PREÁMBULO

El presente Código Ético y sus anexos tienen como objetivo establecer los valores que deben guiar la actuación y el comportamiento de todo el personal de la empresa, definir una conducta empresarial aceptada y respetada por todos los empleados, directivos y órganos de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. y fundamentar las actuaciones de la empresa en el respeto a los valores de honestidad, liderazgo, excelencia, preocupación por el entorno, responsabilidad social, respeto al cliente, promoción y conciliación laboral.

El Código Ético va dirigido al Órgano de Gobierno, a la Alta Dirección, mandos intermedios y empleados. No obstante, JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. impulsará la adopción de principios y valores de este Código entre sus proveedores, contratistas, colaboradores y otros socios de acuerdo con los grupos de interés desarrollados en el Sistema de Gestión.

El Código Ético de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. tiene como propósito prevenir riesgos, incluidos los relativos a ilícitos penales, así como minimizar sus eventuales impactos, y está respaldado por el Sistema Compliance Penal y Antisoborno.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. aplica el principio de debido control, entendido como analizar y gestionar los riesgos; definir responsabilidades y comportamientos esperados; asignar recursos a la formación de empleados y directivos; y contar con procesos y controles para confirmar y evaluar el cumplimiento y la cultura ética de la compañía, así como para notificar, evaluar y responder a potenciales conductas irregulares. En este sentido, debido control también supone supervisar que los empleados o terceros que ponen en conocimiento de la empresa, de buena fe, potenciales conductas irregulares, no sufren represalias.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. asigna los recursos suficientes para velar por la efectividad de su modelo de ética y cumplimiento.

El Órgano de Gobierno es responsable en última instancia de garantizar el clima ético de la organización, así como de orientar y supervisar el modelo de ética y cumplimiento, junto con las políticas, procesos y controles que las soportan. Igualmente, deben asegurar que el órgano de cumplimiento dispone de los recursos, la autonomía y la independencia que se exige.

El Órgano de Gobierno es el competente para aprobar el Código Ético y sus modificaciones, al tratarse de un documento vivo en constante revisión.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. tiene asignado un Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión (Responsable del Sistema, Compliance Officer y Función de Cumplimiento Antisoborno), siendo el máximo órgano garante del cumplimiento del Código Ético. Se trata de un órgano de gestión de todas las cuestiones relativas al Sistema de Gestión y al Código Ético. El Responsable estará obligado a:

Operar bajo criterios de independencia y equidad,
Preservar la confidencialidad de todos los datos y de las actuaciones llevadas a cabo, y
Asegurar la no represalia a los empleados o terceras personas implicados en la consulta/notificación.

El Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión es el órgano al que todos deben dirigirse

para comunicar posibles incumplimientos del Código Ético y del Sistema de Gestión, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros. Las funciones del Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión (Responsable del Sistema, Compliance Officer y Función de Cumplimiento Antisoborno) están formalmente establecidas en la normativa interna de la empresa en la ficha de perfil de puestos de trabajo. Asimismo, se ha formalizado en un procedimiento al efecto, el análisis y resolución de las incidencias de las que tenga conocimiento a través del Canal de Notificaciones y denuncias.

El Responsable del área de Recursos Humanos de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. se encargará de:

Entregar al personal interno el Código Ético
Entregar a las personas sujetas y recoger anualmente el formulario de Compromiso de Profesionalidad.
Reportar al Responsable del Sistema de Gestión el número de personas que han firmado y que no han firmado el mencionado Compromiso de Profesionalidad.

PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y CONDUCTA ÉTICA

Principios básicos de comportamiento

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. es una empresa comprometida con valores como la honestidad, el respeto a las personas, el cumplimiento de la legalidad vigente y el mantenimiento del empleo, aplicando en sus productos y servicios criterios de calidad y procesos de innovación destinados a favorecer el bienestar social, el crecimiento económico y el desarrollo profesional.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. promueve la conciliación de la vida personal y laboral e igualdad de oportunidades, promueve los compromisos de igualdad de trato entre hombres y mujeres y el apoyo a los trabajadores con capacidad disminuida garantizando su ocupación efectiva.

Principios de ética y cumplimiento

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe conocer y cumplir con este Código Ético, así como el resto de las normas internas y externas que lo desarrollan, las políticas, procesos y controles más relevantes de acuerdo con su actividad en la empresa. En caso de duda, podrán solicitar la información precisa a través de su superior jerárquico o del Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe cumplir con los requerimientos de la empresa en materia de ética y cumplimiento, incluido completar en las fechas establecidas las declaraciones de conformidad con las conductas recogidas en el Código o los requerimientos de formación y colaborar en la correcta ejecución de los procesos y controles que la empresa pudiera implantar en este ámbito.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe velar por la trazabilidad de las decisiones y procedimientos contemplados en el Sistema de Gestión para poder evidenciar razonablemente cuando les sea requerido que cumplen con las políticas, procesos y controles de la empresa.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe poner en conocimiento de la empresa de forma inmediata aquellas potenciales irregularidades o incumplimientos del Código Ético de los que tenga conocimiento. Para ello podrán recurrir al Responsable del Sistema del Sistema de Gestión haciendo

uso del Canal de Notificaciones y denuncias. Igualmente, podrán consultar las dudas que pudieran tener respecto al Código Ético, de las normas que lo sustentan o, en general, del Sistema de Gestión de la empresa.

La conducta de todo el personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe proteger la reputación de la empresa y ser ejemplo de rigor, ética y profesionalidad. La promoción de una cultura ética debe inspirar también las relaciones con terceros con los que la empresa mantiene relaciones de negocio o aquéllos que puedan actuar en su nombre.

PAUTAS DE CONDUCTA

Respeto por la legalidad y los valores éticos.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente. Todas las personas de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deben cumplir con las leyes en vigor y evitar cualquier conducta que, aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. y/o afectar de manera negativa a sus intereses.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe conocer las leyes que afectan a su trabajo, solicitando en su caso la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Todas las personas que participen en el registro, elaboración, revisión o reporte de la información financiera deberán conocer y cumplir tanto la normativa legal como las normas y procedimientos del Sistema de Gestión que afecten al desarrollo de su trabajo con el objetivo de asegurar la fiabilidad de la información financiera que se emita.

Los empleados deberán actuar, no solo conforme a las leyes y normas tributarias que les sean de aplicación, sino de acuerdo con las normas y procedimientos de control interno contemplados en el Sistema de Gestión que incluyen las buenas prácticas basadas en el principio de transparencia.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el respeto al principio de legalidad.

Respeto a las personas

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, sexual, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas. Para ello, JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. promoverá condiciones de trabajo que eviten el acoso en todas sus formas. El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deberá tratarse mutuamente con respeto, propiciando un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. facilita y promueve el necesario equilibrio entre la vida profesional y la vida personal. Todos los profesionales tienen el deber y la obligación de tratar y ser tratados de forma justa y respetuosa con sus compañeros, superiores y subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. y los de las entidades colaboradoras estarán basadas en el respeto profesional y colaboración mutua. JOCON INFRAESTRUC-

TURAS S.L. promueve y respeta el derecho de libertad de asociación y negociación colectiva en el ámbito laboral.

Igualdad efectiva

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. promueve la diversidad de género, así como el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de contratación sin ningún tipo de discriminación en el ámbito profesional por motivos de edad, raza, género, sexo, religión, opinión política, nacionalidad, orientación sexual, origen social o discapacidad.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. busca la estabilidad de los empleados, su desarrollo y motivación. 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 de la ficha de perfil del puesto de trabajo y el principio de diversidad e igualdad de oportunidades. JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. fomenta la promoción y la movilidad internas como vías para retener el talento en la empresa.

Todos los profesionales deben participar de manera activa en los planes de formación que JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. pone a su disposición, comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, socios de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. y a la empresa en general. Las personas que ejercen cargos de dirección o de mando deben actuar como facilitadores del desarrollo profesional de sus colaboradores.

Cooperación y dedicación

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Las personas de la organización deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. fomenta el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Con el fin de lograr los niveles de comunicación adecuados, pone a disposición de sus empleados canales de comunicación que favorezcan o nutran el sentimiento de pertenencia.

Uso y protección de activos

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, apropiada y contando con las autorizaciones pertinentes 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 empresa.

Los empleados de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. tienen prohibido enajenar, transmitir, ceder u ocultar cualquier bien titularidad de la empresa con la finalidad de eludir el cumplimiento de responsabilidades y compromisos frente a terceros.

Los equipos y sistemas informáticos de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deben tener un uso ex-

clusivamente profesional. No obstante, en aquellos supuestos en los que excepcionalmente se utilicen estos recursos para fines personales, su uso debe ser mínimo, razonable, adecuado y conforme al principio de buena fe contractual. Todas las personas de la empresa deberán conocer y aceptar las normas establecidas para la empresa. Los recursos tecnológicos de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. no pueden utilizarse para:

Emitir en nombre de la organización opiniones personales o acceder con igual objetivo a foros o redes sociales, salvo consentimiento expreso a tal efecto.

Almacenar o distribuir, ni visitar sitios de Internet con material inapropiado que atente contra los derechos humanos, la intimidad, el honor, la propia imagen, la libertad religiosa, o contra la dignidad de las personas como racismo, xenofobia, apología de la violencia o del terrorismo, y material pornográfico o de apología sexista.

Usar, introducir, descargar, copiar, transmitir, reproducir, distribuir o almacenar cualquier tipo de software, obra editada o invención protegida por la propiedad intelectual o industrial sin la correspondiente licencia o autorización

Realizar o participar en envíos masivos de correos electrónicos con cadenas de mensajes, bromas o imágenes inapropiadas.

Imagen y reputación empresarial

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. considera su imagen y reputación empresarial como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus socios, clientes, empleados, proveedores, autoridades y de la sociedad en general.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe contar con las autorizaciones pertinentes para intervenir ante los medios de comunicación y redes sociales, publicar y compartir opiniones, participar en jornadas profesionales o seminarios, y en cualquier otra situación que pueda tener una difusión pública, siempre que participen como empleados de la empresa.

Lealtad a la empresa y conflicto de intereses

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. no participará en procesos o decisiones en las que pudieran entenderse que existe un conflicto entre su propio interés y el de la empresa. Los conflictos de interés aparecen en aquellas situaciones en las que los intereses personales de los profesionales, de forma directa o indirecta, son contrarios a los intereses de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L.

Ante situaciones de duda, el empleado deberá informar a la empresa a través de su superior jerárquico o del Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión, y evitar tomar una decisión de la que se pueda sospechar que ha actuado en contra de los intereses de la empresa.

Medidas contra el soborno, el fraude y la corrupción

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. se compromete a realizar negocios con integridad, evitando cualquier forma de corrupción y cumpliendo con la normativa antisoborno y anticorrupción aplicable, así como con el Sistema de Gestión, Compliance Penal y Antisoborno.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la empresa para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar estas prácticas con sus empleados. En ningún caso,

podrán recurrir ni tolerar sobornos de terceros hacia la empresa, sus empleados o viceversa. El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. no podrá ofrecer o aceptar obsequios y atenciones a/de funcionarios públicos o terceros que puedan afectar a la imparcialidad de cualquiera de las partes, influir en una decisión de negocio, llevar una mala ejecución del deber profesional, o que contravengan lo establecido en las políticas internas de la empresa.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. no podrá realizar en nombre de la empresa contribuciones con fines políticos contrarios a la ley, obtener un trato de favor utilizando los patrocinios o las donaciones como medio para conseguirlo. Sólo podrán negociar contratos, tanto en el ámbito público como en el privado, las personas que la empresa tenga autorizadas para ello. La empresa revisa periódicamente sus elementos de contabilidad y control interno para asegurar que no pueden ocultar pagos indebidos o contrarios a lo que dispone este Código Ético o el Sistema de Gestión.

Prevención del blanqueo de capitales

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. cuenta con el Sistema de Gestión, Compliance Penal y Antisoborno como mecanismo interno para la prevención, detección y en su caso erradicación del blanqueo de capitales. En JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. no se permiten los pagos en efectivo salvo en cantidades insignificantes. Los profesionales deberán informar a través de sus superiores jerárquicos o del Responsable de Cumplimiento ante cualquier duda en esta materia.

Tratamiento de la información y del conocimiento

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. considera la información y el conocimiento activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección. El personal de la empresa deberá 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. Todos los profesionales que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deben velar por que ésta sea rigurosa y fiable.

El personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deberá guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberá abstenerse de utilizarla indebidamente en su beneficio propio o de terceros. Todo el personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deberá aceptar y firmar, en el momento de su contratación, El compromiso de profesionalidad y las políticas establecidas por la empresa.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los empleados deberán considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario. El deber de confidencialidad subsistirá aun cuando la relación laboral haya concluido.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus negocios.

Las personas que, por motivos del desempeño de su actividad profesional, tengan acceso a la información de otros empleados, respetarán y promoverán la confidencialidad de esta información y harán uso responsable y profesional de la misma.

Relaciones con los clientes

Todo el personal de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. debe cuidar las relaciones con los clientes, actuando de forma íntegra y teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad y excelencia en la prestación de los servicios, buscando el desarrollo de relaciones a largo plazo basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

Relaciones con grupos de interés

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. considera a sus grupos de interés indispensables para la consecución de sus objetivos de crecimiento y mejora de la calidad del servicio, y busca establecer con ellos relaciones basadas en la confianza, el beneficio mutuo y el respeto a la libre competencia.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. al analizar la conveniencia de relacionarse con cualquier tercero, tiene en cuenta cuestiones de ética e integridad y comprueba la solvencia profesional de aquellas personas físicas o jurídicas con las que va a entablarse relaciones comerciales con el fin de evitar que las operaciones que se realizan con nuestra empresa sean utilizadas para el blanqueo de capitales u otras prácticas ilícitas. En este sentido, al establecer relaciones de negocio con terceras partes, todas las personas de la empresa deberán cumplir los deberes mínimos de debida diligencia en el conocimiento de terceros en lo que se refiere a sus modelos de ética y cumplimiento.

Nuestros profesionales prestarán especial atención a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o compañías con las que JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. mantiene relaciones, debiendo informar inmediatamente su superior jerárquico o al Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. promueve la contratación de terceros que acrediten buenas prácticas en cuestiones de índoles ética, social y profesional. También incluirá cláusulas en contratos relacionadas con el presente Código Ético con el objetivo de trasladar su posición en lo que se refiere a prevenir conductas irregulares o ilícitas.

Compromiso con la sociedad

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. dentro de sus posibilidades, podrá realizar adhesiones a iniciativas socialmente responsables. Toda donación o patrocinio que sea realizado por la empresa deberá contar con las autorizaciones precisas, quedar documentado por escrito, realizarse de forma transparente y de tal manera que no pueda ser entendida como un medio para encubrir un pago indebido o soborno.

Por otra parte, a cualquier donación que pudiera efectuarse deberá realizarse el oportuno seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. comunicará y difundirá entre todos sus empleados, así como entre todos sus grupos de interés el contenido del presente Código Ético. Todos los empleados que se incorporen o pasen a formar parte de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. deberán aceptar los valores, principios y normas de actuación establecidas en este Código Ético, así como en lo establecido en

el resto de políticas de empresa y en el Sistema de Gestión.

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. espera de todos sus socios, directivos y empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de su Código Ético y del Sistema de Gestión.

El incumplimiento de alguno de los principios contenidos en el Código Ético se analizará de acuerdo a los procedimientos internos contemplados en el Sistema de Gestión, los convenios vigentes y la normativa legal.

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 de este Código Ético.

Los empleados deberán informar a su superior jerárquico o al Responsable de Cumplimiento de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este documento. A pesar de existir la figura del superior jerárquico, se recomienda utilizar el Canal de Notificaciones y denuncias como principal medio para la comunicación de irregularidades y la realización de consultas al Responsable de Cumplimiento del Sistema de Gestión.

Normas de actuación del Responsable de Cumplimiento

El Responsable de Cumplimiento garantizará en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

El Responsable de Cumplimiento garantizará en todo momento el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en un posible incumplimiento. Igualmente garantizará un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento del Código Ético para asegurar su veracidad, y evaluará las denuncias con independencia y objetividad.

No obstante, la utilización de este procedimiento imputando hechos con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente. Las decisiones del Responsable de Cumplimiento deberán estar debidamente fundamentadas y justificadas. El Responsable de Cumplimiento podrá requerir la colaboración de cualquier persona o departamento de la empresa para analizar y resolver las consultas y notificaciones recibidas.

Canal de Notificaciones y denuncias

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L., a través del Responsable de Cumplimiento, con el fin de alcanzar el máximo nivel de satisfacción de sus empleados y sus grupos de interés, ha establecido un Canal de Notificaciones y denuncias que permite comunicar las conductas irregulares relacionadas con la contabilidad, el control, la auditoría o cualquier otro incumplimiento, vulneración o inquietud de las conductas recogidas en este documento. Los datos de contacto y procedimiento para ejercer la notificación se encuentran a disposición de los empleados y terceros en la web.

VIGENCIA

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación a todos los empleados y estará vigente en

tanto no se apruebe su derogación.

Se revisará y actualizará periódicamente y, en su caso, se revisarán, actualizarán o implantarán políticas, procesos y controles que resulten necesarios. Para ello, se tendrán en cuenta las sugerencias y propuestas que realicen los empleados. El Órgano de Gobierno tiene el compromiso de asegurar la efectividad del modelo de ética y cumplimiento de la empresa y actualizar sus contenidos con la frecuencia necesaria para asegurar que se ajusta a las cuestiones en materia de ética y cumplimiento más importantes para la empresa.

ANEXO I

POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN

1.- OBJETIVOS

La organización trata de salvaguardar la independencia de las autoridades o funcionarios públicos en el ejercicio de sus funciones. Existe tolerancia cero en este tipo de conductas, tratando de evitar ofrecimientos a los funcionarios o regalos, que puedan presumir actos que influyan en la decisión de contratos con la administración pública. Se pretende evitar influir en los funcionarios o autoridades, por existencia de situaciones particulares para conseguir resoluciones que beneficien a la organización. Igualmente se rechaza la corrupción entre particulares, para fomentar la competencia justa y honesta entre competidores en el mercado. La organización debe actuar con los más altos estándares de integridad y honestidad.

Como miembro del Pacto Mundial cuyo décimo principio se basa en la lucha contra la corrupción, JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. se compromete a trabajar contra la corrupción en todas sus formas, como son el soborno, conflicto de intereses, tráfico de influencias, falsificación documental, blanqueo de capitales, uso de información privilegiada y fraude.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todos los empleados de la organización cuya competencia les pueda llevar a contactar con funcionarios o autoridades públicas, así como aquellos que realicen contrataciones.

3.- NORMAS DE ACTUACIÓN

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. establece los siguientes principios en materia anticorrupción:

Cultura de integridad.- Consciente de la importancia de la prevención y detección de la corrupción, JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. promueve una cultura de integridad a través de la formación y difusión de conductas éticas

JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. tiene absolutamente prohibido realizar regalos, invitaciones y atenciones a los funcionarios públicos

Conflicto de intereses.- JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. permite que sus empleados realicen actividades ajenas a la empresa siempre que se desempeñen dentro de la legalidad y no entren en conflicto con sus obligaciones en JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L.

Realización de pagos.- Los empleados no podrán recibir, ofrecer, ni entregar de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o en cualquier otro modo, a cualquier persona que esté al servicio de una entidad pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la inten-

ción de obtener o mantener, ilícitamente negocios u otras ventajas.

Uso de información privilegiada.- Todos los empleados deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.-

Ética en relaciones.- JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. establece sus relaciones con terceros, clientes, socios, proveedores y administraciones desde una ética profesional, y exige a sus proveedores que en sus contratos y relaciones se incluyan principios éticos y normas anticorrupción.

Garantía de transparencia y rendición de cuentas.- Los servicios y operaciones de JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. se regirán por controles de transparencia. Ninguna aportación de la empresa será utilizada como medio para encubrir un pago indebido, soborno o cualquier práctica corrupta.

Control, denuncia y seguimiento.- Mediante del departamento financiero y de auditoría se realiza la prevención, vigilancia y control de los registros contables que reflejan los pagos, gastos, transacciones y disposición de activos por parte de nuestra empresa. Además JOCON INFRAESTRUCTURAS S.L. dispone de un Canal de Denuncias para empleados y terceros como vía para denunciar los comportamientos corruptos.

En cumplimiento de la política de antisoborno y anticorrupción, se establecen las siguientes pautas de actuación:

Con carácter general se prohíbe la entrega y recepción de regalos, salvo que sean de carácter simbólico o importe irrelevante, y en todo caso inferior a 100 Euros. Cualquier duda en este campo será consultada con el Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer).

En caso de que el regalo tenga que ser aceptado y de importe superior a 100 €, el receptor de este tendrá que comunicárselo por escrito al Compliance Officer antes de 3 días, indicando el tipo regalo, valor estimado y el emisor de este.

El Compliance Officer estudiará la idoneidad de este y procederá a abrir un expediente de regalo.

En caso de que no exista relación contractual/mercantil presente, previsiblemente futura o conflicto de intereses y siempre que el regalo no supere el importe de 200€, se lo podría quedar el receptor, salvo que la casuística del caso indique lo contrario por ir en contra del espíritu de la empresa.

Existiendo relación contractual o conflicto de intereses, el Compliance Officer emitirá un informe desfavorable, y se notificará por medio fehaciente al emisor de dicha prebenda que tendrá 15 días para recogerlo, en caso de no hacerlo, será donado a una ONG local.

Queda absolutamente prohibido cualquier tipo de oferta, promesa o entrega de regalos, beneficios personales cuando se trate de funcionarios y empleados públicos

Los empleados de la organización no podrán recibir con carácter general, ningún regalo, compensación económica o ventaja no justificada de ningún cliente, proveedor o competidor, salvo que tengan un coste insignificante y carácter simbólico, con el mismo límite de no ser superior a 100 Euros.

La organización en cumplimiento de la Ley Orgánica 8/2007, de 4 de julio, sobre financiación de partidos políticos, en vigor desde el 1 de abril de 2015, no podrá realizar donación alguna a partidos políticos, sindicatos ni organizaciones empresariales dependientes de aquéllos.

En la contratación con proveedores se estará a la normativa interna “Evaluación de Proveedores” (ITC-COM-01).

Cualquier tratamiento con funcionarios públicos deberá ser siempre efectuado conjuntamente con dos empleados, que emitirán informe al Compliance Officer del contenido de la reunión. En caso de no ser posible lo anterior, el empleado deberá contar con una autorización expresa por escrito del Compliance Officer. En caso de que alguno de los empleados tenga relación familiar con los funcionarios se excluirán de cualquier negociación, con el objetivo de evitar incompatibilidades.

4.- SUPERVISION DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA Y RESPONSABILIDADES

Los directivos y empleados que por razón de su cargo o actividad tengan contacto con funcionarios, autoridades públicas, o tengan responsabilidades de comercialización deberán realizar los controles pertinentes en sus departamentos respectivos, siendo responsables de su actuación y del control de sus subordinados.

El Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer) será el encargado de supervisar la política anticorrupción, para lo cual será informado por los departamentos competentes de los controles realizados y de las evidencias obtenidas.

5.- CONSECUENCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de las obligaciones exigidas en la política anticorrupción, pueden dar lugar a la imputación de delitos contra la sociedad, con independencia de la responsabilidad penal de los autores. La imposición de sanciones disciplinarias que procedan será conforme a la normativa interna y los convenios de aplicación, pudiendo llegar incluso a la terminación de la relación laboral.

La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de establecer las sanciones que correspondan según las faltas cometidas.

ANEXO II

POLITICA DE PREVENCIÓN DEL FRAUDE

1.- OBJETIVOS

Se pretende evitar el fraude entendido como el engaño que se realiza eludiendo obligaciones legales con el fin de obtener un beneficio, pudiendo ser cometido tanto por directivos como por empleados, bien individualmente o bien en connivencia por personas externas a la organización. Se trata en definitiva de prevenir situaciones como:

- malversación de los activos de la organización
- manipulación de documentos o soportes informáticos
- elaborar información financiera fraudulenta
- realizar pagos de sueldos a personas que no trabajan en la empresa o que no existen
- anulación de facturas cobradas
- realización de doble facturación
- existencia de pasivos registrados sin documentación ni soporte
- ventas o servicios no informados en las declaraciones de impuestos
- obtención de créditos mediante documentos y datos falsos
- realización de devoluciones de gastos a empleados por servicios no realizados.
- manipulación de los contadores de agua
- realizar mediciones de los contadores falsas o evitar realizarlas.

También es fundamental que la organización adopte un principio de transparencia informativa, respecto al compromiso de transmitir información financiera como cualquier otra de forma fiable a los mercados. La información financiera y patrimonial, deberá reflejar fielmente la realidad económica

de la empresa, de acuerdo con los principios de contabilidad comúnmente aceptados. Los objetivos perseguidos son:

los registros e informes contables deberán ser siempre completos, veraces y precisos
toda transacción deberá ser reflejada en los archivos y libros de la sociedad
mantener los libros financieros y registros contables de forma ordenada
realizar conciliaciones periódicas, aplicando el principio de segregación de funciones entre: servicios realizados y facturas emitidas; extractos bancarios y la información de los libros contables; y las retenciones practicadas y la información de los certificados emitidos
publicación en la página web de las cuentas anuales y aquellas otras que primen la transparencia sin afectar a la confidencialidad de las decisiones empresariales.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Se aplicará a todos los directivos y empleados cuyas competencias puedan dar lugar a actuaciones fraudulentas, ya sea en labores de administración, compras, ventas, proveedores, departamentos financieros, auditorías, lecturas de contadores, etc.

3.- NORMAS DE ACTUACIÓN

En cumplimiento de la política de fraude, se establecen las siguientes pautas que se deben impedir:

Realizar conciliaciones bancarias frecuentes por personas distintas a las que manejan habitualmente las cuentas
Realizar controles periódicos de los datos bancarios de los proveedores por personas distintas a las que los gestionan habitualmente
Realizar inventarios periódicos y selectivos
Realizar controles frecuentes de los documentos de pago (cheques, pagarés) y otros documentos como facturas y albaranes
Realizar conciliaciones periódicas de saldos de clientes y proveedores
Restringir el acceso a talonarios de cheques a limitadas personas autorizadas y mantenerlos en lugar seguro cuando no se utilicen
En todos los procesos que incluyan pagos, peticiones a proveedores, facturas y cualquier operación bancaria exigir la firma de una persona autorizada de la organización, indicando la fecha en la que se ha firmado.
Exigir a los clientes abonados a que los pagos se realicen mediante ingreso en cuenta o transferencia bancaria evitando en la medida de lo posible recibir efectivo.

En cumplimiento de la política de registros financieros, se establecen las siguientes pautas que se deben impedir:

Proporcionar a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa, o que pudiera confundir al que la recibe
Ocultar o distorsionar la información de los registros e informes contables de la organización
Contabilizar los activos o los pasivos de la empresa por encima o por debajo de su valor intencionadamente
Registrar operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales
Registrar gastos, ingresos, activos o pasivo inexistentes
Dejar de registrar operaciones realizadas o consignadas incorrectamente

Utilizar documentos falsos de ningún tipo
Destruir deliberadamente documentos de contabilidad antes del plazo previsto legalmente.

4.- SUPERVISION DEL CUMPLIMIENTO DE LA POLITICA Y RESPONSABILIDADES

Los directivos y empleados deben cumplir lo establecido en esta política. De forma especial el Director Financiero y el Director de Compras y Contratación (si los hubiera o el responsable de sus funciones) por razón de su actividad, deberán realizar los controles pertinentes en sus departamentos respectivos para el cumplimiento de esta política.

El Delegado de Cumplimiento (Compliance Officer) será el encargado de supervisar la política de prevención del fraude y la política de registros financieros, para lo cual se valdrá de los informes que le remitan periódicamente el Director Financiero y el Director de Compras y Contratación sobre los controles aplicados en esta materia.

5.- CONSECUENCIA DE LOS INCUMPLIMIENTOS

El incumplimiento de las obligaciones exigidas en las políticas de prevención del fraude y de registros financieros, pueden dar lugar a la imputación de delitos contra la sociedad, con independencia de la responsabilidad penal de los autores. La imposición de sanciones disciplinarias que procedan será conforme a la normativa interna y los convenios de aplicación, pudiendo llegar incluso a la terminación de la relación laboral. La Dirección de Recursos Humanos será la encargada de establecer las sanciones que correspondan según las faltas cometidas.