CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Apanas

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE (SGC)

Código Ético y de Conducta

ELABORADA POR		
Grupo Adaptalia	Consultor y asesor externo	27/10/2023
REVISADA POR		
Ana Sagrario Balmaseda Balmaseda	Gerente	09/12/2025
APROBADA POR		
Mª del Mar Azaña Jiménez	Presidenta de la Junta Directiva	09/12/2025
VERSIÓN		V. 02
CÓDIGO		CÓD.ÉT.

ÍNDICE

MENSAJE DE NUESTRA PRESIDENTA 5
1. INTRODUCCIÓN 6
2. FINALIDAD Y OBJETIVOS 7
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 7
4. VALORES FUNDAMENTALES 8
4.1. Integridad 8
4.2. Compromiso de calidad y profesionalidad 8
4.3. Confidencialidad 8
4.4. Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos 8
5. PRINCIPIOS RECTORES 9
5.1. Cumplimiento de la ley 9
5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades 9
5.3. Tolerancia cero frente al acoso 9
6. NORMAS DE CONDUCTA 10
6.1. Prevención de la corrupción y el soborno 10
6.2. Gestión de conflictos de interés 11
6.3. Selección y contratación de profesionales 11
6.4. Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria 12
6.5. Transacciones comerciales y facturación 12
6.6. Relación con proveedores y contratistas 12
6.7. Relación con socios de negocio 12
6.8. Relación con usuarios 13
6.9. Relación con organismos y Administraciones Públicas 13
6.10. Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos 13
6.11. Relación con medios de comunicación e información pública 14
6.12. Gestión de flujos de efectivo 14
6.13. Uso de herramientas informáticas 14
6.14. Propiedad intelectual e industrial 14
6.15. Uso de información de terceros 15
6.16. Defensa de la competencia y publicidad 15
6.17. Protección de datos personales 15
6.18. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo 15

6.19. .....**Protección del medio ambiente** 16

7. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN 16

8. COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS 16

9. CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO..... 17

10. COMUNICACIÓN A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN.... 17

11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN 17

12. APROBACIÓN 17

13. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA 17

14. CONTROL DE VERSIONES 18

ANEXO I. COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO..... 19

MENSAJE DE NUESTRA PRESIDENTA

Como Presidenta de la Junta Directiva de la Asociación Provincial de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo (en adelante, APANAS), me complace informaros de un tema de suma importancia para el futuro y la integridad de la organización: la implantación del presente "Código ético y de Conducta".

En nuestra trayectoria como APANAS, hemos alcanzado logros notables y hemos construido una comunidad sólida y comprometida con sus objetivos. No obstante, en un mundo que cambia rápidamente, es esencial que mantengamos y fortalezcamos nuestros valores éticos y principios fundamentales que nos han guiado hasta aquí.

De esta forma, la creación de un Código Ético y de Conducta se presenta como un paso fundamental para asegurar que sigamos siendo una organización ejemplar en todos los aspectos. Por ello, os presentamos el Código Ético y de Conducta como una herramienta que refuerza nuestra identidad, fomenta la responsabilidad, protege nuestra reputación y genera un buen ambiente de trabajo y cooperación.

Por todas estas razones, hemos decidido adoptar este Código Ético y de Conducta, el cual incluye los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben sustentar cada acción, cada conducta, cada toma de decisión.

En base a lo anterior, queremos manifestar nuestro firme compromiso con un comportamiento ético y con el respeto a las leyes. Sin embargo, para lograr los objetivos fijados en nuestro Código Ético y de Conducta, necesitamos la colaboración y la ayuda de todos vosotros.

Dicho esto, os invitamos a realizar una lectura detallada del Código Ético y de Conducta, cuyo contenido se resume en el lema "actuar correctamente", lo que implica un esfuerzo constante por parte de todos y cada uno de nosotros para lograr un alto grado de integridad, excelencia profesional y ética institucional. Sólo de esta manera se pueden construir proyectos exitosos, sostenibles y duraderos.

Mª del Mar Azaña Jiménez

1. INTRODUCCIÓN

APANAS fue creada por un grupo de padres en 1965 y ofrece sus servicios a personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y a sus familias teniendo por objeto contribuir a desarrollar su proyecto de calidad de vida y promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho.

NUESTRA MISIÓN

"Contribuir, desde nuestro compromiso ético, con apoyos y oportunidades, a que cada persona con discapacidad intelectual o del desarrollo y su familia puedan desarrollar su proyecto de calidad de vida y promover su inclusión como ciudadana de pleno derecho, en una sociedad justa y solidaria".

NUESTRA VISIÓN DE FUTURO

"Queremos seguir siendo una organización sin ánimo de lucro, reconocida en nuestra Comunidad Autónoma por su buen hacer, su profesionalidad y su capacidad para satisfacer las necesidades de las personas con discapacidad intelectual y del desarrollo y sus familias"

NUESTRO CÓDIGO ÉTICO COMO NORMA PRINCIPAL

Este Código Ético y de Conducta, en adelante, "Código ético", establece los valores fundamentales, principios rectores y normas de conducta que deben guiar la actuación y el comportamiento de los profesionales de la Asociación Provincial de Familias de Personas con Discapacidad Intelectual y del Desarrollo, en adelante, "la Organización" (desde directivos, altos cargos, órganos de gobierno y complementarios, hasta el personal laboral), así como proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y todos aquellos que trabajen en nombre de la organización, tales como consultores, agentes, intermediarios y subcontratados.

Es importante destacar que la Organización, como entidad miembro de Plena Inclusión, sigue los principios y valores éticos establecidos en su Código ético: https://www.plenainclusion.org/wp-content/uploads/2021/03/codigo_etico_lf_0.pdf

Las exigencias del tráfico económico actual no se centran únicamente en el cumplimiento de las leyes vigentes sino también la consecución de los altos estándares éticos para el desarrollo adecuado de las relaciones y de los vínculos comerciales.

De esta forma, todos los profesionales debemos ser parte activa en nuestro compromiso de respetar y preservar, cada día y con cada actuación, la identidad de la Organización.

Por ello, mediante el presente Código Ético, la Organización refuerza su compromiso con el cumplimiento de la legalidad vigente y con un comportamiento ético que suponga la puesta en valor de nuestra forma de trabajo, nuestra manera de actuar, nuestra toma decisiones y nuestro modo de relacionarnos con los agentes económicos de la organización.

2. FINALIDAD Y OBJETIVOS

El presente Código Ético tiene como finalidades y objetivos fundamentales los siguientes:

- Establecer los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta que deben regir la actuación y el comportamiento de los profesionales de la Organización, es decir, los estándares éticos que actuarán como patrones que deben guiar nuestro modo de proceder y nuestra cultura institucional.
- Prevenir cualquier violación, infracción o incumplimiento de la legalidad vigente, del presente Código Ético o de las políticas, procedimientos o instrucciones internas de la Organización, lo cual podría generar graves perjuicios, no solo desde un punto de vista legal o económico, sino también de afectación de nuestra imagen y reputación.
- Fomentar entre nuestras partes interesadas unas pautas de comportamiento que sean coherentes y que estén alineadas con los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta de la Organización, promoviendo el desarrollo y la puesta en marcha de programas de ética y de cumplimiento y garantizando su adhesión a nuestro Código Ético.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código Ético resultará de obligado cumplimiento y de aplicación directa:

- Las personas que conforman los Órganos de gobierno y representación.
- Los integrantes de los órganos complementarios.
- Los miembros del equipo directivo.
- Los miembros del equipo técnico.
- El equipo humano, considerado en su globalidad, lo que incluye al personal contratado y a cualquier persona que actúe en nombre de la organización con independencia de: su ubicación geográfica, las funciones y tareas realizadas y su posición jerárquica o rol ostentado dentro de la organización.
- Proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y todos aquellos que trabajen en nombre de la organización, tales como consultores, agentes, intermediarios y subcontratados.

Estos grupos están sometidos al cumplimiento del presente Código, el cual deben conocer y aplicar en el desempeño de sus funciones dentro de la Organización, de forma que, cualquier incumplimiento de éste, generará las responsabilidades que igualmente se establezcan.

De este modo, los profesionales de la Organización deberán manifestar su compromiso con el cumplimiento de los valores fundamentales, los principios rectores y las normas de conducta de nuestro Código Ético.

Por ello, es preceptivo que todos los profesionales firmen el Documento de Adhesión y, en todo caso, cada vez que tenga lugar una modificación o actualización de los contenidos del Código Ético.

4. VALORES FUNDAMENTALES

4.1. Integridad

Los profesionales de la Organización deben desarrollar sus actividades actuando con honestidad y honradez en sus relaciones con sus agentes externos y, especialmente, con los usuarios, compañeros de trabajo y resto de profesionales.

En ningún caso se tolerarán conductas que, tratando de alcanzar intereses o beneficios para la Organización, supongan actuaciones deshonestas o impliquen un conflicto con el código de valores de la Organización.

4.2. Compromiso de calidad y profesionalidad

La prestación de servicios de calidad no implica solo un rigor técnico en la actividad de los profesionales, sino un compromiso constante de responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia.

Esta exigencia de calidad requiere que todos los miembros de la Organización reciban formación suficiente en el ámbito de sus respectivas atribuciones, al objeto de que el cliente obtenga en todo momento una respuesta valida y eficaz, conforme a sus necesidades.

Asimismo, todos los profesionales deberán cumplir diligentemente con las tareas asignadas o encomendadas, tratando de aportar el máximo valor y actuando siempre con espíritu colaborativo.

4.3. Confidencialidad

Toda la documentación e información de la que tengan conocimiento los profesionales de la Organización, ya sea verbal o escrita, ya sea de usuarios, otros terceros o relativa al *know-how* interno, se tratará con absoluta confidencialidad y exclusivamente para los propósitos de la actividad de la Organización, alcanzando este deber a todos los asuntos de los que conozcan los profesionales en todos sus ámbitos de actuación.

4.4. Respeto por la integridad de las personas y los derechos humanos

El comportamiento de los profesionales de la Organización, tanto con sus compañeros como con los agentes externos, deberá estar basado en principios de dignidad y respeto, conscientes de que representan la imagen pública de la Organización.

Asimismo, la Organización llevará a cabo su actuación y desarrollará sus actividades con absoluto respeto a la Declaración Universal de Derechos Humanos.

5. PRINCIPIOS RECTORES

5.1. Cumplimiento de la ley

La Organización asume el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación vigente en todas las geografías y en todos los ámbitos en los que desempeña su actividad.

En consecuencia, los profesionales deben rechazar cualquier práctica ilegal, adoptando el máximo esfuerzo y compromiso con el cumplimiento de las leyes, normas y regulaciones, con especial relevancia de aquellas relativas al fraude, el soborno y la corrupción.

5.2. No discriminación e igualdad de oportunidades

La Organización fomenta la creación de un entorno de trabajo donde todos los profesionales sean tratados con imparcialidad, respeto y dignidad, garantizando la libertad sexual y prestando especial atención al impulso de un trato justo y de la igualdad de oportunidades.

Por tanto, la Organización no tolerará ninguna discriminación por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

5.3. Tolerancia cero frente al acoso

La Organización muestra su absoluto rechazo ante cualquier comportamiento o actitud que pudiese atentar contra la dignidad de las personas o que, directa o indirectamente, pudiera constituir un comportamiento o actitud de acoso, en cualquiera de sus múltiples formas.

Asimismo y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de un Protocolo de Prevención del Acoso.

6. NORMAS DE CONDUCTA

6.1. Prevención de la corrupción y el soborno

Nuestra misión es mantener un nivel de transparencia total e integridad en las relaciones con nuestras partes interesadas.

Determinadas actuaciones llevadas a cabo de manera incorrecta podrían dar lugar a prácticas de corrupción o soborno, en base al riesgo de que, mediante éstas, se pretenda influir en la otra parte, modificando su voluntad con la intención de obtener de ella una contraprestación o beneficio no justificados.

Por ello, la Organización asume el compromiso de tolerancia cero con el soborno y la corrupción.

Así pues, la Organización tiene como uno de sus objetivos ineludibles combatir de manera activa cualquier práctica corrupta en la que se pudiere incurrir, la cual supone, no solo una violación, infracción o incumplimiento de las normas de nuestro ordenamiento jurídico, sino también una falta de alineamiento con los estándares éticos voluntariamente asumidos.

A nivel global, los Estados velan porque se impongan sanciones eficaces, proporcionadas y disuasivas a las organizaciones responsables de actos de corrupción.

Por ello, la puesta en marcha de medidas preventivas en este ámbito evitará modos de proceder que podrían ser constitutivos de actos de corrupción y soborno y que, por ende, podrían dar lugar incluso a la comisión de determinados ilícitos penales, los cuales pueden suponer un grave riesgo para la imagen y reputación de la Organización.

Con respecto a las modalidades y tipologías de soborno, debemos hacer referencia a las siguientes:

- Soborno activo. Prometer, ofrecer o entregar a una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), para obtener a cambio una contraprestación o beneficio no justificado, como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura de dicha persona.

- Soborno pasivo. Recibir, solicitar, admitir o aceptar de una persona, de forma directa o indirecta, dádiva, retribución o ventaja de cualquier clase (monetaria o de otra índole), como contrapartida por una actuación anterior, simultánea o futura que reporta a la otra parte una contraprestación o beneficio no justificado.

En nuestro ordenamiento jurídico, el término “soborno” (tanto el soborno activo como el soborno pasivo) no constituye en sí mismo un tipo delictivo, sino que la conducta que entraña está presente en diversas modalidades delictivas recogidas en nuestro Código Penal, tales como cohecho, tráfico de influencias, corrupción entre particulares, etc.

Al respecto, deben tenerse en cuenta ciertas peculiaridades o rasgos definitorios que caracterizan las conductas de soborno:

- Aunque tradicionalmente el soborno se asocia con funcionarios o autoridades públicas, también se da entre particulares.

- El beneficiario del soborno puede ser una persona física o una persona jurídica.

- La dádiva, retribución o ventaja propia del soborno puede ser monetaria o de otra índole, tales como por ejemplo regalos, comidas, espectáculos, viajes, ocio, donaciones, patrocinios, etc.

- Para que exista soborno basta con una simple promesa, ofrecimiento o aceptación, por lo que no es necesaria la concesión material o entrega efectiva de la dádiva o retribución.

- En el caso concreto del soborno pasivo, debe tenerse en cuenta que dicho soborno existirá, igualmente, aunque el beneficiario del mismo sea una persona diferente de aquella que recibe, solicita, admite o acepta, de forma directa o indirecta, la dádiva o retribución.

- En el caso del soborno a funcionario público, esté podrá tener lugar ante un funcionario público nacional o ante uno extranjero.

Asimismo y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política Anticorrupción.

6.2. Gestión de conflictos de interés

La situación de conflicto de interés se da cuando los intereses privados de un profesional (de negocios externos, financieros, familiares, políticos o personales) pueden interferir con el interés de la Organización.

Así pues, se trata de una situación de contraposición de intereses que se produce cuando el interés que debe regir la actuación de un profesional se ve desplazado, alterado o influenciado por un interés personal, surgiendo la posibilidad de que la forma de proceder de la persona, el desempeño de sus funciones, la asunción de sus responsabilidades y la toma de sus decisiones, puedan apartarse de criterios de objetividad e imparcialidad.

Por tanto, el interés que debe regir el desempeño de los profesionales de la Organización, es decir, el interés de la propia Organización, nunca debe verse contrapuesto o comprometido por un interés personal.

Por ello, los profesionales deben desempeñar sus funciones y cometidos con absoluta responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia, como se indicaba anteriormente en el apartado *"Valores fundamentales"* y, en concreto, al desarrollar el *"Compromiso de calidad y profesionalidad"*.

Asimismo y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Gestión de Conflictos de Interés.

6.3. Selección y contratación de profesionales

La incorporación de profesionales a la Organización se llevará a cabo de acuerdo con criterios de imparcialidad, objetividad y mérito profesional, evaluando habilidades, competencias, talento, experiencia y formación profesional.

En todo momento se respetará el principio de igualdad, sin que pueda tener lugar discriminación alguna por razón de nacimiento, raza, sexo, orientación sexual, religión, opinión o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

De este modo, se evitará también la comisión de modalidades de soborno ejecutadas mediante la contratación de personas cercanas a los miembros de la Organización, así como posibles conflictos de interés.

Asimismo y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Selección y Contratación de Personal.

6.4. Integridad de la información financiera y cumplimiento de la normativa fiscal y tributaria

La Organización manifiesta su firme compromiso de cumplir con los principios de contabilidad generalmente aceptados y con la normativa fiscal y tributaria que resulte de aplicación.

Por otra parte, todas las transacciones diarias se registrarán contablemente, conservando la documentación de respaldo de las mismas en el archivo correspondiente, por el tiempo que establezca formalmente la Organización y, en todo caso, por los plazos legalmente establecidos.

La Organización no obstruirá en ningún caso las labores de comprobación y evaluación que puedan llevar a cabo las entidades auditoras.

6.5. Transacciones comerciales y facturación

Las transacciones comerciales están inspiradas en los principios de claridad y transparencia, de tal forma que los profesionales de la Organización deben velar porque ninguna actuación pueda interpretarse como engaño a terceras personas.

En este sentido, está terminantemente prohibido negociar en nombre de la Organización contratos sin las autorizaciones correspondientes, así como proceder a la enajenación de activos sin los apoderamientos suficientes.

6.6. Relación con proveedores y contratistas

La selección, homologación y evaluación de proveedores y contratistas se llevará a cabo sobre la base de criterios objetivos, tales como características, coste, evolución de precios, servicio postventa, situación económica, formas y plazos de pago, calidad, gestión ambiental, prevención de riesgos laborales, reputación, Compliance, etc., tratando de garantizarse en todo momento un adecuado binomio calidad-precio.

De igual modo, en este ámbito resultará directamente aplicable lo indicado anteriormente respecto a los conflictos de interés, de tal forma que la selección, homologación y evaluación de proveedores y contratistas debe tener como eje fundamental los intereses de la Organización, que no deben colisionar en ningún caso con intereses personales de los profesionales, para así afianzar una praxis inspirada en criterios de objetividad e imparcialidad.

Asimismo y, en desarrollo de lo anterior, la Organización se ha dotado de una Política de Proveedores.

6.7. Relación con socios de negocio

La Organización desarrollará con sus *partners* o socios de negocio una relación en la que primará en todo momento la integridad, transparencia y confianza mutua, mediante la puesta en común de conocimientos y experiencias que faciliten la generación de sinergias positivas y que redunden en un beneficio recíproco para las partes implicadas.

De igual modo, en este ámbito resultará directamente aplicable lo indicado anteriormente respecto a los conflictos de interés, de tal forma que la selección de socios de negocio debe tener como eje fundamental los intereses de la Organización, que no deben colisionar en ningún caso con intereses personales de los profesionales, para así afianzar una praxis inspirada en criterios de objetividad e imparcialidad.

6.8. Relación con usuarios

El objetivo de la Organización es prestar un servicio de máxima calidad a nuestros usuarios, lo que no implica solo rigor técnico en la actividad de los profesionales, sino compromiso constante de responsabilidad, dedicación, lealtad y búsqueda de la excelencia, como se indicaba anteriormente en el apartado *"Valores fundamentales"* y, en concreto, al desarrollar el *"Compromiso de calidad y profesionalidad"*.

Por tanto, todas las actuaciones de nuestros profesionales en este ámbito irán directamente encaminadas al mantenimiento y fortalecimiento de la reputación ante nuestros usuarios, los cuales constituyen uno de nuestros activos de mayor importancia y cuya afectación puede tener consecuencias muy negativas para la Organización.

La fidelización de nuestros usuarios es un elemento de vital importancia que requiere el esfuerzo de todos y cada uno de nosotros, cada día y en cada actividad.

Para mayor desarrollo de este apartado, nos remitimos a lo dispuesto en el Código ético de Plena Inclusión: https://www.plenainclusion.org/sites/default/files/codigo_etico_0.pdf

6.9. Relación con organismos y Administraciones Públicas

Los profesionales de la Organización articularán sus relaciones con los organismos y Administraciones Públicas sobre la base de los principios de lealtad, cooperación y transparencia, de tal forma que toda propuesta de actuación ilícita por parte de cualquier funcionario o Administración Pública debe ser rechazada.

Si bien en ciertos ordenamientos jurídicos están socialmente aceptados, la Organización prohíbe terminantemente los pagos de facilitación, pues podrían dar lugar a situaciones de corrupción y soborno.

6.10. Relación con Gobiernos, partidos políticos y sindicatos

La Organización no llevará a cabo, directa o indirectamente, ni en España ni en otros países, ningún tipo de financiación de partidos políticos, federaciones, coaliciones o agrupaciones de electores.

De igual manera, se prohíben las donaciones directas o indirectas a favor de representantes y candidatos políticos, de empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a partidos políticos, así como las donaciones a favor de sindicatos, empresas, organizaciones, asociaciones, fundaciones o grupos de influencia vinculados a los mismos.

6.11. Relación con medios de comunicación e información pública

Las acciones desarrolladas en el ámbito de los diferentes canales de comunicación de la Organización, tales como prensa, radio, televisión, Web corporativa, Intranet, redes sociales y profesionales, etc., deberán estar inspiradas en los principios de transparencia, integridad y honestidad.

En este sentido, toda acción comunicativa deberá proporcionar a los profesionales y a sus partes interesadas información objetiva, clara, fiel, veraz y contrastable, contribuyendo de esta forma al fortalecimiento de la identidad e imagen corporativa y de la reputación de la Organización.

Los profesionales que intervengan en el proceso de divulgación deberán respetar y actuar de manera coherente con los principios y requisitos anteriormente mencionados.

6.12. Gestión de flujos de efectivo

En la medida de lo posible, la Organización no realizará, en ningún caso, cobros o pagos en efectivo, salvo que esta sea la única alternativa.

En dicho caso, deberá respetarse el límite legal establecido por la normativa vigente de 1.000€, y la operación deberá ir acompañada del adecuado soporte documental.

6.13. Uso de herramientas informáticas

Los profesionales de la Organización no pueden hacer uso sin autorización de los sistemas y documentos informáticos de la Organización, así como de aquellos que sean titularidad de terceros y a los que pudiesen acceder en virtud de la labor que realizan.

Asimismo, la utilización de las herramientas y sistemas informáticos debe tener un uso estrictamente profesional, con el fin de proceder a su protección frente a amenazas internas y externas o usos indebidos.

6.14. Propiedad intelectual e industrial

Los profesionales de la Organización no podrán descargar programas, herramientas o aplicaciones de Internet sin autorización expresa de la Organización.

Queda terminantemente prohibido instalar programas pirateados.

Todos los profesionales deberán utilizar el software propio de la Organización o aquel respecto del cual tengan la preceptiva autorización, por haberse adquirido las correspondientes licencias.

Asimismo, no se utilizarán cualesquiera otros elementos que estén protegidos por derechos de propiedad intelectual o industrial y, respecto a los cuales, la Organización carezca de autorización de uso.

6.15. Uso de información de terceros

En el desarrollo de nuestra actividad, los profesionales de la Organización tienen acceso a numerosa información de carácter confidencial. Es nuestro deber y valor fundamental proteger dicha información.

Por ello, queda terminantemente prohibido incorporar a la Organización cualquier tipo de información o documentación física o electrónica perteneciente a otra entidad y que se haya obtenido sin el consentimiento de la misma.

Asimismo, no se podrá revelar, difundir o ceder información de terceras entidades de la cual se tenga conocimiento de forma lícita en virtud de una determinada relación con las mismas.

6.16. Defensa de la competencia y publicidad

La Organización actuará en los mercados de manera leal, de buena fe y respetando el principio de libre competencia.

Por ello, evitará todo acto susceptible de ser calificado como competencia desleal y toda práctica o conducta predatoria, de carácter colusorio o que implique un abuso de posición dominante.

Asimismo, se abstendrá de realizar cualquier tipo publicidad que pueda ser considerada como engañosa o que pueda inducir a error respecto a las particularidades, peculiaridades o características de los servicios ofertados.

6.17. Protección de datos personales

La Organización respetará de forma absoluta la intimidad personal y familiar de todos los profesionales, garantizando el cumplimiento de todas las medidas de seguridad establecidas en la regulación sobre protección de datos personales.

Por ello, queda terminantemente prohibido comunicar, revelar o difundir datos personales de profesionales, usuarios, proveedores y otros sujetos, incluyendo datos de carácter económico y datos médicos o de salud.

Si excepcionalmente se pudiera ver comprometida la seguridad de los datos personales, se actuaría de manera ágil, con rapidez, eficiencia y responsabilidad.

6.18. Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

La Organización actuará con el máximo rigor para evitar cualesquiera operaciones, transacciones o actividades de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, garantizando un compromiso firme de cumplimiento de toda la normativa, nacional e internacional, que resulte de aplicación en esta materia.

Por tanto, todos los profesionales tienen el deber inexcusable de prestar especial atención a posibles supuestos en los que existan indicios de falta de integridad por parte de las personas, empresas, entidades u organizaciones con las que se mantienen relaciones comerciales o de negocio.

6.19. Protección del medio ambiente

La Organización manifiesta su firme compromiso de llevar a cabo sus actividades de manera sostenible, minimizando los impactos medioambientales negativos y dando absoluta prioridad a las acciones preventivas frente a las correctivas.

En este sentido, el modo de proceder de la Organización se articulará bajo los criterios de:

- Compromiso firme de cumplimiento de la legislación y de la normativa medioambiental.
- Utilización racional y eficiente de los recursos naturales.
- Impacto medioambiental mínimo.
- Respeto de la biodiversidad.
- Prevención de actividades nocivas o contaminantes.
- Protección de ecosistemas.
- Lucha contra el cambio climático.
- Preservación de los patrimonios socioculturales, históricos, arqueológicos y arquitectónicos.

7. FORMACIÓN, CONCIENCIACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN

Los contenidos del presente Código Ético serán incluidos dentro de los planes formativos que se lleven a cabo en el seno de la Organización.

Estas acciones tendrán la finalidad de formar, concienciar y sensibilizar a los Profesionales, con el objetivo de impulsar a nivel corporativo una cultura de respeto a le ley, al Código Ético y a la normativa interna de la Organización.

En última instancia, esto redundará de manera muy positiva en el funcionamiento interno de la propia Organización, en el correcto desarrollo de los procesos, en la mejora de la competitividad, en el aumento de la transparencia y, especialmente, en el mantenimiento, consolidación y fortalecimiento de la imagen, marca y reputación corporativas, garantizando la confianza de los Profesionales, proveedores, usuarios y demás partes interesadas.

Además de las actividades formativas mencionadas, la Organización podrá emprender otras acciones de formación, concienciación y sensibilización, tales como publicaciones en el Blog, en la Web o en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.

8. COMUNICACIÓN DE DUDAS E INCUMPLIMIENTOS

Los profesionales de la Organización deberán comunicar a través del Canal de Comunicación, https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2249687?access=tJONsFtK3%2Bf3ng5bG%2F%2Fbf3KVdaINFuaCk2NaEffTufs%3Dcualquier violación, infracción o incumplimiento del presente Código Ético, lo que dará lugar a la incoación de un expediente de investigación interna.

Asimismo, podrán plantear cuantas dudas o inquietudes se susciten en relación con la aplicación o el contenido del presente Código Ético.

La Organización prohíbe terminantemente cualquier tipo de represalia, discriminación u otro tipo de trato injusto contra quienes presenten comunicaciones de buena fe.

9. CONSECUENCIAS DE LA INFRACCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

La violación, infracción o incumplimiento de las reglas contenidas en el presente Código Ético facultará a la Organización para adoptar frente a sus profesionales las medidas disciplinarias que resulten aplicables, de acuerdo con el régimen disciplinario interno y, en todo caso, de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores, el Convenio Colectivo y cualesquiera otras disposiciones en materia laboral que pudieren resultar aplicables.

Asimismo, en relación con los proveedores, contratistas, colaboradores, socios comerciales y otros terceros, la Organización podrá dar por extinguidas las relaciones, pactos o acuerdos existentes, comerciales o de otra índole.

10. COMUNICACIÓN A LOS PROFESIONALES DE NUEVA INCORPORACIÓN

En aplicación del presente Código Ético, la Organización asume el compromiso de informar al personal de nueva incorporación de la existencia del mismo, de su contenido y de la obligatoriedad de su cumplimiento.

11. COMUNICACIÓN Y DIFUSIÓN

Sin perjuicio de lo establecido anteriormente para los Profesionales de nueva incorporación, la presente norma se comunicará y difundirá con carácter anual a los Profesionales de la Organización, mediante su distribución digital o física (envío por correo electrónico, publicación en la Intranet, emisión de comunicados internos, incorporación en el tablón de anuncios, etc.).

12. APROBACIÓN

La presente norma ha sido aprobada por la Presidenta de Junta Directiva de la Organización.

13. ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA

La presente norma entra en vigor y está vigente desde el día siguiente al de su comunicación y difusión a los Profesionales de la Organización, de acuerdo con lo previsto en el apartado anterior.

14. CONTROL DE VERSIONES

VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
V. 01	14/12/2023	Emisión del documento
V. 02	09/12/2025	Cambio logo de APANAS y cambio de portada

ANEXO I. COMPROMISO Y RECEPCIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

En _____, a _____ de _____ de _____

Yo, _____, con DNI _____, mediante la firma del presente documento DECLARO:

- Que la Organización me ha hecho entrega del Código Ético, a través del siguiente canal de comunicación: _____.
- Que me comprometo a cumplir y actuar en todo momento de acuerdo con los principios, valores y normas de conducta recogidos en dicho Código Ético, acatándolas y siendo consciente de las responsabilidades, consecuencias legales y régimen disciplinario aplicable que pudiese derivarse de su incumplimiento.

Firma:

_____