



**Asociación Empresarial
de l'Hospitalet y Baix Llobregat.**

Av. Fabregada 93, 1º 3ª, Esc. Dcha.
08901 l'Hospitalet (Barcelona).
Tel.: 93 337 04 50 - Fax: 93 337 50 15

www.aeball.net - info@aeball.net

CÓDIGO ÉTICO Y DE BUEN GOBIERNO DE AEBALL (ASOCIACIÓN EMPRESARIAL DE L'HOSPITALET Y BAIX LLOBREGAT)

Aprobado por la Junta Directiva en la sesión del 26 de mayo de 2015.

ÍNDICE

OBJETIVO	3
INDEPENDENCIA DE AEBALL	3
ÁMBITO DE APLICACIÓN	3
I. DIRECTIVOS Y EMPLEADOS	3
II. AFILIADOS.....	3
III. CUMPLIMIENTO	4
IV. COMPROMISO Y REPUTACIÓN	4
V. COMPROMISO APLICACIÓN DIRECTIVOS, AFILIADOS Y EMPLEADOS, EN SU RELACIÓN CON AEBALL	4
A. RESPETO A LAS PERSONAS	4
B. CONFIDENCIALIDAD DE LA INFORMACIÓN	5
C. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA	5
D. CORRUPCIÓN Y SOBORNOS	6
E. RELACIONES CON TERCEROS, PROVEEDORES Y EMPRESAS COLABORADORAS	6
F. LA SOCIEDAD	6
G. MEDIOAMBIENTE	7
H. POLÍTICA SOCIAL Y CORPORATIVA	7
i. NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES	7
ii. AMBIENTE LABORAL	7
iii. ENTORNO DE TRABAJO SALUDABLE, EFICAZ Y SEGURO	7
iv. USO DE LA PROPIEDAD, ACTIVOS Y RECURSOS	8
I. RÉGIMEN ECONÓMICO	8
J. RELACIÓN ENTRE LOS AFILIADOS A AEBALL Y OBLIGACIONES DE LOS MISMOS	8
K. ENTRADA EN VIGOR	9
L. DELEGACIÓN REGLAMENTARIA	9

OBJETIVO

Este Código afecta al conjunto de la actividad de AEBALL: la conducta y las actuaciones deben basarse en general en el respeto a 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, así como al respeto de los derechos fundamentales y la dignidad personal y profesional.

Este Código es un elemento esencial de las actuaciones y actividades externas e internas de AEBALL, para garantizar que todas sus actividades se desarrollen con la máxima integridad y con la supervisión necesaria para el cumplimiento del objetivo.

AEBALL respetará y defenderá la democracia, garantizando 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 excepto en casos en que las normas en él definidas entren en conflicto con una ley específica.

INDEPENDENCIA DE AEBALL

En la defensa de los intereses que le son encomendados constitucionalmente y estatutaria, AEBALL actuará con plena independencia de cualquier poder público, partido político o agente económico o social. Sin embargo, mantendrá una leal y efectiva colaboración con administraciones públicas, organismos e instituciones públicas o privadas siempre y cuando ello sea necesario para la consecución de sus objetivos comunes.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

I. Directivos y empleados

Los directivos son las personas que, siendo cargos electos por la entidad, ejercen la dirección de la misma. Dentro del colectivo de directivos se encuentran el presidente, los vicepresidentes, los vocales del Comité Ejecutivo, los vocales de la Junta Directiva y los presidentes de las comisiones.

Igualmente, tiene esta consideración la persona que ocupe la Dirección General.

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

Se entienden por empleados las personas que prestan servicios a AEBALL, cualquiera que sea el régimen jurídico laboral o de prestación de servicios bajo el cual lo hagan. Siempre deben cumplir las pautas de comportamiento profesional establecidas en el presente Código y en la legislación que les sea de aplicación.

II. Afiliados

Son afiliados de AEBALL todas aquellas personas o entidades que sean miembros de pleno derecho y sus representantes. Se entienden incluidas en esta definición todas aquellas asociaciones, sociedades mercantiles o civiles y fundaciones con las que AEBALL tenga vinculación directa o indirectamente, en su actividad.

Todos los afiliados se comprometen a mantener entre ellos, con AEBALL, 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, ética empresarial y el respeto a la honorabilidad y prestigio de todos los afiliados, ya sean personas físicas o jurídicas.

III. Cumplimiento

La Comisión de Régimen Interno de AEBALL tendrá las competencias para velar por el cumplimiento de este Código. Cualquier directivo, afiliado o empleado podrá interponer sus reclamaciones ante esta Comisión, si entiende que se han vulnerado los principios éticos reconocidos en este Código.

La Comisión, verificada la reclamación efectuada y previa audiencia del interesado, valorará la acción sometida a su dictamen, trasladando al interesado 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 propuestas, previa petición de la Junta Directiva de AEBALL, sobre la normativa de desarrollo del Código y, en especial, las políticas y reglamentos internos que procedan para concretar e implantar los valores y pautas de actuación contenidos en el Código y sus actualizaciones.
- Interpretar 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 el cumplimiento del Código.
- Actualizar el contenido del Código, elevando a la Junta Directiva de AEBALL 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 a la Junta Directiva de AEBALL y, anualmente, en la Asamblea General.

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

IV. Compromiso y reputación de la entidad

Todos los afectados por este Código adquieren el compromiso de evitar cualquier conducta que, tenga o no repercusión mediática y aunque no viole la ley, pueda perjudicar la reputación de AEBALL y afectar de manera negativa sus intereses.

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

V. Compromisos de aplicación a directivos, afiliados y empleados en su relación con AEBALL

A. Respeto a las personas

AEBALL rechaza cualquier manifestación de acoso psicológico, moral o de abuso de autoridad, y de cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio o lesivo con los derechos de las personas.



Todo el mundo debe ser tratado con respeto, propiciando un entorno de trabajo eficaz, competitivo, saludable y seguro.

Todos tienen la obligación recíproca de tratar de manera respetuosa a los compañeros, los superiores e inferiores y a sus colaboradores. Igualmente, las relaciones entre AEBALL 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 deben basarse en los principios englobados en este Código.

AEBALL 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 todos sus empleados.

B. Confidencialidad de la información

AEBALL 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 los directivos y empleados transmitirán toda la información necesaria para AEBALL que tenga que comunicar, tanto internamente como externa, de manera veraz, completa y en ningún caso proporcionará, conscientemente, 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 ejercicio de su actividad, y no podrá utilizarse indebidamente en beneficio propio o de terceros, excepto en los casos de delito o de grave vulneración de las obligaciones y principios establecidos en este Código Ético.

AEBALL ajustará su actividad a la legislación vigente en materia de protección de los datos personales confiadas por sus empleados, cargos directivos, afiliados, candidatos en procesos de selección u otras personas.

C. Imagen y reputación corporativa

AEBALL 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 AEBALL, ante los medios de comunicación, participar en jornadas profesionales o seminarios y en cualquier otro estamento que pueda tener una difusión pública, siempre que esta intervención sea como consecuencia de su vinculación a AEBALL como empleados, cargos directivos o afiliados.

En estos casos, deben expresar la opinión de AEBALL.

Toda persona afectada por este Código asume el compromiso de comunicar simultáneamente a la Dirección General y a quien presida la Comisión de Régimen Interno, la apertura de cualquier procedimiento judicial penal con trascendencia empresarial, poniendo a disposición de los órganos de gobierno de AEBALL su cargo hasta que se resuelva procesal y definitivamente el asunto.

A estos efectos se entenderá que se ha abierto un procedimiento penal, cuando se dirija contra la persona un escrito de denuncia o querrela que dé lugar a su comparecencia ante los órganos judiciales en calidad de imputado.



La Junta Directiva de AEBALL podrá, por mayoría simple de los miembros presentes, con audiencia del interesado, y previo informe no vinculante de la Comisión de Régimen Interno, suspender de su cargo en esa persona, o proponer, si se estima oportuno, a la Asamblea General el apartamiento de su cargo.

Idénticas medidas podrán ser adoptadas por la Junta Directiva y, si procede, por la Asamblea General, previo informe de la Comisión de Régimen Interno, respecto a cualquier persona afectada por este Código, la conducta personal de la cual desmerezca gravemente la honestidad e integridad que todo el mundo está obligado a respetar, o vulnere gravemente las directrices de este Código.

D. Corrupción y sobornos

AEBALL 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 deben 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 ningún tipo, 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. Relación con terceros, proveedores y empresas colaboradoras

AEBALL 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 todos ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo.

AEBALL 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.

Serán excluidas de los procesos de contratación aquellas personas que estén afectadas o implicadas en conductas o comportamientos reprobables administrativa o penalmente.

F. La sociedad

De acuerdo 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. Medio Ambiente

AEBALL 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

AEBALL promueve el desarrollo profesional y personal de todos los trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

La selección y promoción de los empleados se fundamenta en los principios de mérito, capacidad e idoneidad de las capacidades personales para el ejercicio eficaz de las funciones y responsabilidades del puesto de trabajo. Para la contratación de personal y su despido se seguirán los procedimientos, tanto legales como internos, establecidos.

Todos los empleados tienen el derecho y el deber de participar de forma activa en los planes de formación que AEBALL 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 ya la sociedad en general.

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

ii. Ambiente laboral

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

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

AEBALL promueve el sentimiento y orgullo de pertenencia entre sus empleados. Para alcanzar los niveles de comunicación adecuados en todos los sentidos, AEBALL pone a disposición de sus empleados canales de información que favorezcan y nutran este sentimiento de pertenencia.

iii. Entorno de trabajo saludable, eficaz y seguro

AEBALL 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, la eficacia y la seguridad de los empleados.

Todos los empleados de AEBALL 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 puedan verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

iv. Uso de la propiedad, activos y recursos

AEBALL 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 han de utilizar los recursos de AEBALL de forma responsable y apropiada al entorno de su actividad profesional.

Asimismo, deben proteger y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de AEBALL.

I. Régimen económico

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

Deben cumplir las normas sobre transparencia en la utilización de fondos que se establezcan por parte del órgano que estatutariamente tenga encomendada esta competencia.

Los afiliados a AEBALL deben mantener al día sus obligaciones de pago con la entidad.

J. Relación entre los afiliados de AEBALL y sus obligaciones

Todo afiliado se compromete a:

- Cumplir los acuerdos válidamente adoptados por la entidad.
- No entorpecer directa o indirectamente las 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.

AEBALL asume el compromiso de exigir de sus representantes en el seno de la entidad 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 sede.
- Hagan uso reservado de la información que, con tal carácter, reciben como consecuencia de su cargo.
- Traten los asociados y sus representantes con igual dignidad, prescindiendo del sector, territorio, o tamaño de la empresa.
- Supediten el mandato en 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 AEBALL, o este Código.



K. Entrada en vigor

El presente Código entrará en vigor el 1 de enero de 2016.

L. Delegación reglamentaria

La Dirección General, a propuesta de la Comisión Interna, tendrá facultades para elaborar los reglamentos internos que considere necesarios para la aplicación de este Código, que deberán someterse a la aprobación de la Junta Directiva de AEBALL.