

howden



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

HOWDEN IBERIA



LO EXCEPCIONAL CADA DIA



ÍNDICE

1. ¿QUIÉNES SOMOS?
2. NUUESTRA IDENTIDAD: VALORES Y PRINCIPIOS.
3. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.
4. EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.
5. NUUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA: OBJETO, APLICACIÓN, DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO.
6. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.
7. PAUTAS DE CONDUCTA.
 - 7.1. PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.
 - 7.2. CONFIDENCIALIDAD.
 - 7.3. PROPIEDAD INTELECTUAL Y PROPIEDAD INDUSTRIAL.
 - 7.4. REDES SOCIALES.
 - 7.5. CONFLICTO DE INTERESES.
 - 7.6. CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS.
 - 7.7. COMPETENCIA LEAL Y ANTIMONOPOLIO.
 - 7.8. ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNOS: PAUTAS SOBRE REGALOS E INVITACIONES.
 - 7.9. BIENES Y RECURSOS DE HOWDEN IBERIA.
 - 7.10. IT&SEGURIDAD INFORMÁTICA
 - 7.11. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.
8. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS.
 - 8.1. RELACIÓN CON EL GRUPO.
 - 8.2. RELACIÓN CON LOS ACCIONISTAS.
 - 8.3. RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS Y EL PRINCIPIO DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.
 - 8.3.1. PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN.
 - 8.3.2. IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

8.3.3. FORMACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN CON LA VIDA PERSONAL.

8.3.4. DERECHOS FUNDAMENTALES.

8.3.5. SEGURIDAD, SALUDO E HIGIENE EN EL TRABAJO.

8.3.6. DISCIPLINA Y SANCIONES.

8.4. RELACIÓN CON LOS CLIENTES, NUESTRO ACTIVO PRINCIPAL.

8.5. RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES Y LA CONTRATACIÓN RESPONSABLE.

8.6. COLABORACIÓN CON LOS ORGANISMOS PÚBLICOS.

9. CANAL DE DENUNCIAS.

10. APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.

1. ¿QUIÉNES SOMOS?

Howden Iberia, S.A.U. pertenece a Hyperion Insurance Group, Ltd., un grupo internacional de intermediación de seguros el cual pertenece en su mayoría a sus empleados y que opera en más de cincuenta países.

Se instaló en España en el año 1999 como corredor de reaseguro, y siete años más tarde nació Howden Iberia como corredor de seguro directo.

Dentro de nuestra correduría contamos con oficinas en España y Portugal y somos líderes en nuestra especialidad. Definidos por nuestra forma única de trabajar, a base de esfuerzo y compromiso, hemos crecido a un ritmo espectacular, llegando a consolidarnos en el mercado español y expandiéndonos a Iberoamérica en el año 2013. Actualmente, gracias a la última adquisición de la correduría de seguros del grupo Bergé, Howden Iberia se ha convertido en el 4º corredor del mercado nacional, con más de 200 empleados y presencia en buena parte del territorio español a través de 14 oficinas.

Nuestras principales líneas de negocio son las siguientes:

- *Previsión personal y familiar.*

Personalizamos el seguro del cliente en función de sus necesidades en cada momento por lo que revisarlo periódicamente es de suma importancia para que se ajuste a su situación real.

- *Consultoría y asesoramiento para la gerencia de riesgos.*

Como corredores de seguros facilitamos una amplia gama de servicios a nuestros clientes, con un alto grado de especialización en todos los sectores. Respondemos a las necesidades específicas de cada caso porque somos conscientes de que cada negocio es diferente.

- *Reaseguro.*

Howden Iberia como corredor de reaseguro, es especialista en los riesgos que trasladan las compañías aseguradoras, a través de contratos de reaseguros (*"el seguro del seguro"*). En reaseguro nuestra capacidad abarca todas las necesidades: gestionamos todos aquellos riesgos para los que se requiere capacidad internacional, bien por su tamaño, especialización o tipo de cobertura. Asimismo, intervenimos y asesoramos en el diseño y comercialización de nuevos productos, con las capacidades y protecciones de reaseguro que las compañías requieran.

- *Whosale.*

A través de *Whosale* (*"el corredor mayorista"*) colocamos los riesgos de otros corredores, es decir, ayudamos a otros corredores a dar soluciones a sus clientes cuando, bien sea por complejidad, tamaño o por tratarse de colocaciones internacionales, necesitan ayuda de un corredor o bróker especialista con presencia internacional. Desarrollamos productos aseguradores únicos en el mercado que se comercializan a través de entidades aseguradoras establecidas en España.

- *Gestión de Siniestros.*

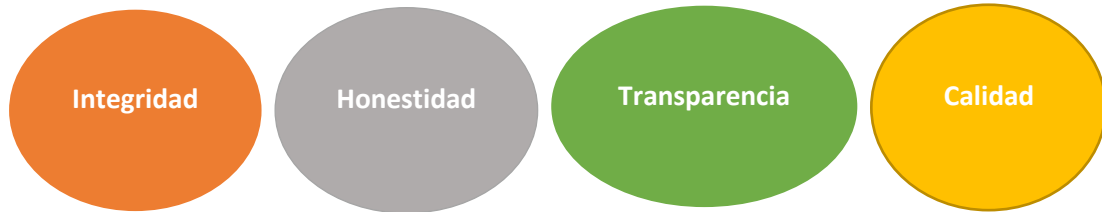
La función estratégica del seguro se evidencia en la gestión del siniestro. Por ello, mediamos a favor de los derechos de los clientes. El departamento de atención de siniestros proporciona atención personalizada, asignando un responsable por cada siniestro para asegurar una comunicación coordinada entre asegurado y la compañía, con el objeto de resolver los asuntos de la manera más amistosa posible, tratando de evitar el desagradable paso por los tribunales. Como mediadores nos corresponde defender a nuestros asegurados en todo el proceso.



2. NUESTRA IDENTIDAD: VALORES Y PRINCIPIOS.

KNOW HOW.

Como una de las empresas líderes en el sector asegurador español, podemos afirmar que la clave de nuestro éxito es haber obtenido la confianza de nuestros clientes, gracias al respaldo que han obtenido por parte de nuestro equipo de expertos. En Howden Iberia estamos orgullosos de contar con un equipo con capacidad internacional, que día a día demuestran que el esfuerzo, la profesionalidad, el compromiso y la eficiencia forman parte de nuestra compañía, sin olvidar los principios éticos y los valores que nos definen: integridad, honestidad, transparencia y calidad.



Pero no podemos olvidar los caracteres que nos distinguen de otras empresas: Know-How.



Y es que, gracias a nuestro conocimiento del mercado, y a los productos que diseñamos, aportamos valor añadido a todas nuestras operaciones, ofreciendo un asesoramiento especializado y personalizado, ajustándonos a las necesidades propias de cada persona y/o de cada negocio.

3. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD.

El compromiso con la sociedad, con todo lo que ello conlleva, es fundamental para nuestra compañía. Por ello, la *Responsabilidad Social Corporativa* y el *respeto por el medioambiente* son pilares fundamentales en nuestra actuación profesional.

Howden Iberia asume como valores propios los principios de la Responsabilidad Social Corporativa, entendiendo ésta como la contribución activa y voluntaria al mejoramiento social, económico y ambiental por parte de las empresas, generalmente con el objetivo de mejorar su situación competitiva, valorativa y su valor añadido.

Igualmente, Howden Iberia cumple con la normativa de medio ambiente, y cuenta con políticas básicas para garantizar que el impacto negativo de su actividad empresarial, sobre el medio ambiente sea el menor posible.



4. EL BUEN GOBIERNO CORPORATIVO.

El “Buen Gobierno Corporativo” hace referencia al conjunto de principios y normas, que sirven de base para el funcionamiento de los órganos o las áreas de la empresa. Los mismos constituirán las reglas de gobernanza, y el reparto de poder entre los propietarios de la empresa, los accionistas e inversores, los administradores y los directores, de forma que se diferencien y distribuyan las tareas de dirección, gestión, organización y control de la entidad.

En primer lugar, es importante trazar el sistema de toma de decisiones de la organización para posteriormente distribuir las funciones y responsabilidades a los distintos órganos de la entidad de forma transparente de manera que puedan protegerse efectivamente los intereses tanto de la compañía como de sus integrantes y gestionar eficazmente los recursos económicos y financieros de la misma.

Howden Iberia se organiza a través de un consejo de administración al cual reporta el consejero delegado.

La estructura funcional de la entidad es la siguiente: en el organigrama de la compañía, a la cabeza se encuentra el consejero delegado. Por debajo se diferencian tres áreas principales: *retail*, *reaseguro* y *wholesale* y Servicios centrales.

De cada una de estas áreas dependen directores de oficinas y sus respectivos equipos compuestos de comerciales y administrativos.



5. NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA: OBJETO, APLICACIÓN, DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO.

Para el efectivo cumplimiento de la Ley, se ha de fomentar el comportamiento ético en el ámbito laboral, de manera que no sea una imposición o una obligación, sino una convicción para todos nuestros empleados. Nuestro Código Ético y de Conducta cumple con su objetivo fundamental de establecer una guía ética de actuación profesional para todos los integrantes de Howden Iberia.

Por tanto, el objetivo del presente Código es establecer una guía con pautas de actuación que prediquen la ética en Howden Iberia.

Este Código es de obligado cumplimiento tanto para empleados, como para los grupos de interés (partners) con los que nos relacionamos.

El Órgano de Administración es el encargado de aprobarlo, así como de modificarlo cuando resulte necesario ante posibles cambios legislativos, jurisprudenciales o de cualquier otro índole.

Igualmente, nuestro compromiso con el fomento de una cultura ética y de cumplimiento normativo, va más allá de la mera aprobación del Código, pues requiere además de su divulgación, el establecimiento de mecanismos de control, a través de diversos procedimientos para asegurar su efectivo cumplimiento. Entre otros, ponemos a disposición de los empleados y grupos de interés (*partners*) un canal de denuncias, cuyo enlace se recoge a continuación: <https://www.corporate-ethicline.com/howden/>, y a través del cual podrán poner en conocimiento de nuestro Órgano de Control de prevención penal cualquier comportamiento ilícito o contrario a la ética. El Código deberá ser verificado y actualizado en el periodo establecido, así como, cuando resulte necesario ante cualquier eventualidad que afectase su contenido.

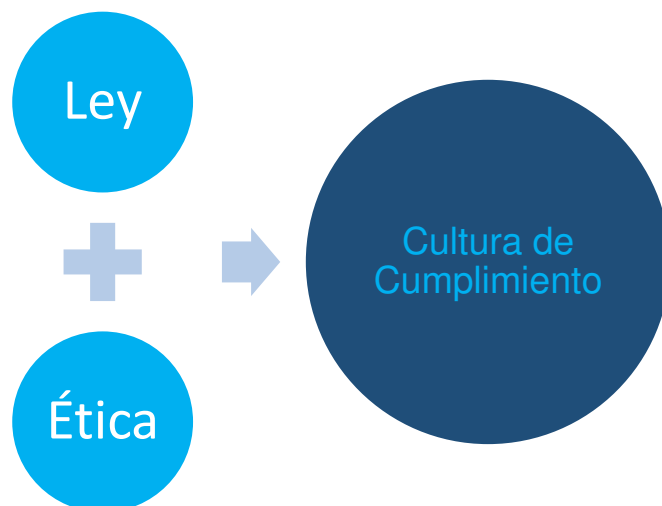
6. CUMPLIMIENTO DE LA LEGALIDAD.

En Howden Iberia promovemos la cultura de cumplimiento, cuyas vertientes de legalidad y ética deben impregnar el día a día de todos los integrantes de la Empresa.

Tanto los comportamientos de nuestros empleados dentro de la empresa, como la actuación profesional en relación a los Grupos de Interés (*partners*), deben estar presididas por los más altos estándares éticos que nos definen como compañía, y han de ser fieles a lo establecido en la Ley.

El cumplimiento normativo va más allá de acatar las leyes, es necesario que esté integrado con el componente ético, para que se haga realmente efectivo. De esta forma, en Howden Iberia, se impulsará la cultura de cumplimiento como característica principal de la empresa.

Toda actuación profesional por parte de nuestros integrantes se regirá igualmente por los principios de honestidad, integridad y transparencia,



7. PAUTAS DE CONDUCTA.

7.1 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

Howden Iberia es consciente de la importancia de velar por la seguridad de los Grupos de Interés (*partners*), especialmente en materia de protección de datos personales, garantizando el respeto a la dignidad y la intimidad que merecen las personas.

Howden Iberia de acuerdo con la normativa de protección de datos personales, ha inscrito los ficheros correspondientes en la Agencia Española de Protección de Datos y ha implantado en la empresa los mecanismos necesarios para controlar y proteger los datos personales, tanto de empleados, clientes así como de terceros con los que se relacione, según lo previsto en la Ley aplicable.

Asimismo, cuenta con el Documento de Seguridad, el cual está puesto a disposición de los empleados para que tengan el debido conocimiento sobre cómo actuar frente a los datos de carácter personal de las personas afectadas por el tratamiento. Además contiene información relativa a los ficheros inscritos, así como, a todas las medidas de seguridad (procedimiento, normas y controles, personas autorizadas) que hayan de tomar los empleados, para el tratamiento de los datos personales almacenados en los ficheros, en función del nivel de seguridad que requiera cada uno de ellos (alto, medio o bajo). Se debe verificar y actualizar periódicamente dicho documento, además de someterse a una auditoria externa para aplicar correctamente las medidas impuestas por la legislación aplicable.

Por tanto, la aplicación de lo dispuesto en dicho documento tiene un carácter obligatorio para los integrantes de la empresa, así como toda la legislación relativa a la protección de datos personales, para asegurar la privacidad y confidencialidad de clientes y terceros, con los que se relacione la empresa, así como por el respeto a la intimidad de nuestros propios compañeros.

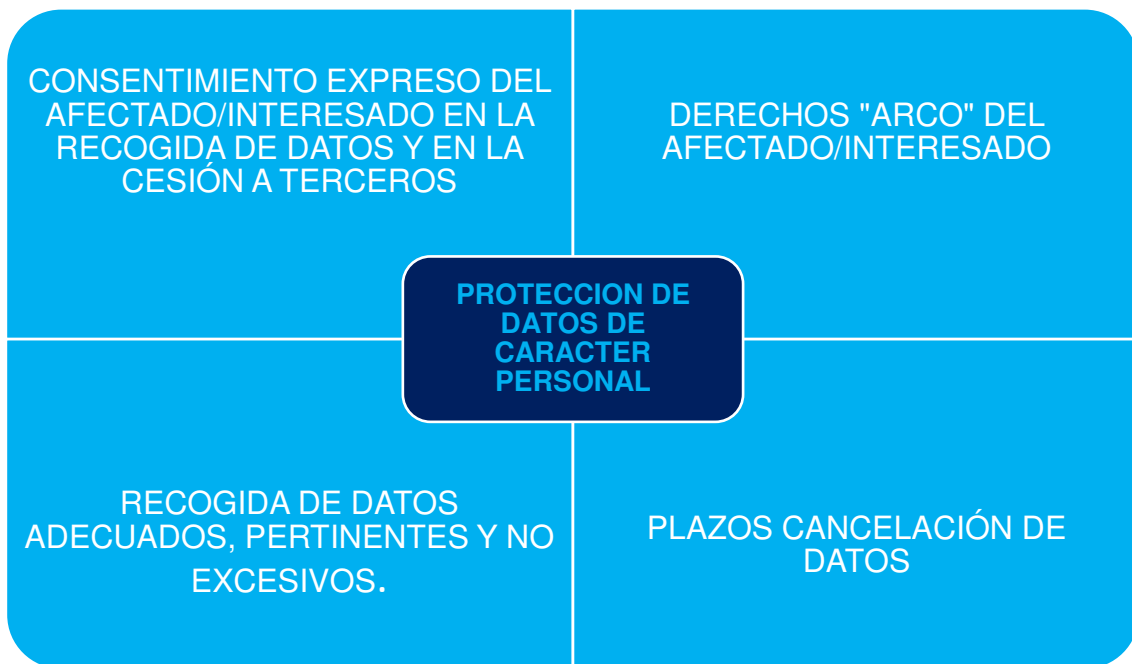
La recogida, el tratamiento, la cesión y los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición de datos de carácter personal deberá realizarse según los cauces generales

previstos en la Ley Orgánica de Protección de Datos, y en el Reglamento que la desarrolla, y según lo dispuesto en nuestros procedimientos internos, atendiendo siempre a la ética profesional.

Ante todo, se respetará lo que se conoce como el principio de calidad de los datos, que opera desde la recogida de los mismos, pasando por su tratamiento, hasta su cancelación. Según el mismo, se solicitarán, recogerán y tratarán los datos adecuados, pertinentes y no excesivos de acuerdo con la finalidad del uso de los mismos (para la información solicitada o el servicio que se vaya a realizar).

En general, los empleados de Howden Iberia deberán tener en consideración lo siguiente en la materia:

- Se necesita el consentimiento expreso de la persona cuyos datos pretendan recogerse para la realización de un negocio, la prestación de un servicio, o la resolución de una petición de información.
- Se solicitarán los datos mínimos necesarios para el fin concreto, es decir, aquellos adecuados, pertinentes y no excesivos.
- En caso de que sea necesaria la cesión de datos a terceros ajenos a la relación entre Howden Iberia y el interesado, éste tendrá que otorgar su consentimiento expreso al respecto.
- Las personas afectadas por el tratamiento de datos, podrán ejercitar los derechos ARCO (acceso, rectificación, cancelación y oposición) .En relación a la cancelación de los datos del fichero habrán de respetarse los plazos previstos en la Ley.



7.2 CONFIDENCIALIDAD.

La información y documentación empresarial (planes de estrategia, información financiera, información comercial, etc.), y toda aquella información proporcionada tanto por los integrantes de Howden Iberia como, por terceros (accionistas, colaboradores externos, otras empresas, proveedores, y clientes), en el desarrollo de nuestra actividad profesional, será confidencial y, por tanto, deberá ser tratada como tal, con arreglo a la legislación vigente y a la normativa interna de la empresa.

Los empleados de Howden Iberia, desde el momento de su contratación deberán mantener su deber de confidencialidad respecto a la información antedicha, el cual sobrevivirá en el tiempo incluso tras la finalizar su relación laboral. Por tanto, no podrán utilizarla en beneficio propio, o de personas ajenas a la relación, ni para fines contrarios a lo contractualmente establecido o a la Ley.

7.3 PROPIEDAD INTELECTUAL Y PROPIEDAD INDUSTRIAL.

Con respecto a los Derechos de Propiedad Intelectual e Industrial de Howden Iberia, se velará por salvaguardar nuestras creaciones, ideas, estrategias, productos y metodologías,

impulsando su protección a través de instrumentos jurídicos, como las marcas, las patentes, o los derechos de autor, en caso de ser necesario. El personal deberá respetar tanto los derechos de Howden Iberia, como los derechos de los terceros ajenos a la empresa, previniendo conductas que puedan presumiblemente constituir una vulneración de los mismos.

Toda la información comprendida en el sitio web de Howden Iberia, así como la información o elementos contenidos en el mismo, y los logotipos, marcas, nombres comerciales u otros signos distintivos se encuentran protegidos por derechos de propiedad intelectual y/o industrial, de los que *Howden Iberia* es titular, u ostenta la autorización correspondiente para su utilización, que deberán ser respetadas tanto por usuarios como por empleados.

7.4 REDES SOCIALES.

Howden Iberia se encuentra presente en las diferentes redes sociales, y a través de su portal web, cuya expansión en la sociedad de la información es notable.

Los empleados de Howden Iberia encargados de interactuar a través de las redes sociales, deben cumplir rigurosamente las leyes aplicables al respecto, siendo especialmente cuidadosos con toda la información que compartan online, garantizando la integridad y buena reputación de todos los contenidos, así como de la imagen de la marca. Igualmente, en su interacción con los usuarios, evitarán cualquier conflicto, comportamiento ilegal o poco ético.

El departamento de comunicación y marketing de la empresa ha establecido y regula los medios de control, necesarios y adecuados, para el seguimiento legal de la actividad de los usuarios que intervengan en nuestras redes sociales, así como de cualquier comportamiento irrespetuoso, ilegal o poco ético.

7.5 CONFLICTO DE INTERESES.

En el desarrollo de la actividad normal de la empresa pueden darse situaciones en las que concurren intereses personales y profesionales contrapuestos, bien entre los empleados y la

propia empresa, entre estos y terceros (proveedores, socios, accionistas, competidores, etc.), entre estos y los clientes o entre distintos clientes de la empresa.

Puesto que los conflictos de intereses que puedan ocurrir en el seno de la empresa pueden variar dependiendo del área de actuación, o departamento, y de las personas a las que afecta, se han instaurado protocolos y procedimientos internos para prevenir los potenciales conflictos de intereses que puedan darse y, en su caso, saber las pautas de actuación que los empleados deban seguir. Asimismo, disponemos de un registro de los potenciales conflictos de intereses de que puedan generarse.

Por ello es importante informar a los empleados sobre cómo actuar ante posibles conflictos de intereses, pues deberán evitar situaciones que puedan suponer un perjuicio, económico o reputacional, para la empresa, los clientes o terceros.

Por tanto, ante un potencial conflicto de interés, la persona que se encuentre en dicha situación deberá abstenerse de actuar y deberá informar inmediatamente a su superior jerárquico o, en su caso, al Órgano de control de prevención penal, para que puedan estos resolver la cuestión en concreto.

La toma de decisiones de los integrantes de Howden Iberia debe basarse única y exclusivamente en criterios racionales, profesionales, éticos y legales, debiendo evitar situaciones que puedan hacerles actuar en perjuicio de la compañía, o de terceros con los que se relacione, por su intención de obtener un beneficio propio o para terceros.

En caso de existir un conflicto de intereses entre clientes de Howden Iberia, la empresa deberá valorar la situación y los posibles perjuicios que puedan ocasionarse, para aplicar la mejor solución, siempre velando por los intereses de sus clientes de buena fe y llegando a una conclusión consensuada y racional.

Algunas situaciones que pueden ocasionar conflictos de intereses serían las siguientes:

- Cuando se pretenda contratar con un tercero con el que se tenga una relación personal o de cualquier índole, que suponga una falta de imparcialidad en la toma de decisión, en beneficio propio o del tercero, no siguiendo criterios justos y de mercado en la contratación con el tercero, causándole un perjuicio a la empresa.
- Cuando medie o pudiera mediar la entrega o aceptación de regalos o invitaciones en una relación con un tercero que genere una influencia indebida en la toma de decisiones.
- Cuando un integrante de la empresa trabaje o preste servicios, además, fuera de esta, no podrá dejar que los mismos ocasionen un perjuicio a Howden Iberia, siempre debiendo actuar en favor de la entidad en sus labores.
- Cuando un integrante de Howden Iberia tenga oportunidades de negocio fuera de la empresa, deberá abstenerse de beneficiarse de su función en la misma para conseguir un beneficio propio o para tercero en perjuicio de los intereses de la empresa.

7.6 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES TRIBUTARIAS.

Una de las vertientes más importantes de la cultura de cumplimiento es la lucha contra el fraude, y el cumplimiento de las obligaciones fiscales. Para Howden Iberia, es de suma importancia cumplir escrupulosamente con sus obligaciones tributarias con el fisco, así como con el pago de cuotas a la Seguridad Social.

Es primordial para nuestra cultura de cumplimiento, que los empleados sean conscientes de los impactos negativos que pueden ocasionar, tanto a la empresa como a la sociedad, los comportamientos contrarios a la Ley y, especialmente, los fraudulentos, de forma que ponemos a su disposición la formación acorde para que puedan cumplir fielmente con estas obligaciones. Igualmente, la cadena de valor con la que nos relacionemos deberá fomentar políticas antifraude similares a las nuestras y comprometerse con el cumplimiento de la legalidad y la ética profesional.

Para prevenir situaciones desafortunadas en este sentido, se establecen procedimientos y controles (controles de gastos, inventarios periódicos, autorizaciones de acceso para determinadas operaciones financieras etc.), tanto internos como externos, adecuados para la gestión y el control de los recursos financieros, para prevenir cualquier comportamiento fraudulento (manipulación de documentos contables, doble facturación, presentación de información fiscal incompleta o fraudulenta intencionadamente etc.) y posibilitar el correcto cumplimiento de dichos deberes.

Por lo tanto, todas aquellas conductas contrarias a lo expuesto, como la elusión de impuestos o la obtención de beneficios indebidos en perjuicio de la Hacienda Pública, o la elusión de pagos de cuotas de la Seguridad Social, o la obtención de devoluciones o deducciones indebidas en perjuicio de la misma, quedan terminantemente prohibidas para los integrantes de Howden Iberia, pudiéndose poner en marcha los mecanismos disciplinarios correspondientes en caso de constatarse una infracción de dichas obligaciones.

Los registros financieros y contables:

- Deben ajustarse a los principios de contabilidad generalmente aceptados, y al principio de transparencia informativa.
- Los libros contables deberán mantenerse de forma ordenada y clara.
- Los registros contables deben corresponderse con la imagen real del patrimonio empresarial.
- Cualquier comportamiento contrario a estos principios queda terminantemente prohibido, especialmente aquellos que puedan distorsionar u ocultar datos financieros, contabilizar activos o pasivos por valores diferentes al real de forma intencionada o cualquier otra conducta que suponga una infracción.
- Para asegurar el correcto cumplimiento de las obligaciones contables y financieras se llevarán a cabo controles internos y externos, así como revisiones periódicas de comprobación de datos.

7.7 COMPETENCIA LEAL Y ANTIMONOPOLIO.

Dado que nuestra actividad incide directamente en el mercado económico, afectando de esta manera a las empresas competidoras, a los proveedores, a los consumidores y a la sociedad, en general, es de suma importancia respetar las reglas del juego dentro del mercado; es decir, la libre competencia y la competencia leal frente a los demás “jugadores” y, especialmente, con los consumidores.

Debemos actuar, siempre en defensa de la libre competencia, garantizando prácticas éticas y legales frente a los demás empresarios que actúen, como con los consumidores; evitando de esta manera prácticas abusivas o agresivas que puedan mermar la capacidad de decisión del consumidor o dificultar la competencia de otras empresas, y, en consecuencia, pudieran causarles graves daños y perjuicios.

No podrán proporcionar información no veraz, errónea o inexacta a otras empresas, clientes o terceros, que puedan inducirles a error y conllevar por tanto un perjuicio patrimonial y/o moral.

No podrán igualmente, proporcionar a los consumidores información no veraz o falsa acerca de sus competidores, que pudiera perjudicar su negocio. La información compartida con otras empresas, durante todas las fases de contratación tendrá carácter de confidencial, y no podrá ser utilizada en el mercado.

7.8 ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNOS: PAUTAS SOBRE REGALOS E INVITACIONES.

Los integrantes de Howden Iberia, deben actuar de forma íntegra, honesta, transparente y moral, tanto dentro de la propia empresa, como en sus relaciones con los grupos de interés (proveedores, clientes, otras empresas, accionistas, organismos públicos), en favor de las justas prácticas empresariales, y rechazando la corrupción y los sobornos.

Por ello, desde la alta Dirección se ha previsto promover políticas de anticorrupción y antisobornos, en forma de pautas que deben seguir los empleados para prevenir dichas

conductas, así como aquellos comportamientos que deben impedirse a toda costa porque puedan generarlas. Igualmente, fomentamos las justas prácticas en la cadena de suministro, debido a la importancia de que aquellos que participen en la misma, se guíen por una cultura de cumplimiento efectiva

En esta materia el principio de transparencia en la actuación profesional es clave, así como el principio de segregación de funciones, gracias al cual podremos controlar desde los distintos niveles de la jerarquía de la empresa la actuación de otros, y evitar posibles errores internos en la actuación profesional, así como posibles actos fraudulentos, mediante medidas de supervisión y vigilancia.

Ante cualquier duda sobre posibles comportamientos corruptos, o ante la posible infracción por parte de un compañero, o algún tercero, el empleado siempre podrá formular consultas al Órgano de Control de prevención penal o al superior jerárquico, o, en su caso, denunciar infracciones a través del canal de denuncias establecido a tal efecto.

Pautas sobre regalos e invitaciones:

- Como regla general, está prohibido ofrecer, prometer o aceptar regalos, invitaciones u otras compensaciones a cambio de la realización de un negocio con terceros cuando su fin sea el de generar un beneficio indebido, o conseguir un favor comercial, o influir indebidamente, en perjuicio de tercero.
- Excepcionalmente, se pueden aceptar regalos o invitaciones cuando el acto en sí se considere cortesía social, o estén socialmente aceptadas como razonables y normales, o por el valor simbólico o insignificante del regalo. Habrán de tenerse en cuenta las distintas costumbres de cada país. En caso de duda, siempre se deberá trasladar la cuestión al superior jerárquico quien decidirá cómo proceder.
- Se evitarán estas prácticas especialmente con los Organismos Públicos.
- Estas conductas pueden suponer la imposición de medidas disciplinarias por parte de la compañía, sin perjuicio de las sanciones legales que en su caso puedan corresponder.

7.9 BIENES Y RECURSOS DE HOWDEN IBERIA.

Howden Iberia pone a disposición de sus empleados todos los bienes y recursos necesarios para llevar a cabo sus actividades laborales, así como las correctas instalaciones para ello, que deberán cumplir con las normas de Prevención de Riesgos Laborales establecidas en garantía de la seguridad y la salud de todos los que formamos parte de Howden Iberia.

Los bienes de la empresa deben ser utilizados de forma responsable y cuidadosa, ajustándose a criterios de prudencia, eficiencia y utilidad. Asimismo, las instalaciones deberán ser utilizadas exclusivamente para llevar a cabo las actividades profesionales, de acuerdo con la normativa interna, quedando expresamente prohibida su utilización para fines distintos (salvo por expresa autorización de la Dirección), ilegales o contrarios a la ética.

Siempre que se detecte alguna conducta infractora relacionada con los bienes y recursos de la empresa, deberá ponerse en conocimiento del Órgano de Control de prevención penal de Howden Iberia. En caso de constatarse la infracción, se podrán poner en marcha los mecanismos disciplinarios correspondientes, sin perjuicio de las posibles consecuencias legales que puedan surgir.

7.10 IT Y SEGURIDAD INFORMÁTICA.

Ponemos a disposición de nuestros empleados las herramientas informáticas adecuadas para llevar a cabo su actuación profesional, cuyo uso debe realizarse de forma correcta, responsable y prudente, de acuerdo con la utilidad y el fin preestablecido para cada herramienta y aplicación informática.

Especial mención requieren las actividades que puedan afectar a la seguridad informática. Dada la continua actualización y desarrollo de nuevas tecnologías de la información, y la creciente informatización de datos y documentos en las empresas, debemos promulgar una mayor protección, por los graves perjuicios que pueden ocasionarse a través de la red. Queda terminantemente prohibido cualquier uso indebido, ilícito o contrario a la ética,

destacando especialmente los accesos no autorizados a los sistemas informáticos o a información perteneciente a terceros.

Resulta de especial importancia instaurar de forma diligente todas las medidas necesarias para garantizar la seguridad informática. Por ello, Howden Iberia ha establecido medidas de seguridad y control en relación al sistema informático, como, por ejemplo, los accesos limitados a determinadas herramientas, antivirus en los equipos informáticos, utilización de contraseñas, etc.

Es titularidad de la empresa, todos los programas informáticos desarrollados por Howden Iberia, así como su página web, los equipos informáticos y los manuales e informes desarrollados en el marco de la actividad profesional de los trabajadores.

En el uso del portal web por parte de los empleados de Howden Iberia debe primar especialmente la legislación aplicable a efectos de sistemas electrónicos a distancia, así como la protección de datos personales. A estos efectos, la publicidad empleada a través del portal web y demás medios de comunicación electrónica como el correo electrónico corporativo o el empleo de redes sociales, deberá ser la adecuada para la actividad profesional de Howden Iberia, debiendo hacer gala de un contenido leal, honesto y veraz, en respeto de los principios de transparencia y fidelidad.

[7.11 PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.](#)

Tanto a nivel nacional como internacional, la prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo han cobrado especial importancia durante las últimas décadas. Es primordial luchar contra estas actividades delictivas e insertar medidas de prevención en las empresas, no sólo por las exigencias de la Ley, sino también en aplicación de nuestros más altos valores éticos y morales. Por ello, Howden Iberia lucha activamente contra la producción de estas actividades en el seno de su empresa y en las relaciones con los Grupos de Interés (*partners*). Para ello, se han establecido políticas, procedimientos y controles internos para prevenir y evitar estas actividades. Asimismo, la empresa ha lanzado cursos de formación a todos los niveles para que todos los empleados estén formados y sepan cómo

actuar en esta área. Las políticas anti blanqueo no se informarán tan solo a los empleados, sino también a la cadena de valor, y demás terceros con los que se relacione la empresa.

<p>Se consideran blanqueo de capitales, aquellos actos tendentes a colocar bienes procedentes de una actividad criminal, en el mercado legal de forma que parezcan lícitos, con la finalidad de encubrir u ocultar la actividad delictiva.</p>	<p>La financiación del terrorismo, es el suministro, el depósito, la distribución o la recogida de fondos o bienes, por cualquier medio, de forma directa o indirecta, con la intención de utilizarlos, o con el conocimiento de que serán utilizados, íntegramente o en parte, para la comisión de cualquiera de los delitos de terrorismo tipificados en el Código Penal.</p>
--	---

Deberá respetarse la legislación vigente, especialmente las Directivas Europeas aplicables en esta materia, las recomendaciones del GAFI y la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y de Financiación del Terrorismo, así como el Reglamento que la desarrolla, para asegurar una actuación profesional diligente, ética y legal.

Asimismo, los empleados deben conocer la materia, las pautas de actuación y los comportamientos que deben impedir, para lo cual han sido formados concienzudamente. Los mismos, en caso de detectar operaciones o comportamientos sospechosos, deberán denunciarlo ante el órgano de control interno (OCI).

Pautas de actuación en materia de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo:

- En las relaciones con terceros se atenderá especialmente a la integridad de la otra parte, además de aplicarse las disposiciones legales pertinentes, prestando especial atención cuando haya indicios de ilegalidad o comportamientos contrarios a la ética.
- Se prestará especial atención a los pagos u operaciones que puedan resultar sospechosos o inusuales.

- Ante operaciones, pagos o actitudes que pudieran resultar sospechosas, deberá informarse al Órgano de Control Interno (OCI) de la compañía.
- Se estará a lo dispuesto en las políticas sobre medio de cobro/pago con el fin de evitar situaciones de blanqueo o financiación del terrorismo.

8. RELACIONES CON LOS GRUPOS DE INTERÉS (PARTNERS).

8.1 RELACIÓN CON EL GRUPO.

Howden Iberia, S.A.U., pertenece a Hyperion Insurance Group, Ltd., con el cual mantiene una relación profesional coordinada y transparente. La cultura de cumplimiento, la Responsabilidad Social Corporativa y la cultura de respeto por el medioambiente, se fomentan directamente desde la matriz del grupo, siendo los demás integrantes quienes las impulsamos tanto en nuestro seno como en la cadena de valor y hacia el exterior.



8.2 RELACIÓN CON LOS ACCIONISTAS.

La relación con los accionistas e inversores deberá regirse igualmente por principios de transparencia, integridad y honestidad. A su disposición estará toda la información oportuna y necesaria, que deberá aportárseles de forma clara y veraz. Igualmente, se aplicará el principio de igualdad de trato de los accionistas que se encuentren en condiciones idénticas, y se garantizará que puedan ejercer tanto los derechos políticos como los económicos que les correspondan según lo previsto en la Ley.

8.3 RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS

En las empresas el núcleo central lo constituyen los trabajadores, siendo estos nuestro mayor activo, y cuyos derechos humanos y laborales habrá que respetar y proteger en todo momento. En tal sentido, tanto en el proceso de contratación, como durante la relación laboral, se garantizará el principio de igualdad de oportunidades, el respeto mutuo, la dignidad y la no discriminación, además de procurar un buen ambiente de trabajo, con un espacio físico higiénico y seguro.

8.3.1 PROCESO DE SELECCIÓN, CONTRATACIÓN Y EVALUACIÓN.

Se deberá garantizar, especialmente desde el departamento de Recursos Humanos, un correcto proceso de selección de personal en función del puesto vacante, una adecuada elección en la contratación y, para los ya integrantes de la empresa, una evaluación personal justa y objetiva.

Criterios y pautas para la selección, contratación y evaluación.

- Las pautas de actuación que deben seguirse tanto para la selección del personal, como para la contratación y la posterior evaluación, deberán basarse en criterios técnicos, objetivos y transparentes.
- El proceso de selección será transparente, y los candidatos se elegirán en función de los méritos académicos, personales y profesionales, así como por los conocimientos y habilidades que demuestren tener para el puesto en las entrevistas y pruebas que lleven a cabo, siempre en función de las responsabilidades que requiera el puesto en concreto.
- Durante el proceso de selección la empresa podrá llevar a cabo las averiguaciones sobre los candidatos que estimen oportunas, así como solicitarles la documentación necesaria y pertinente para el caso concreto, siempre respetando la legalidad, la ética y, especialmente, la dignidad e intimidad de las personas.
- Asimismo, se respetarán los principios de la igualdad de oportunidades, la no discriminación y los derechos humanos en la contratación, rechazando firmemente el trabajo forzoso, la explotación y el trabajo infantil.

- Para llevar a cabo la contratación se deberá cumplir la legislación vigente. En caso de que el puesto requiera de una persona con licencia o permiso especial, nos encargaremos de solicitársela previamente para asegurarnos de que dispone del mismo en cumplimiento de la normativa vigente.
- La evaluación del personal se basará en criterios objetivos y técnicos, teniendo en cuenta las funciones especiales de cada puesto de trabajo.

8.3.2 IGUALDAD, DIVERSIDAD Y NO DISCRIMINACIÓN.

En todos los aspectos de las relaciones laborales entre empleados y empresa, como la selección de candidatos, la contratación, las oportunidades de desarrollo profesional, la conciliación de la vida laboral y personal, la capacitación, los ascensos o los niveles salariales, Howden Iberia garantizará un trato igualitario y no discriminatorio, y fomentará la diversidad entre sus empleados.

8.3.3 FORMACIÓN, DESARROLLO PROFESIONAL Y CONCILIACIÓN CON LA VIDA PERSONAL.

La formación y el desarrollo profesional de nuestros empleados es fundamental para el correcto ejercicio de su actividad laboral. Además de asegurar en el proceso de contratación que la formación de la persona es la adecuada para el puesto que va a ocupar, en Howden Iberia proporcionamos una formación continua sobre nuestros servicios, productos y políticas internas de la empresa, así como aquella otra complementaria según el puesto de trabajo.

El lugar de trabajo influye especialmente en el desarrollo profesional, por ello todos deberemos fomentar un entorno saludable que incida positivamente en el día a día de la actividad laboral.

Asimismo, la remuneración ha de ser coherente con las funciones y responsabilidades realizadas, e ir en consonancia con los ascensos o cambios de puestos de trabajo dentro de la empresa, de forma que suponga una motivación para que nuestros empleados quieran

crecer y desarrollarse en el ámbito laboral, y favorezca a que participen abiertamente en los procesos internos de capacitación.

Es necesario garantizar la conciliación de la vida personal y familiar del empleado, con su vida laboral en la empresa, mediante planes y programas que Howden Iberia se encarga de promover.

8.3.4 DERECHOS FUNDAMENTALES.

En Howden Iberia el respeto por los derechos humanos y laborales de nuestros empleados, y todas las personas de nuestro entorno, es primordial. Para garantizar los derechos laborales de los trabajadores, es necesario establecer un dialogo social entre directivos y personal, para facilitar la comunicación entre ambos, lo cual favorece la estabilidad, el equilibrio, y el funcionamiento de la empresa, así como de nuestro equipo.

En este sentido es importante destacar la especial relevancia del derecho a la intimidad personal y familiar de los trabajadores, que deberá ser respetado en su actuación laboral. Ello se reflejará, entre otras cosas, en el uso de sus datos personales, que serán tratados de forma confidencial y de acuerdo con la normativa de Protección de datos (LOPD).

8.3.5 SEGURIDAD, SALUDO E HIGIENE EN EL TRABAJO.

En Howden Iberia se aplica la legislación vigente en materia de seguridad, salud e higiene en el lugar de trabajo, en garantía del derecho a la salud y a la integridad de los trabajadores.

Resulta esencial para nosotros que el entorno de trabajo sea seguro y saludable para nuestro equipo, de forma que puedan realizar sus funciones de forma cómoda y motivada. Para ello, además de fomentar el respeto mutuo y el trato justo, rechazamos cualquier tipo de actitud violenta, así como cualquier tipo de acoso laboral. A este respecto, el personal deberá respetar el “Protocolo para la prevención del acoso moral y sexual en el trabajo” que se encuentra a disposición de todos los integrantes de Howden Iberia.

Igualmente, contamos con el debido Plan de Prevención de Riesgos Laborales puesto a disposición de todos los empleados para que conozcan la normativa interna en la materia.

En el entorno laboral se debe actuar de forma cautelosa y diligente, y se deberán evitar situaciones que ponga en peligro la salud, la seguridad o la vida del personal de Howden Iberia.

Si un empleado detecta una posible situación peligrosa derivada de bienes de la empresa, que puedan encontrarse en mal estado o no ser adecuados para el entorno laboral, deberá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o del Órgano de Control de prevención penal, para que puedan buscar una solución.

Conductas que no pueden ser consentidas en el lugar de trabajo.

- El consumo de alcohol y de drogas está terminantemente prohibido en horario y lugar de trabajo, en la medida en que puede afectar a la seguridad de los compañeros y los intereses de la propia empresa.
- Se debe respetar rigurosamente la normativa relativa al tabaco y los lugares de humo.
- No se pueden realizar o participar en actividades contrarias a la Ley de Prevención de Riesgos Laborales durante el horario de trabajo, que puedan suponer un riesgo contra la seguridad, la salud o la vida de tercero.

8.3.6 DISCIPLINA Y SANCIONES.

Todas las personas que forman parte de Howden Iberia fomentarán y respetarán la cultura de cumplimiento, debiendo ser rigurosos en la aplicación de la Ley, los principios éticos y la normativa interna de la empresa.

En caso de constatarse alguna infracción, se tendrán en consideración las medidas disciplinarias previstas en el Convenio Colectivo, sin perjuicio de las demás consecuencias legales que pueda conllevar la misma.

8.4 RELACIÓN CON LOS CLIENTES

Los clientes son un activo fundamental, por ello debemos cuidar la confianza que depositan en nosotros a través de una actuación profesional competente, responsable, de calidad y eficiente. Debemos ofrecerles servicios de calidad y excelencia, proporcionándoles toda la información que necesiten al respecto, con la máxima claridad, transparencia y honestidad.

En las relaciones con nuestros clientes la legalidad y los valores éticos deben estar presentes en todas las fases de la relación.

Los clientes tienen a su disposición un servicio de atención al cliente para que puedan formular las consultas, quejas, sugerencias o reclamaciones que consideren oportunas. Se resolverán todas ellas en la mayor brevedad posible, siempre atendiendo a los plazos y la forma prevista por la Ley. Igualmente, tienen a su disposición el canal de denuncias para que puedan comunicar comportamientos que puedan constituir un hecho ilícito o ser contrarios a la ética profesional.

8.5 RELACIÓN CON LOS PROVEEDORES, LOS COLABORADORES EXTERNOS Y LA CONTRATACION RESPONSABLE.

En Howden Iberia somos conscientes de la importancia de fomentar e impulsar la cultura de cumplimiento, no sólo interno sino también hacia el exterior. Siendo así, debemos cerciorarnos de que en la contratación de proveedores y colaboradores externos, escogemos a aquellos que cumplan con la legalidad y la ética en el ámbito laboral, de forma que la cultura de cumplimiento se expanda a la cadena de suministro. Se les exigirá una conducta legal y ética y se les proveerá con la formación pertinente.

El proceso de selección de proveedores deberá fundamentarse en criterios técnicos, objetivos, económicos y profesionales, además de garantizar la igualdad de oportunidades, y la no discriminación. Para llevar a cabo la contratación se compararán los precios y los productos ofrecidos, escogiendo finalmente, la opción más favorable para la empresa, teniendo en cuenta el precio, y la calidad del servicio.

En cuanto a la selección y contratación de colaboradores externos, se seguirán las instrucciones del Procedimiento técnico de admisión de colaboradores, documento que se encuentra a disposición de todos los empleados.

En las relaciones con proveedores y colaboradores externos se habrán de evitar los conflictos de intereses y se ha de aplicar la política aquí descrita sobre “Regalos e invitaciones”.

Toda la información compartida deberá ser clara, veraz y transparente, evitando así cualquier comportamiento que pueda inducir a error o pueda ser interpretado como un engaño.

8.6 COLABORACIÓN CON ORGANISMOS PÚBLICOS.

La correcta relación con las Administraciones Públicas es un pilar fundamental para el buen funcionamiento de la empresa, y debe estar presidida por los principios éticos y legales, como máximos exponentes de la cultura de cumplimiento.

La colaboración y la cooperación entre entidades privadas y los Organismos Públicos, resulta esencial para prevenir prácticas corruptas o fraudulentas. Por ello Howden Iberia se compromete a realizarla con la máxima diligencia y transparencia, especialmente en la gestión de requerimientos, y en el cumplimiento con sus obligaciones de información periódica a reguladores y supervisores.

9. CANAL DE DENUNCIAS.

Para llevar a cabo la cultura de cumplimiento corporativa de una manera efectiva es necesario establecer, además de las políticas y los procedimientos adecuados, un canal de denuncias que se encuentre a disposición tanto de empleados, como de terceros, para que puedan poner en conocimiento a través del mismo cualquier comportamiento que pueda ser considerado contrario a la ley o a los principios éticos presentes en este Código. Se trata de un canal no anónimo pero sí confidencial que cuenta con las garantías pertinentes con el fin de preservar la confidencialidad, siendo revisado este canal por los equipos de informática local y de la matriz inglesa.

El canal de denuncias, puesto a disposición por Howden Iberia en su web corporativa es el siguiente: <https://www.corporate-ethicline.com/howden/>

Para acceder al mismo deberá incorporar la clave de acceso que figura en la página inicial y rellenar el formulario de la comunicación/ denuncia. Para utilizar el canal deberán dejar constancia de la siguiente información:

- Datos personales del sujeto que denuncia el hecho.
- El hecho denunciado.
- Identidad del sujeto infractor si es conocida.
- Otra información o documentación de utilidad.

A este respecto, los datos serán tratados de forma confidencial, por tanto, no podrán ser divulgados, ni utilizados en contra del sujeto que denuncia el hecho.

Una vez recibida la denuncia por el Órgano de Control de prevención penal se filtrará y llevará a cabo la actuación oportuna conforme a lo establecido en el protocolo interno de funcionamiento del Órgano de Control de prevención penal.

Una denuncia falsa conllevaría sanciones disciplinarias. Para ello, se habrá de demostrar que la denuncia no se basa en ningún argumento, no considerándose falsa la denuncia de hechos que tras la investigación llevada a cabo se demuestren lícitos.

10. APROBACIÓN Y ACTUALIZACIÓN DEL CÓDIGO.

El presente Código fue aprobado por el Órgano de Administración el día 27 de junio de 2017 y difundido y publicado en la web el día 23 de noviembre de 2017.

La revisión y actualización del mismo se realizará en caso de modificación de la legislación o la jurisprudencia vigente y, en todo caso, al menos una vez al año. Cualquier modificación del Código deberá ser igualmente aprobada por el Órgano de Administración, previo aceptación por el Órgano de Control de prevención penal.

Los profesionales de Howden Iberia aceptan expresamente las normas de actuación establecidas en el presente Código.

Los profesionales que en el futuro se incorporen o pasen a formar parte del Grupo Howden en España y Portugal, aceptarán expresamente los principios y las normas de actuación establecidas en el Código ético.