



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA
Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, S.A.

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN.....	4
II. CUESTIONES BÁSICAS	5
Artículo 1. Objeto del Código de Conducta.....	5
Artículo 2. Ámbito de aplicación	5
Artículo 3. Interpretación del Código.	6
Artículo 4. Incumplimiento del Código.....	6
III. PRINCIPIOS INSPIRADORES Y MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE BUEN GOBIERNO.....	7
Artículo 6. Principios generales y valores que deben regir la actuación de los individuos	7
IV. COMPROMISOS DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES	10
Artículo 7. Ética y buen gobierno	10
Artículo 8. Entorno laboral.....	11
Artículo 9. Compromisos de conducta y prácticas responsables.....	12
V. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN.....	14
V. INCUMPLIMIENTO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	15
VI. COMPLIANCE OFFICER.....	15
VII. ENTRADA EN VIGOR.....	16

I. INTRODUCCIÓN

Sociedad para el Desarrollo Económico de Canarias, S.A. (en adelante SODECAN, la sociedad o la entidad) desempeña con diligencia, lealtad y buena fe las funciones que le han sido encomendadas, desarrollándolas con plena sujeción a la Constitución y al resto del ordenamiento jurídico.

Es por ello que, tanto SODECAN, como todos los profesionales vinculados a esta, deben regir su desempeño profesional desde la ética y en base a los siguientes principios y valores: objetividad, integridad, responsabilidad, imparcialidad, confidencialidad, dedicación al servicio público, transparencia, ejemplaridad, accesibilidad, eficacia, eficiencia, honradez, promoción del entorno cultural y medioambiental, y respeto a la igualdad entre mujeres y hombres, que inspiran este Código Ético y de Conducta.

El objetivo principal del este texto es ser una manifestación de los citados principios de nuestra cultura corporativa, que parte principalmente de:

- ✓ Los compromisos asumidos por SODECAN en sus relaciones con licitadores, administraciones, prestatarios, beneficiarios, empleados y directivos, y con la Sociedad en su conjunto.
- ✓ Las pautas de comportamiento ético que deben regir las relaciones individuales entre sus empleados y directivos.

No obstante lo anterior, y si bien este Código podrá ayudar a responder a las preguntas que pudieran surgir en las relaciones de la sociedad, tanto internas como externas, en él no se describen todas las leyes, políticas y normas aplicables, ni todos los casos y supuestos en los que pueden ser de aplicación los principios y valores contenidos en el mismo.

En caso de que se produzca alguna situación no prevista en el presente Código y existan dudas acerca de cómo proceder ante dicho supuesto, habrá de ponerse este en conocimiento del supervisor en cuestión o trasladar la consulta al Compliance officer a través del Canal Interno de Información habilitado en la página web de la entidad.

II. CUESTIONES BÁSICAS

Artículo 1. Objeto del Código Ético y de Conducta.

1. El presente Código Ético y de Conducta tiene por objeto definir las pautas de organización, funcionamiento y de conducta individual que permitan a la entidad asentar un actuar ético y legal, favoreciendo con ello el mejor desempeño de las funciones que le son encomendadas y las mejores relaciones entre los profesionales que integran la sociedad, así como sus relaciones comerciales e institucionales.

2. Este Código responde, asimismo, a las necesidades de prevención penal establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Por ello, recoge también el compromiso de SODECAN con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos penales en todos los ámbitos de actuación.

3. SODECAN actuará siempre con plena sujeción a la Ley y a su normativa interna, incluyendo el presente Código, y a las demás obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones con terceros.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. Este Código se aplicará a todos los profesionales que formen parte de la sociedad, así como a aquellos que se relacionen con la misma y, en particular, se aplicará a:

- (i) **Los empleados de SODECAN**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen o lugar donde desarrollen su trabajo.
- (ii) **Los miembros del órgano de administración y al Consejero Delegado**, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano.
- (iii) **Adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras**, en la medida en que pueda resultarles aplicables en sus relaciones con SODECAN.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá solicitar a los adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con SODECAN cuando se entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

2. Las personas a que resulta de aplicación este Código se denominarán conjuntamente como “destinatarios”.

3. Todos los profesionales que conformen SODECAN tienen el deber (i) de conocer y cumplir el Código, contribuyendo activamente a su aplicación, (ii) de trasladar posibles consultas y carencias detectadas al **Órgano de Cumplimiento**, así como (iii) de poner en conocimiento del Órgano de Cumplimiento de cuantos actos contrarios a la legalidad o al propio Código de los que tenga conocimiento como consecuencia de su condición de profesional vinculado a SODECAN.

Ningún destinatario del Código, independientemente de su posición o cargo, está autorizado para solicitar a cualquier persona sujeta al Código Ético y de Conducta que contravenga lo establecido en el mismo. Ningún sujeto obligado podrá justificar una conducta que atente contra el Código amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del mismo.

4. Ninguna clase de incumplimiento del mismo será tolerado o ignorado y ningún destinatario que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al presente Código podrá ser sancionado por este motivo.

Artículo 3. Interpretación del Código.

1. El Código Ético y de Conducta de SODECAN será interpretado de conformidad con los principios que lo informan, y con intención de lograr la consecución de sus objetivos.

2. Los principios y pautas de conducta recogidos en este Código no tienen un ánimo taxativo, persiguiéndose aquí establecer los principios generales de conducta que han de regir su forma de actuar durante el cumplimiento de su actividad profesional.

3. El Órgano de Cumplimiento resolverá aquellas dudas que se le planteen en relación con el contenido, aplicación o cumplimiento del presente Código, participando activamente en su interpretación. Podrán trasladarse consultas a este órgano a través del canal de interno de comunicaciones de la entidad, habilitado en la página web de la misma.

Artículo 4. Incumplimiento del Código

1. No se dispone un sistema *ad hoc* para los casos de incumplimiento de las disposiciones previstas en este Código. Serán, por lo tanto, de aplicación las disposiciones que en materia disciplinaria le sean aplicables a SODECAN, de acuerdo con la legislación laboral vigente, que se configura como una herramienta fundamental de protección de las políticas y de los procedimientos internos.

El incumplimiento del Código Ético y de Conducta, del Manual de Prevención y Detección de Riesgos Penales, así como de cualquier otra normativa que lo desarrolle, será considerado una falta a los efectos de la aplicación de las medidas disciplinarias que correspondan y, por tanto, puede dar lugar a sanciones disciplinarias.

2. Este procedimiento sancionador interno será complementario a las responsabilidades legales externas a las que, como consecuencia de sus actos, pudiera ser sometido el empleado.

III. PRINCIPIOS INSPIRADORES Y MEDIDAS PARA LA IMPLANTACIÓN DEL MODELO DE BUEN GOBIERNO

Artículo 6. Principios generales y valores que deben regir la actuación de los individuos

Este Código recoge los principios y reglas básicas de conducta que deben regir el comportamiento de los profesionales que integran SODECAN, tanto entre sus miembros, como en su ejercicio diario en la relación con los adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras.

a. Integridad como principio general

SODECAN considera la integridad el componente esencial que debe regir la manera en que la Sociedad se relaciona con terceros, entendiéndose como tal la aplicación de los principios descritos en este Código.

Actuar bajo altos estándares de integridad es crucial para mantener la confianza y la credibilidad frente a los adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras, así como frente a los organismos públicos, las entidades supervisoras, y con las instituciones y organizaciones que se relacionan con la Sociedad.

Por este motivo, SODECAN promoverá e incentivará entre todos ellos la adopción de las pautas de comportamiento que se definen en este Código.

b. Principio de cumplimiento de la legalidad

SODECAN desarrolla sus actividades profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento, de acuerdo con el sistema normativo interno establecido y con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Todos los integrantes de SODECAN deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones. Éstos deberán conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Por su parte, SODECAN pondrá los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos.

c. Principio de objetividad: honestidad y comportamiento ético

SODECAN aboga por el mantenimiento, en todos los casos, de un comportamiento honesto, imparcial y ético, evitando y rechazando cualquier forma de corrupción, para lo cual se creará una política de “tolerancia cero”.

De esta forma, SODECAN muestra especial compromiso en la prevención y gestión de los conflictos de interés, tanto de carácter institucional como personal, al objeto de asegurar en todo momento la imparcialidad y objetividad en la toma de sus decisiones y actuaciones; velando en todo momento porque se respeten y apliquen los valores, normas y principios que rigen la ética y la moral.

d. Principio de transparencia y trazabilidad

La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la actuación de la Sociedad y sus empleados. Es para SODECAN un objetivo fundamental el difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto en su propia organización como de cara a la ciudadanía. Toda información que se comunique a terceros será veraz y completa.

Este principio de transparencia pone el foco en la prestación de un servicio diligente, profesional y comprometido con la sociedad, cuyo fin último es la satisfacción del interés general.

Asimismo, SODECAN se compromete a identificar y captar la información que no cumpla con dichos estándares de transparencia.

e. Derechos humanos y laborales

Tenemos un compromiso con el objetivo de tratarnos mutuamente con dignidad y respeto, y de acuerdo con unos principios laborales fundamentales de justicia. Así, SODECAN respetará y promoverá los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la legislación nacional e internacional, y en especial con los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

La protección de la salud, higiene y la integridad física, tanto de nuestros empleados, como de nuestros adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras constituye uno de los pilares fundamentales de nuestra actuación.

Por ello, las personas sujetas al presente Código deben respetar los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, así como las actividades que se desarrollen en el marco de la legalidad por las organizaciones representativas de los

trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo para promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral.

Asimismo, se garantizará la igualdad de trato entre todas las personas, lo que requiere un comportamiento respetuoso y equitativo en el que no tienen cabida actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico.

f. Principio de participación y colaboración

SODECAN promoverá la participación y colaboración en sus actuaciones con terceros y en su propia organización y funcionamiento. Del mismo modo garantizará que la ciudadanía pueda participar, colaborar e implicarse en los asuntos públicos cuando ello sea posible.

g. Principio de eficacia y eficiencia

SODECAN ha de gestionar de manera óptima los medios y recursos de los que dispone, bajo criterios de máxima eficiencia, economía y eficacia, velando por la consecución del interés general y el cumplimiento de los objetivos de la organización.

h. Principio de sostenibilidad y respeto ambiental

SODECAN tiene como pauta conducir sus movimientos de manera que en sus actividades se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales. De esta forma, asume cumplir con los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación.

i. Principio de confidencialidad (protección de datos, propiedad intelectual e industrial).

Todos los destinatarios de este Código son responsables de proteger la información de la que disponen por razón de su trabajo.

En concreto, se considera información confidencial aquella información que sea secreta en el sentido de no ser, en su conjunto o en la configuración y reunión precisas de sus componentes, generalmente conocida por las personas pertenecientes a los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión, ni fácilmente accesible para estas; tenga un valor comercial por su carácter secreto, y haya sido objeto de medidas razonables, en las circunstancias del caso, para mantenerla secreta, tomadas por la persona que legítimamente ejerza su control.

Por consiguiente, esta definición de secreto empresarial no abarca la información de escasa importancia, como tampoco la experiencia y las competencias adquiridas por los trabajadores durante el normal transcurso de su carrera profesional ni la información que es de conocimiento general o fácilmente accesible en los círculos en que normalmente se utilice el tipo de información en cuestión.

A su vez, todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la empresa deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los empleados deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de la misma en los términos referidos en la legislación vigente.

Los miembros de SODECAN protegen la propiedad intelectual de la empresa, que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, o nombres de dominios. En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros.

La sociedad cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios, empresas colaboradoras, candidatos en procesos de selección u otras personas.

SODECAN pone a disposición de terceros la posibilidad de acceder, rectificar, borrar o cancelar los datos de carácter personal que esta tiene almacenados en sus ficheros, siempre que ello sea posible conforme a la legalidad vigente.

IV. COMPROMISOS DE CONDUCTA Y PRÁCTICAS RESPONSABLES

Artículo 7. Ética y buen gobierno

a. Antisoborno y anticorrupción / Regalos y atenciones

Las relaciones profesionales de SODECAN se sustentan en la integridad y la honestidad en los negocios. En este sentido, SODECAN se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

Concretamente, todo lo referido a regalos y atenciones está específicamente regulado en la política de regalos, atenciones y hospitalidades de la entidad.

b. Conflictos de interés

Todas las actuaciones y toma de decisiones llevadas a cabo en la SODECAN se deben realizar de manera honesta, imparcial y objetiva, en exclusivo beneficio de la ciudadanía y del interés público.

En este sentido, los empleados deben evitar tomar parte en situaciones que den lugar a un conflicto de intereses. A este fin, se estará a lo dispuesto en la política de conflictos de interés de la entidad.

c. Blanqueo de capitales / Financiación del terrorismo / financiación ilegal de partidos políticos

Se deberá prevenir y evitar en el transcurso de las operaciones de SODECAN la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Deberán controlarse específicamente aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

Los empleados de SODECAN permanecerán en alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la empresa mantiene relaciones.

En esta línea, SODECAN se asegurará de que todas las partes con las que mantenga una relación confirmarán su no vinculación con actos o grupos terroristas, por lo que no se aceptarán las actividades que puedan apoyar de forma directa o indirecta o vayan a ser utilizados, en todo o en parte, para la comisión de actividades de naturaleza terrorista.

Artículo 8. Entorno laboral

a. Respeto, igualdad y diversidad

SODECAN protege y fomenta el respeto, la igualdad y la no discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, género, estado civil, ideología, opinión política, religión o cualquier otro estado físico, condición personal o social o discapacidad de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades.

Los empleados de SODECAN se abstendrán de realizar cualquier acto o conducta que suponga cualquier tipo de discriminación. Los destinatarios del presente Código tienen la obligación de comunicar de forma inmediata, a través de los canales formales establecidos a tal efecto, cualquier caso de discriminación que aprecien o del que tengan conocimiento.

Se promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la retribución y a la promoción profesional.

Se rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de sus empleados. Cualquier empleado que presencie o resulte agraviado por alguna de las anteriores conductas, deberá trasladarlo inmediatamente a través de cualquiera de los canales de comunicación interna de los que dispone la Sociedad, para que se puedan adoptar las medidas necesarias.

b. Salud, higiene y seguridad

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos en todas sus instalaciones es una prioridad de SODECAN, teniendo como objetivo primordial la mejora permanente de las condiciones de trabajo y de la seguridad en dichas instalaciones. De esta forma, SODECAN impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de los adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras con los que opera.

En todo caso, SODECAN considera que la seguridad es una responsabilidad individual, por lo que no están permitidos los comportamientos inseguros susceptibles de provocar daños a las personas y/o instalaciones. Por tanto, todos los destinatarios del presente Código deben cumplir rigurosamente con las disposiciones legales en materia de seguridad, así como las normas e instrucciones internas que las complementan y cualesquiera otras que sean de aplicación.

c. Desarrollo profesional / Formación

SODECAN es responsable de sus empleados. Selecciona y promueve a los mismos basándose en sus capacidades individuales y colectivas, así como en su desempeño profesional.

Nuestro primer reto debe ser en todo momento contratar y fidelizar a las personas con más talento en todos los niveles de la experiencia. Somos responsables del crecimiento y desarrollo de nuestro equipo por lo que tenemos que crear unas condiciones de trabajo seguras y adecuadas, y ofrecer apoyo, asesoramiento y formación suficientes.

SODECAN es responsable de poner a disposición de todos los empleados oportunidades de desarrollo profesional, comprometiéndose a establecer una política efectiva de igualdad de oportunidades para que sus empleados desarrollen su actividad profesional sobre la base del principio de mérito.

Artículo 9. Compromisos de conducta y prácticas responsables

a. Relación con clientes

Todos los empleados de la empresa deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos estándares de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo, garantizando en primer lugar la seguridad y satisfacción de los clientes.

Se prohíbe a los empleados de SODECAN, tanto directamente como a través de intermediarios, que ofrezcan, concedan, traten de obtener o acepten ventajas o beneficios injustificados que pretendan obtener un beneficio para SODECAN, para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir ningún tipo de soborno o de comisión de ninguna otra parte implicada, ya sean funcionarios públicos o personal de otras empresas públicas o privadas o partidos políticos, así como tampoco de potenciales adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras.

A su vez, la información o asesoramiento que se proporcione a los sujetos que se relacionen con esta ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a estos informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

b. Relación adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras

SODECAN considera a sus adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad del servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo. Consecuentemente, al contratar o establecer relaciones jurídicas con ellos, los empleados de la Sociedad deberán seleccionarlos basándose en una evaluación objetiva e imparcial.

La selección y contratación de adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras se basará en criterios profesionales y éticos, de conformidad con los establecido en la Ley 9/2017 de 8 de noviembre de Contratos del Sector Público.

También deberán dar información fiable a los adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras sin pretender inducirles a error o a que lleven a cabo actividades ilegales o punibles. La información prestada deberá regirse por los principios de transparencia, integridad, confidencialidad, objetividad, concurrencia e igualdad de oportunidades.

Asimismo, SODECAN ofrece a sus adjudicatarios, prestatarios, beneficiarios y empresas colaboradoras la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Órgano de Cumplimiento de SODECAN cuando entiendan que las prácticas de los empleados de la empresa no son conformes a lo que se establece en este Código.

c. Relación con la Administración Pública

Los empleados de SODECAN cumplirán estrictamente las leyes de los países en los que tenga presencia y evitarán cualquier conducta que, aún sin violar la Ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante la Autoridad, Gobierno, Organismo o Comunidad del país de que se trate.

En particular, las relaciones de la Sociedad con las Administraciones Públicas han de estar guiadas por el respeto institucional y la transparencia, procediéndose al cumplimiento de las resoluciones que de ellas emanen. En esta línea, las personas sujetas al Código deberán mantener en todo momento una actitud de colaboración, disponibilidad y transparencia con cualesquiera Administración Pública, deberán dirigirse y gestionarse por aquéllos con responsabilidad para hacerlo, atendiéndolas siempre dentro de los plazos exigidos, con los requisitos legales que le sean impuestos.

Toda la información que se transmita a las Autoridades Judiciales o Administrativas a petición de éstas deberá ser veraz, adecuada, útil y congruente.

V. CANAL INTERNO DE INFORMACIÓN

Las personas sujetas al Código Ético y de Conducta tienen la obligación de conocerlo, cumplirlo y colaborar para facilitar su cumplimiento. SODECAN espera de sus miembros, especialmente de aquellos que desempeñan funciones directivas, una actitud proactiva en la identificación de situaciones que puedan considerarse impugnables éticamente. Denunciar este tipo de infracciones no solo es un acto de responsabilidad social, sino también empresarial.

Para comunicar y gestionar la denuncia de situaciones de las que pudiera derivarse un incumplimiento de la normativa aplicable o de cualquier acto ilícito, SODECAN ha habilitado un Canal Interno de Información, a través del cual:

- Se habita un canal de comunicaciones. A través del mismo, los destinatarios del presente Código podrán poner en conocimiento del Órgano de Cumplimiento cualquier riesgo potencial de incumplimiento o vulneración consumada de las conductas recogidas en el presente Código, no siendo obligatorio en ningún caso, que las comunicaciones se pongan previamente en conocimiento del superior jerárquico del comunicante.
- Se fomenta la presentación de comunicaciones en tanto se permiten las comunicaciones anónimas.
- Se garantiza la ausencia de represalias al informante. De este modo, no se tolerarán represalias o medidas negativas de cualquier clase contra un destinatario por el hecho de haber realizado una comunicación o denuncia de un presunto incumplimiento del Código o de la Normativa.

No obstante, el comunicante debe asegurarse de conocer los hechos. La entidad no amparará las denuncias falsas o manifiestamente infundadas, por lo que, cuando exista evidencia de que la denuncia sea falsa o se haya realizado de mala fe, la empresa adoptará las medidas disciplinarias que considere oportunas y procedentes.

- El procedimiento para seguir para la presentación de las comunicaciones en el Canal Interno de Información, así como la correspondiente gestión de dichas comunicaciones, se regulará respectivamente en la política del canal interno de información y en su protocolo de investigaciones internas.

V. INCUMPLIMIENTO Y MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Conforme a lo dispuesto en el presente Código, el respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de SODECAN, y por ello se asume como objetivo dentro de la organización asegurar un elevado grado de concienciación individual en sus trabajadores.

Consecuentemente, cualquier incumplimiento del Código Ético y de Conducta, de cualquier otra normativa o política interna y/o normal legal o convencional en el desarrollo de las funciones profesionales que cada uno tenga asignadas, será considerado como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado.

En particular, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente serán calificadas como leves, graves o muy graves, dependiendo de las circunstancias concretas del caso de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable o, subsidiariamente, en el Estatuto de los Trabajadores, procurando adoptar medidas que se adapten a la naturaleza y las circunstancias de cada violación.

VI.COMPLIANCE OFFICER

SODECAN, al objeto de velar por el cumplimiento de las disposiciones legales, los estándares de comportamiento ético relevantes que afectan a las actividades de la sociedad, así como, por los criterios y pautas de actuación contenidos en el presente Código, ha procedido al nombramiento de un Compliance Officer.

El Compliance Officer dependerá del Consejo de Administración de SODECAN, contando con total autonomía, tanto en términos de control como de iniciativa en esta materia de detección y prevención de riesgos penales.

Entre sus funciones, en lo que se refiere al presente Código Ético y de Conducta, se encuentran las siguientes:

- Asegurarse mediante la implementación y desarrollo necesarios que todos los directivos y empleados de la compañía conocen el contenido del Código y de la normativa legal que le sea aplicable.
- Comunicar, difundir y supervisar el cumplimiento del Código Ético y de Conducta entre las personas sujetas.
- Gestionar el Canal Interno de Información que está a disposición de todos los destinatarios, para recabar o proporcionar información sobre el cumplimiento del Código Ético y de Conducta, así como para formular denuncias concretas de riesgos potenciales de incumplimientos o incumplimientos consumados por parte de los destinatarios en el desarrollo de la relación con SODECAN.
- Gestionar y supervisar la tramitación de los expedientes de investigación y su resolución.
- Resolver dudas y sugerencias relacionadas con este Código, así como, elaborar directrices para determinadas cuestiones que pudieran plantearse.

VII. ENTRADA EN VIGOR

El presente Código Ético y de Conducta entrará en vigor inmediatamente después de ser aprobado por el Consejo de Administración de la entidad, siendo de obligado cumplimiento desde ese momento.

El Código será objeto de revisión y, en su caso, de actualización, de forma periódica a propuesta del Órgano de Cumplimiento de SODECAN, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por SODECAN en materia de responsabilidad social y buen gobierno.