

birchman



---

## CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

---

VERSIÓN: 1  
AUTOR: BIRCHMAN  
FECHA: 27 de octubre de 2017

## HISTORIAL DE CAMBIOS

---

Versión	Descripción del cambio	Elaborado por	Aprobado por	Fecha
1	Elaboración	Departamento de Compliance	Consejo de Administración	27/10/2017

## ÍNDICE

---

INTRODUCCIÓN .....	5
SECCIÓN I: NORMAS Y PRINCIPIOS .....	6
<b>Artículo 1.- Cumplimiento normativo</b> .....	6
<b>Artículo 2.- Principio de experticia</b> .....	6
<b>Artículo 3.- Principios de respeto y diversidad</b> .....	6
SECCIÓN II: CONDUCTA EXIGIBLE Y DILIGENCIA DEBIDA EN EL ENTORNO LABORAL .....	7
<b>Artículo 4.- De la conducta de los Directivos y encargados de Departamento</b> .....	7
<b>Artículo 5.- De la conducta de los empleados</b> .....	7
<b>Artículo 6.- De la conducta de los colaboradores</b> .....	7
<b>Artículo 7- Discriminación y acoso</b> .....	7
<b>Artículo 8.- Selección de Personal</b> .....	8
<b>Artículo 9.- Gestión de Personal</b> .....	8
<b>Artículo 10.- Seguridad y Salud</b> .....	9
<b>Artículo 11.- Información Confidencial</b> .....	9
<b>Artículo 12.- Política de Usuario para el acceso y uso de los sistemas informáticos y de las redes de comunicación</b> .....	9
<b>Artículo 13.- Control y transparencia</b> .....	10
SECCIÓN III: CONDUCTA EXIGIBLE Y DILIGENCIA DEBIDA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS	11
<b>Artículo 14.- Relaciones con proveedores y clientes</b> .....	11
<b>Artículo 15.- Conflictos de interés</b> .....	11
<b>Artículo 16.- Defensa de la Competencia</b> .....	11
<b>Artículo 17.- Soborno y corrupción</b> .....	12
<b>Artículo 18.- Regalos y obsequios</b> .....	12
SECCIÓN IV: MEDIDAS DE CONTROL Y GARANTÍA.....	13
<b>Artículo 19.- Cumplimiento del Código</b> .....	13

<b>Artículo 20.- Controles de calidad y satisfacción .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 21.- Relaciones con proveedores .....</b>	<b>13</b>
<b>Artículo 22.- Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 23.- Incumplimiento .....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 24.- Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo.....</b>	<b>14</b>
<b>Artículo 25.- Comunicación de conductas ilegales o violatorias.....</b>	<b>15</b>
<b>Artículo 26.- Responsabilidades respecto al Código Ético y de Conducta .....</b>	<b>16</b>
<b>Artículo 27.- Procedimiento sancionador .....</b>	<b>17</b>
<b>Artículo 28.- Vigencia del Código Ético y de Conducta.....</b>	<b>17</b>

## INTRODUCCIÓN

BIRCHMAN CONSULTING, SL (en adelante, BIRCHMAN) mantiene un compromiso firme con los valores éticos para el desarrollo empresarial y las interrelaciones sociales y comerciales. La propia misión de la compañía recoge su compromiso ético, sustentable y de compromiso con los clientes.

Esta visión, misión, objetivos, principios corporativos y la cultura empresarial de BIRCHMAN, guían su práctica comercial. De este modo, todos los miembros de la compañía asumen una serie de compromisos éticos que desean llevar a la práctica en su actividad diaria.

El presente “Código Ético y de Conducta” estipula unos valores y principios asumidos por BIRCHMAN y pretende ayudar a implementarlos de forma continua a través del establecimiento de normas de comportamiento en diversas áreas de la actividad. En definitiva, este documento viene a consolidar los compromisos y responsabilidades éticas, en la gestión y actividad empresarial de BIRCHMAN, y asienta las bases que deben regir su comportamiento, el de sus filiales, sus empleados y colaboradores.

BIRCHMAN requiere que todos los implicados en la organización actúen conforme a los principios y reglas recogidos en este “Código Ético y de Conducta”. Todos los integrantes de BIRCHMAN, así como sus socios, filiales, clientes, proveedores y colaboradores deben, actuando legal y honestamente conforme a los principios de este Código, evitar cualquier comportamiento que repercuta en la buena reputación de BIRCHMAN, priorizando los intereses de la compañía sobre los intereses personales o de otra índole.

Es por ello, que este “Código Ético y de Conducta”, así como el resto de reglamentos o políticas internos de conducta se extiende a las filiales de BIRCHMAN, teniendo en cuenta las diferencias no sólo legales, si no también, culturales, sociales y económicas.

En definitiva, el Código Ético y de Conducta proporciona las normas que deben guiar el comportamiento de todos los profesionales en la toma de decisiones y en su día a día. Con la aplicación del Código, BIRCHMAN busca que las personas que desempeñan sus actividades en la entidad demuestren un comportamiento íntegro y profesional en todo momento y contribuyan al buen ambiente y al compromiso de la entidad, denunciando aquellas conductas que puedan dañar su imagen y/o reputación. En la cultura BIRCHMAN, es prioritario e inexcusable el cumplimiento de la legalidad, lo cual implica la obligación, sin excepciones, de cumplir con la legislación y con las políticas internas.

Mediante el presente Código Ético y de Conducta BIRCHMAN se compromete con los valores recogidos en el mismo, controlando su debido cumplimiento mediante sistemas y mecanismos adecuados a la empresa.

## SECCIÓN I: NORMAS Y PRINCIPIOS

### Artículo 1.- Cumplimiento normativo

---

La actividad de BIRCHMAN y de sus empleados y colaboradores está regida por la ley y por el presente Código. Los empleados deberán comprometerse con la normativa interna según las mismas resulten aplicables a su actividad y entorno laboral.

La normativa interna de BIRCHMAN podrá exigir un nivel superior de cumplimiento a los requisitos establecidos en por la legislación aplicable.

### Artículo 2.- Principio de experticia

---

La experticia es la cualidad de una persona o empresa, en el que se unen la experiencia y la pericia. La experticia es el elemento que permite resaltar la calidad que convierte a una empresa, individuo y/o producto en merecedor de una estima y aprecio elevados, dada su práctica, habilidad y sabiduría. En el ámbito empresarial la experticia, es ese esfuerzo constante por aprender, por añadir valor a nuestros clientes, por actuar con integridad, y por hacer lo correcto reflejando positivamente los valores de la compañía en todas sus actuaciones y en todos los países en los que operamos.

En BIRCHMAN la experticia es uno de los pilares básicos en la estrategia empresarial, siendo no solo uno de nuestros principales valores, sino constituyendo uno de nuestros principales objetivos, junto con los valores de excelencia, respeto, honestidad, pasión, compromiso, responsabilidad e integridad.

Los empleados y colaboradores de BIRCHMAN deben actuar conforme a la ley, persiguiendo la experticia, actuando con integridad y honestidad en todos los ámbitos y ser responsables de sus propios actos.

### Artículo 3.- Principios de respeto y diversidad

---

BIRCHMAN respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y colaborador y está comprometido a evitar cualquier tipo de discriminación por razón de edad, género, orientación sexual, salud, nacionalidad, opiniones políticas, y creencias religiosas en los lugares de trabajo.

## SECCIÓN II: CONDUCTA EXIGIBLE Y DILIGENCIA DEBIDA EN EL ENTORNO LABORAL

### **Artículo 4.- De la conducta de los Directivos y encargados de Departamento**

---

Los directivos, encargados de departamento, jefes de proyecto y por extensión todos aquellos que tengan personas a su cargo deben ser ejemplo con su conducta de un comportamiento ético y adecuado, así como garantes del cumplimiento de este Código y de la Ley por parte de quienes estén bajo su supervisión.

### **Artículo 5.- De la conducta de los empleados**

---

Los empleados de BIRCHMAN, ya sean fijos, o eventuales están regidos por las leyes y jurisdicciones de los países en los que opera y por este Código.

Además, los empleados deben cumplir con las regulaciones internas contenidas en este Código, que son específicas de la Compañía, y que incluso pueden ir más allá de los requisitos legales. Si algún procedimiento estipulado en este Código contradice la Ley aplicable, la Ley prevalece sobre este Código.

### **Artículo 6.- De la conducta de los colaboradores**

---

Los colaboradores son personal externo contratado directamente o a través de terceros para que realicen trabajos en nombre de la compañía. Los colaboradores de BIRCHMAN están regidos por las leyes y jurisdicciones de los países en los que opera y por este Código.

Si algún procedimiento estipulado en este Código contradice la Ley aplicable, la Ley prevalece sobre este Código.

### **Artículo 7- Discriminación y acoso**

---

Todos los empleados y colaboradores deben comprometerse a no discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza género, edad ni orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada en lo mencionado anteriormente o en cualquier otro motivo.

Todo empleado que sienta que en el ambiente laboral no se cumple con los principios mencionados podrá plantear su preocupación o queja al departamento de Recursos Humanos.

## **Artículo 8.- Selección de Personal**

---

La evaluación del personal a contratar se lleva a cabo en base a consideraciones objetivas de los candidatos en relación con el puesto a cubrir, respetando el principio de igualdad para todos los sujetos interesados.

La información que se solicite servirá únicamente para comprobar los aspectos vinculados al perfil profesional y/o aptitudes psicológicas, respetando en todo momento la esfera privada del candidato. El Departamento de Recursos Humanos, de acuerdo con la información recabada, adoptará las medidas oportunas para evitar favoritismos, nepotismo o similares.

No obstante lo anterior, los familiares directos, parejas y amigos de los empleados pueden ser contratados como empleados o colaboradores cuando su nombramiento se base en su cualificación, desempeño y experiencia.

Este principio de contratación justa se aplicará a todos los aspectos de la relación laboral, incluida la remuneración, los ascensos y traslados, así como también en caso de que la relación se desarrolle con posterioridad al momento en el que el respectivo empleado se haya unido a la empresa.

## **Artículo 9.- Gestión de Personal**

---

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo del personal, así como en la fase de selección, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles, en el mérito, en la competencia y capacidad, pero favoreciendo en todo caso una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad y, en general, el cuidado de los hijos.

Todo responsable debe optimizar el tiempo de trabajo de sus subordinados, solicitando prestaciones de acuerdo con el ejercicio de sus tareas y con los planes de organización de trabajo. Constituye un abuso de la posición de autoridad solicitar, como un acto debido a un superior jerárquico, prestaciones, favores personales o cualquier otro comportamiento, que constituya una violación del presente Código Ético.

Se impulsa la implicación del personal en el desarrollo del trabajo, promoviendo su participación en debates y toma de decisiones funcionales, con el objetivo de cumplir con los objetivos empresariales.

En caso de que se reorganicen las actividades laborales, se debe siempre salvaguardar el valor de los recursos humanos proponiendo, siempre que sea necesario, acciones de desarrollo y/o recalificación profesional.



## **Artículo 10.- Seguridad y Salud**

---

BIRCHMAN, consciente de los riesgos que pueden conllevar los distintos puestos de trabajo, establece las medidas de seguridad y salud oportunas para el correcto desarrollo de las funciones laborales por parte de sus empleados y colaboradores, quienes son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo y de velar por su propia seguridad y por las de las personas afectadas por sus acciones

## **Artículo 11.- Información Confidencial**

---

BIRCHMAN garantiza la confidencialidad de la información que posee, y se abstiene de buscar datos reservados, salvo en casos de expresa autorización, y según la legislación vigente. Igualmente, todos los obligados por este Código se abstendrán de utilizar cualquier tipo de información reservada.

BIRCHMAN, así como todos los obligados por este Código, deben proporcionar información completa, transparente, comprensible y precisa, en especial al formalizar contratos, de modo que todas las partes implicadas, puedan adoptar decisiones autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y as consecuencias relevantes.

BIRCHMAN, en todo caso, se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de una de las partes.

Para evitar cualquier tipo de conflicto relativo al uso indebido de información, los empleados y colaboradores de BIRCHMAN se abstendrán de utilizar los dispositivos de trabajo para fines distintos a los de su relación laboral.

Para garantizar los principios y garantías de confidencialidad BIRCHMAN cuenta con una Política de Usuario para el uso de los sistemas informáticos y de la redes de comunicaciones de obligado cumplimiento por todos sus empleados y colaboradores. Cualquier uso ilícito de información y sistemas fuera de la ley, este Código y de la Política de Usuario será de plena responsabilidad del usuario y podrá conllevar medidas disciplinarias por parte de BIRCHMAN.

## **Artículo 12.- Política de Usuario para el acceso y uso de los sistemas informáticos y de las redes de comunicación**

---

Para garantizar la legalidad, eficacia y eficiencia de la utilización de los sistemas informáticos y la fluidez de las comunicaciones internas y externas, así como la protección de las bases de datos, los programas para la gestión de la empresa, y aquellos otros archivos sensibles para el funcionamiento de la misma, BIRCHMAN dispone de una Política de Usuario de obligado cumplimiento por todos los empleados y colaboradores, ya sean fijos o temporales.

### **Artículo 13.- Control y transparencia**

---

Los empleados y colaboradores nunca deberán verse involucrados en conductas deshonestas o fraudulentas o ilícitas que involucren los bienes o activos o registros financieros y contables de BIRCHMAN o de un tercero. Dichas conductas no solo podrán dar lugar a sanciones disciplinarias, sino que podrán dar como resultado la correspondiente formulación de cargos penales.

Los registros contables de la compañía deben ser precisos y conformes a los principios contables de BIRCHMAN acordes con los principios de contabilidad generalmente aceptados y en pleno cumplimiento de la normativa vigente.

Los empleados y colaboradores deben proteger los bienes de la empresa y utilizarlos únicamente de una forma adecuada y eficiente. Los empleados y colaboradores de BIRCHMAN intentarán proteger los bienes de la compañía contra su pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como los intangibles, incluidas las marcas, patentes, software, know-how, secretos comerciales e información confidencial de la Compañía.

En la medida permitida por la ley, BIRCHMAN se reserva el derecho a controlar e inspeccionar el modo en que los empleados y colaboradores utilizan los activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos en los dispositivos y en la red de BIRCHMAN.

## SECCIÓN III: CONDUCTA EXIGIBLE Y DILIGENCIA DEBIDA EN LAS RELACIONES CON TERCEROS

### **Artículo 14.- Relaciones con proveedores y clientes**

---

La empresa valora a sus clientes y proveedores, y por ello los trata de la misma manera que le gustaría ser tratada, esto es con honestidad y respeto, y sujeción absoluta a la legalidad vigente.

BIRCHMAN se compromete a no discriminar arbitrariamente a sus clientes y proveedores, y en todo caso, los contratos y comunicaciones deben ser, además de legales: claros, simples, y completos

El comportamiento de los empleados y colaboradores con el cliente debe estar caracterizado por la cortesía, disponibilidad, colaboración y excelencia profesional.

### **Artículo 15.- Conflictos de interés**

---

Los conflictos de interés se producen cuando los intereses personales de un empleado o colaborador y los intereses de un tercero compiten con los intereses de BIRCHMAN.

Si se hubiera producido un conflicto de interés o si un empleado o colaborador se encontrara en alguna situación que pueda dar lugar a un conflicto de interés deberá comunicar de forma inmediata a su superior, a fin de resolver la situación en forma justa y transparente.

### **Artículo 16.- Defensa de la Competencia**

---

BIRCHMAN compite leal y noblemente, cumpliendo rigurosamente con todas las leyes de competencia aplicables, que divergen según el punto geográfico.

La política comercial y los precios se establecerán en forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea en forma directa o indirecta; los clientes, los territorios o mercados de producto nunca serán distribuidos entre BIRCHMAN y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de la competencia justa; los clientes y proveedores serán tratados en forma justa.

Todos los empleados y colaboradores, especialmente los dedicados a actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto con los competidores, deben garantizar que están familiarizados con las leyes aplicables en materia de competencia.

### **Artículo 17.- Soborno y corrupción**

---

Los empleados y colaboradores de BIRCHMAN nunca deben ofrecer ni prometer un favor personal o financiero impropio u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados y colaboradores tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero. Así mismo los empleados y colaboradores deben abstenerse de ejercer cualquier actividad o conducta que pudiera dar lugar a la aparición o sospecha de dicha conducta o a un intento de la misma.

Los empleados y colaboradores deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios impropios a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no solo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, sino también resultar en la formulación de cargos penales. Los beneficios impropios suelen incluir cualquier cosa de valor para el receptor, incluidos contratos de trabajo o consultoría para partes relacionadas muy cercanas.

### **Artículo 18.- Regalos y obsequios**

---

Los obsequios de BIRCHMAN se caracterizan por promover la imagen de su marca. BIRCHMAN, dentro de su compromiso con el buen gobierno y consciente de que es necesario establecer mecanismos de control para prevenir situaciones de fraude, ha definido el documento “Política de regalos y hospitalidad” con la finalidad de evitar que el intercambio de regalos, atenciones e invitaciones que tengan lugar en el ámbito empresarial puedan constituir sobornos o parecer que lo son.

Los empleados y colaboradores de BIRCHMAN no deben aceptar regalos, comidas u otro tipo de atenciones, ni ningún otro tipo de favor de clientes y/o proveedores si con ello pudiera comprometer su capacidad para tomar decisiones objetivas en beneficio de la Empresa.

En todo caso los regalos y obsequios deberán cumplir con la “Política de Regalos y Hospitalidad” de BIRCHMAN.

## SECCIÓN IV: MEDIDAS DE CONTROL Y GARANTÍA

### Artículo 19.- Cumplimiento del Código

---

Es responsabilidad de cada empleado y colaborador garantizar el pleno cumplimiento de todas las disposiciones de este Código, y de ser necesario buscar ayuda en su superior jerárquico, en el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo o en el Departamento de Recursos Humanos en el caso de los empleados.

Este Código Ético pretende asegurar la uniformidad en la conducta de sus empleados y colaboradores en su comportamiento dentro de la empresa, y en sus negociaciones fuera de ella, si bien, al no poder ninguna norma contemplar todas las posibles contingencias, éste se irá adaptando y configurando los procedimientos que sean necesarios, para cumplir con cualquier ley local, contrato y circunstancia no prevista.

### Artículo 20.- Controles de calidad y satisfacción

---

BIRCHMAN se compromete a garantizar estándares de calidad de los servicios/productos, conforme a niveles predefinidos.

Igualmente se compromete a hacerse eco de las sugerencias y reclamaciones realizadas por los clientes y/o asociaciones que los tutelan. BIRCHMAN se encarga de informar a sus clientes de la recepción de sus comunicaciones y de los tiempos para proporcionarles la respuesta pertinente, que en todo caso será muy breve.

### Artículo 21.- Relaciones con proveedores

---

Los procesos de compra se caracterizan por la búsqueda del mayor beneficio competitivo para BIRCHMAN, garantizando la igualdad de oportunidades entre proveedores, y un comportamiento de transparencia y colaboración recíproca.

La formalización de un contrato con un proveedor debe basarse en relaciones claras, evitando al máximo posible, toda relación de dependencia.

En cualquier caso, y dejando a un lado las especificaciones técnicas, si un proveedor en el desarrollo de su actividad, adopta comportamientos contrarios a los principios generales de este Código Ético, BIRCHMAN estará legitimada para adoptar las medidas que estime convenientes, inclusive dejar de trabajar con dicho proveedor.

En particular, en los contratos con proveedores de países de riesgo, definidos como tales por organizaciones reconocidas, se introducen cláusulas contractuales que prevén, en su caso:

- a) Reconocimiento por parte del proveedor de obligaciones sociales específicas, tales como: respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores, protección frente a la explotación laboral infantil, etc;
- b) Cumplimiento riguroso de lo establecido en la Ley de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, y normativa concordante.

### **Artículo 22.- Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo**

---

BIRCHMAN manifiesta su firme compromiso de no realizar prácticas que puedan considerarse irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, suministradores, competidores o autoridades, incluyendo las relativas al blanqueo de capitales provenientes de actividades ilícitas o criminales.

Asimismo, se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, vigentes en el ámbito de la lucha contra el blanqueo de capitales y financiación del terrorismo que le sean aplicables.

### **Artículo 23.- Incumplimiento**

---

Cumplir el Código y actuar de manera honesta en el entorno y actividad laboral es responsabilidad personal de cada empleado y colaborador y no puede delegarse.

Los principios recogidos en la Sección I de este Código deberán regir en todo momento en caso de duda en la interpretación del Código.

Todo incumplimiento del Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias, incluida la posibilidad de despido en el caso de los empleados o cancelación del acuerdo que vincula a la compañía con el de los colaboradores, y en su caso, a la iniciación de acciones legales o aplicación de sanciones penales.

### **Artículo 24.- Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo**

---

La responsabilidad de administrar este Código recae de forma específica en el Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo, si bien la Empresa se compromete en considerar todos los informes de posibles violaciones del Código, y a investigarlos con absoluta confidencialidad.

La figura, funciones y responsabilidades de Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo recaerán en una persona especialmente designada al efecto con poderes autónomos de iniciativa y control, así como de autonomía financiera suficiente.

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo asumirá, entre otras funciones, la implementación y control del “Código Ético y de Conducta”, adoptando, entre otras, las siguientes medidas:

- Comprobar la aplicación y respeto al Código, mediante el análisis y la evaluación de los procesos de control de los riesgos éticos
- Difundir el conocimiento y la difusión del Código
- Recibir, analizar e investigar los avisos de violación del Código
- Trasladar a los órganos de gobierno correspondientes la información con respecto a violaciones del Código de relevancia significativa.
- Fomentar la sostenibilidad
- Manifestar opiniones vinculantes con respecto a la revisión de las políticas y protocolos más relevantes, a fin de garantizar su coherencia con el Código
- Ocuparse de la revisión periódica del Código

Todas estas actividades se llevarán a cabo con el soporte del Consejo de Administración y del Comité de Dirección, así como de todos los departamentos implicados, y disponiendo igualmente de libre acceso a toda la documentación que considere necesaria o útil.

#### **Artículo 25.- Comunicación de conductas ilegales o violatorias**

---

En todo momento cualquier empleado, debidamente identificado a efectos de favorecer la comunicación, y en su caso la subsiguiente investigación, podrá dirigirse al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo para presentar informe o para exponer cualquier tipo de duda o inquietud estando garantizada la más estricta confidencialidad.

Si alguno de los empleado observa o percibe una violación real o potencial a estas normas, a cualquier ley o normativa legal vigente, o cualquier otra conducta impropia, ya sea por parte de personal, o de otras personas relacionadas, que tengan relación con los delitos contemplados en el Modelo de Prevención de Delitos, será su responsabilidad y obligación informarlo con prontitud, a través de los conductos de comunicación que se señalan en el

documento denominado Canal de Denuncias y, posteriormente, colaborar con su investigación.

## **Artículo 26.- Responsabilidades respecto al Código Ético y de Conducta**

Es responsabilidad de todos los empleados y colaboradores de BIRCHMAN conocer, entender y cumplir los principios de este Código Ético y de Conducta. Sin embargo, cabe enumerar algunas diferencias en función de sus responsabilidades:

**Responsabilidad de los empleados:** Todos los empleados de la compañía deben cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Cumplir con los principios y normas descritos en este Código
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que se apliquen a su puesto de trabajo
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda a un superior jerárquico o al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo
- Participar en las actividades de formación ofrecidas por la compañía
- Informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en este Código
- Colaborar, de buena fe, en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias y debilidades en materia de ética y cumplimiento en BIRCHMAN

**Responsabilidad de colaboradores:** Todos los colaboradores de la compañía deben cumplir con las siguientes responsabilidades:

- Cumplir en la medida que les sea aplicable con los principios y normas descritos en este Código
- Cumplir con las leyes, reglamentos y restantes normas que se apliquen a su relación con BIRCHMAN.
- Solicitar consejo y pedir asesoramiento en caso de duda al encargado del proyecto o al Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo.
- Participar en las actividades de formación que le sean ofrecidas por la compañía.
- Informar de cualquier incumplimiento o vulneración de las conductas recogidas en éste Código.
- Colaborar, de buena fe, en el desarrollo de los controles y las auditorías internas que pudieran ser realizadas con el fin de ayudar a identificar y corregir deficiencias y debilidades en materia de ética y cumplimiento en BIRCHMAN



**Responsabilidades adicionales de aquellos que dirigen personas:** Aquellas personas que supervisen y dirijan el trabajo de otros, tienen una serie de responsabilidades adicionales a las relacionadas anteriormente:

- Liderar con ejemplo
- Asegurarse de que las personas bajo su responsabilidad comprenden los requerimientos de este Código Ético y de Conducta y cuentan con los recursos necesarios para poder cumplirlos
- Supervisar el cumplimiento de los principios de este Código
- Prestar apoyo a los empleados y colaboradores que, de buena fe, les hagan llegar sus dudas, inquietudes y, en su caso, denuncias de incumplimiento

#### **Artículo 27.- Procedimiento sancionador**

---

El Responsable de Cumplimiento Ético y Normativo es el órgano competente para instruir los casos de incumplimiento, pudiendo proponer sanciones procedentes por cualquier incumplimiento del presente Código al Departamento de Recursos Humanos y los órganos de dirección de la compañía.

Tanto la instrucción como la decisión sancionadora constarán por escrito motivado en cuanto a los hechos y fundamentos. No podrá sancionarse a un empleado o colaborador sin haberle dado previo trámite de audiencia y oportunidad de presentar cuantas pruebas y alegaciones considere convenientes.

La imposición de sanciones así como las medidas de gestión complementarias que se pudieran adoptar se ajustarán, en todo caso, a lo establecido en la legislación que sea de aplicación y en caso de los empleados en el Convenio Colectivo aplicable y en atención a todas las circunstancias concurrentes.

#### **Artículo 28.- Vigencia del Código Ético y de Conducta**

---

El presente Código entra en vigor el día de su aprobación por el Consejo de Administración 27 de octubre de 2017 y permanecerá en vigor mientras el Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación.

El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que establezca el Consejo de Administración, atendiendo a los compromisos adquiridos por la compañía en materia de responsabilidad corporativa y buen gobierno.

