



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO

CONTROL DE EDICIONES

DOCUMENTO: POLÍTICA GENERAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

Nº EDICION	FECHA	NATURALEZA DE LA REVISIÓN
Ed. 0	20/02/2023	<i>Edición de partida</i>
		/

CONTROL DE CONFORMIDAD

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
VICEPRESIDENCIA COMLIANCE OFFICER	CALIDAD ESIC/FESIC - CISO - DPD	PATRONATO – JUNTA DE GOBIERNO <i>PRESIDENTE ESIC</i>
Fecha: 05/12/2022	Fecha: 27/01/2023	Fecha: 20/02/2023 29/03/2023

COMPROMISOS ÉTICOS DE **ESIC**: CÓDIGOS Y POLÍTICAS CORPORATIVAS

En cuanto a los **compromisos éticos** de **ESIC**, en el apartado III de la Política General de Cumplimiento se realiza una exposición de los valores y principios básicos que servían de guía general de comportamiento. Nuestros valores y principios nos definen como organización y nos diferencian del resto. El respeto, la solidaridad, la tolerancia, el esfuerzo, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la comunicación abierta y honesta constituyen una base sólida sobre la que seguir construyendo.

Sobre esta base asentamos los siguientes principios básicos, que constituyen nuestro **Código Ético** (https://www.esic.edu/themes/esic/pdfs/A4_CODIGO_ETICO_ESIC_2022.pdf):

PRINCIPIOS RECTORES

- Integridad
- Igualdad
- Prudencia

RESPETO

- Respeto y cumplimiento de la legalidad
- Respeto a los derechos humanos y laborales
- Respeto a la dignidad de las personas
- Respeto a la igualdad y diversidad

HONESTIDAD

- Libertad académica
- Propiedad intelectual e industrial
- Privacidad
- Transparencia

COMPROMISO

- Excelencia profesional
- Compromiso social
- Cuidado del medio ambiente

Debemos seguir construyendo la estructura ética de la organización puesto que, hasta este momento, solo tenemos mandatos genéricos que pudieran generar confusión o ambigüedades. Precisamos de una normativa cierta, estricta en su interpretación, que nos ofrezca una necesaria seguridad jurídica para todos los miembros de la organización, descendiendo de lo general a lo concreto, de lo espiritual a lo tangible, del mundo de las ideas al mundo de las acciones. Eso mismo es lo que representan los códigos y las políticas corporativas de **ESIC**.

Pero ¿por qué existen diversos códigos éticos? Y... ¿qué los diferencia de las políticas corporativas? Al igual que en materia de responsabilidades sobre cumplimiento normativo defendíamos que, si bien todos los miembros de la organización eran responsables, no podían serlo en igual medida, ya que cada uno de ellos se encontraba afectado por las competencias propias de su puesto o cargo, en este ámbito ocurre lo mismo. Es por ello por lo que deberemos diferenciar entre:

- Compromisos éticos que deberán asumir todos aquellos que ostenten responsabilidades de gobernanza y dirección, respetando el **Código de Buen Gobierno**.
- Compromisos éticos que deberán asumir todos aquellos que sean miembros de **ESIC**, respetando el **Código de Buenas Prácticas**.
- Compromisos éticos que deberá asumir la **propia organización**, por cuanto que son consecuencia inherente a los valores y principios de la misma.
- Compromisos éticos que **ESIC** intentará que asuman **sus socios de negocio** (clientes, proveedores, etc.), o en general, toda persona, física o jurídica, que tenga cualquier clase de interacción con la organización.

Estos compromisos se recogen en los siguientes Códigos y Políticas, siendo los tres elementos más importantes de **ESIC** en esta materia:

<u>Código de Buen Gobierno</u>	<u>Código de Buenas Prácticas</u>	<u>Políticas Corporativas</u>
Guía de comportamiento de todos aquellos que tengan responsabilidades de gobernanza	Guía de comportamiento de todos los miembros de ESIC y de externos que se relacionen con ella	Guía de actuación de ESIC como organización

Veamos a continuación tanto los Códigos como las Políticas que son aprobadas por los Órganos de Gobierno.

- **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Compromisos en materia de buen gobierno corporativo por parte del órgano de gobierno y la dirección.

- **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS**

Compromisos éticos, comportamiento y buenas prácticas por parte de todos los miembros de la organización y sus partes interesadas.

- **POLÍTICAS CORPORATIVAS**

Políticas de actuación corporativa asumidas por ESIC. Existirán unas Políticas Generales o Estratégicas y dependiendo de ellas una serie de Políticas de desarrollo o Tácticas y otros documentos para su mejor gobernanza.



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO: COMPROMISOS ASUMIDOS EN MATERIA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Si la creación del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal era una prueba evidente del compromiso que los órganos de gobierno de **ESIC Business & Marketing School** (Junta de Gobierno) y de **ESIC University** (Patronato) y la alta dirección de ambas entidades, tienen para con la cultura de cumplimiento, la aprobación del presente Código de Buen Gobierno es la confirmación de la posición de liderazgo que sus órganos de gobierno y la dirección en su conjunto, ejercen en el seno de cada organización, dando ejemplo al resto de sus miembros. Antes de exigir a los demás, son ellos mismos los que se exigen y muestran su compromiso. Nuevamente se encuentra muy presente, en toda la actuación de los órganos de gobierno, el principio *Tone from the top*.

Así, entiende **ESIC** que todos sus miembros se verán obligados a respetar los compromisos éticos si pueden apreciar, desde el primer momento, que son los órganos de gobierno los que se fijan el listón más alto respecto a sus obligaciones en materia de cumplimiento normativo. No puede haber mayor visibilidad de la cultura de cumplimiento que ésta: dar ejemplo.

Por tanto, todos los miembros de los órganos de gobierno y dirección de **ESIC Business & Marketing School** y de **ESIC University** estarán sometidos a una doble exigencia: a) el respeto al Código de Buen Gobierno; y b) el respeto al Código de Buenas Prácticas. El primero, como consecuencia de sus responsabilidades de gobierno y, el segundo, como consecuencia de su pertenencia a **ESIC**.

Principios de Actuación de la actividad de Gobernanza

En primer lugar, hay que indicar que todos los miembros de los órganos de gobierno y dirección de **ESIC** se encuentran sometidos y, por ende, compelidos al cumplimiento de las obligaciones y deberes legalmente establecidos. Así, los órganos de gobierno se comprometen a respetar y cumplir los deberes que legalmente les son atribuidos por su condición de miembros de los órganos de gobierno de:

ESIC Universidad (University). La Universidad fue reconocida por la Ley 4/2019, de 20 de marzo, de reconocimiento de la universidad privada "ESIC Universidad" (BCM de 28 de marzo y BOE de 5 de julio), tiene forma jurídica de Fundación (Fundación de Estudios

Superiores e Investigación ESIC – NIF G87046124) y su ámbito territorial es la Comunidad de Madrid. Se regula por la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid y, subsidiariamente, por la Ley 50/2002, de 2 de diciembre, de Fundaciones.

ESIC Business & Marketing School (Escuelas de Estudios Superiores ESIC Sacerdotes del Corazón de Jesús PP. Reparadores – NIF R2800828B) es una entidad cuyo titular es la Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores – Dehonianos – NIF R2800107A). Está Regulada por la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa; el Concordato Santa Sede – Estado Español; por el Código Canónico y las Constituciones de la Congregación en su Provincia Española. También es de aplicación el Real Decreto 594/2015, de 3 de julio, por el que se regula el Registro de Entidades Religiosas.¹

No obstante, con independencia de los deberes y obligaciones legales que puedan afectarles, los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** acomodarán su comportamiento a los siguientes principios de actuación:

- 1.- Diligencia debida en toda la actuación de los órganos de gobierno.
- 2.- Transparencia y veracidad de la información, junto a la rendición de cuentas.
- 3.- Cumplimiento responsable de las obligaciones por los órganos de gobierno (*comply or explain*).
- 4.- Calidad y eficiencia del funcionamiento de los órganos de gobierno.
- 5.- Fomento de las mejores prácticas, principios y recomendaciones sobre Gobierno Corporativo.
- 6.- Establecimiento de mecanismos y procedimientos para la prevención, identificación y resolución de situaciones de conflicto de interés, actuaciones desleales y negligentes.
- 7.- Fomento del conocimiento de los principios y valores corporativos de **ESIC**, tanto de forma interna como externa.

Deberes y Obligaciones de los miembros de los órganos de gobierno y la dirección

Los anteriores principios de actuación tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones de gobernanza en cada uno de los miembros del órgano de gobierno y la dirección,

¹ La Escuela, aunque tiene plena autonomía, capacidad y cuentas separadas (consolidables con las de la propia Congregación) no es sujeto inscribible, según art. 2 de este Real Decreto, dependiendo de la Comunidad Local de la Congregación en Pozuelo, cuyo Superior Local ostenta el cargo de Presidente de ESIC.

por cuanto que no tienen una mera función simbólica. Dichos principios son fuente de deberes y obligaciones también para la dirección de **ESIC**. Son los siguientes:

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** desempeñarán siempre sus funciones con la debida lealtad para con la organización, actuando en el mejor interés para ésta. Ello supondrá que:
 - a) No ejercerán sus **funciones** con fines distintos de aquéllos para los que le han sido concedidas.
 - b) Guardarán **secreto** sobre toda la información que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, aun cuando hayan cesado en él, salvo en los casos en los que la ley lo permita o requiera.
 - c) Se **abstendrán** de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que ellos mismos, o personas vinculadas, tengan un conflicto de interés, directo o indirecto. Quedan excluidos los acuerdos o decisiones que les afecten en su condición de administrador (designación o revocación, u otros de análogo significado).
 - d) Desempeñarán sus funciones bajo el principio de **responsabilidad** personal con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros.
 - e) Evitarán las situaciones de **conflictos de interés**, entre los suyos particulares y los intereses de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** actuarán siempre con diligencia debida respetando escrupulosamente la legalidad vigente, así como ordenamiento normativo de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán la dedicación adecuada para la buena dirección y control de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán el deber de exigir, así como el derecho de recabar de la organización, toda la información precisa para el cumplimiento de sus funciones.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** actuarán siempre de buena fe y sin interés personal en la toma de decisiones en aquellos ámbitos

discrecionales (decisiones estratégicas y de negocio), recabando toda la información suficiente para realizar un proceso de formación de la voluntad adecuado.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán la obligación, como se ha indicado anteriormente, de evitar conflictos de interés. Ello implica asumir la obligación de **abstenerse** de:

a) Realizar **transacciones** en nombre propio, o por cuenta de terceros, con **ESIC**. Se exceptúan las operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes/proveedores y de escasa relevancia. En caso de duda se solicitará previamente informe favorable del *Compliance Officer*.

b) Utilizar el **nombre de ESIC** o invocar su condición de miembro de los órganos de gobierno y de dirección para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.

c) Hacer uso de los **activos** sociales, incluida la información confidencial y/o comercial, de negocio o estratégica de **ESIC**, con fines privados o para favorecer a terceras partes.

d) Aprovecharse de las **oportunidades** de negocio de **ESIC**.

e) Obtener **ventajas** o remuneraciones de terceros distintos de **ESIC** como consecuencia del desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.

f) Desarrollar actividades, por **cuenta propia** o ajena, que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con **ESIC** o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y de la dirección de **ESIC** tendrán la obligación de comunicar, a los demás miembros del respectivo órgano de gobierno o de la dirección, cualquier situación de conflicto que puedan tener con la organización, la cual se hará constar en las actas de las reuniones y en los informes corporativos.
- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** deberán recabar autorización del órgano correspondiente, para la dispensa de todas o alguna de las obligaciones de abstenerse, en cada caso concreto. El miembro afectado se abstendrá en dicha votación.

El objetivo fundamental del presente Código de Buen Gobierno es la prevención de comportamientos desleales y negligentes. Así, la determinación de estas obligaciones supondrá un importante obstáculo para quienes no se vean conminados a cumplir los compromisos éticos de manera natural. Este tipo de comportamiento deberá ser desterrado en el seno de la gobernanza y dirección de **ESIC**, de ahí que, antes de cualquier actuación, debamos identificarlos claramente:

Conductas desleales:

1. Explotar la posición de gobernanza y dirección de **ESIC** para fines personales.
2. Aprovechar oportunidades de negocio de **ESIC** para fines personales.
3. Realizar operaciones vinculadas que causen un perjuicio, directo o indirecto, a **ESIC**.
4. Entrar en competencia con **ESIC**.

Estas conductas se califican como **muy graves**.

Conductas negligentes:

1. Deficiencia grave de juicio, en ámbitos discrecionales, en el proceso de toma de decisiones corporativas.
2. Deficiencia informativa como consecuencia de una falta de diligencia a la hora de recopilar información que base una determinada decisión.
3. Deficiencia procedimental como consecuencia de una ausencia de procedimientos que atenúen o mitiguen los supuestos de impericia por falta de conocimientos jurídicos y/o económico-financieros.
4. Deficiencia en la implicación por un actuar perezoso, descuidado o indolente, que denote una falta de involucración.
5. Deficiencia de imparcialidad que no necesariamente conlleve una deslealtad, sino una situación de conflicto no resuelta conforme a las obligaciones establecidas, sin que exista mala fe.

Estas conductas se califican como **graves**.

Deberes y obligaciones de los órganos de gobierno y de dirección como entes autónomos

Pero no sólo los miembros de los órganos de gobierno y la dirección deberán responder por comportamientos individuales, sino que también lo harán por ser parte de un órgano colegiado en la medida de su aplicación a cada institución. Así, los órganos de gobierno y los órganos de dirección asumen los siguientes compromisos:

- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** deberán desempeñar sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio. Se guiarán por el interés de **ESIC** de forma sostenida, con el fin de maximizar su valor económico y reputacional.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** velarán para que, en sus relaciones con los grupos de interés (*stakeholders*), la organización respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** aprobarán la estrategia de la organización, así como todo lo que sea preciso para su puesta en práctica. Además, supervisarán y controlarán que la dirección cumple los objetivos marcados y respeta el objetivo e interés social de **ESIC**. A tal efecto, los órganos de gobierno de **ESIC** se reservarán la competencia de aprobar:

1. Las políticas y estrategias generales de la organización, y en particular:

- a) El Plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales.
- b) La política de inversiones y financiación.
- c) La política de gobierno corporativo.
- d) La política de responsabilidad social corporativa.
- e) La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos.

- f) La política de control de gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.
2. Las operaciones vinculadas, sobre las que podrán solicitar informe del *Compliance Officer*. No será preciso dicho informe, cuando concurren las siguientes condiciones:
- a) Se realicen en virtud de contratos a precios de mercado cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a muchos clientes.
 - b) Se realicen a precios o tarifas establecidos a precios de mercado con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicio del que se trate.
 - c) Su cuantía no supere el 1% de los ingresos anuales de **ESIC Business & Marketing School** o **ESIC University**.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** evaluarán, al menos, una vez al año la calidad y la eficiencia del desempeño de sus funciones.
 - Los órganos de gobierno y de dirección corporativa de **ESIC** publicitarán, a través de su página web, manteniendo esta información actualizada, el perfil profesional de sus miembros.
 - Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** promoverán la diversidad de género en su seno y orientación a su paridad, lo que deberá ser ejemplo para el resto de la organización.
 - Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** determinarán la política de retribuciones, pronunciándose sobre los componentes fijos, dietas, así como los conceptos retributivos de carácter variable. Esta facultad puede ser delegada en el Comité Corporativo / Dirección General.
 - Los órganos de gobierno y de alta dirección de **ESIC** han creado un Departamento de control y seguimiento del cumplimiento normativo (Dirección de Cumplimiento y Asistencia Legal), que les reporte con regularidad sobre el cumplimiento en la

organización de los códigos internos de conducta u otras normativas internas de la organización.

- Los órganos de gobierno de **ESIC** promoverán, a través de su máximo órgano de dirección corporativa, una efectiva implementación de la política de control y gestión de riesgos, con la participación del *Compliance Officer*, que identifique:
 - a) Los tipos de riesgos a los que se enfrenta la organización;
 - b) La fijación del nivel de riesgo que la organización considere aceptable (apetito del riesgo);
 - c) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse;
 - d) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos.

ESIC entiende que el respeto a este **Código de Buen Gobierno**, por parte tanto de cada uno de los miembros de los órganos de gobierno y de la dirección, como por los propios órganos, como ente pluripersonal (en la medida de su aplicación efectiva) es la mayor y mejor garantía para la evitación y prevención de comportamientos deshonestos en el ámbito de la gobernanza de **ESIC**. Además, constituye también un mensaje alto y claro, para toda la organización, de hasta dónde pretende **ESIC** establecer el umbral de lo tolerable en materia de cumplimiento normativo.

Así, como consecuencia de que los órganos de gobierno asumen tan altos estándares de exigencia, se encuentran legitimados para exigir los mismos, en el ámbito de las responsabilidades de cada miembro, al resto de niveles de la organización. Este compromiso y exigencia al resto de miembros de **ESIC** y terceros, queda reflejado en el Código de Buenas Prácticas de **ESIC**.



RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE ESIC.

No es pretensión de **ESIC** dar relevancia al aspecto coercitivo de toda norma. Es más, el propósito de **ESIC** es alcanzar la perfecta alineación entre los valores y principios de la organización y los valores y principios de cada miembro que pertenece a ella, ya que así lograremos una comunión de valores que hará extraordinariamente difícil que se lleven a cabo comportamientos deshonestos en el seno de nuestra organización.

No obstante, como hemos venido manteniendo, el entorno jurídico impone, en ocasiones, un contexto de obligado cumplimiento, como ocurre con el régimen disciplinario. Así, el apartado 5º del artículo 31 bis, 5 del Código Penal **exige** que, en el seno de todo modelo de organización y gestión eficaz, deba establecerse un **sistema disciplinario** que sancione convenientemente aquellos comportamientos que sean contrarios a la cultura de cumplimiento y que, por ello, deban calificarse de incumplimientos de la presente Política general y de sus Códigos.

El régimen disciplinario de **ESIC** solo debe alcanzar las competencias establecidas en la Ley y en las normas aceptadas por las partes interesadas, en función de la prueba de las conductas realizadas y la tipicidad establecida en la Política General y en el resto de normativa de aplicación y se establece según los siguientes criterios:

a) **En el ámbito de los trabajadores.** **ESIC** debe respetar la **normativa laboral** aplicable, sin que pueda ni deba, pues no creemos que el legislador lo haya pretendido, establecer un régimen sancionador que se extralimite respecto de la normativa aplicable. Por ello, deberemos atender tanto al Estatuto de los Trabajadores, como al Convenio Colectivo de aplicación respecto de cada miembro de la organización.

Así, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores indica, sobre la potestad disciplinaria, que:

Artículo 58 Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Por ello, una vez que el Estatuto de los Trabajadores consagra la capacidad sancionadora de **ESIC** sobre las conductas establecidas en los Códigos antes referidos y en las Políticas, los expedientes y sanciones se realizarán a través de sus órganos de gobierno y de la Dirección General / Presidencia.

En cualquier caso, para imponer sanciones se realizará el correspondiente expediente sancionador, debiéndose llevar a cabo con respeto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como también al contenido del Convenio colectivo aplicable.

Para la instrucción de expedientes existe, además, un **Protocolo de acoso** moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo.

b) **En el ámbito del resto de partes interesadas.** En materia de incumplimientos por parte del **resto de partes interesadas**, se atenderá a la configuración de la relación jurídica del autor/a de la infracción y podrá sancionarse, con la tipicidad y alcance señalada en cada caso, en función de:

- Contenido de los contratos y convenios suscritos. La sanción puede quedar recogida en los documentos de relaciones como aplicación de penalidades por este motivo o, incluso, la extinción de la relación jurídica. Las posibles infracciones se comunicarán a las autoridades competentes en caso de que sea necesario.
- Procedimientos de Convivencia Universitaria, de la Universidad, de la Business School y de la Escuela de FP Superior, según si la autoría del incumplimiento se realiza por el alumnado: son los procedimientos de Mediación Universitaria y de Disciplinario en el ámbito educativo de **ESIC**.
- Protocolo de prevención de situaciones de violencia, acoso o discriminación en la Comunidad Universitaria / ESIC Business y Campus / ESIC Escuela FP Superior.

* * * * *

* * * * *