Seguimiento del Código las siguientes:

- Elaborar, en su caso, para su aprobación por el Comité Directivo o por el órgano de la CEP que tenga las competencias, la normativa de desarrollo del Código y, en especial, las políticas, manuales y reglamentos internos que procedan, para concretar e implantar prácticamente los valores y pautas de actuación contenidos en el Código y sus actualizaciones.
- La interpretación de las normas de actuación que se recogen en el Código y su normativa de desarrollo.
- Resolver las dudas que se puedan plantear en relación con su cumplimiento.
- Actualizar el contenido del Código, elevando al Comité Directivo de la CEP las propuestas de modificación estatutarias que procedan, para su ulterior aprobación por la Asamblea General.
- Evaluar el seguimiento e implantación del Código y su normativa de desarrollo, informando de ello al Comité Directivo de la CEP, así como, anualmente, a su Asamblea General.

La Comisión de Régimen Interno se reunirá cuantas veces sea necesario para atender adecuadamente las funciones y cometidos que le han sido encomendados.

### **IV. COMPROMISO REPUTACIONAL**

Todos los afectados por este Código, deben evitar cualquier conducta ilegal que pueda perjudicar la reputación de la CEP y afectar de manera negativa a sus intereses. Ninguno de ellos colaborará conscientemente con terceros en la vulneración de cualquier ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al ordenamiento jurídico vigente.

Asimismo, se comprometen en sus actuaciones, a mantener como objetivo prioritario el interés común del empresariado y a actuar con la diligencia debida.



## **V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON LA CEP**

### **A) RESPETO POR LAS PERSONAS**

La CEP rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas.

Todos deben tratarse con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos tienen la obligación recíproca de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus colaboradores. De la misma forma, las relaciones entre la CEP y las entidades que le presten sus servicios, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Las relaciones entre empleados, cargos directivos y afiliados deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

La CEP considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal y familiar de sus empleados.

### **B) CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN**

La CEP considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Todos deben transmitir toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, de forma veraz, completa y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe.

Asimismo, están sujetos al deber de sigilo sobre aquella información no pública y documentación que, relativa a la Organización, posean o conozcan y a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional, debiendo abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros, salvo en los casos de delito, o de grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este Código.



### **C) IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA**

La CEP considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus afiliados, empleados, proveedores, autoridades, cargos directivos y Órganos de Gobierno y de la sociedad en general.

Todos los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir, en nombre de la CEP, ante los medios de comunicación, participar en cursos, jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otro estamento que pueda tener una difusión pública, siempre que aparezcan como empleados, cargos directivos o afiliados a la CEP.

En estos casos, deben expresar la opinión de la CEP y abstenerse de manifestar opiniones individuales.

Toda persona afectada por este Código, asume el compromiso de comunicar al Presidente de la Comisión de Régimen Interno, la apertura al mismo de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de la CEP su cargo hasta que se resuelva el asunto.

A estos efectos se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal, cuando se formule contra el interesado escrito de acusación por el Ministerio Fiscal; o cuando se adopte contra el mismo una medida cautelar de especial importancia e intensidad; o cuando contra el afectado se dicte auto de procesamiento.

El Comité Directivo de la CEP podrá, por mayoría simple de los miembros presentes y representados con audiencia del interesado, y previo informe de la Comisión de Régimen Interno, suspender de su cargo a esa persona o proponer, si no tuviese competencia estatutaria para ello, a la Asamblea General, el relevo provisional del cargo.

Idénticas medidas podrán adoptarse por el Comité Directivo, y en su caso por la Asamblea General, previo informe de la Comisión de Régimen Interno, respecto a cualquier persona afectada por este Código, cuya conducta personal, desmerezca gravemente de la honestidad e integridad que todos están obligados a respetar, o vulnere gravemente las directrices de este Código.

### **D) CORRUPCIÓN Y SOBORNOS**

La CEP se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la Organización, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas.

Todos los directivos, afiliados y empleados deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, podrán recurrir ni tolerar sobornos de o hacia terceros.

No se podrá realizar, ni ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/de cualquier persona o



entidad para obtener o mantener negocios u otras ventajas que no sean autorizados por la propia CEP.

#### **E) RELACIONES CON TERCEROS PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS**

La CEP considera a sus contratistas, proveedores y empresas colaboradoras indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

La CEP desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación que garantizarán que la selección de todos los que participen en procesos de contratación de obras, servicios o suministros, se realice de acuerdo con los principios de publicidad, concurrencia, transparencia, igualdad, no discriminación, imparcialidad y objetividad, aplicando criterios de calidad y coste.

Se excluirán de los procesos de contratación a aquellas personas de los que se puedan acreditar conductas o comportamientos reprobables administrativa o penalmente.

#### **F) LA SOCIEDAD**

Acorde con sus valores de transparencia e integridad, las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores, las administraciones y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Todos han de asumir el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones, o con la sociedad, supeditando sus criterios personales a las directrices, criterios y acuerdos de la CEP.

#### **G) MEDIOAMBIENTE**

La CEP asume la necesidad de protección y respeto al medio ambiente actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad, relacionados con las buenas prácticas medioambientales.

#### **H) POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA**

##### **1. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:**

La CEP promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.



No acepta ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional, entre otros, por motivos de raza, edad, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias y el desempeño de sus funciones, así como en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo. Para la contratación de personal y su despido deberán seguirse los procedimientos estatutarios e internos establecidos.

Todos los empleados tienen el derecho y el deber de participar de manera activa en los planes de formación que la CEP ponga a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas. Todo ello con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus miembros y a la sociedad en general.

Las personas que ejerzan cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

La CEP debe elegir a sus colaboradores y trabajadores, en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés de la Organización.

## **2. AMBIENTE LABORAL:**

La CEP propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran la CEP los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la CEP.

La CEP fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, la CEP pone a disposición de sus empleados canales de información que favorezcan y nutran el sentimiento de pertenencia.

## **3. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE Y SEGURO**

La CEP impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adopta las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados.

Todos los empleados de la CEP deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia, de otros empleados, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.



#### **4. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS**

La CEP pone a disposición de sus empleados, directivos, afiliados y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus cometidos y funciones de su puesto de trabajo.

Todos ellos deben utilizar los recursos de la CEP de forma responsable, y apropiada en el entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la CEP.

#### **I) RÉGIMEN ECONÓMICO**

Aquellos directivos y empleados con funciones en la dirección y gestión de la CEP, tienen la obligación de mantener los registros contables con exactitud y honestidad, reflejando su imagen fiel. También deberán facilitar a los auditores toda la documentación e información que requieran para el desarrollo de sus cometidos.

Deberán cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan.

Los afiliados a la CEP deben mantener al día sus obligaciones de pago, para con la Confederación.

#### **J) RELACION ENTRE LOS AFILIADOS A LA CEP Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS**

Todo afiliado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Confederación.
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades.
- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de los asociados, adoptando decisiones o comportamientos que puedan inducir a confusión sobre el verdadero interés representado por la organización competente en cada caso, y
- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno. Asimismo, asume el compromiso de exigir de sus representantes en el seno de la Confederación que:
  - Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones.
  - Sigam las directrices confederales, contribuyendo al debate en su propia sede.
  - Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo.





- Traten a los asociados y a sus representantes con igual dignidad, prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa.
- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal, o profesional, que pueda dañar la imagen de los empresarios o de las asociaciones.
- Dimitan de su cargo de representación cuando no les sea posible dar cumplimiento a los Estatutos de la CEP, a sus normas de régimen interno o a este Código.

#### **K) CONFLICTOS DE INTERESES ENTRE LOS AFILIADOS A LA CEP**

De existir intereses contrapuestos entre los afiliados a la CEP, la Comisión de Régimen Interno decidirá quién debe mediar entre los mismos, para intentar encontrar un consenso. De no existir este consenso y sí un acuerdo mayoritario, la CEP respetará éste.

#### **L) PROHIBICIONES DE CONTRATACIÓN**

El Presidente, Vicepresidentes y Secretario General de la CEP, sus cónyuges (o relación sentimental análoga) y sus familiares hasta segundo grado de afinidad o consanguinidad no podrán contratar con la CEP (y por tanto no podrán ejecutar obras para la confederación ni realizar suministros de ningún tipo ni prestar otros servicios), tampoco podrán hacerlo aquellas entidades, empresas o sociedades mercantiles o civiles que estén coparticipadas por cualquiera de los anteriores en más de un 10%.

Asimismo para la contratación laboral de familiares hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad del Presidente, Vicepresidentes, Secretario General y demás miembros del Comité Directivo ha de ser éste último órgano quién expresamente lo autorice en base a la calificación, competencias y experiencia de la persona en cuestión.

#### **M) CONTROL DE CONTRATACIÓN**

El Secretario General de la CEP deberá dar cuenta trimestralmente a la Comisión de Régimen Interior del volumen de contratación que se realice, indicando los servicios, obras o suministros contratados; los importes correspondientes; e identificando los proveedores con quienes se ha contratado.

#### **N) INCOMPATIBILIDADES**

Será incompatible con el cargo de Presidente, Vicepresidentes, Secretario General, Tesorero, Contador y vocal del Comité Directivo el ejercicio de cualquier cargo político de carácter electo.



#### **O) ENTRADA EN VIGOR**

El presente Código entrará en vigor el día de su aprobación, en el Comité Directivo del 24 de Noviembre de 2014. Pasa a formar parte del Reglamento de Régimen Interior y deroga cuantas disposiciones se opongan al mismo.

#### **P) DELEGACIÓN REGLAMENTARIA**

La Comisión de Régimen Interno tendrá facultades para elaborar la propuesta de modificación del Reglamento de Régimen Interno o de los Estatutos que considere necesaria para la aplicación de este Código que habrá de someter, en su caso, a la aprobación del Comité Directivo o Asamblea General.

24 DE NOVIEMBRE DE 2014