

CÓDIGO ÉTICO
Y DE BUEN GOBIERNO
DE CEOE

CEOE

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE CEOE

ASAMBLEA GENERAL ORDINARIA DE CEOE
DE 18 DE JUNIO DE 2013

ceoe

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

ÍNDICE

PREÁMBULO	5
OBJETIVO	6
INDEPENDENCIA DE LA CEOE.....	7
ÁMBITO DE APLICACIÓN	7
I. Directivos y empleados	7
II. Afiliados	7
III. Cumplimiento	8
IV. Compromiso reputacional	9
V. Compromisos de aplicación a directivos, afiliados y empleados, en su relación con CEOE	9
A. Respeto por las personas	9
B. Confidencialidad de la información	9
C. Imagen y reputación corporativa	10
D. Corrupción y sobornos.....	11
E. Relaciones con terceros proveedores y empresas colaboradoras	12
F. La sociedad	12
G. Medioambiente.....	12
H. Política social y corporativa.....	12
i. No discriminación e igualdad de oportunidades	12
ii. Ambiente laboral	13
iii. Entorno de trabajo saludable y seguro	14
iv. Uso de la propiedad, activos y recursos.....	14
I. Régimen económico.....	14
J. Relación entre los afiliados a CEOE y obligaciones de los mismos	15
K. Conflictos de intereses entre los afiliados a CEOE	16
L. Entrada en vigor	16
M. Delegación reglamentaria.....	16

PREÁMBULO

Desde su creación en 1977, CEOE ha adquirido por derecho propio el carácter de institución vertebradora de la sociedad civil española, contribuyendo, de una manera decisiva, a la consolidación de la democracia en España y al desarrollo de la economía de mercado. Dos elementos fundamentales de cualquier país desarrollado.

La CEOE ha conseguido aglutinar bajo sus siglas a todos los sectores de la actividad productiva, a todos los tamaños empresariales y a todos los territorios que componen España como nación. En este sentido, es un caso único en Europa unido con el papel irrenunciable que le confiere el art. 7 de la Constitución española en la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

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

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

Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a la CEOE legitimidad, representatividad e independencia. Tres elementos sustanciales a cualquier organización de la sociedad civil que articule lo que se ha dado en llamar democracia participativa. Un componente fundamental, junto con la democracia representativa, de las democracias maduras.

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

OBJETIVO

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

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

Este Código se configura como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad de CEOE, cuya conducta y actuaciones, en general, deben basarse en el respeto de valores fundamentales como la honestidad, la integridad, la transparencia y la seguridad, actuaciones que deben estar sujetas a unos elevados niveles de vigilancia y de comportamiento ético. En particular, la CEOE como organización empresarial, deberá respetar siempre la legislación sobre defensa de la competencia.

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

CEOE respetará y defenderá la Constitución Española y los principios democráticos de la misma. Principios, que regirán su funcionamiento y estructura interna. CEOE garantizará la libertad de expresión como derecho fundamental, así como los derechos al honor, la intimidad personal y la propia imagen de las personas.

Los requerimientos de este Código deben prevalecer salvo en casos en los que las normas definidas en el mismo, entren en conflicto con una ley específica.

INDEPENDENCIA DE LA CEOE

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

ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS

Se entiende por directivos a aquellas personas que tienen a su cargo la dirección de la entidad. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el Presidente, los Vicepresidentes, los Vocales del Comité Ejecutivo, los Vocales de la Junta Directiva y el Secretario General.

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

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

II. AFILIADOS

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

Todos los afiliados, se comprometen a mantener entre ellos, con la CEOE, con la Administración Pública, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general con la sociedad, unas relaciones basadas en la buena fe, la cortesía, la integridad moral, la ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los afiliados.

III. CUMPLIMIENTO

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

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

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

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

La Comisión de Régimen Interno se reunirá cuantas veces sea necesario para atender adecuadamente las funciones y cometidos que le han sido encomendados y, en cualquier caso, con periodicidad mínima semestral, elevando informe a la Junta Directiva.

IV. COMPROMISO REPUTACIONAL

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

Asimismo, se comprometen en sus actuaciones, a mantener como objetivo prioritario el interés común del empresariado español.

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON CEOE

A) Respeto por las personas

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

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

Todos tienen la obligación recíproca de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus colaboradores. De la misma forma, las relaciones entre la CEOE y las entidades que le presten sus servicios, estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua. Las relaciones entre empleados, cargos directivos y afiliados deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

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

B) Confidencialidad de la información

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

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

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

La CEOE cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiados por sus empleados, cargos directivos, afiliados, candidatos en procesos de selección u otras personas. Asimismo, se compromete a solicitar y a utilizar exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de su actividad.

C) Imagen y reputación corporativa

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

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

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

Toda persona afectada por este Código, asume el compromiso de comunicar al Presidente de la Comisión de Régimen Interno, la apertura al mismo de cualquier procedimiento judicial penal con trascenden-

cia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de CEOE su cargo hasta que se resuelva el asunto.

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

La Junta Directiva de CEOE podrá, por mayoría simple de los miembros presentes y representados, con audiencia del interesado, y previo informe de la Comisión de Régimen Interno suspender de su cargo a esa persona, o proponer a la Asamblea General el apartamiento de su cargo.

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

D) Corrupción y sobornos

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

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

No se podrá realizar, ofrecer, o recibir, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio de ninguna clase, a/de cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, partido político o candidato a cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

E) Relaciones con terceros proveedores y empresas colaboradoras

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

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

Se excluirán de los procesos de contratación a aquellas personas que hayan acreditado conductas o comportamientos reprobables administrativa o criminalmente.

F) La sociedad

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

Todos asumen el compromiso de mantener un comportamiento inspirado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de la responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones, o con la sociedad.

G) Medioambiente

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

H) Política social y corporativa

- i. No discriminación e igualdad de oportunidades:

La CEOE promueve el desarrollo profesional y personal de todos sus

empleados, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

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

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

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

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

CEOE debe elegir a sus colaboradores y trabajadores, en función de sus capacidades y méritos y de las competencias necesarias para el desempeño de sus cometidos, velando siempre por el interés de la Organización, fomentando el acceso de las mujeres a los puestos directivos y de responsabilidad en las empresas y en las organizaciones empresariales.

ii. Ambiente laboral:

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

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

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

iii. Entorno de trabajo saludable y seguro

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

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

iv. Uso de la propiedad, activos y recursos

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

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

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

I) Régimen económico

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

Deberán cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de

fondos que se establezcan por la Comisión de Control Presupuestario y Financiero.

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

J) Relacion entre los afiliados a CEOE y obligaciones de los mismos

Todo afiliado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Confederación
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades
- No vulnerar las competencias funcionales y territoriales del resto de los asociados, adoptando decisiones o comportamientos que puedan inducir a confusión sobre el verdadero interés representado por la organización competente en cada caso, y
- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno

Así mismo, asume el compromiso de exigir de sus representantes en el seno de la Confederación que:

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones
- Sigam las directrices confederales, contribuyendo al debate en su propia sede
- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciban como consecuencia de su cargo
- Traten a los asociados y a sus representantes con igual dignidad, prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa
- Supediten el mandato a cualquier circunstancia, ya sea personal, o profesional, que pueda dañar la imagen de los empresarios o de las asociaciones
- Dimitan de su cargo en el seno de la Organización cuando no les

sea posible dar cumplimiento a los Estatutos de la CEOE, o a este Código.

K) Conflictos de intereses entre los afiliados a CEOE

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

L) Entrada en vigor

El presente Código entrará en vigor el 1 de Septiembre de 2013. A partir de ese día quedará derogado el vigente Código de Buenas Prácticas de CEOE.

M) Delegación reglamentaria

La Comisión de Régimen Interno tendrá facultades para elaborar los reglamentos que considere necesarios para la aplicación de este Código que habrá de someter a la aprobación de la Junta Directiva de la CEOE.

Madrid, 18 de Junio de 2013

ceoe

CONFEDERACIÓN ESPAÑOLA DE
ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Diego de León, 50. 28006 Madrid
www.ceoe.es - 91 566 34 00