



THE CUSTOMER
VALUE AGENCY

PROGRAMA DE COMPLIANCE PENAL

NORMA SOBRE EL CÓDIGO DE CONDUCTA

ACCOM Programa de Compliance Penal	Versión: 1.0
Propietario del documento:	Director de Compliance
Clasificación	DOCUMENTO PARCIAL EXCLUSIVAMENTE PARA USO INTERNO

ÍNDICE DE CONTENIDO

1. Código de Conducta y Buenas Prácticas	1
2. Responsabilidades	2
3. Principios éticos que rigen la actividad de ACCOM	3
4. Compromisos sociales de ACCOM con sus grupos de interés	4
4.1 Trabajadores.....	4
4.2 Clientes	4
4.3 Proveedores.....	5
4.4 Socios	5
4.5 Competidores.....	5
4.6 Relación con gobiernos y autoridades.....	5
4.7 Medio ambiente.....	6
5. Obligaciones de Consejeros, Directivos y Empleados de ACCOM	7
5.1 Suscripción del Código de Conducta	7
5.2 Conflictos de interés	7
5.3 Confidencialidad de información	8
5.4 Prevención de la corrupción, cohecho y tráfico de influencias	9
5.5 Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo	9
5.6 Hacienda pública y seguridad social	10
5.7 Medios de pago y operaciones económicas.....	11
5.8 Uso de bienes	11
5.9 Formación	13
5.10 Derechos humanos y libertades públicas.....	13
5.11 Igualdad.....	13
5.12 Prevención del acoso laboral	13
5.13 Otras conductas de obligado cumplimiento	14
6. Supervisión y evaluación del cumplimiento del Código de Conducta ..	18
7. Sistema disciplinario del Código de Conducta	19

1. Código de Conducta y Buenas Prácticas

ACCOM, en su voluntad de cumplir con la legislación vigente, las recomendaciones de los poderes públicos, la responsabilidad social y el buen hacer corporativo, suscribe el presente Código de Conducta y Buenas Prácticas (en adelante, nos referiremos indistintamente a "Código" o "Código de Conducta").

El fin es crear una cultura ética corporativa dentro de la EMPRESA.

Este Código se aprueba con el fin de establecer las pautas generales, valores y principios éticos que deben regir las conductas de los consejeros, Directivos, mandos intermedios y restantes empleados de ACCOM (el "Personal"), con independencia de la relación contractual que les una con la EMPRESA, sirviéndoles de guía y referente de la actuación debida.

De igual manera, ACCOM se comprometerá a que los principios regulados en este Código, y principalmente la justicia, la igualdad y el respeto por los derechos fundamentales, rijan todas sus relaciones comerciales o profesionales con otros agentes del mercado como pueden ser proveedores, colaboradores, contratistas u empresas participadas sobre las que no tenga el control.

ACCOM pretende evitar cualquier tipo de conducta reprochable socialmente o contraria a la legalidad, con la aprobación de este texto. Para ello, ACCOM se compromete a llevar a cabo las siguientes acciones:

- Identificación de los riesgos susceptibles de ser contrarios a los principios y valores éticos aquí establecidos, para su posterior prevención y detección.
- Definición exhaustiva de los comportamientos esperados de toda persona que se relacione o trabaje con ACCOM, así como el establecimiento de las medidas adecuadas destinadas a prevenir cualquier comportamiento o conducta inapropiada, principalmente delictiva (Modelos de Prevención de Delitos).
- Supervisión y control del cumplimiento del presente Código, así como la asignación de responsabilidades en caso de que exista vulneración de los principios aquí regulados.
- Establecimiento de un sistema disciplinario.

ACCOM, con el fin de cumplir con el objetivo para el que este Código ha sido creado, se compromete a la adaptación del mismo al entorno social y a las modificaciones legislativas que se vayan produciendo, de manera que se garantice la efectividad del mismo.

2. Responsabilidades

- Responsabilidad sobre la toma de decisión de la modificación de la normativa:
 1. Comité de Compliance.
- Responsabilidad de mantener actualizada la documentación asociada a la normativa:
 1. Comité de Compliance.
- Responsabilidad de la realización de las tareas descritas en la norma: los empleados, responsables y directores que en cada caso correspondan.

3. Principios éticos que rigen la actividad de ACCOM

ACCOM tiene como objeto social:

1. Realización de la actividad de mediación de seguros.
2. Consultoría de gestión empresarial.
3. Agencia Digital
4. Servicios de Contact center.

ACCOM se compromete fehacientemente al cumplimiento de los principios siguientes, sobre los cuales pivota su decidido compromiso ético y sirven de inspiración y guía en el quehacer diario de sus profesionales:

- Buen gobierno corporativo.
- Transparencia en la difusión de información tanto interna como externa, asegurando la veracidad y exactitud de la misma, máxime cuando se trate de información financiera que pueda afectar a los socios en particular.
- Competencia leal por parte de ACCOM con el resto de agentes que operen en el mercado, impulsando la libre competencia y el respeto a los consumidores y usuarios.
- Creación de valor y crecimiento sostenible, con respeto absoluto por el medio ambiente.
- Apuesta constante por la innovación.
- Responsabilidad y compromiso social proactivo y eficiente.
- Lealtad al presente Código, ética profesional y buena fe en las relaciones comerciales.
- Integridad y honestidad en su compromiso.
- Máxima protección de los derechos humanos y las libertades públicas.
- Respeto estricto de los ordenamientos jurídicos del territorio donde opere y de la normativa interna de ACCOM

Igualmente, cuando se contraten servicios externos, se adoptarán las medidas necesarias para asegurar el cumplimiento de los principios éticos expuestos en el presente Código.

4. Compromisos sociales de ACCOM con sus grupos de interés

El compromiso social de ACCOM con cada uno de sus grupos de interés se materializa en los apartados que se exponen a continuación.

4.1 Trabajadores

Los trabajadores de ACCOM recibirán siempre un trato digno, respetándose en todo caso sus derechos y principalmente, la intimidad, la igualdad de oportunidades en el seno de ACCOM y la diversidad. No se tolerará bajo ningún concepto ninguna diferencia de trato o discriminación por razón de edad, sexo, raza o religión; ni ninguna manifestación con connotaciones de acoso o abuso de autoridad o de carácter intimidatorio u ofensivo.

En todos los procesos de selección de nuevo personal o promoción del ya existente, se atenderá a criterios de mérito y capacidad según la vacante que se pretende cubrir, sin atender a elementos estrictamente personales. Asimismo, ACCOM se compromete activamente a fomentar el desarrollo tanto personal como profesional de sus empleados, su aprendizaje y promoción, así como la conciliación de su vida laboral con la familiar.

ACCOM asegura de manera absoluta la seguridad laboral y salud de sus empleados, sometiéndose entre otras legislaciones, al cumplimiento estricto de las normativas de Prevención de Riesgos Laborales. De igual manera, ACCOM garantiza a sus empleados un entorno laboral saludable que potencie el trabajo en equipo y una identidad corporativa sólida.

ACCOM reconoce y respeta el derecho de asociación de sus trabajadores y les permite ejercerlo libremente, así como la libertad de afiliación y el derecho a la negociación colectiva.

4.2 Clientes

ACCOM garantiza la máxima calidad, satisfacción y excelencia en los servicios prestados a sus clientes, así como en la atención a los mismos. El respeto al cliente y la honestidad lideran todas nuestras relaciones comerciales.

ACCOM se compromete a ofrecer a los clientes toda la información que necesiten con la debida transparencia y sin expresiones ambiguas, equívocas o poco rigurosas que puedan llevar a confusiones o inducir al error.

En todo caso, ACCOM respetará las siguientes políticas y disposiciones normativas:

- Políticas de calidad de sus productos y otras políticas externas sobre la materia.
- Normativa en materia de protección de los consumidores y usuarios.

- Normativa en materia de protección de datos, garantizando la confidencialidad de los datos e información de sus clientes, así como la no divulgación o modificación de los mismos sin la debida autorización de sus legítimos titulares.

4.3 Proveedores

La contratación de todo proveedor se hará siempre atendiendo a criterios comerciales y económicos totalmente imparciales y objetivos, sin que medie en ningún caso intereses personales, afectivos o favoritismos, que pudieran dar lugar a conflictos de interés. ACCOM se compromete a controlar exhaustivamente los procesos de selección de proveedores de manera que rija la objetividad en todo caso.

ACCOM promoverá de forma activa entre los proveedores que le presten servicios, el acatamiento y respeto de los principios contenidos en el presente Código. Asimismo, se compromete a tratar a sus proveedores de forma igualitaria y transparente, así como a garantizar la confidencialidad absoluta de todos sus datos e información, especialmente la de aquellos que pudieran afectar a la manera de competir del proveedor en los mercados.

4.4 Socios

ACCOM garantiza la veracidad de toda la información que ponga a disposición de sus socios de forma que cree un ambiente favorable basado en la comunicación, confianza mutua, transparencia y lealtad.

Asimismo, ACCOM promoverá activamente entre sus socios la existencia de este Código y la importancia de respetar los principios en él contenidos.

Por su parte, ACCOM se compromete al estricto cumplimiento de las leyes vigentes y futuras sobre el buen gobierno corporativo, así como de otras recomendaciones que dicten los poderes públicos sobre la materia.

4.5 Competencia

ACCOM, asume la obligación de no difundir publicidad engañosa o ilícita que pudiera perjudicar al resto de empresas de la competencia y/o a los seguidores de la EMPRESA.

4.6 Relación con gobiernos y autoridades

ACCOM respeta todas las normativas vigentes y futuras de los países donde desarrolle su actividad, garantizando en todo caso su neutralidad política y buena reputación.

ACCOM no será parte de ningún proyecto que comprometa el respeto a los principios de legalidad, honradez e integridad recogidos en este Código. De igual manera, toda relación entre ACCOM y las Administraciones Públicas pivotarán sobre los principios de cooperación y transparencia.

No obstante, ACCOM reconoce el derecho de los empleados a ejercer su libertad de expresión y, en general, a participar en la vida pública y política, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional y se desarrolle fuera del horario laboral.

4.7 Medio ambiente

ACCOM garantiza un respeto máximo por el entorno medioambiental y contribuye al desarrollo sostenible del mismo, minimizando o suprimiendo radicalmente cualquier impacto negativo que su actividad pudiera ocasionar, contribuyendo así a mitigar los efectos del cambio climático. Asimismo, ACCOM se compromete al cumplimiento de toda normativa medioambiental vigente, así como a la promoción de las actividades necesarias para fomentar la protección del entorno y a la formación de sus empleados en la materia.

Por otra parte, ACCOM se compromete activamente con el respeto a la normativa deportiva y administrativa de cada territorio en el que desarrolle su actividad.

5. Obligaciones de Consejeros, Directivos y Empleados de ACCOM

El Personal, con independencia de la relación contractual que les una a ACCOM, se compromete al respeto absoluto de las siguientes estipulaciones.

5.1 Suscripción del Código de Conducta

El Personal se compromete a suscribir, cumplir y llevar a cabo en su quehacer diario el presente Código de Conducta.

Asimismo, el Personal es responsable de conocer, cumplir y ejecutar las leyes, políticas y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo, así como de respetar las costumbres y usos comunes de los países donde operen. El Personal informará a través del canal de denuncia corporativo de cualquiera de las conductas que se detallan en los siguientes apartados.

5.2 Conflictos de interés

Queda prohibido que el Personal incurra en cualquier situación que pueda suponer un conflicto en el que sus intereses propios, sean por cuenta propia o ajena (entendiendo por tal a personas vinculadas), puedan entrar en conflicto con el interés y los de ACCOM. El Personal deberá abstenerse de ser parte en cualquier proyecto o decisión que suponga incurrir en conflicto de interés, debiendo comunicar de manera inmediata a su superior jerárquico y a la Dirección de RRHH/Compliance (i) cualquier situación en la que pudiera incurrir de forma involuntaria así como (ii) cualquier propuesta o solicitud que reciba a tal efecto por parte de cualquier tercero.

La naturaleza de los intereses propios del Personal que pueden traer consigo un conflicto con los de ACCOM puede ser muy variada, destacando:

- Mantener relaciones patrimoniales, empresariales o de parentesco con proveedores, competidores, clientes o autoridades públicas.
- Prestar servicios a otras empresas del sector que desarrollen actividades en competencia directa o indirecta con ACCOM
- Utilizar el nombre de cualquiera de las sociedades que integran ACCOM o invocar su condición de administrador, directivo, empleado o colaborador para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la EMPRESA, con fines privados.
- Aprovecharse de las oportunidades de negocio de ACCOM
- Obtener ventajas o remuneraciones de terceros, distintos de ACCOM, en el desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía, según lo dispuesto en el epígrafe 5.4 del presente código.

- Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con ACCOM o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de cualquiera de las sociedades de ACCOM

No obstante, se podrá dispensar la prohibición anterior, de forma justificada y conforme a lo dispuesto en la normativa vigente, en casos singulares autorizando la realización por parte del Personal de una determinada transacción con ACCOM, el uso de ciertos activos sociales, el aprovechamiento de una concreta oportunidad de negocio, la obtención de una ventaja o remuneración de un tercero.

5.3 Confidencialidad de información

El Personal se obliga a mantener la máxima confidencialidad y custodia de toda la información no pública de los grupos de interés de ACCOM, con independencia de que la relación laboral se hubiera extinguido o no.

En este sentido, todo el Personal se compromete al cumplimiento estricto de la normativa aplicable en materia de protección de datos vigente en cada momento, sin que se pueda divulgar o modificar datos personales y/o información confidencial alguna sin la autorización de su legítimo titular o a solicitud de la autoridad pública competente bajo requerimiento oficial y con las debidas garantías legales. Asimismo, se garantiza plenamente la preservación de la documentación, su integridad y su disponibilidad.

El Personal que tenga acceso a información sensible o privilegiada no podrá hacer un uso fraudulento de la misma ni beneficiarse personalmente, obligándose a mantener siempre y en todo momento el secreto profesional.

El Personal que sea conocedor o tenga indicios razonables del mal uso de información confidencial o fuga de la misma por parte de otros compañeros, deberá ponerlo en conocimiento de manera inmediata a la Dirección de Riesgos y Seguridad, así como a través del canal de denuncias.

ACCOM cuenta con una exhaustiva Política de Protección de Datos y su Sistema de Gestión de Seguridad de la Información está dirigido desde el delegado de protección de datos Don Mario Martínez Cardos con email dpd@we-accom.com y desde el departamento de sistemas.

El deber de confidencialidad no entra en conflicto con la obligación del Personal de comunicar a la EMPRESA el conocimiento que tenga de la comisión de cualquier conducta contraria a la legalidad que pudiera llevara a cabo cualquier persona vinculada a la EMPRESA (empleado, directivo, administrador, cliente o proveedor) o cualquier infracción (por acción u omisión) de lo dispuesto en el presente Código, comunicación que deberá tener lugar a sus superiores jerárquicos o, si lo prefiere, directamente a través del Canal de Denuncia.

5.4 Prevención de la corrupción, cohecho y tráfico de influencias

El Personal manifiesta evitar todo tipo de conducta no ética dirigida a influir, en beneficio propio o de ACCOM, sobre la toma de decisiones a autoridades públicas, personas jurídicas privadas o particulares.

El Personal garantiza la no realización de promesas, entregas de regalos, dádivas o dinero, ventajas indebidas o compensaciones con fin de sobornar a los agentes públicos, empresas u otros particulares en beneficio propio o de ACCOM. Estas prohibiciones se extienden a los cónyuges (o relaciones afectivas análogas), familiares y/o personas jurídicas participadas por funcionarios o autoridades públicas o particulares influyentes, de los que se pretende obtener algo a cambio.

Igualmente, el Personal no podrá aceptar ningún obsequio o compensación que tenga por finalidad el influir inapropiadamente en sus relaciones profesionales con otros agentes del mercado, públicos o privados. No obstante, lo anterior podrán ser aceptados obsequios de carácter promocional, detalles de cortesía o atenciones habituales en los negocios. Es decir, aquellos en los que concurren todas las circunstancias siguientes:

- Tener un valor razonable. Para calcular el importe se tendrán en cuenta todos los obsequios y atenciones recibidas de un mismo proveedor o cliente en un periodo de seis meses.
- Ser proporcionados a las circunstancias y usos sociales. No deben ser aceptados aquellos que por la coincidencia temporal o por otras razones pueda percibirse que se realizan con el ánimo de influir en las decisiones profesionales a adoptar.
- No haber sido solicitados.

Nunca debe ser aceptado dinero en efectivo siendo válidas las tarjetas regalos por un importe de valor razonable.

En todo caso, cuando los empleados tengan dudas sobre la razonabilidad o aceptabilidad de un regalo, compensación, ofrecimiento o invitación deberán consultarlo por escrito a la Dirección de la empresa.

El Personal que sea conocedor de alguna situación irregular al respecto de lo aquí expuesto deberá utilizar de inmediato el canal de denuncia corporativo para poner los hechos en conocimiento.

5.5 Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

El Personal se compromete activamente a la prevención de cualquier conducta que pueda ser tipificada o relacionada con el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, así como a la colaboración con los tribunales en caso de que fuera necesario. Podrán ser consideradas como blanqueo de capitales conductas como las siguientes:

- Pagos en los que no es posible determinar quién es el receptor del mismo o no sea posible conocer el origen de los fondos económicos transferidos.
- Pagos en metálico que excedan los 2.500 € (máximo dispuesto en la Ley 7/2012, de 29 de octubre, de modificación de la normativa tributaria y presupuestaria y de aplicación de la normativa financiera para la intensificación de las actuaciones en la prevención y lucha contra el fraude fiscal) o, en su caso, la cifra que determine la normativa que sustituya la citada Ley.
- Pagos a personas físicas o jurídicas residentes en paraísos fiscales o con cuenta corriente en los mismos.
- Pagos realizados mediante cheques al portador (no nominativos).
- Pagos efectuados en divisas distintas a las estipuladas en el contrato o factura.
- Pagos realizados a/por terceros no mencionados en el contrato.

El Personal deberá utilizar el canal de denuncia corporativo cuando sea conocedor de estas situaciones irregulares que dañan de forma directa la reputación de ACCOM

ACCOM, por su parte implantará los modelos de prevención de delitos necesarios para evitar, en la medida de lo posible, la comisión de cualquier figura delictiva o comportamiento irregular.

5.6 Hacienda pública y seguridad social

El Personal es informado de que quedan prohibidas todas aquellas conductas tendentes a la elusión del cumplimiento de las obligaciones tributarias u obtención de beneficios en detrimento de la Hacienda Pública, Seguridad Social y restantes organismos públicos equivalentes.

Asimismo, el Personal se compromete a colaborar con los órganos públicos o entidades supervisoras o inspectoras en todo cuanto le sea requerido a fin de facilitar la supervisión administrativa de la actividad de ACCOM.

5.7 Medios de pago y operaciones económicas

El Personal velará fehacientemente para que aquellas operaciones con trascendencia económica vinculadas con ACCOM se contabilicen con la máxima exactitud en los libros contables, representando siempre la imagen fiel del patrimonio y de las transacciones realizadas. Para ello, se acatarán fielmente las normativas y principios contables, así como los reglamentos y recomendaciones vigentes sobre la materia.

Se sancionará todo pago ilícito realizado por el Personal con recursos económicos de ACCOM. Además, se exigirá que en toda transacción económica en la que medien recursos de ACCOM se cumplan las siguientes condiciones:

- a) Que la transacción esté relacionada con el objeto social para el que se constituyó ACCOM, o bien se pueda encuadrar dentro de las actividades de responsabilidad social de ACCOM;
- b) Que el importe desembolsado sea acorde y razonable con los criterios económicos y de mercado;
- c) Que la transacción esté debidamente autorizada por las personas legitimadas para ello;
- d) Que la salida de dinero se produzca mediante transferencia bancaria o a través de un título nominativo, salvo que expresamente y por tratarse de una escasa cuantía se determine lo contrario;
- e) Que esté debidamente documentada y contabilizada; y
- f) Que esté garantizado el lícito destino de los pagos realizados.

El Personal se abstendrá de realizar las siguientes conductas en el desempeño de su actividad profesional:

- a) Llevanza de una contabilidad paralela a la oficial;
- b) No registrar alguna transacción o a la inversa, registrar algo inexistente;
- c) Manipulación de asientos contables o uso de documentos falsos;
- d) Destrucción deliberada de documentación antes del plazo mínimo fijado por la ley.

5.8 Uso de bienes

Los bienes propiedad de ACCOM serán puestos a disposición del Personal para que éste pueda desarrollar debidamente su actividad. Dichos bienes deberán ser utilizados conforme a las normas generales de uso que se exponen en las siguientes líneas, salvo que alguna normativa interna determinara lo contrario:

- El Personal deberá custodiar los bienes que se pongan a su disposición por ACCOM con el máximo cuidado y utilizarlos para actividades directamente relacionadas con el interés de ACCOM y en su directo beneficio.

- Los bienes de ACCOM no se utilizarán para fines particulares o extraprofesionales, salvo lo estrictamente razonable conforme al principio de la buena fe contractual.

En el caso de los dispositivos propiedad de ACCOM – tales como ordenadores y teléfonos – se utilizarán siempre para fines profesionales, salvo que en el contrato se disponga algún uso extraordinario de los mismos. El uso de archivos o programas de origen externo pueden suponer graves riesgos para la seguridad de ACCOM y llegar a constituir una infracción de la propiedad intelectual si no se opera con la debida licencia o autorización. Por ello, se prohíbe el uso y descarga de software no autorizado o cualquier otro comportamiento que traiga consigo riesgos para la seguridad informática de ACCOM y pueda llegar a suponer una vulneración de los derechos de propiedad intelectual.

Igualmente se prohíbe al Personal, entre otras conductas, enviar correos electrónicos amenazantes o injuriosos, utilizar un lenguaje impropio, realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona o un daño a la imagen de ACCOM o navegar por páginas web con contenidos indecorosos.

- La imagen, marca y reputación de ACCOM serán preservadas, cuidadas y protegidas por el Personal en el desarrollo de sus actividades profesionales, evitando cualquier conducta que pudiera dañarla o ponerla en riesgo.
- La propiedad intelectual e industrial de ACCOM será utilizada por el Personal a nivel interno y siempre en beneficio del propio Grupo, siendo de su propiedad todo el know-how que se genere internamente por el Personal. La propiedad intelectual ajena será siempre y en todo caso respetada, recabándose en caso de que fueran necesarias las respectivas autorizaciones y licencias.
- El Personal velará porque ninguno de los bienes de ACCOM sea sustraído por terceros, cualquiera que sea su valor.
- Los bienes tanto tangibles como intangibles de ACCOM solo podrán ser utilizados para el beneficio del propio Grupo y nunca por cuenta ajena.

Asimismo, la adquisición de bienes y servicios se realizará siempre en condiciones que garanticen la transparencia y objetividad y prevenga el conflicto de intereses.

El Personal se compromete a cumplir la normativa interna elaborada por ACCOM sobre la materia.

5.9 Formación

El Personal se compromete a participar activamente en los programas de formación que ponga a su disposición ACCOM, con el fin de adquirir nuevos conocimientos y poder aportar así, mayores rentabilidades para las sociedades de ACCOM para las que desempeñen sus tareas profesionales.

5.10 Derechos humanos y libertades públicas

El Personal se compromete a proteger los derechos humanos y libertades públicas reconocidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en los principales acuerdos internacionales al respecto. Son de especial protección para ACCOM todo lo referente a la protección de los derechos de los niños y de los grupos minoritarios.

Asimismo, el Personal asegura que en ningún caso realizarán proyectos con instituciones u organizaciones que no respeten los Derechos Humanos y Libertades Públicas.

De igual manera, ACCOM incluirá en los planes de formación para su Personal acciones relativas a derechos humanos, promoviendo herramientas de apoyo para la difusión del conocimiento de estos derechos. El Personal se compromete a ser parte de estos programas.

5.11 Igualdad

El Personal deberá tratarse con respeto, evitándose cualquier conducta agresiva, discriminatoria u ofensiva, así como el acoso sexual y el abuso de autoridad.

5.12 Prevención del acoso laboral

ACCOM prohíbe expresamente cualquier conducta o expresión que directa o indirectamente degrade, menosprecie o denigre a cualquier trabajador de ACCOM por motivo de su sexo, orientación, creencia, origen, raza, aspecto físico, aptitudes o afiliación política o sindical.

Asimismo, se prohíbe cualquier conducta o acto que atente contra la libertad sexual de las personas.

El Personal, en caso de ser conocedor de alguna de estas conductas o en caso de sufrirlas personalmente, deberá informar de las mismas a través del canal de denuncia corporativo. Por su parte, ACCOM garantiza un tratamiento de la situación de forma estrictamente confidencial garantizando, sin prejuzgar, el amparo de la víctima y el cese inmediato de estas actuaciones, poniéndolo en conocimiento de las autoridades en caso de que fuera necesario.

5.13 Otras conductas de obligado cumplimiento

Sin perjuicio de lo dispuesto en los apartados anteriores, el Personal se compromete a evitar cualquier conducta irregular que pudiera quedar encuadrada dentro de una figura delictiva regulada en el Código Penal vigente en cada momento. El Personal se abstendrá de ser parte de e informará a través del canal de denuncia corporativo de cualquiera de las conductas delictivas que se detallan a continuación:

Nº	Delito	Artículos	Título
1	Tráfico ilegal de órganos	156 bis	Obtención ilegal de órganos
2	Delitos contra la integridad moral	173	Acoso en el ámbito laboral (a través del art. 129)
3	Trata de seres humanos	177 bis	Trata de seres humanos (esclavitud, explotación sexual, extracción de órganos, matrimonios forzados)
4	Delitos relativos a la prostitución y a la explotación sexual y corrupción de menores	187	Prostitución y lucro de la explotación sexual
		188	Prostitución y lucro de la explotación sexual de menores
		189	Pornografía infantil
5	Descubrimiento y revelación de secretos	197	Acceso y apoderamiento ilegal de información
		197 bis	Acceso ilegal a sistemas de información
		197 ter	Colaboración artículos 197 y 197.bis
6	Estafa	248	Engañar a un tercero con ánimo de lucro
		250	Estafa
		251	Ocultar cargas sobre bienes propios
7	Fustación de la ejecución e insolvencias punibles	257	Alzamiento de bienes
		258	Actos para dificultar o impedir la satisfacción del acreedor
		258 bis	Uso de bienes embargados
		259	Insolvencia punible (general)
		259 bis	Insolvencia punible grave
		260	Privilegio de acreedores
		261	Falsear información contable en procesos de situación concursal
8	Alteración de precios en concursos y subastas públicas	262	Alteración de precios en concursos y subastas públicas (a través del artículo 129)
9	Daños	264	Daños informáticos: Hacking
		264 bis	Interrumpir el funcionamiento informático de terceros
		264 ter	Colaboración en 264 y 264 bis
10	Delitos contra la propiedad intelectual	270	Plagio o distribución sin autorización
		271	Plagio o distribución sin autorización especial
11	Delitos contra la propiedad industrial	273	Patentes, modelos de utilidad y otros derechos
		274	Plagio de la marca con fines comerciales
		275	Plagio de la marca con fines comerciales
		276	Plagio agravado de marcas con fines comerciales
		277	Patentes, modelos de utilidad y otros derechos
12	Delitos relativos al Mercado y los consumidores (1/2)	278	Sacar a la luz documentación confidencial ajena
		279	Difundir, revelar o ceder un secreto de empresa
		280	Difundir, revelar o ceder un secreto
		281	Alteración de precios
		282	Publicidad engañosa o falsa
		282bis	Falsedad de la información económico-financiera para inversores
		283	Fraude a la hora de facturar

Nº	Delito	Artículos	Título
12	Delitos relativos al Mercado y los consumidores (2/2)	284	Difundir información falsa con intención de engañar sobre la cotización
		285	Utilización de información privilegiada de forma ilegal
		286	Piratería de servicios de comunicación y electrónicos
13	Corrupción en los negocios	286 bis	Ofrecer, conceder o aceptar un beneficio entre particulares a cambio de ser favorecido o favorecer frente a otros
		286 ter	Ofrecer, conceder o aceptar un beneficio de un funcionario público a cambio de ser favorecido o favorecer frente a otros
		286 quater	Ofrecer, conceder o aceptar un beneficio de un funcionario público a cambio de ser favorecido o favorecer frente a otros de especial gravedad
14	Delitos societarios	290	Falsear información económica
		291	Imposición de acuerdos abusivos mediante prevalimiento de situación mayoritaria
		292	Imposición o aprovechamiento de acuerdo lesivo adoptado por mayoría ficticia
		293	Obstaculización del ejercicio de los derechos de los socios
		294	Obstrucción a la actividad inspectora o supervisora
15	Blanqueo de capitales	301	Blanqueo de capitales
16	Financiación ilegal de partidos políticos	304 bis	Donaciones de partidos políticos
17	Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social	305	Evasión fiscal
		305 bis	Evasión fiscal agravada
		306	Defraudación de los presupuestos de la Unión Europea y malversación de fondos
		307	Delito contra la Seguridad Social
		307 bis	Delito agravado contra la Seguridad Social
		307 ter	Delito agravado contra la Seguridad Social
		308	Delito de fraude de subvenciones públicas
		310	Delito contable tributario
18	Delitos contra los derechos de los trabajadores	311	Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas
		311 bis	Imposición de condiciones laborales o de Seguridad Social lesivas
		312	Contratación ilegal o con condiciones engañosas
		313	Favorecer la emigración simulando contrato
		314	Discriminación laboral
		315	Limitaciones a la libertad sindical
		316	Omisión de medidas de seguridad e higiene
19	Delitos contra los ciudadanos extranjeros	318 bis	Promover inmigración ilegal
20	Delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo	319	Delitos contra la ordenación del territorio

Nº	Delito	Artículos	Título
21	Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente	325 326 326 bis 327 330	Delitos de contaminación
22	Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes	343	Emisión de materiales o radiaciones ionizantes
23	Delitos de riesgo provocados por explosivos	348	Riesgos provocados por explosivos
24	Delitos contra la Salud pública	359 a 369 bis	Elaboración de sustancias nocivas
25	Falsificación de moneda y efectos timbrados	386	Falsificación de moneda
26	Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje	399 bis	Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje
27	Cohecho	419 a 427 bis	Soborno a funcionarios públicos
28	Tráfico de influencias	428 429	Influencia sobre un funcionario público o autoridad para obtener beneficio
29	Incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia	510	Promover el odio, hostilidad, discriminación, violencia o lesiones de la dignidad
30	Terrorismo	576	Financiación del terrorismo
31	Contrabando	Art 2 LO Represión del contrabando	Contrabando

Igualmente, el Personal se compromete al acatamiento absoluto y al respeto de las siguientes normativas y protocolos:

- Prevención de blanqueo de capitales.
- Protección de datos de carácter personal.
- Prevención de riesgos laborales.
- MIFID II
- Normativa referente a Mediación de seguros y Reaseguros.
- Normativas y recomendaciones de los diferentes órganos de control (Banco de España, Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia, etc.).
- Restante legislación vigente.

6. Supervisión y evaluación del cumplimiento del Código de Conducta

El Personal mantendrá un comportamiento ejemplar, ejecutando en su quehacer diario todos los principios éticos que inspiran el presente Código de Conducta, así como cumpliendo todas las normativas internas de ACCOM y garantizando la honestidad y transparencia en su ejercicio profesional y en sus relaciones comerciales.

El incumplimiento del presente Código de Conducta traerá consigo las consiguientes medidas disciplinarias, según prevé el apartado 7 del presente Código, o de otra índole que se estimen necesarias. Tales incumplimientos podrán ser detectados a través de los diferentes medios que ACCOM pone a disposición de su Personal, el cual se compromete a colaborar de forma activa tanto con ACCOM como con cualquier auditor externo que vele por el cumplimiento del presente Código, denunciando cualquier posible incumplimiento del mismo del que sean conocedores. Los diferentes medios que ACCOM pone a disposición del Personal para evitar y denunciar posibles comportamientos irregulares son:

- Modelos de prevención de riesgos laborales.
- Modelos de prevención de delitos para su rápida detección y gestión.
- Canal de denuncia corporativo, a través del cual se podrá comunicar de forma estrictamente confidencial cualquier conducta irregular que esté teniendo lugar en el seno de ACCOM:
 - Correo electrónico: canal.denuncias@we-accom.com
Los receptores de estos correos son los siguientes:
 - Responsable de Cumplimiento (*Compliance Officer*).
 - Responsable de RRHH.
 - Responsable de Relaciones Laborales
 - Responsable Corporate Management.
 No obstante lo anterior, estas comunicaciones podrán dirigirse hacia la Dirección General en caso de conflicto de interés con las personas mencionadas, a través de un medio alternativo al canal de denuncia corporativo.
 - El denunciado no tendrá, en ningún caso, acceso a la identidad del denunciante.
 - El denunciante será informado del estado de su comunicación y de la resolución final de la misma.
- Comité de Cumplimiento, que se encargará de la implementación, supervisión y control del modelo de prevención de riesgos penales y de su mejora continua.

7. Sistema disciplinario del Código de Conducta

El Personal de ACCOM se compromete al respeto absoluto del presente Código de Conducta, con independencia de la actividad que desarrolle, el lugar en el que opere y la relación contractual que le una con la EMPRESA.

Con el objeto de sancionar el incumplimiento del modelo de prevención de delitos, en virtud de lo dispuesto en el artículo 31 bis e. 5º, ACCOM acuerda clasificar, de acuerdo con el régimen sancionador que se establece en su actual Convenio Colectivo, las faltas cometidas como leves, graves y muy graves atendiendo a:

- La gravedad y circunstancias de la falta cometida.
- El mayor o menor grado de responsabilidad del que cometa la falta.
- La categoría profesional del trabajador que las cometa.
- La repercusión del hecho en los demás trabajadores y en la empresa.
- El daño real o potencial infringido a la empresa.
- La implicación del trabajador en la reparación del daño causado.
- Reincidencia.
- Intención.

Se considerarán faltas leves:

- a) Acatamiento por un empleado de una orden de un superior jerárquico que suponga una elusión o vulneración de las medidas de control y vigilancia para la prevención de delitos internos de ámbito específico (modelo de prevención o programa de *Compliance*), siempre que no repercuta en los demás trabajadores, la empresa o cualquier tercero y se comunique de inmediato a través del canal de denuncia implementado por la EMPRESA a tal efecto.
- b) Conocer la existencia de un incumplimiento o riesgo de incumplimiento de las medidas establecidas por la EMPRESA en el programa de *Compliance* y no se comunique de inmediato a través del canal de denuncia implementado por la EMPRESA a tal efecto.

Se considerarán faltas graves:

- a) La reincidencia en las faltas leves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- b) Incumplimiento de las medidas de vigilancia y control establecidas por la EMPRESA para la prevención de delitos en el programa de *Compliance* siempre que no repercuta en los demás trabajadores, la empresa o cualquier tercero.
- c) Falta de asistencia presencial u online, sin causa justificada, a las jornadas o cursos de formación y/o implementación del programa de *Compliance* que establezca la EMPRESA.

- d) Conocer la existencia de un incumplimiento o riesgo de incumplimiento de las medidas establecidas por la EMPRESA en el programa de *Compliance* de manera continuada, que pueda suponer un riesgo de daño real o potencial para la empresa o cualquier tercero, y no se comunique de inmediato a través del canal de denuncia implementado por la EMPRESA a tal efecto.
- e) No colaborar en el procedimiento de investigación que se incoe, bien a nivel interno o bien por los órganos públicos correspondientes, en todo cuanto le sea requerido, a fin de facilitar la supervisión de la actividad de la EMPRESA con el objeto de detectar situaciones irregulares.

Se considerarán faltas muy graves:

- a) La reincidencia en las faltas graves, aunque sean de distinta naturaleza, dentro del trimestre, cuando hayan mediado sanciones.
- b) Elusión fraudulenta del programa de *Compliance*.
- c) Incumplimiento de las medidas establecidas por la EMPRESA en los controles y procedimientos internos de ámbito específico o en su Código de conducta (programa de *Compliance*) que pueda suponer un riesgo de daño real o potencial para la empresa o cualquier tercero.
- d) Cualquier incumplimiento de las medidas del programa de *Compliance* cometido por trabajadores que ocupen puestos directivos en la empresa sobre un área funcional, que pertenezcan al nivel uno de cotización de la Seguridad Social o tengan una relación laboral especial de alta dirección con la EMPRESA.
- e) Solicitar a otros empleados que contravengan o eludan las estipulaciones reguladas en el programa de *Compliance*.
- f) Realizar cualquier actividad tendente a impedir o dificultar el procedimiento de investigación que se incoe, bien a nivel interno o bien por los órganos públicos correspondientes, en todo cuanto le sea requerido, a fin de facilitar la supervisión de la actividad de la EMPRESA con el objeto de detectar situaciones irregulares.