

Romero Polo

CODI ÈTIC

ÍNDEX

1.	Preàmbul	3
2.	Principis generals.....	4
3.1.	Integritat ètica.....	4
3.2.	Respecte als drets humans	4
3.3.	Pel que fa a la legalitat	4
4.	Criteris de comportament.....	5
3.1.	En general	5
3.2.	Relació amb i entre treballadors.....	5
3.3.	Relació amb clients i proveïdors	7
3.4.	Compliment de la legislació	8
3.5.	Compromisos cap a la comunitat.....	9
4.	Compliment del <i>codi ètic</i>	10
5.	Vigència.....	11

1. Preàmbul

El Grup ROMERO POLO ha estat sempre compromès en exercir les seves activitats amb honradesa, integritat i d'acord amb la legalitat. L'adopció d'una cultura ètica empresarial és imprescindible per preservar la confiança dels nostres clients i el prestigi al si de la societat.

Aquest codi ètic pretén plasmar els principis i els valors que han de guiar l'actuació dels directius i treballadors de ROMERO POLO així com dels proveïdors, clients i col·laboradors externs. El compliment del codi ètic serà preceptiu i qualsevol infracció eventual serà sancionada. Tots els responsables del grup vetllaran perquè el codi ètic sigui respectat.

El codi ètic estableix els principis generals, que defineixen de manera abstracta els valors de referència a les activitats de l'empresa; els criteris de comportament, que estableixen directrius específiques per evitar transgredir la legalitat o principis ètics; i els mecanismes de compliment, és a dir, el sistema de control per a la implementació del codi.

Aquest codi ètic ens permetrà assegurar que en l'exercici de totes les activitats de l'empresa hi hagi un compliment total de la normativa i dels valors ètics que ens defineixen.

José Antonio Romero Polo

President

2. Principis generals

2.1. Integritat ètica

Les activitats de ROMERO POLO es basaran en els valors d'integritat i honestedat i respectaran el Codi ètic i els reglaments i protocols interns. S'evitarà qualsevol mena de corrupció.

2.2. Respecte als drets humans

Tota actuació tindrà un respecte escrupolós als drets humans i llibertats públiques inclosos a la Declaració Universal de Drets Humans.

2.3. Pel que fa a la legalitat

Totes les activitats que es realitzin al si de ROMERO POLO es desenvoluparan amb un estricte compliment de la legislació vigent.

Aquests principis bàsics es traduiran en el compliment dels compromisos que recull tot seguit.

3. Criteris de comportament

3.1. En general

ROMERO POLO es compromet a desenvolupar totes les seves activitats empresarials i professionals amb un escrupolós respecte als drets humans i llibertats públiques compresos a la Declaració Universal dels Drets Humans així com a la legislació vigent.

Totes les decisions s'adoptaran de conformitat amb la normativa interna i externa, i sempre que sigui possible se'n va generar evidència.

Els directius i treballadors de ROMERO POLO tindran en tot moment un comportament ètic, evitant aquelles conductes que, encara que puguin encaixar en el compliment de la legalitat, siguin susceptibles de danyar la imatge i la reputació del grup.

ROMERO POLO es compromet a facilitar als treballadors la normativa interna i externa que sigui aplicable en cada cas, així com els mecanismes adequats per assegurar la resolució de qualsevol dubte o consulta.

3.2. Relació amb i entre treballadors

Respecte entre les persones i interdicció de la discriminació

La gestió dels recursos humans i les relacions entre els treballadors es basaran en el respecte a la dignitat de les persones i en els principis de confiança i respecte mutus.

Els treballadors han de ser tractats de manera justa i amb respecte per part dels seus superiors, subordinats i companys. No es tolerarà cap forma d'autoritat ni assetjament, ni cap altra conducta que pugui generar un entorn de treball intimidatori o hostil.

Es prohibeix als treballadors el consum d'alcohol i substàncies il·legals que puguin dificultar el compliment de les tasques encomanades.

Els treballadors del grup exerciran la diligència deguda per evitar que col·laborin amb l'empresa treballadors de manera irregular així com per prevenir l'ocupació il·legal de treballadors estrangers.

Igualtat d'oportunitats

Tots els treballadors gaudiran de les mateixes oportunitats per al desenvolupament de la seva carrera professional. No hi haurà cap tipus de discriminació per raó de l'edat, sexe, estat civil, nacionalitat o creences. Les decisions de promoció es basaran sempre en el principi de mèrit.

Els protocols interns relatius a la igualtat d'oportunitats seran sempre de compliment obligat.

Equilibri professional i personal

ROMERO POLO fomentarà mesures orientades a conciliar les responsabilitats professionals i personals dels treballadors. Assolir un equilibri entre els dos vessants és beneficiós tant per al treballador com per al grup.

Seguretat i salut de les persones

ROMERO POLO proporcionarà un entorn de treball segur i saludable, sempre d'acord amb les exigències legals. Es mantindran actualitzades totes les mesures de prevenció de riscos laborals.

Els treballadors del grup hauran de complir escrupolosament les normes de prevenció de riscos laborals i fer-ne un ús responsable de l'equipament que tinguin assignat.

Treball en equip

La col·laboració i el treball en equip són essencials per aconseguir els objectius de ROMERO POLO i aprofitar al màxim les capacitats, recursos i coneixements de tots els actors que integren el grup.

Els treballadors actuaran amb esperit de col·laboració, amb lleialtat a l'empresa i cercant sempre la major eficiència.

Intimitat i confidencialitat

ROMERO POLO sol·licitarà i utilitzarà únicament aquelles dades dels treballadors que siguin necessàries per a les tasques d'administració i gestió dels recursos humans. Es prendran les mesures adequades per assegurar el correcte tractament de les dades i garantir-ne la confidencialitat.

Els treballadors vetllaran per la confidencialitat de les dades a què puguin accedir, i en faran un ús responsable d'acord amb les tasques que tinguin encomanades.

Conflictes d'interès

La relació entre els treballadors i el grup s'ha de basar en la lleialtat. La llegítimaparticipació de treballadors en altres activitats empresarials o professionals no podran entrar en concurrència ni originar conflictes d'interès amb les seves responsabilitats com a integrants de ROMERO POLO. Tots els empleats han d'evitar situacions que puguin generar conflicte d'interès. En cas que es produeixi, ho posaran en coneixement dels seus superiors de manera immediata, per tal que puguin prendre les mesures oportunes per evitar el conflicte.

Neutralitat política

ROMERO POLO respectarà el dret dels seus treballadors a exercir la seva llibertat d'expressió, de pensament polític i de participació a la vida pública, sempre que no interfereixi en el desenvolupament de l'activitat de la companyia i sigui realitzada fora de l'horari laboral.

Seguretat informàtica

L'ús dels sistemes d'informació de l'empresa només serà amb finalitats professionals, d'acord amb les instruccions que s'imparteixin. ROMERO POLO es reserva el dret d'accedir a tots els seus dispositius i comptes de correu electrònic corporatius.

3.3. Relació amb clients i proveïdors

Qualitat

L'empresa procurarà aconseguir la màxima qualitat en la prestació dels serveis i satisfer les expectatives del client. S'atendran totes les peticions, les queixes o les reclamacions que es puguin formular, amb l'objectiu d'aconseguir la millora contínua en tots els processos de treball.

3.4. Dret a la intimitat i prohibició de conductes sexistes

Amb l'entrada en vigor de la Llei Orgànica 10/2022, de 6 de setembre, el 7 d'octubre de 2022, ROMERO POLO, pren consciència de la necessitat de protegir en el seu entorn la llibertat sexual i intimitat dels treballadors. Això comporta l'actualització de les mesures de protecció en aquesta matèria, i amb aquesta, l'actualització del protocol de prevenció en matèria d'assetjament sexual, al qual s'adhereix un annex per poder detectar i combatre l'assetjament laboral o mobbing, i s'habilita la gestió dels mateixos de forma interna, i externa, a través de la gestió de DESCOMPLICA'T, habilitant el canal de denúncies per denunciar aquestes conductes, i incloent-les al mapa de riscos penals (versió 5). A les mitges de control es farà constar també la clàusula del tècnic informàtic conforme s'adopten mesures de control als equips informàtics per poder evitar tota mena de conductes sexistes també mitjançant l'ús dels equips d'empresa.

Diligència

Els encàrrecs es portaran a terme d'acord amb el que convinguin les parts. El grup es compromet a no aprofitar-se de possibles condicions de desconeixement o incapacitat del client. Els treballadors evitaran qualsevol actuació enganyosa o fraudulenta que els permeti assolir avantatges inapropiats sobre clients o proveïdors.

Confidencialitat

Es garantirà la confidencialitat i privadesa de les dades de tercers a què tingui accés el grup. Els treballadors s'han d'abstenir de fer un ús inadequat d'aquestes dades.

El grup difondrà el contingut d'aquest codi ètic entre els proveïdors i els col·laboradors i incentivarà la col·laboració amb empreses i entitats que acreditin estàndards ètics i socials avançats.

Compromís amb el client

ROMERO POLO es compromet a respectar el client i evitar qualsevol conducta que pugui constituir delictes contra el mercat i els consumidors i la prevenció del blanqueig de capitals.

Compromís amb els treballadors

ROMERO POLO es compromet a complir degudament el pla de prevenció, especialment els delictes de tràfic d'éssers humans, corrupció de menors i delictes contra ciutadans estrangers.

Compromís amb el soci

Queden expressament prohibits els delictes contra la hisenda pública i la Seguretat Social.

3.5. Compliment de la legislació

Corrupció

ROMERO POLO prohibeix qualsevol tipus de corrupció, entesa com l'ús de pràctiques no ètiques per obtenir algun benefici. Cap persona vinculada amb el grup oferirà ni rebrà pagaments en espècie o diners efectuats amb la voluntat d'alterar les relacions comercials, administratives o professionals.

Els obsequis que puguin fer o rebre representants del grup seran raonables i transparents i han de ser socialment acceptables. El valor màxim dels obsequis lliurats no podrà excedir els 200 euros.

En les relacions amb les administracions públiques, els representants de ROMERO POLO es comportaran de forma lícita i d'acord amb la normativa per a la prevenció de la corrupció i el suborn. Així mateix, documentaran les decisions preses al si d'aquestes relacions.

Es prohibeixen tota mena de donacions a partits polítics i a fundacions vinculades a aquests, llevat que siguin permeses per la legislació vigent.

Per estudiar aquest apartat ens referim al Protocol Anticorrupció que Romero Polo ha implementat.

Blanqueig de capitals

Els treballadors de ROMERO POLO hauran de prestar especial atenció als pagaments en metàl·lic que resultin inusuals atenent la naturalesa de l'operació, així com els que es realitzin en xecs al portador o amb divises diferents de les acordades. Qualsevol irregularitat que observin en els pagaments o en l'origen dels diners, haurà de ser posat en coneixement dels superiors o denunciat a través de la bústia de denúncies habilitada.

Competència lleial

ROMERO POLO no admet cap actuació que suposi l'exercici de pràctiques il·legals de competència deslleial i vetllarà pel compliment de les lleis de defensa de la competència.

3.6. Compromisos cap a la comunitat

Medi ambient

ROMERO POLO es compromet amb el desenvolupament sostenible i amb el compliment de la legislació mediambiental. El grup durà a terme les seves activitats amb més respecte a l'entorn natural, minimitzant els efectes negatius que puguin ocasionar, contribuint a la conservació dels recursos naturals i dels espais d'interès ecològic, paisatgístic, científic o cultural.

Compromís social

ROMERO POLO es compromet a una actuació socialment responsable i respectarà la diversitat cultural i els costums de les persones i comunitats afectades per les seves activitats.

4. Compliment del codi ètic i possibles denúncies a través del sistema intern d'informació

El contingut d'aquest codi és de compliment obligat per tots els treballadors de les empreses que formen el grup ROMERO POLO, amb independència de la modalitat contractual que determini la seva relació laboral, la posició que ocupin o el lloc on duuguin a terme la seva treball.

El seu incompliment pot donar lloc a l'adopció de mesures disciplinàries, incloent-hi la possibilitat de l'acomiadament, així com de les mesures legals oportunes, d'acord amb allò que estableixen els arts 54 i 58 del Text refós de la llei d'estatut dels treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, i el que disposa el conveni col·lectiu. El règim disciplinari laboral serà complementari a qualsevol procediment judicial que es pugui adreçar contra el treballador.

Qualsevol persona relacionada amb l'organització (socis, directius, treballadors, proveïdors, clients o col·laboradors) que tinguin coneixement de conductes que puguin infringir el codi poden alertar l'empresa a través del formulari que es troba a la pàgina web següent. Els treballadors tenen l'obligació de fer-ho en tot cas. L'incompliment d'aquesta obligació és susceptible de ser sancionat.

[Sistema intern d'informació -
Descomplica't \(descomplicat.com\)](https://descomplicat.com)

La bústia de denúncies/sistema intern d'informació després de la Llei 2/2023, del 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, és gestionada per l'assessoria externa AUDITORA URBANÍSTICA DE CATALUNYA SL. Correspon a aquesta assessoria l'anàlisi de les denúncies preservant-ne la confidencialitat. Un cop analitzada, l'alerta serà traslladada al compliance officer de l'empresa, que recolzada per l'assessoria externa durà a terme la investigació corresponent. En cap moment l'empresa disposarà de les dades personals del denunciador, evitant així cap mena de represàlia.

Aquest sistema serà utilitzat per les persones legitimades per a la comunicació de qualsevol infracció penal o administrativa susceptible de ser informada a través d'aquest sistema conforme a la Llei 2/2023. Això es desenvolupa al Reglament de gestió del sistema intern d'informació.

A més, es pot utilitzar per plantejar consultes o propostes de millora en relació amb el contingut del codi.

5. Vigència

Versió del document	Data d'aprovació	Data d'entrada en vigor
1	20.12.2018	21.12.2018
2	9.4.2019	10.4.2019
3	30.11.2021	1.12.2021
4	20.3.2023	21.3.2023

Paula Aznar Forniés

DESCOMPLICA'T

AUDITORA URBANISTICA DE CATALUNYA SL



DESCOMPLICA'T
DESENVOLUPAMENT DE COMPLIANCE
DE CATALUNYA

Rambla Ferran, 2, 3r D
25007 Lleida

Tel. 973 72 76 15

info@descomplicat.com • www.descomplicat.com