

**CENTRO TECNOLÓGICO
DE TELECOMUNICACIONES
DE GALICIA**

GRADIANT

**CODIGO DE
PRACTICAS RESPONSABLES**

1. Objeto
2. Ámbito de aplicación
3. Principios generales
4. Cumplimiento de las leyes aplicables, acuerdos y convenios
5. Responsabilidad de empleados y patronos
6. Relaciones con los empleados
7. Relaciones con los clientes
8. Relaciones con los proveedores
9. Relaciones con las autoridades y funcionarios.
10. Compromisos con terceros y el mercado en general
11. Compromiso con la Comunidad y el Medio ambiente
12. Conflictos de interés
13. Uso de bienes y servicios del Centro
14. Medida contra la corrupción
15. Regalos, obsequios y atenciones
16. Deber de confidencialidad
17. Comité de cumplimiento
18. Aprobación y actualización

1. Objeto

El presente Código establece los criterios de actuación que deben de ser observados por todas aquellas personas que forman parte del CENTRO TECNOLÓGICO DE TELECOMUNICACIONES DE GALICIA (en adelante EL CENTRO) en el desempeño de sus actuaciones profesionales. Su finalidad es observar la debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y los patronos, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares. El presente Código se incardina en el Protocolo de prevención de responsabilidad penal de la persona jurídica que se está implementando en EL CENTRO.

El objetivo es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de todos sus empleados, patronos, personal externo y colaboradores en el desarrollo de sus actividades en cualquier parte del mundo, como elemento básico de su cultura fundacional.

2. **Ámbito de aplicación**

El Código es de aplicación a todas las personas que mantengan una relación laboral o profesional con EL CENTRO, así como a los patronos del mismo, independientemente de la posición y función que se desempeñe y del lugar en que se desempeñe su trabajo o función.

La aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con EL CENTRO, y especialmente, a sus proveedores, siempre que sea conveniente y posible por la naturaleza de la relación entre ambas partes.

El Código será notificado personalmente a todos los empleados y patronos, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida expresamente en los nuevos contratos de trabajo que se formalicen de ahora en adelante, debiendo entregar una copia a la persona que se incorpore al CENTRO. Lo mismo ocurrirá cuando se produzcan cambios en las personas físicas representantes de las empresas, Administraciones o Instituciones que forman parte del Patronato.

En consecuencia, todo el personal y patronos son responsables de conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo.

3. Principios generales

El Código de Buenas Prácticas se define como un compromiso ético que incluye principios y estándares básicos para el desarrollo adecuado de las relaciones entre EL CENTRO y las personas físicas o jurídicas con las que desarrolle sus actividades; así como de las relaciones que deben regir entre los propios empleados, los patronos y las que puedan darse entre empleados y patronos.

El comportamiento empresarial y profesional de las personas sujetas a este Código deberá atenerse a los siguientes principios básicos:

Respeto a la legalidad

Las actividades se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legislación aplicable.

Integridad ética

Las actividades empresariales y profesionales del CENTRO, sus patronos, y sus empleados, se basarán en los valores de integridad, honestidad, evitación de toda forma de corrupción, y colaboración con Administraciones y Tribunales de Justicia.

Respeto a los derechos humanos

Toda actuación guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

4. Cumplimiento de las leyes aplicables, acuerdos y convenios

Con independencia del lugar en que se encuentren, todas las personas que formen parte del CENTRO deben cumplir la legislación vigente en cada uno de los países en los que desarrolla sus actividades.

Igualmente deben cumplir las normas y procedimientos internos que estén vigentes. Es por ello por lo que la Dirección del CENTRO se compromete a poner los medios necesarios para que todas las personas a las que va dirigido el presente documento conozcan y comprendan la normativa interna y procedimientos de actuación.

En caso de incumplimiento del presente Código, deberá existir un procedimiento de notificación que permita a cualquier persona relacionada con el CENTRO denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que suponga la vulneración del presente documento o de la normativa aplicable.

5. Responsabilidad de empleados y patronos

Responsabilidades de los empleados

Todos los empleados habrán de adherirse a los principios y los requisitos contenidos en este Código y velar por que otros particulares o grupos que efectúen actividades en nombre de EL CENTRO, o con el CENTRO también lo hagan. Los empleados deberán entender correctamente las políticas, los procedimientos y demás requisitos que resulten de aplicación al ejercicio de sus funciones, debiendo pedir ayuda al superior jerárquico o a la Asesoría Jurídica si fuera necesario.

Todos los empleados que tuvieran conocimiento o fundada sospecha de un incumplimiento de este Código deberán notificarlo a sus superiores o comunicarlo a través de los mecanismos establecidos para plantear sugerencias y presentar quejas.

Responsabilidades de los patronos

Todos los patronos habrán de velar a fin de que sus representantes en el Patronato conozcan y respeten los comportamientos expuestos en este Código.

Asimismo, habrán de velar que todos los procedimientos de vigilancia instaurados para garantizar el cumplimiento de este Código funcionen correctamente, notificándolo al Presidente del Patronato en caso contrario.

Sería recomendable que cuantas Administraciones, Instituciones y Empresas que forman parte del Patronato tuvieran asimismo instaurado en sus respectivas organizaciones un Código de Buenas Prácticas y un Protocolo de prevención de responsabilidad penal de las personas jurídicas.

6. Relaciones con los empleados

EL CENTRO considera a sus empleados como factor clave de la consecución de los objetivos señalados en su Escritura Fundacional. En tal sentido, es su deber defender y promover el cumplimiento de cuantos derechos amparan a sus trabajadores y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, promoción profesional, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

Todos los empleados están obligados a actuar, en sus relaciones laborales con otros empleados y con los miembros del Patronato con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta de menosprecio o irrespetuosa o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opinión política, religión o cualquier otra condición personal, familiar, física o social. Debe por lo tanto primer el principio constitucional de igualdad en todo momento.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y la de sus compañeros. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros los conocimientos adquiridos, siendo recomendable que promuevan en todo momento el cumplimiento de la normativa de prácticas de protección de riesgos laborales.

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional con independencia de sus circunstancias personales, debiendo ser efectiva una política basada en el principio de mérito y capacidad. Las decisiones de promoción estarán siempre basadas en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.

El mismo criterio se seguirá en los procesos de incorporación de personal. En estos casos, las personas con capacidad decisoria en el proceso de selección que puedan tener vinculaciones personales, familiares, de amistad o enemistad o de otro tipo con el/ la candidata/a al puesto de trabajo, deberán abstenerse de participar en el proceso de selección.

La Dirección del Centro deberá promover políticas de formación, a fin de que todas las personas puedan mejorar sus condiciones laborales y ampliar y mejorar sus conocimientos previos o adquirir nuevos conocimientos o habilidades.

7. Relaciones con los clientes

Todas las personas que forman parte del CENTRO están obligadas a actuar, en sus relaciones con los clientes, bien sean actuales o potenciales, conforme a criterios de consideración y respeto, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad de cada persona y no permitiendo discriminaciones en el trato.

Se respetarán todas las normas de transparencia e información que sean preceptivas y posibles según la legislación vigente, siempre bajo la premisa del secreto profesional. Asimismo, la información que se proporcione deberá ser suficiente y veraz, no estando permitido, bajo ningún concepto, facilitar a los clientes informaciones falsas, ambiguas o que puedan inducirle a error.

8. Relaciones con los proveedores

Los procesos de selección de proveedores, subcontratistas y colaboradores externos se regirán por los principios de imparcialidad, transparencia y objetividad, aplicando criterios tanto desde el punto de vista económico como de calidad.

Además, los empleados o patronos deben identificar y evitar cualquier situación que pudiera afectar a su objetividad, absteniéndose de participar en aquellos procesos en los que se produzca la colisión de sus intereses personales con los de EL CENTRO.

En especial los patronos deben abstenerse de realizar recomendaciones acerca de los proveedores a elegir, bien lo hagan de modo directo o por medio de terceras personas.

Todas las decisiones adoptadas deberán ser justificables, comprobables y verificables en el caso de revisión por terceros o por los órganos de control de EL CENTRO. De igual modo, los documentos aportados por los proveedores en los procesos de contratación serán tratados confidencialmente y no se revelarán a terceros, debiendo ser custodiados por las personas responsables. Las actividades en materia de compras y aprovisionamientos se desarrollarán con estricto cumplimiento de las normas y procedimientos en vigor en EL CENTRO.

Todos los proveedores deberán respetar los derechos humanos y laborales de sus empleados y, en su caso, la normativa de prevención de riesgos laborales y de protección y respeto al medioambiente. De ahí que sea conveniente que a la hora de elegir a un determinado proveedor se le exija la acreditación de esos extremos.

9. Relaciones con las autoridades y funcionarios.

Las relaciones con las autoridades, funcionarios y técnicos de las Administraciones públicas se realizarán de forma lícita, ética, respetuosa y de conformidad con el dispuesto en el presente Código en materia de obsequios y regalos. Todas las decisiones adoptadas deberán ser justificables, comprobables y verificables, en el caso de revisión por terceros o por los órganos de control, por lo que se deberán documentar las decisiones adoptadas. Debe constar a la Dirección y Gerencia del CENTRO la identidad de las personas o patronos que mantienen relaciones habituales con las personas antes referidas.

Los empleados de EL CENTRO, así como los miembros del Patronato se comprometen a que la información y documentación que faciliten a las autoridades y funcionarios públicos sea veraz y completa.

Además, no obstaculizarán las peticiones de información por parte de los funcionarios públicos o Autoridades o el cumplimiento de cualquier otra obligación, siempre que estén amparadas y se ajusten a la normativa vigente. Especialmente, darán cumplimiento a las resoluciones administrativas y judiciales a la mayor celeridad.

También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las Administraciones Públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgadas. El mismo rigor debe ser aplicado a la hora de justificar las ayudas o subvenciones recibidas.

Los miembros del Patronato que tengan la condición de funcionarios o autoridades no deben interferir en el proceso de petición de subvenciones públicas, ni realizar ningún tipo de gestión con la Administración concedente.

10. Compromisos con terceros y el mercado en general

Calidad

EL CENTRO establece como directriz de su actuación empresarial la búsqueda de la calidad en sus productos y servicios y pondrá a disposición de sus empleados los medios necesarios para el desarrollo de los sistemas de gestión de la calidad más adecuados en cada momento, procurándose la mejor satisfacción de las expectativas de sus clientes y la anticipación a sus necesidades.

Confidencialidad respecto de la información de terceros

EL CENTRO se compromete a preservar la confidencialidad de los datos con que cuenta referidos a terceros, sin perjuicio de las disposiciones de carácter legal, administrativo o judicial que exijan entregarlos a entidades o hacerlos públicos. Asimismo, se garantiza el derecho de terceros afectados a consultar y promover la modificación o rectificación de los datos cuando esta sea necesaria.

Creación de valor y gobierno corporativo

EL CENTRO basará sus relaciones con clientes, proveedores, competidores y patronos en los principios de integridad y profesionalidad.

11. Compromiso con la Comunidad y el Medio ambiente

EL CENTRO se compromete a realizar las actividades que componen su objeto social de manera que minimicen los impactos medioambientales y asume el compromiso de utilizar eficientemente y de la manera más respetuosa los recursos de los que dispone, cumpliendo con los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación. Pondrá a disposición de sus empleados los medios más adecuados para ello.

Asimismo, se compromete a que las empresas o terceros con los que contrate alguna de las actividades desempeñadas, cumplan con los mismos estándares de protección del medio ambiente, siendo recomendable que se exija de las mismas este compromiso.

Por último, se compromete a una actuación socialmente responsable, procurando participar en cuantas actuaciones pueden redundar en beneficio de la Sociedad y de los sectores más desfavorecidos, de acuerdo siempre con sus Estatutos.

12. Conflictos de interés

Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses personales de los empleados, de los patronos o los de un tercero vinculado a ellos son contrarios o entran en colisión con los de EL CENTRO, interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica.

Es por lo que los empleados y patronos de EL CENTRO deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los del Centro.

Ningún empleado o patrono podrá valerse de su posición en EL CENTRO para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias. Tampoco podrán prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra Fundación, Empresa o entidad competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de EL CENTRO o con la autorización motivada del Comité de Ética. Deberá siempre evitarse la posibilidad de que una misma persona sea integrante del Patronato de otra Fundación o Asociación que tenga el mismo fin u objeto que la presente y por lo tanto puedan ser entre ellas competidoras.

Las mismas limitaciones se impondrán en el supuesto de que puedan surgir conflictos de interés de su entorno familiar o sentimental, de terceras personas con las que exista una relación societaria o de amistad íntima que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función. En estos casos se deberá igualmente poner en conocimiento esos extremos ante el Comité de Cumplimiento normativo o de Ética.

Las Administraciones Públicas deberán ser lo más objetivas posibles en los procedimientos de concesión de subvenciones, sin otorgar ningún tipo de privilegio, ventaja competitiva o trato de favor al CENTRO.

En cuanto a las situaciones que puedan suponer un conflicto de interés entre una Empresa, Institución o Administración que forme del patronato a la hora de formalizar un negocio con EL CENTRO, se establecen las siguientes pautas:

A) Como norma general están permitidas las relaciones comerciales entre EL CENTRO y las empresas, Instituciones o Administraciones que forman parte del patronato.

B) Ninguna empresa, Institución o Administración que forme parte del patronato podrá utilizar información privilegiada para la consecución de un negocio.

Merece una especial atención en consecuencia cómo se deben articular las relaciones comerciales que se puedan dar entre EL CENTRO y los patronos (bien sean Empresas, Administraciones o Instituciones) según la condición de EL CENTRO sea como cliente o como proveedor.

Situación en la que EL CENTRO es cliente

Como norma general se deben comprobar y respetar las normas internas de compras y contratación a fin de garantizar la independencia y libertad de concurrencia, la igualdad de oportunidades, la no discriminación, el respeto a los precios de mercado y evitar cualquier arbitrariedad en el proceso de toma de decisiones.

Anualmente se deberá publicar un listado de proveedores de EL CENTRO a fin de que los miembros del Patronato puedan conocerlo.

Es preceptivo comunicar al Presidente y al Vicepresidente del Patronato, a fin de ser tratado en la primera reunión que se celebre, aquellas operaciones efectuadas con el mismo proveedor siempre y cuando sea Patrono, en los casos en que se dé alguna de estas circunstancias:

- A.-** Que individualmente supere la cantidad de CIEN MIL euros
- B.-** Que anualmente supere la cantidad de TRESCIENTOS MIL euros.
- C.-** Que en los últimos tres años supere los QUINIENTOS MIL euros.

Igualmente deberá comunicarse al Patronato el hecho de que una misma Empresa sea a la vez cliente y proveedor de EL CENTRO.

En caso de que dos o más empresas, Instituciones o Administraciones del patronato pretendan realizar el mismo negocio con EL CENTRO, se seguirán los siguientes indicadores de preferencia:

- 1.-** La que se haya presentado en primer lugar.
- 2.-** En caso de coincidencia temporal en la recepción de la oferta, la que resulte más ventajosa económicamente.
- 3.-** En caso de que sean de igual contenido económico y se hubieran presentado a la vez, la Dirección del Centro decidirá con plena autonomía la opción que considere más interesante desde el punto de vista estratégico para el Centro.

EL CENTRO tiene la obligación legal de documentar todas las operaciones que puedan tener la consideración legal de vinculadas; debiendo notificarlas a la Agencia Tributaria a los fines oportunos.

Situación en la que EL CENTRO es proveedor.

Primará el principio general de la igualdad de condiciones que se ofrezcan a todas las empresas, tengan o no la condición de patronos.

No habrá una actividad preferencial que sea impuesta por un Patrono en el desarrollo de la actividad del CENTRO, teniendo en cuenta que el centro tiene una estrategia propia de desarrollo, fijada de antemano en el Plan Estratégico que al efecto se haya aprobado.

No se establecerán por los patronos condiciones de predisposición para trabajar con alguno de ellos de modo que pueda afectar a otro de los patronos o a cualquier otra empresa que desee contratar al CENTRO como proveedor.

Todas las actividades deberán estar dentro de los fines fundacionales, sin que se pueda exigir al CENTRO la ejecución de trabajos o servicios ajenos a su objeto social.

Todas las actividades ejecutadas o solicitadas bien por Patronos o por cualquier empresa al CENTRO deben de guardar los parámetros más estrictos de confidencialidad, sin que nadie pueda exigir información alguna respecto a ello.

13. Uso de bienes y servicios del Centro

EL CENTRO pone a disposición de sus empleados los recursos y medios necesarios y adecuados para el desempeño de su actividad profesional y se compromete a facilitar los medios adecuados para la protección y salvaguarda de los mismos.

Los empleados deben utilizar dichos recursos de forma responsable, apropiada y eficiente, para el desempeño de sus funciones y exclusivamente en beneficio de EL CENTRO, no pudiendo ser utilizados para fines personales o para otra actividad profesional, propia o de un tercero. Será su deber responsabilizarse de la protección de aquellos recursos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.

En lo que se refiere a las aplicaciones y equipos informáticos, los empleados deberán hacer un uso adecuado de aquellos que se ponen a su disposición para el desempeño de sus funciones y a cumplir en todo momento con la normativa interna relativa a tales recursos. No podrán instalar programas, aplicaciones o contenidos de los cuales no se esté en poder de la correspondiente licencia o autorización por parte de sus titulares y que no tengan que ver con el contenido de su concreta actividad o trabajo.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de EL CENTRO, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

Todos los poseedores de aparatos o medios son responsables de su correcto funcionamiento, debiendo poner en conocimiento de la Dirección cualquier alteración en el mismo, bien por avería, intromisión ilegítima o fraudulenta o cualquier otra circunstancia.

Una vez finalice la relación profesional todos los equipos que hubieran tenido para su uso deben ser devueltos en las mejores condiciones posibles, sin que esté permitido la apropiación de los mismos bajo ningún pretexto.

EL CENTRO determinará las personas a las que se les facilitará tarjetas de crédito o débito de la compañía, las condiciones de uso de las mismas y los límites de disposición. Está terminantemente prohibido su uso para actuaciones privadas o ajenas a la actividad del CENTRO.

14. Medidas contra la corrupción

La corrupción aparece cuando el personal del CENTRO o los miembros del patronato hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de alguna ventaja o beneficio de los clientes, proveedores, funcionarios o autoridades públicas, que tengan por objeto obtener un beneficio para EL CENTRO, para sí mismos o para un tercero.

En consecuencia, ni los patronos ni el personal podrá dar ni recibir, de forma directa o a través de persona interpuesta, cualquier forma de soborno, regalo, dádiva, trato de favor, contraprestaciones de cualquier tipo, etc., de las personas anteriormente mencionadas. Igualmente se incluye de modo expreso el tráfico de influencias.

El protocolo de prevención de responsabilidad penal de la persona jurídica que se está implementando en EL CENTRO, contiene las previsiones para evitar conductas que puedan ser consideradas corruptas, y las consecuencias de su práctica, que podrán devenir en responsabilidades penales para quien las cometa y para el propio CENTRO.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción, los empleados deberán informar a la Dirección, al Patronato o al Comité de Cumplimiento normativo. Es igualmente responsable el que comete un acto de los anteriormente señalados como aquel que, conociéndolo, no lo denuncia.

15. Regalos, obsequios y atenciones

Ningún empleado o patrono de EL CENTRO podrá dar ni recibir regalos, dádivas, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor, en el desarrollo de su actividad profesional, de cualquier persona o entidad (clientes, proveedores, funcionarios o autoridades públicas, terceros), que puedan afectar a su objetividad o influir en la relación comercial, profesional o administrativa.

A los efectos de lo anteriormente dispuesto, se fijan las siguientes reglas:

- Se permiten las atenciones que sean entregadas o recibidas de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante. Se fija como límite de su valor la cantidad de cien euros, sin que nadie pueda recibir más de un regalo de la misma persona, entidad, Administración o Institución por año natural.
- No se permiten las atenciones que consistan en cantidades en metálico, sea cual sea su importe.
- Se permiten las invitaciones a comer, cenar o desayunar como acto de cortesía o como práctica comercial, siempre que el importe por comensal no exceda de 50 euros, debiendo dar cuenta a posteriori a la Dirección o Gerencia del Centro.

Los regalos o atenciones ofrecidos o recibidos que no cumplan con las exigencias contenidas en este Código, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos. En todo caso, cuando los empleados o patronos tengan dudas sobre la razonabilidad o aceptabilidad de un regalo o invitación deberán consultarlo con su superior jerárquico inmediato, o con el Comité de Cumplimiento.

De no ser razonablemente posible la devolución del regalo o dádiva, se entregará a la Dirección del Centro a fin de que proceda a su destrucción, salvo que se pueda destinar a fines de interés social.

Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales de otros países en los que se pueda estar desarrollando la actividad, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la empresa o Institución con la que se están manteniendo las relaciones comerciales, como regla de excepción de lo anteriormente señalado. En caso de duda, se deberá consultar previamente con el Comité de Ética.

16. Deber de confidencialidad

Toda aquella información o conocimientos generados en la actividad de EL CENTRO y que no sea de conocimiento previo general tendrá la condición de confidencial, estando sujeta al deber de secreto profesional.

Desde la Dirección de EL CENTRO se adoptarán cuantas medidas sean necesarias y precisas para salvaguardar dicha información frente a cualquier intromisión, y se implementarán y aplicarán cuantos procedimientos sean oportunos para ello.

Los empleados y miembros del patronato se comprometen a no comunicar dicha información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable o cuando sean expresamente autorizados para ello o requeridos por Autoridad Judicial o Administrativa. Los empleados y miembros del patronato se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la relación laboral o como integrante del patronato, y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con EL CENTRO que contenga información reservada.

Está terminantemente prohibido hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de EL CENTRO, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados por escrito.

El personal y miembros del patronato deberán respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados u otros, a cuyos datos tenga acceso.

17. Comité de cumplimiento

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, existe un Comité de Ética del que forman parte las mismas personas que el Órgano de control de cumplimiento del Protocolo de prevención de responsabilidad penal, y que está compuesto por:

- Un fundador de la Fundación, que irá rotando anualmente entre todos aquellos que quieran formar parte de este órgano.
- El Director General o el Gerente del CENTRO, en rotación anual, comenzando con el Director General en el primer año.
- La persona de plantilla responsable de asuntos legales y cumplimiento normativo.

Dicho Comité podrá ser asesorado por un letrado de libre designación, que tendrá voz, pero no voto.

En el momento de su constitución se procederá a regular sus normas de funcionamiento.

El Comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado o patrono, cliente, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo.

Con el fin de fomentar el cumplimiento de la legalidad y lo dispuesto en el presente Código, el CENTRO dispondrá de un CANAL DE DENUNCIAS INTERNO a través del cual se podrá poner en conocimiento del Comité Ético las conductas que pueda implicar la comisión de alguna irregularidad o acto contrario a lo dispuesto en el presente Código o realizar las consultas relativas a la interpretación o aplicación del Código. Dichas comunicaciones podrán realizarse por medio de correo electrónico, bien a una cuenta de correo que esté fuera del servidor del CENTRO para así preservar su confidencialidad, bien en una cuenta que forme parte del dominio gradiant.com.

En todo caso se preservará el anonimato de la persona que realice cualquier denuncia o comunicación.

El procedimiento de canalización de las denuncias, disciplinario y sancionador se determinará en el Protocolo de prevención de la responsabilidad penal de la persona jurídica.

18. Aprobación y actualización

El presente Código será remitido a los miembros del Patronato, a fin de su estudio, y de que puedan formular las alegaciones o peticiones de modificaciones que consideren oportunas. Caso de que ello ocurra, el documento se someterá a aprobación en la siguiente reunión de patronato que se celebre.

Caso de no formularse alegaciones, entrará en vigor a partir del día 15 de septiembre de 2016. Igualmente podrán entrar en vigor aquellos puntos sobre los que no se formulen alegaciones o peticiones de cambio caso de que se dé esta situación por parte de algún miembro del patronato.

Será objeto de revisión periódica para su adaptación a las nuevas circunstancias y a la normativa vigente en cada momento.

El Comité deberá aprobar, al menos, un informe anual en el que se analice la aplicación del Código y las dudas o aclaraciones que ésta haya planteado, el cual será remitido al Director General y al Presidente y Vicepresidente del Patronato.