



# CÓDIGO DE CONDUCTA

# ÍNDICE

# CÓDIGO DE CONDUCTA

|                                                                 |   |
|-----------------------------------------------------------------|---|
| 1. Código de conducta. Alcance del modelo de corresponsabilidad | 3 |
| 2. Conducta esperada y exigible                                 | 4 |

# CÓDIGO DE CONDUCTA DE INECO

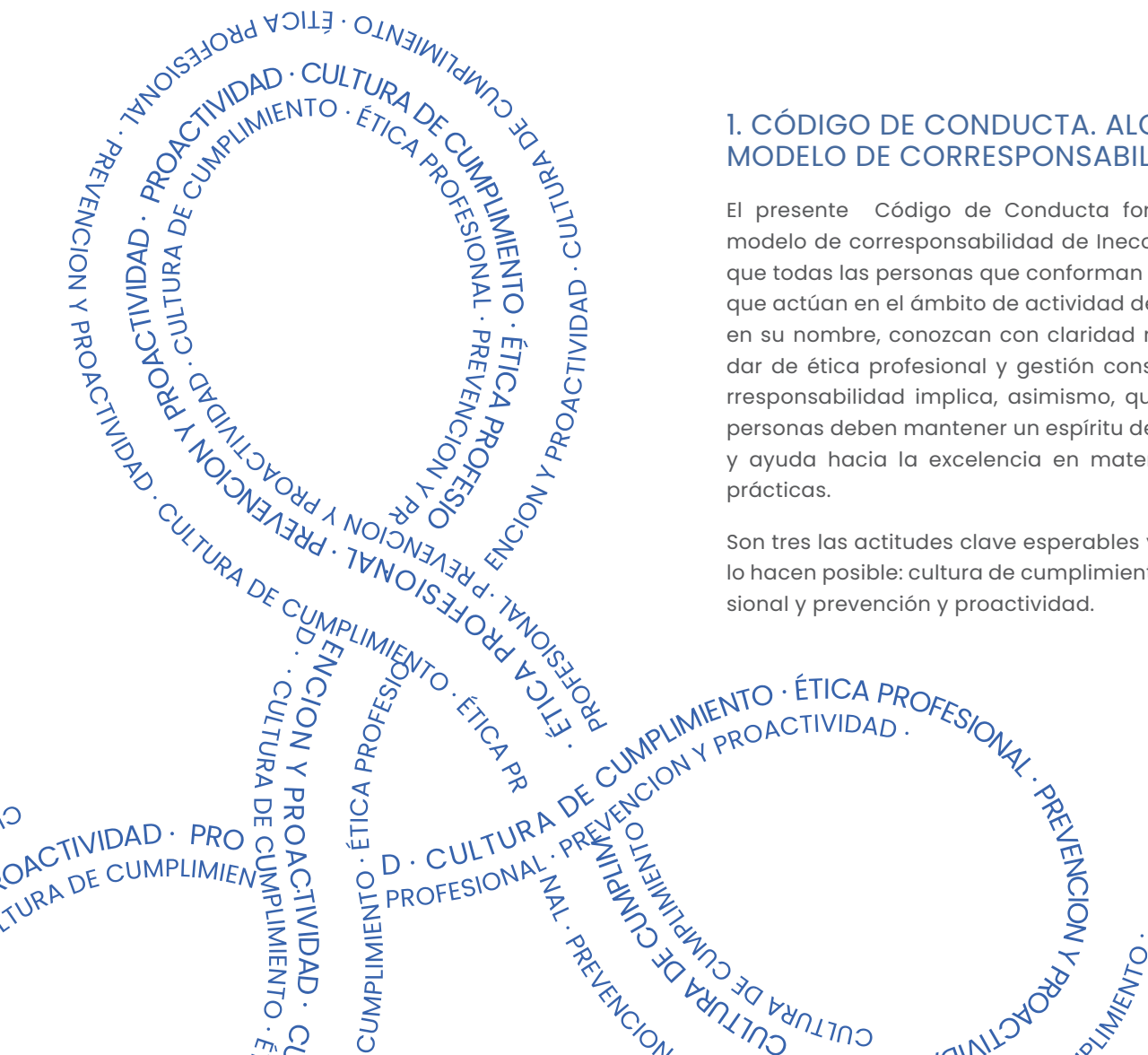
Como empresa pública y medio propio de la Administración, Ineco expresa su compromiso ético en materia de responsabilidad social corporativa y sostenibilidad a través de distintos instrumentos internos. Estos toman la forma de políticas, manuales y procedimientos.

Sin embargo, una organización es, ante todo, las personas que la conforman. Por esta razón, es indispensable que todas las personas trabajadoras adquieran el mismo nivel de compromiso.

## 1. CÓDIGO DE CONDUCTA. ALCANCE DEL MODELO DE CORRESPONSABILIDAD

El presente Código de Conducta forma parte del modelo de corresponsabilidad de Ineco, que significa que todas las personas que conforman la compañía o que actúan en el ámbito de actividad de la empresa o en su nombre, conozcan con claridad nuestro estándar de ética profesional y gestión consciente. La corresponsabilidad implica, asimismo, que todas estas personas deben mantener un espíritu de colaboración y ayuda hacia la excelencia en materia de buenas prácticas.

Son tres las actitudes clave esperables y exigibles que lo hacen posible: cultura de cumplimiento, ética profesional y prevención y proactividad.



## 2. CONDUCTA ESPERADA Y EXIGIBLE

### En el desempeño de sus funciones profesionales

Las personas trabajadoras deben actuar con ética profesional, sentido de la responsabilidad y con una clara orientación a resultados de calidad y excelencia. Han de desempeñar sus funciones evitando cualquier tipo de concurrencia con la compañía, conforme a su contrato de trabajo, quedando prohibido prestar servicios que puedan competir con la actividad de la empresa, salvo autorización expresa. Esto conlleva el deber de trabajar de forma diligente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición exclusivamente para las funciones laborales.

En su puesto de trabajo, el personal de Ineco debe ajustarse a los procedimientos internos aplicables que complementan este Código y a los estándares técnicos de referencia según cada puesto.

Además, es imprescindible que todas las personas presten la debida atención a las medidas de salud y seguridad en el trabajo, en particular, su formación en materia de Prevención de Riesgos Laborales.

En el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los miembros del equipo de Ineco respetarán el secreto profesional derivado de su relación con sus clientes, a la vez que se comprometen a no difundir las informaciones o documentación a las que puedan acceder a raíz de su relación laboral con Ineco y que puedan comprometer los intereses de la misma.

### En las relaciones con Ineco como organización

Las personas trabajadoras, así como otros colaboradores y agentes con una relación contractual comercial o mercantil, deben actuar con lealtad, en particular en todo lo que pudiese comprometer la reputación de Ineco, su credibilidad y reconocimiento en el mercado. Para ello, sobresale la adecuada gestión del riesgo de conflictos de interés, de la confidencialidad de las comunicaciones y la seguridad de la información.

Cuando una persona de la compañía participa en alguna clase de comunicación pública, en formato físico (evento, conferencia, entrevista) o digital (por ejemplo, a través de redes sociales) en relación con su desempeño profesional en Ineco, debe solicitar la correspondiente autorización y coordinarse con el área responsable de Comunicación. En el marco del respeto de la libertad de expresión, se debe salvaguardar asimismo el derecho al honor de la empresa frente la

divulgación de hechos falsos, difamatorios e ilegítimamente despectivos que afecten, directa o indirectamente, a su reputación comercial, así como el debido respeto al tratamiento de la información confidencial.

Los activos intangibles generados con recursos de Ineco (documentos, metodologías, diseños, modelos, software, etc.) son de titularidad de Ineco, salvo pacto expreso; su uso o difusión externa requiere autorización y el debido respeto a la confidencialidad.

Se debe respetar la confidencialidad de la información de los equipos, solicitando y utilizando exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus competencias o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable, haciendo un uso responsable de los mismos. En cualquier caso, actuar siempre en cumplimiento de las leyes vigentes relativas a la protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Los profesionales de Ineco deben garantizar la veracidad de la información económica registrada en el modelo general de seguimiento de expedientes y en todos aquellos trabajos que estén bajo su responsabilidad o tutela.

### En relación con proveedores, clientes, administraciones públicas, socios y demás terceros

La base de estas relaciones deben ser la integridad, la imparcialidad, la transparencia y la competencia leal, siempre dentro de las coordenadas del marco legal vigente. Los sobornos, regalos indebidos, tratos de favor por cualquier motivo, están terminantemente prohibidos para mantener en todo momento la independencia de Ineco. Del mismo modo, no resulta aceptable obtener o conceder ventajas indebidas a contratistas o subcontratistas, o hacer uso de información privilegiada. Serán igualmente faltas muy graves la alteración de procesos de selección de empleo, desarrollo profesional, o contratación con terceros, que comprometan los criterios de mérito, capacidad, igualdad de oportunidades, objetividad e imparcialidad.

## En las relaciones con personas

Ineco es, ante todo, las personas que la integran. Las relaciones entre todas las personas que conforman la organización, o trabajan en su esfera de influencia, han de fundamentarse en el máximo respeto a la dignidad inherente del ser humano, la igualdad y la prohibición de cualquier tipo de discriminación. La cooperación leal y de buena fe es un aspecto crítico para crear un entorno de trabajo seguro, diverso, inclusivo y profesional. Esto abarca, sin carácter exhaustivo, casos de acoso de cualquier tipo (sexual o no sexual), comportamientos humillantes, intimidatorios, los abusos de poder, así como cualquier atentado a la integridad física, moral, y a la libertad, con independencia del vínculo contractual con Ineco. Las infracciones y sanciones serán conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de Empresas de Ingeniería y Estudios Técnicos.

Estos compromisos se extienden a las relaciones mantenidas con terceros en el marco de proyectos, visitas, reuniones, viajes internacionales o entornos digitales. La raíz común de este comportamiento exigible la constituyen los Derechos Fundamentales recogidos en la Constitución Española, así como los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos.

## En relación con el medioambiente, los derechos humanos y la sostenibilidad

Se debe incorporar una perspectiva responsable y preventiva en relación con el medio ambiente, los derechos humanos y la sostenibilidad, siempre en la medida de las funciones laborales y responsabilidades de cada persona. Esto implica identificar riesgos relevantes en la materia, evitar impactos adversos en un proyecto, y elevar consultas siempre que existan dudas para actuar de forma coherente con la Política de Responsabilidad Social Corporativa y otros procedimientos complementarios.

## En relación con la información, la digitalización y la Inteligencia Artificial

Se requiere un uso seguro y responsable de las herramientas digitales y cualquier nueva tecnología, conforme a los procedimientos y manuales específicos internos. La confidencialidad y seguridad de la información, así como la protección de datos personales constituyen los principales riesgos en la materia. Cualquier sospecha de vulnerabilidad debe ponerse inmediatamente en conocimiento del Servicio de Soporte (CAE) a través de la intranet y no debe intentar resolverse por sí mismo.

Se garantiza el respeto de la desconexión digital conforme al art. 20(bis) del Estatuto de los Trabajadores.

El asesoramiento obtenido mediante Inteligencia Artificial normativo nunca podrá emplearse como único criterio en la toma de decisiones definitivas, que siempre deberán ser objeto de supervisión humana mediante consultas por los canales adecuados.

El tratamiento, registro y tramitación de derechos e intereses en materia de propiedad intelectual se realizará siempre conforme al procedimiento establecido por Ineco para ello.

## Diligencia debida reforzada en personal directivo y de estructura

En la medida en que el personal directivo y de estructura tiene responsabilidades que superan los aspectos técnico-profesionales, e incluyen responsabilidades de gestión de recursos y talento, se espera una diligencia reforzada en su papel de velar por el cumplimiento del presente Código de Conducta y de este Modelo Corporativo; así como para facilitar que las personas a su cargo dispongan de todas las herramientas posibles para darle cumplimiento efectivo.

En este sentido, se espera que garanticen en sus respectivas áreas y equipos profesionales, así como en coordinación con otras unidades, un ambiente de cooperación catalizador de la cultura de cumplimiento e integridad y que reflejen con veracidad, exactitud y honestidad la situación económica y financiera de Ineco, tanto en los instrumentos de gestión como en los de información.

Los responsables de equipo deberán, además, generar un clima laboral en el que prime trabajar de forma colaborativa, compartir y transmitir conocimientos, junto con el diálogo y la capacidad de iniciativa.

## En operaciones internacionales

El equipo de Ineco cumplirá en todo momento con la legalidad vigente de cada Estado en el que opere, respetando la diversidad cultural. Asimismo, corresponde a todas las personas trabajadoras y colaboradores de respetar y promover los estándares internacionalmente reconocidos en materia de Derechos Humanos en sus operaciones transnacionales, de acuerdo con los Principios Rectores sobre Empresas y Derechos Humanos de Naciones Unidas.

