



PRIMIGEA
Materias Primas Minerales

CÓDIGO ÉTICO

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN	3
I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y MARCO NORMATIVO	4
II. DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS.....	6
III. COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS PROFESIONALES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE LA CONFEDERACIÓN.....	9
3.1 ÓRGANOS DE GOBIERNO.....	9
3.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS PROFESIONALES DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO	9
IV. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO RESPECTO AL PERSONAL DE PRIMIGEA.....	12
4.1 PRINCIPIOS DE POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA	12
4.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS TRABAJADORES DE PRIMIGEA.....	14
V. DE LA TRANSPARENCIA	16
5.1 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA	17
VI. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO, ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO Y RÉGIMEN SANCIONADOR	18
6.1 CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y NORMATIVO	18
6.2 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE.....	19
6.3 RÉGIMEN SANCIONADOR.....	20
6.4 REGISTRO Y RESPONSABILIDADES.....	21
6.5 INTERPRETACIÓN	22
6.6 MODIFICACIÓN.....	22
6.7 FORMACIÓN	22
6.8 DIFUSIÓN.....	23
VII. DISPOSICIÓN FINAL. ÚNICA.....	24

INTRODUCCIÓN

La Confederación Española de las Industrias de las Materias Primas Minerales-PRIMIGEA, es una Confederación Empresarial de ámbito nacional dedicada a la representación y defensa de los legítimos intereses de los empresarios dedicados a extracción de materias primas minerales no energéticas.

La Confederación, constituida en 2019, representa un salto cualitativo y cuantitativo en el fortalecimiento de la representación del sector ante las administraciones e instituciones estatales e internacionales; gracias a su creación, el sector de la minería no energética será escuchado como una sola voz, respetada y consolidada, que permitirá trabajar para satisfacer los intereses y competencias de las entidades que la integran.

Dentro de su ámbito de actuación, PRIMIGEA, en su afán de mejora y búsqueda de la excelencia, desde el compromiso en la defensa de los intereses que representa, se ha impulsado de forma decidida la elaboración de este Código Ético, que, incorpore las novedades en ámbito de Transparencia de acuerdo con la normativa recientemente aprobada.

Se ha estructurado en cinco bloques principales:

Primero. - De los principios éticos.

Segundo. -De los órganos de gobierno.

Tercero. - De la Transparencia.

Cuarto. - De la política social y corporativa.

Quinto. - De la aplicación del Código, órgano de cumplimiento.

I. EXPOSICIÓN DE MOTIVOS Y MARCO NORMATIVO

El objetivo fundamental de PRIMIGEA a través del presente Código Ético es el de ofrecer un documento en el que se expongan los principios y valores que han de regir su actuación, así como mostrar a la sociedad su actividad, finalidad, razón de ser y los objetivos que se persiguen transmitiendo a la misma que el proyecto de la Confederación es un proyecto integrador basado en la participación, la transparencia, la honestidad y la profesionalidad .

Por esa razón, el presente Código Ético en su elaboración, ha inspirado en los textos que sobre esta materia pueden considerarse de referencia en el panorama nacional, como la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de Transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno; la Ley Orgánica 5/2020 de 22 de junio, de modificación del Código Penal; así como la Estrategia 2014-2020 para empresas, Administraciones Públicas y el resto de organizaciones para avanzar hacia una sociedad y una economía más competitiva, productiva, sostenible e integradora; la NORMA ISO 19601 de Sistemas de Gestión de Compliance; la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019, sobre Whistleblowing, traspuesta al Ordenamiento jurídico español, a través de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, de Protección del Denunciante; todo ello teniendo en cuenta la singularidad propia de la Confederación.

El presente Código Ético se aplicará a los miembros de Confederación, a los vocales de sus órganos de gobierno, los cargos directivos y al personal que presta servicios en sus distintos departamentos. La asunción por todos los profesionales que integran PRIMIGEA de este Código Ético conlleva el cumplimiento estricto de la legalidad vigente.

El presente Código Ético aspira a:

- Garantizar la confianza de los miembros, proveedores, trabajadores, terceras organizaciones y la sociedad en general en los órganos de gobierno y la dirección de PRIMIGEA y en las decisiones que emanen de los mismos.
- Promover una conducta honesta y ética, incluyendo la resolución de los conflictos de interés reales o aparentes.
- Establecer en el seno de la Confederación canales internos y externos de comunicación de información precisa, oportuna, completa y transparente.

II. DE LOS PRINCIPIOS ÉTICOS

PRIMIGEA actuará conforme a los siguientes principios:

1. **Principio de transparencia en la gestión:** actuará con transparencia en la gestión de la Confederación, dando cuenta de sus objetivos, estrategias y actividades a sus profesionales y a la sociedad en general.
2. **Principio de participación de los interesados:** se permitirá e incentivará que todos aquellos que se relacionen con PRIMIGEA en sus actividades y procedimientos sean oídos antes de la adopción de la decisión final de la organización.
3. **Principio de independencia:** los órganos de gobierno de la entidad deben fundamentar sus decisiones y acuerdos única y exclusivamente en los intereses de la Confederación cuya defensa tienen encomendada.
4. **Principio de colaboración institucional:** la colaboración institucional en el marco del diálogo y la concertación social es compatible con la independencia de actuación respecto de los poderes públicos y resto de agentes económicos y sociales.
5. **Principio de defensa de los intereses confederativos y de no discriminación:** se priorizará la representación y defensa de los intereses colectivos de los miembros de PRIMIGEA frente a los individuales. La relación con las terceras personas ajenas a la Confederación estará presidida por el principio de no discriminación.

6. **Principio de buenas prácticas:** PRIMIGEA se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas o entidades ajenas, para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Todos los miembros de los órganos directivos, responsables y empleados deberán actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y en ningún caso podrán recurrir ni tolerar la entrega o recepción de dádivas, regalos, pagos o cualquier otro beneficio directo o indirecto con la finalidad de obtener o mantener ilícitamente negocios o ventajas.
7. **Principio de cooperación:** acorde con sus valores de integridad y transparencia, las relaciones con los organismos reguladores, administraciones, terceras organizaciones en las que participe o con las que se relacione y la sociedad en general se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.
8. **Principio de protección y respeto al medioambiente:** actuando de acuerdo con los criterios de sostenibilidad y protección de la biodiversidad e incentivando la participación de PRIMIGEA en proyectos de esta naturaleza.
9. **Principio de información:** Los órganos de gobierno garantizarán los derechos de responsables y profesionales de la Confederación a la información. Cualquier empleado, antes de formalizar su ingreso en la entidad, recibirá información detallada y transparente de sus derechos y obligaciones así como información de los Estatutos, Reglamento de Régimen Interior y el presente Código, y de cuantas políticas se hubieran aprobado en desarrollo de los principios éticos y normativos.
10. **Principio de entorno de trabajo saludable y seguro:** Desde PRIMIGEA se promoverá un entorno de trabajo saludable y seguro, impulsando la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptando las medidas preventivas necesarias, con el objetivo de cero accidentes y cero daños para los trabajadores. A estos efectos, se ha aprobado el “Protocolo de acoso de PRIMIGEA” para combatir el acoso sexual, por razón de género y moral o laboral en el trabajo.

11. **Principio de conciliación de la vida familiar y laboral:** Se promoverá la flexibilización de la jornada laboral para permitir una mejor conciliación de la vida personal y familiar con la laboral.

12. **Principio de no discriminación e igualdad de oportunidades:** desde PRIMIGEA se impulsará una política de igualdad de oportunidades de mujeres y hombres en el acceso a los puestos de trabajo y condiciones de trabajo, conforme al principio prestación de igual valor, sin que pueda prevalecer discriminación alguna por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

III. COMPORTAMIENTO ÉTICO DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO DE PRIMIGEA

3.1 ÓRGANOS DE GOBIERNO

3.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO

3.2.1 Deber de confidencialidad

Todos los miembros de los órganos de gobierno guardarán secreto sobre el contenido de las deliberaciones que se desarrollen en el seno de sus reuniones y se abstendrán de revelar las informaciones a las que hayan tenido acceso. La obligación de guardar secreto es permanente, por lo que seguirá vigente incluso después de que se produzca el cese del miembro por cualquier causa.

3.2.2 Conflictos de intereses

Los miembros de los órganos de gobierno de la Confederación actuarán siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de la Confederación tanto en las relaciones que mantengan con la propia Entidad, como en las que mantengan con asociados, los proveedores o cualquier otro tercero. Asimismo, ninguno de ellos podrá hacer un uso particular de los activos de PRIMIGEA más allá de aquél a que tenga derecho en su condición de miembro de esta, ni valerse de su posición en la entidad para obtener una ventaja patrimonial a no ser que haya satisfecho una contraprestación adecuada.

3.2.3 Deber de información

Cada uno de los miembros de los órganos de gobierno de la Confederación deberá informar, acerca de los puestos que desempeñe y de las actividades que realice en entidades similares o análogas y, en general, de cualquier hecho o situación que pueda resultar relevante para condicionar su actuación como miembro de este.

3.2.4 Respeto por las personas

PRIMIGEA rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno lesivo o intimidatorio hacia los miembros, trabajadores de PRIMIGEA u otros profesionales de los órganos de gobierno.

Cualquier persona que se prevaliera de su posición en la Confederación para llevar a cabo sobre otros profesionales o personal laboral acciones que pudieran ser constitutivas de acoso laboral o moral, sexual o por razón de género, de conformidad con lo estipulado en el “Protocolo de acoso de PRIMIGEA”, incurrirá en una falta de las consideradas como muy graves, con las consecuencias inherentes a tal conducta, sin perjuicio de las acciones civiles y penal que cupiera emprender en el caso concreto.

3.2.5 Imagen y reputación

La Confederación considera como uno de sus activos más valiosos su imagen y reputación, siendo esencial para preservar la confianza de sus afiliados, empleados, proveedores, autoridades, órganos de gobierno y la sociedad en general.

Los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir en nombre de PRIMIGEA ante medios de comunicación, en jornadas, seminarios u otros actos públicos. En estas ocasiones, comunicarán la opinión de la Confederación y se abstendrán de manifestar opiniones contrarias o matizarán que se tratan de las suyas personales. Los profesionales de los órganos de gobierno se abstendrán de realizar comentarios a los medios de comunicación sobre cualquier aspecto de la Confederación a menos que se les haya dado permiso expreso para ello.

Un miembro de los órganos de gobierno de la Confederación no deberá a sabiendas hacer, permitir u ordenar a otro hacer comunicaciones materialmente falsas o engañosas sobre PRIMIGEA, o firmar o permitir que otro firme un documento en el que conste información materialmente falsa o engañosas.

Toda miembro de los órganos de gobierno de PRIMIGEA se compromete a comunicar al Comité Ejecutivo la apertura de cualquier procedimiento judicial penal, poniendo a disposición de la Junta su cargo hasta que se resuelva el asunto.

El Comité Ejecutivo podrá acordar por la mayoría establecida en estatutos, previo informe del Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, oído el Director General, suspender de su cargo a la persona o proponer el apartamiento de su cargo.

IV. PRINCIPIOS DE COMPORTAMIENTO ÉTICO RESPECTO AL PERSONAL DE LA CONFEDERACIÓN

4.1 PRINCIPIOS DE POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA

4.1.1 Selección, promoción y formación del personal

La Confederación promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus empleados asegurando la igualdad de oportunidades, sin que en ningún caso pueda producirse discriminación por razón de raza, sexo, religión, opinión o cualquier otra circunstancia personal o social.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en las competencias, mérito, capacidad y desempeño de sus funciones. PRIMIGEA velará siempre por el interés de la Organización, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad.

Con el fin de propiciar su progreso profesional y aportar valor a sus profesionales, PRIMIGEA incentivará la formación de sus empleados, comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias para el más eficaz desempeño de las responsabilidades que tienen encomendadas.

4.1.2 Conciliación de la vida familiar y laboral

La incorporación de la estrategia de conciliación de la vida laboral, familiar y personal en la cultura de una organización, además de beneficiar a la plantilla, trabajadores y trabajadoras, repercute positivamente en beneficios para la propia Confederación en términos de productividad y cuentas de resultados. Por ello,

PRIMIGEA formaliza el compromiso de la Confederación con la igualdad entre mujeres y hombres y la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Se fomentará el uso de las medidas de conciliación tanto por los trabajadores como por las trabajadoras al ser un tema que afecta a todas las personas; se Informará al conjunto de la plantilla sobre los recursos y las medidas de las que pueden hacer uso; y se implantará un proceso de seguimiento y evaluación que permita la revisión de las medidas y una actualización a lo largo del tiempo, de modo que sean eficaces y mantengan su adecuación a las necesidades del personal.

4.1.3 Entorno de trabajo saludable y seguro

PRIMIGEA impulsará la adopción de medidas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas necesarias, proporcionando un ambiente de trabajo respetuoso con la salud y la dignidad de los empleados. Todos los empleados deberán conocer y cumplir las normas de seguridad e higiene en el trabajo.

PRIMIGEA realizará la Evaluación de Riesgos Psicosociales evaluando los factores de esta índole que se produzcan en el trabajo y que puedan suponer un riesgo en la salud de los trabajadores/as, en especial de las conductas que supongan acoso laboral, sexual o por razón de género.

Se impulsarán todas aquellas medidas que sean eficaces para la consecución de este objetivo, promoviendo la formación de los trabajadores y la difusión de este Código Ético así como otras herramientas de PRIMIGEA que puedan redundar en una mayor seguridad y salud de los trabajadores.

4.1.3 Uso de la propiedad, activos y recursos

PRIMIGEA pone a disposición de sus empleados y colaboradores los recursos necesarios para el desarrollo de sus funciones. Todos ellos deberán utilizar los recursos de forma responsable y apropiada, protegiéndolos y preservándolos de cualquier uso inadecuado.

4.2 DEBERES ÉTICOS DE LOS TRABAJADORES DE PRIMIGEA

4.2.1 Lealtad hacia la Confederación y preservación de la imagen de PRIMIGEA

Los trabajadores de PRIMIGEA deberán comportarse de forma leal hacia la misma, incluso una vez finalizada la relación laboral. Situaciones como competencia desleal, fuga de información, malos comentarios, o divulgación de noticias falsas sobre los cargos directivos o sobre la Confederación son claras muestras de deslealtad que en ningún caso deben darse entre los empleados.

Los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir en nombre de PRIMIGEA ante medios de comunicación, en jornadas, seminarios u otros actos públicos. En estas ocasiones, comunicarán la opinión de PRIMIGEA y matizarán que están expresando la suya personal y no la de la Confederación si se diera el caso. Los empleados se abstendrán de realizar comentarios a los medios de comunicación sobre cualquier aspecto de PRIMIGEA a menos que se les haya dado permiso expreso para ello.

Un empleado no deberá a sabiendas hacer, permitir u ordenar a otro hacer comunicaciones materialmente falsas o engañosas sobre PRIMIGEA o firmar o permitir que otro firme un documento en el que conste información materialmente falsa o engañosa.

Toda empleado de PRIMIGEA se compromete a comunicar la Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo en adelante el RCEN, la apertura de cualquier procedimiento judicial penal. El Director General podrá acordar, previo informe del RCEN, suspender de su cargo a la persona o proponer al Comité Ejecutivo el apartamiento de su cargo.

4.2.2 Conflictos de interés

Un conflicto de interés surge cuando el interés privado de un empleado o de un familiar interfiere o parece interferir con los intereses de la organización. También surge cuando un empleado como consecuencia de su posición, o un miembro de

su familia, recibe beneficios personales indebidos, incluidos préstamos o garantías, en operaciones que impliquen a la Confederación o sus miembros.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de un conflicto real o potencial, o que tenga dudas acerca de si existe o no tal conflicto, deberá ponerlo en conocimiento del RCEN o en su defecto del Directo General.

4.2.3 Respeto hacia las personas

La Confederación rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno lesivo o intimidatorio hacia los trabajadores de PRIMIGEA u otros miembros de los órganos de gobierno.

Los trabajadores tratarán con el respeto y consideración debida tanto a su superiores como a sus inferiores e iguales en el trabajo.

A estos efectos, los trabajadores recibirán formación actualizada y suficiente sobre gestión de conflictos y sobre aquellas conductas que pudieran ser constitutivas de acoso, para facilitar su identificación, detección, erradicación y denuncia, en su caso, conforme a los protocolos aprobados por PRIMIGEA.

4.2.4 Deber de sigilo

El empleado deberá guardar el correspondiente secreto respecto a informaciones de contenido confidencial, exclusivo y lícito a las que hubiera accedido por razón de su cargo o función.

4.2.5 Deber de denuncia

Cada empleado adoptará las medidas apropiadas para detener cualquier violación conocida del Código por otro empleado o miembro de PRIMIGEA. Para ello, procederá a denunciar la conducta a la mayor brevedad posible ante RCEN, bien verbalmente, bien a través del canal de alertas en la página web, o directamente ante el Director General si la conducta implicara al RCEN.

V. DE LA TRANSPARENCIA

PRIMIGEA respeta plenamente el derecho de los ciudadanos a la transparencia de la actividad pública y de acceso a la información, en libertad o con las menores limitaciones posibles, constituye una necesidad determinante en el actual contexto social, político y económico de España. La entrada en vigor de la Ley 19/2013 observa un triple objetivo de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno como medios para alcanzar “la necesaria regeneración democrática”, la “eficiencia y eficacia del estado” y el “crecimiento económico”.

En este contexto, las entidades como PRIMIGEA están sujetas al cumplimiento de la obligación de publicidad activa, que busca anticiparse a las necesidades y exigencias de información de la opinión pública.

Para facilitar el acceso del público en general y promover la disponibilidad de la información, la Confederación ha reunido en un único portal Web toda la información a que hace referencia la Ley:

1. Dará a conocer al público sus fines, actividades y beneficiarios de su actuación. Igualmente hará públicos sus Estatutos, Reglamento Interno, y el presente Código de Ético, así como la composición de sus órganos de gobierno y equipo directivo.
2. Someterá sus cuentas a una auditoría externa, sin perjuicio del cumplimiento de sus obligaciones legales.

3. Informará sobre sus cuentas anuales y memoria de actividad, así como sobre cualquier otra información relevante.
4. Informará sobre los proyectos que desarrolla y sobre el colectivo de asociados.
5. Hará públicas sus actividades difundiendo la información a que se refieren los apartados anteriores. La Web será un instrumento fundamental para la comunicación, sin perjuicio de otros canales ordinarios y extraordinarios.

5.1 CONTROL Y SUPERVISIÓN FINANCIERA

- La Confederación cuenta con fuentes de financiación que favorecen su actividad y garanticen su autonomía financiera.
- No aceptará aportaciones económicas que condicionen el cumplimiento de sus objetivos, valores o principios, que pongan en peligro el cumplimiento de sus fines o cuyo origen sea ilícito o no sea transparente.
- Contará con una política de aprobación de gastos presidida por la austeridad y la prudencia y con criterios de selección de proveedores, en cuya contratación procurará ajustarse, siempre que sea posible, al principio de concurrencia, incorporando criterios sociales.
- Establecerá un procedimiento de control interno de sus ingresos y gastos, control y seguimiento interno de su actividad y de las aportaciones de los miembros.
- Velará por que su patrimonio no pierda valor y contará con unas normas de inversión, elaboradas con criterios de seguridad, liquidez, rentabilidad y transparencia.

VI. DE LA APLICACIÓN DEL CÓDIGO, ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

6.1 CUMPLIMIENTO Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO. RESPONSABLE DE CUMPLIMIENTO ÉTICO Y NORMATIVO

La Confederación adquiere el compromiso ético, al aprobar el presente Código Ético, de difundir su contenido y exigir su cumplimiento íntegro.

A estos efectos, se crea la figura del RCEN, que será la persona encargada de controlar, detectar y prevenir las prácticas contrarias a los principios éticos y de buen gobierno, recogidos en el presente código, así como los establecidos en los Estatutos y demás régimen interno, conforme a la legislación vigente. Es el responsable de implantar y promover una cultura corporativa en la que la ética y las buenas prácticas están implícitas en todas las actividades de PRIMIGEA.

Las funciones del RCEN son las siguientes:

- a. Examinar y velar por el cumplimiento del presente Código y, en general, las reglas de buen gobierno de la Confederación.
- b. Hacer propuestas de mejora en materia de buen gobierno, emitiendo los informes que considere oportunos, tanto de oficio como a instancia de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento o el Comité Ejecutivo.
- c. Recibir las denuncias de miembros o empleados, sobre conductas contrarias a

lo recogido en el presente Código, así como a las que resulten de la aplicación de los estatutos, protocolos, normas de régimen interno y demás legislación de aplicación.

- d. Asesorar a los órganos de gobierno de la Confederación en materia de Buen Gobierno, emitiendo a tal efecto los informes que le sean requeridos o vengán establecidos en la normativa de aplicación.
- e. Cualquier otra competencia que en materia de buen gobierno no haya sido atribuida expresamente por el presente Código o por los Estatutos de la Confederación a otro órgano de gobierno.

El RCEN presentará ante el Comité Ejecutivo una memoria anual de sostenibilidad, que habrá de integrar la medición, divulgación y rendición de cuentas en relación con su desempeño, con respecto a los objetivos de buen gobierno y desarrollo responsable. Además, podrá incluir propuestas de medidas para mejorar el cumplimiento de estas normas éticas y de buen gobierno.

Al Responsable se harán llegar vía canal de alertas internas los posibles comportamientos contrarios a los principios y valores de la Confederación que pudieran haber sido cometidos por cualquiera de sus profesionales, tanto trabajadores como profesionales de los órganos directivos. El canal se pondrá a disposición de los miembros, empleados y terceros en la página web de la Confederación bajo la pestaña “canal de alertas”.

6.2 PROTECCIÓN AL DENUNCIANTE

En todo momento, el RCEN deberá guardar el debido sigilo y reserva respecto a la identidad de la persona denunciante. La identidad del denunciante podrá mantenerse en secreto a petición de éste mediante selección de la opción “denuncia anónima” en el formulario de denuncia, de forma que sólo pueda ser conocida su identidad por el responsable de la Función de Cumplimiento. En los registros de la

denuncia y redacción de otros documentos, la identidad de la persona quedará oculta tras un código alfanumérico que sólo conocerá el RCEN.

Podrá ser relevado del deber de secreto por el consentimiento por escrito de la persona denunciante o en caso de que se evidenciara la falsedad de la denuncia. Sin perjuicio de lo anterior, los datos de la identidad de la persona que efectúe la comunicación podrán ser facilitados tanto a las autoridades administrativas o judiciales, en la medida en que fueren requeridos por tales autoridades como consecuencia de cualquier procedimiento derivado del objeto de la denuncia.

La persona que interpusiera denuncia falsa a sabiendas, con el fin de perjudicar la reputación del denunciado o por otros motivos espúreos, incurrirá en una falta de las consideradas como graves o muy graves en función de la naturaleza y gravedad de los hechos imputados, con las consecuencias disciplinarias de las que fuera merecedora la conducta.

6.3 RÉGIMEN SANCIONADOR

El RCEN en actuación coordinada con la Dirección General, propondrá al Comité Ejecutivo el catálogo orientativo de situaciones que suponen la vulneración de la diligencia y de los principios éticos con arreglo a este Código Ético.

En caso de vulneración de los deberes y obligaciones fijados en las normas estatutarias y directrices de este Código por parte de los miembros de la Confederación, los representantes de los órganos de gobierno, cargos directivos y del personal, el RCEN será el encargado de instruir el asunto, oyendo en todo caso al interesado, y sin perjuicio de la exigencia de responsabilidades penales, civiles, laborales o de cualquier otra índole que pudieran proceder, y elevará a la Dirección General sus conclusiones junto con la propuesta de sanción.

En caso de implicación del Director General en los hechos denunciados, el RCEN elevará las conclusiones de su instrucción a Presidente de la Confederación junto con la propuesta de sanción.

En caso de implicación del RCEN en los hechos denunciados, será Director General quien elevará las conclusiones de su instrucción a la Presidencia junto con la propuesta de sanción.

En caso de que los hechos denunciados fueran considerados como faltas leves, el Director General acordará la sanción a imponer, debiendo ser comunicada al Responsable de Cumplimiento quien redactará la resolución, y la comunicará tanto verbalmente como por escrito a la persona o personas implicadas en los hechos.

En caso de que los hechos fueran considerados como faltas graves o muy graves, el Director General elevará la propuesta de sanción al Comité Ejecutivo quien decidirá por mayoría simple, debiendo ser comunicada la resolución al RCEN, o persona que actúe en su lugar quien redactará la resolución, y la comunicará tanto verbalmente como por escrito a la persona o personas implicadas en los hechos.

La fase de instrucción y resolución, deberá finalizar en el plazo máximo de 30 días hábiles desde la recepción de la denuncia por parte del RCEN, salvo que por razón de la complejidad de la denuncia o de la fase de instrucción fuera necesario mayor plazo, pudiendo prorrogarse por 30 días hábiles más.

6.4 REGISTRO Y RESPONSABILIDADES

El Responsable de cumplimiento, integrado en la Dirección de Gestión Asociativa, Jurídica, Economía y RSC, tendrá a su cargo el control del cumplimiento de los valores éticos de la Confederación velando por su correcta aplicación, seguimiento y mejora continuada, de forma que se mantengan permanentemente actualizados los contenidos de Cumplimiento y cuantas políticas se aprueben, el registro de todas las denuncias presentadas y el resultado de los expedientes tramitados y emitirá anualmente un informe resumen de seguimiento sobre la aplicación práctica del presente protocolo, en el que podrá recomendar las acciones oportunas para lograr una mayor eficacia en su aplicación.

Este informe anual se presentará al Comité Ejecutivo de la Confederación.

El Responsable de Cumplimiento también informará, con la periodicidad que se establezca, a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento, del programa de cumplimiento, cambios, propuestas de mejora, denuncias recibidas, riesgos detectados, nivel de implantación de controles, ect.

6.5 INTERPRETACIÓN

El presente Código Ético se interpretará de conformidad con las normas legales y estatutarias que sean de aplicación.

6.6 MODIFICACIÓN

La modificación del presente Código es competencia del Comité Ejecutivo, exigiendo para su validez un acuerdo adoptado por la misma mayoría que se requiera para la modificación de los Estatutos.

La Dirección General impulsará la modificación del presente Código de acuerdo con el avance de las exigencias de la sociedad y las nuevas necesidades éticas en el ámbito de actuación de la Confederación, a propuesta del Responsable de Cumplimiento.

6.7 FORMACIÓN

La Confederación incluirá en sus planes de formación aquellas acciones necesarias para prevenir conductas contrarias a los principios y valores recogidos en el presente Código y en cuantas políticas se aprueben en el seno del programa de

cumplimiento de la Confederación. Se realizarán seminarios y cursos dirigidos específicamente a trabajadores/as, mandos intermedios y directivos, implantando una cultura de cumplimiento normativo en la organización, incentivando la detección precoz de estas conductas antiéticas o ilegales y la denuncia de las mismas.

6.8 DIFUSIÓN

Los miembros de la Confederación tienen la obligación de conocer, cumplir y hacer cumplir el presente Código, cualquiera que sea su cargo. A tal efecto, el Director General hará llegar a todos ellos un ejemplar de este.

Cada nueva incorporación a la Confederación supondrá la entrega del “paquete de bienvenida”, en el que se contendrá entre otros documentos el presente Código.

Tanto los nuevos profesionales de PRIMIGEA como los que ya formaran parte de la entidad firmarán un recibí del “paquete de bienvenida”, y no podrán alegar desconocimiento. Se informará de manera clara y específica a todos los profesionales de la Confederación de los objetivos que se pretenden alcanzar con el presente Código así como de los medios de que se dispone para ello.

La Dirección General adoptará las medidas para que el Código se ponga difunda no sólo entre los profesionales de PRIMIGEA sino frete a terceros ajenos a la misma, proveedores, instituciones, Grupos de Interés y la sociedad en general, a cuyos efectos publicará de forma permanente en página web de la Confederación el presente Código y demás políticas y normativa interna, manteniendo los contenidos actualizados. Todo ello sin perjuicio de otros medios o iniciativas de difusión que en cada momento se consideren adecuados.

VII. DISPOSICIÓN FINAL. ÚNICA.

Este Código entrará en vigor al día siguiente de su aprobación.



Plaza de las Cortes, 5 - 7ª Planta
28014 - Madrid (España)
Tel: +34 915 522 526

primigea@primigea.es
www.primigea.es