



**CÓDIGO ÉTICO
Y DE BUEN GOBIERNO DE LA CEO**



PREÁMBULO

OBJETIVO

INDEPENDENCIA DE LA CEO

ÁMBITO DE APLICACIÓN

- I. Directivos y empleados
- II. Asociados
- III. Cumplimiento
- IV. Compromiso reputacional
- V. Compromisos de aplicación a directivos, asociados y empleados, en su relación con la CEO
 - A. Respeto por las personas
 - B. Confidencialidad de la información
 - C. Imagen y reputación corporativa
 - D. Corrupción y sobornos
 - E. Relaciones con terceros proveedores y empresas colaboradoras
 - F. La sociedad
 - G. Medioambiente
 - H. Política social y corporativa
 - i. No discriminación e igualdad de oportunidades
 - ii. Ambiente laboral
 - iii. Entorno trabajo saludable y seguro
 - iv. Uso de la propiedad, activos y recursos
 - I. Régimen económico
 - J. Relación entre los asociados a la CEO y obligaciones de los mismos
 - K. Conflictos de intereses entre los asociados a la CEO
 - L. Delegación reglamentaria
 - M. Interpretación
 - N. Entrada en vigor

Preámbulo

Desde su creación en 1977, la CEO ha adquirido por derecho propio el carácter de institución vertebradora de la sociedad ourensana en su idiosincrasia empresarial, contribuyendo junto con CEOE como organización matriz a la consolidación de la democracia en España y al desarrollo de la economía de mercado. Dos elementos fundamentales de cualquier país desarrollado para su progreso económico social.

La CEO ha conseguido aglutinar bajo sus siglas a todos los sectores de la actividad productiva, a todos los tamaños empresariales y a todas las poblaciones que componen Ourense como provincia, con el papel irrenunciable que le confiere el artículo 7 de la Constitución española a las organizaciones empresariales en la defensa y promoción de los intereses que le son propios.

La CEO promueve entre otros principios los de independencia, voluntariedad, unidad empresarial, representatividad, transparencia o unidad de mercado. Igualmente, la CEO considera indispensable, conforme a sus estatutos y a la ética que debe presidir todas sus actuaciones: fomentar y defender el sistema de iniciativa privada y la libre economía de mercado, considerando a la empresa privada como núcleo básico de creación de riqueza y de prestación de servicios a la sociedad y, por tanto, digna de la consideración y respeto que toda conducta ajustada a derecho merece.

Estos valores, junto con la misión de promover y defender los intereses de sus miembros, confieren a la CEO legitimidad y esa representatividad e independencia que defiende. 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 elabora y aprueba el siguiente Código Ético y de Buen Gobierno.

Objetivo

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

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 asociados de la CEO.

Este Código se configura como punto de partida y afecta al conjunto de la actividad de la CEO, 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 CEO 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 la CEO, 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.

La CEO respeta y defiende la Constitución Española y los principios democráticos de la misma. Principios que rigen su funcionamiento y estructura interna. La CEO garantiza 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 CEO

En la defensa de los intereses que le están encomendados, la CEO 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 aquellas personas físicas que formen parte de algún/os órgano/s de gobierno de la CEO establecidos en el art.14 y siguientes de los Estatutos.

Se entiende por empleados aquellas personas que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de la CEO.

Tanto los directivos como los empleados actuarán en todo momento de acuerdo a lo establecido en el presente Código Ético, en los Estatutos y en la normativa estatal vigente, para evitar que la imagen y credibilidad de la CEO se puedan ver afectadas por sus actuaciones.

II. ASOCIADOS

Se entiende por asociados a los contemplados en el art. 7 de los Estatutos.

Todos los asociados actuarán en todo momento de acuerdo a lo establecido en el presente Código Ético, en los Estatutos y en la normativa estatal vigente, para evitar que la imagen y credibilidad de la CEO se puedan ver afectadas por sus actuaciones.

Todos los asociados se comprometen a mantener entre ellos, con la CEO, con la Administración Pública, con los partidos políticos, con los sindicatos y en general con la sociedad, unas relaciones basadas en la buena fe, y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los asociados.

III. CUMPLIMIENTO

La Comisión de Régimen Interno será el Órgano competente y tendrá la competencia de velar por el cumplimiento de este Código. Ante dicho órgano de la CEO, cualquier directivo, asociado o empleado, podrá interponer una reclamación por la vulneración de este Código. Dicha comisión la integrarán los miembros del Comité Ejecutivo de la organización, órgano que a su vez por operatividad podrá designar una comisión interna de funcionamiento delegada entre sus miembros.

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

Serán funciones encomendadas a la Comisión de Régimen Interno como órgano de desarrollo y seguimiento del Código las siguientes:

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

V. COMPROMISOS DE APLICACIÓN A CARGOS DIRECTIVOS, ASOCIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON LA CEO

A) Respeto por las personas

La CEO 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 CEO 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 asociados deberán basarse en los principios englobados en el presente Código.

La CEO 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 CEO 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.

La CEO cumplirá la legislación vigente en materia de protección de los datos personales por sus empleados, cargos directivos, asociados, 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 CEO considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus asociados, empleados, proveedores, autoridades, cargos directivos y Órganos de Gobierno y de la sociedad en general.

Todos los obligados por este Código deben contar con la autorización necesaria para intervenir, en nombre de la CEO, 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 asociados a la CEO.

En estos casos, deben expresar la opinión de la CEO 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, y mientras esta comisión no esté operativa al presidente de la confederación la apertura al mismo de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial.

A estos efectos, se entenderá que se ha abierto un procedimiento judicial 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.

Para cualquier valoración que se realice por los órganos de la Confederación será de especial trascendencia que los hechos enjuiciados se refieran a actos realizados en actividades de la CEO o de las asociaciones que forman parte de ella para separarla de otros hechos que hayan ocurrido al margen de estas organizaciones empresariales. En todo caso la presunción de inocencia como derecho fundamental ha de ser siempre tenido en cuenta.

Por ello, toda persona física que desempeñando un cargo directivo en algún/os órgano/s de gobierno de la CEO, sea condenado en sentencia firme en un procedimiento judicial de carácter penal, podrá ser apartada de su cargo por la Junta Directiva, por mayoría de dos terceras partes de los asistentes a la reunión, previo informe de la Comisión de Régimen Interno, y con audiencia del interesado, debiendo ser ratificado dicho acto de la Junta Directiva por la Asamblea General.

Una vez se produzca dicha ratificación, la Junta Directiva nombrará a su sustituto, a propuesta de la asociación o empresa (en caso de asociado directo), debiendo ser ratificado por la Asamblea General.

D) Corrupción y sobornos

La CEO 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, asociados 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 CEO 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 CEO desarrollará y aplicará unas instrucciones internas de contratación mediante un manual de procedimientos económicos y presupuestos, 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 o entidades que no estén asociadas a la Confederación o aquellas 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 CEO 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 CEO 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 de cada puesto de trabajo que deberán estar perfectamente referenciados y ser acordes entre ambos aspectos. Para la contratación de personal y su despido deberán seguirse los procedimientos estatutarios establecidos en una regulación interna para ello, reglamento, que será el documento fundamental por el que se guiará la comisión de recursos humanos cuyos fines y principios de actuación serán acordes a las normas de este código ético y de los estatutos que rigen el funcionamiento de esta Confederación.

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

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

La CEO 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 CEO 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 CEO los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la CEO.

La CEO 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 CEO 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 CEO impulsará la adopción de políticas 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 de la CEO 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 CEO pone a disposición de sus empleados, directivos, asociados 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 CEO 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 CEO.

I) Régimen económico

Aquellos directivos y empleados con funciones en la dirección y gestión de la CEO, 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 los órganos de supervisión y control económico de la organización. A tal efecto y para velar por el cumplimiento de estas normas se creará la comisión de control presupuestario y financiero

J) Relación entre los asociados a la CEO y obligaciones de los mismos.

Todo asociado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la Confederación.
- No entorpecer directa o indirectamente sus actividades o promover actos que dificulten el buen funcionamiento de la organización y del personal de la misma.
- Expresar sus posiciones, en los órganos adecuados, en el momento del debate interno, evitando conductas inmorales, discriminatorias, difamatorias o injustas contra cualquiera de los integrantes de la Confederación.

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

- Mantengan un comportamiento basado en la autonomía, integridad, lealtad y sentido de responsabilidad en los conflictos entre asociados y las instituciones.
- Siguen 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.

K) Conflictos de intereses entre los asociados a la CEO

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

L) Delegación reglamentaria

La Comisión de Régimen Interno tendrá facultades para elaborar los reglamentos que considere necesarios así como para nombrar a las distintas comisiones que se consideren oportunas para el desarrollo y aplicación de este Código que habrá de someterse a la aprobación de la Junta Directiva de la CEO.

M) Interpretación

Ante cualquier duda en la interpretación de las presentes normas, se estará a lo dispuesto en los Estatutos de la CEO.

N) Entrada en vigor

El presente Código entrará en vigor el 16 de diciembre de 2014.