

Codi conducta

- I. Introducció
- II. Compromís de la fundació
- III. Àmbit d' aplicació
- IV. Pautes de comportament generals
 - A) De l'entitat en general
 - Igualtat d'oportunitats i no discriminació
 - Seguretat i salut
 - Pràctiques Responsables i compliment de la legalitat
 - Protecció del medi ambient
 - B) Respecte de les persones ateses
 - Igualtat i no discriminació
 - Llibertat i autonomia
 - Dignitat i privacitat
 - Integritat física i psíquica
 - Sinceritat i Honestedat
 - C) Respecte la resta de treballadors i col·laboradors
 - 1. Confiança i llibertat
 - 2. Respecte i Dignitat
 - Assetjament sexual
 - Assetjament laboral/ psicològic
 - D) Respecte de l'entitat
 - Compromís amb la missió i els valors d'Arrels
 - Presència pública
 - Informació confidencial i descobriment i revelació de secrets
 - Accés a la documentació, dades i sistemes informàtics
 - Protecció de dades de caràcter personal
 - Utilització d'instal·lacions, equips i serveis
 - Administració de bens
 - E) Respecte els proveïdors
 - Conflicte d'interessos
 - Actuació íntegra, veraç i transparent
 - Selecció de proveïdors
 - Política de contraprestacions
 - Relacions amb autoritats i organismes públics
 - F) Respecte la societat
 - Blanqueig de capitals
 - Falsificació de moneda
 - Canal denuncia
 - Política del canal denúncia
 - PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE DENÚNCIES
 - Objectiu
 - Funcionament
- V. Compliment del codi

I. Introducció

A conseqüència de les disposicions contingudes a l'**article 31 bis del Codi Penal** relatives a la figura del Pla de Prevenció de Delictes Penals (*Compliance*) ARRELS elabora el present Codi de Conducta (d'ara endavant, el Codi).

Aquest té per objecte destacar quines són les normes internes de la Fundació que es consideren essencials o bàsiques per al seu bon funcionament, prenent d'aquesta manera afavorir una cultura ètica en la Fundació d'acord amb la normativa contemplada. Aquest Codi és un complement addicional, mai contradictori, al ja disposat per les respectives normes legals vigents. Han de ser considerats com a principis reguladors: el principi de bona fe laboral, el principi de proporcionalitat, així com el respecte a les lleis, els drets i les obligacions que aquestes reconeixen.

El Codi de Conducta tindrà per tant un caràcter vinculant i d'obligat compliment sobre tots els membres de la Fundació.

Per tal de vetllar per la seva integritat i efectiva aplicació, en determinats casos, també podrà exigir-se el seu compliment, no només als membres de la Fundació sinó també als proveïdors i tercers amb els que es tingui relació.

El seu incompliment pot implicar l'aplicació de les mesures legals pertinents. Es considera com un deure ineludible de tot membre de la Fundació protegir i defensar el compliment del present Codi utilitzant, en el cas necessari, el canal denuncia, la comunicació immediata al Comitè de Seguiment o la comunicació a un/a cap de programa, en casos en que es sospiti o es conegui la seva desobediència o incompliment.

II. Compromís de la fundació

Per a donar compliment al que es disposa pel citat precepte, la Fundació es compromet a respectar les normes legals íntegrament, a vetllar pel seu compliment, perseguir les seves vulneracions i col·laborar amb la Justícia si fos necessari.

Per aconseguir-ho s'elabora el present Codi de Conducta, que és una guia de referència per a desenvolupar les conductes adequades en desenvolupament de les activitats de la Fundació.

Totes aquestes conductes hauran de ser respectades per tots els membres de la Fundació, així com els nostres col·laboradors habituals.

En cas de tenir coneixement, indici o sospita d'alguna infracció il·legal, o del Codi de conducta (encara que sigui de departaments o serveis aliens a la pròpia fundació) s'ha de denunciar utilitzant els mitjans que l'entitat posa a l'abast de tothom.

III. Àmbit d' aplicació

Aquest Codi de conducta pretén establir els principis i normes que han de regir, obligatòriament, el comportament de les persones que treballen per l' entitat: treballadors, directius, patrons, col·laboradors i voluntaris. L'entitat aspira a que totes aquestes pautes guiïn també l'actuació de la resta de persones i organitzacions que estan dins del seu àmbit d'actuació i dins del seu sector d'activitat: persones ateses, proveïdors, donants, socis, patrocinadors, col·laboradors i entitats del sector, entre d'altres. Amb aquesta finalitat, promourà i incentivarà a tots ells a respectar aquest Codi.

IV. Pautes de comportament generals

Els membres d'Arrels som persones que volem que ningú dormi al carrer. Des de 1987 hem acompanyat més de 16.100 persones sense llar en el seu camí cap a l'autonomia, oferint orientació i serveis útils d'allotjament, alimentació i atenció social i sanitària.

La Missió d'Arrels (Què volem)

- Acompanyar les persones sense llar en fases més consolidades d'exclusió, per tal d'aconseguir el major nivell d'autonomia possible, comptant amb les seves possibilitats i capacitats personals (Atenció).
- Donar a conèixer entre els ciutadans la situació en què es troben les persones sense llar (Sensibilització).
- Denunciar situacions injustes i aportar propostes que tendeixin a pal·liar o eradicar les causes que generen pobresa i exclusió social (transformació).

La Visió d'Arrels (Com ho volem)

Arrels Fundació vol:

- Aprofundir en la constitució d'un model de treball basat en la proximitat, la personalització i el coneixement.
- Treballar perquè aquest model esdevingui:
 - Referència en el treball en favor de les persones sense llar
 - Instrument de transformació social mitjançant el compromís personal i comunitari.

Els Valors d'Arrels

- En relació a l'equip de treball volem destacar:
 - la **VOLUNTARIETAT**, que l'entendem com gratuïtat, generositat, disponibilitat i treball en equip.
- En relació al model de treball destaquem:
 - la **PERSONALITZACIÓ**, entesa com a un treball individualitzat a partir de les necessitats, les demandes i les capacitats de la persona, a partir de l'acompanyament des de la proximitat.
 - el **RESPECTE** a la persona, a la seva manera de ser i a la seva història vital, als seus ritmes, al seu procés personal, a les seves decisions.
 - **"ESTAR AMB"** és més important que "fer coses" pels demés. El fet "d'estar", sense presses i exercint l'escolta activa, és el que aporta qualitat en la intervenció.
- En relació a l'objectiu final a assolir ens sembla interessant destacar:
 - **DIGNIFICAR** la vida de les persones sense llar, a partir del reconeixement personal i la recuperació dels seus drets i deures.
 - l'**AUTONOMIA**, entesa com la capacitat de cada persona per a poder escollir i decidir de la manera més independent possible, sense condicionaments ni dependències de terceres persones.

Per tal d'assolir aquests objectius, el següent Codi, estableix quines han de ser **les pautes de conducta:**

A) De l'entitat en general

Igualtat d'oportunitats i no discriminació

ARRELS promou el desenvolupament professional i personal de tots els seus empleats, assegurant la igualtat d'oportunitats a través de les seves polítiques d'actuació. No accepta cap mena de discriminació en l'àmbit laboral o professional. La selecció i promoció dels empleats de ARRELS es fonamenta en les competències i l'acompliment de les funcions professionals, i en els criteris de mèrit i capacitat definits en els requisits del lloc de treball. Les persones que exerceixen càrrecs de direcció han d'actuar com a facilitadors del desenvolupament professional dels seus col·laboradors, de manera que es propiciï el seu creixement professional en la Fundació.

La Fundació no tolera la discriminació a cap dels membres d'aquesta per raó de raça, religió, color, sexe, edat, estat civil, nacionalitat, situació administrativa, situació socioeconòmica, orientació sexual o discapacitat. Per això, la Fundació es compromet a no dur a terme actes de discriminació il·legal en qualsevol àmbit laboral, des de la contractació fins als acomiadaments, tractaments de salaris, o qualsevol altra condició de l'ocupació o desenvolupament professional. En tot moment es complirà de forma estricta les normes legals, tant per a la contractació de ciutadans nacionals com estrangers. El mateix principi de no discriminació s'aplica en el cas de persones voluntàries i col·laboradores.

Així mateix, no es tolera l'ús d'injúries discriminatòries, bromes o conductes, tant explícites com subtils, que pugui estimular un entorn laborable ofensiu o hostil. En el cas d'existir algun indici sobre aquesta matèria, la Fundació adoptarà les mesures adequades de caràcter provisional fins a trobar l'origen del problema, per a evitar la seva repetició.

Seguretat i salut

La Fundació pretén eliminar els perills identificats en els llocs de treball. Per això es compromet a complir estrictament totes les lleis relatives a la salut, seguretat i medi ambient que puguin afectar els membres de la Fundació. Per a promoure-ho, s'exigeix el compliment del Pla de Prevenció de Riscos Laborals.

El personal de la Fundació és responsable de prendre les mesures necessàries per a la prevenció d'accidents i notificar al responsable de Recursos Humans en cas de detectar aquelles condicions anormals sobre el funcionament, especialment sobre aquelles en les quals recaigui un especial risc.

El Pla de Prevenció de Riscos Laborals preveu un pla d'execució de totes aquelles mesures d'actuació davant de diferents situacions d'accidents susceptibles de ser produïts, així com les persones responsables en cada cas a les quals s'hauran d'obeir i comunicar l'estat d'emergència.

Pràctiques Responsables i compliment de la legalitat

Són responsables del compliment d'aquestes obligacions, en primer lloc els òrgans de govern de la Fundació, i, en tots aquells àmbits que els hi correspongui, totes aquelles persones que treballen i col·laboren amb l'entitat.

Per tant, tots els treballadors d'ARRELS han de complir amb la legislació vigent i amb la normativa interna de la Societat. L'aplicació del Codi mai suposarà l'incompliment de les disposicions legals vigents.

També tenen l'obligació de complir amb els procediments propis de la Fundació i amb les instruccions que puguin aprovar-se en el seu desenvolupament.

ARRELS posarà els mitjans necessaris perquè cadascun dels seus empleats conegui i compregui la normativa interna i externa necessària pel bon funcionament i el correcte compliment de les seves funcions.

Protecció del medi ambient

ARRELS compleix amb la normativa vigent en matèria social i ambiental. Per aquesta raó, els treballadors i col·laboradors de l'entitat hauran de conèixer i actuar en tot moment d'acord amb aquesta política i adoptar hàbits i conductes relacionades amb les pràctiques mediambientals responsables i sostenibles.

Totes les persones que treballen i col·laboren amb Arrels Fundació, hauran de fer un ús eficient de les instal·lacions i equips que estan a la seva disposició per a minimitzar l'impacte mediambiental.

Així mateix, hauran de transmetre aquests principis i exigir el compliment dels mateixos als tercers amb els quals es relacionin, com a Empreses col·laboradores, proveïdors, etc.

B) Respecte de les persones ateses

Igualtat i no discriminació

Totes les persones que formem part d'Arrels fundació es comprometen a tractar a les persones en situació de sensellarisme amb igualtat i sense cap discriminació, ja sigui per motius de gènere, de capacitat, ètnics, religiosos, polítics, sexuals, situació administrativa o situació socioeconòmica. Respectar la seva igualtat vol dir, també, apreciar la diversitat i reconèixer la seva singularitat.

Llibertat i autonomia

La manera treballar d'Arrels s'enfoca en atendre les persones des d'un punt de vista integral, respectant els seus ritmes i les seves decisions, sense imposar, promovent la participació i presa de decisions en el seu procés de millora i fomentant l'autonomia.

Dignitat i privacitat

Les persones ateses han de ser tractades amb dignitat i respectant la seva privacitat. En especial:

- No es pot tolerar cap forma d'estigmatització, menyspreu o ofensa.
- No es poden captar imatges de les persones ateses sense el seu consentiment previ. Aquestes imatges, a més, han d'estar relacionades amb l'activitat de l'entitat i per complir les seves finalitats i en cap moment poden posar en perill la seva dignitat o intimitat. Un cop utilitzades, s'han d'esborrar dels dispositius amb les que s'han realitzat.
- No es pot accedir a la correspondència, al correu electrònic o al mòbil de les persones ateses, sense el seu consentiment previ.

Integritat física i psíquica

- No es pot atemptar mai contra la integritat física o psíquica de les persones ateses i s'han de denunciar les situacions de maltractament, tractes vexatoris, assetjament o qualsevol altra situació abusiva o injusta.

Sinceritat i Honestedat

- Totes les persones que treballin o col·laborin amb Arrels Fundació han de relacionar-se amb les persones ateses de forma íntegra i transparent, facilitant sempre una informació certa, clara i veraç, evitant conductes enganyoses o fraudulentos que les puguin perjudicar i vetllant, en tot moment, per la acompanyar de forma positiva a la persona atesa.
- En aquest sentit, els membres d'Arrels no poden rebre, a títol particular, donacions en vida, llegats o herències de les persones ateses. En cas de que un membre d'Arrels es trobes en aquesta situació, ho hauria de comunicar de forma immediata al responsable del comitè normatiu.

C) respecte la resta de treballadors i col·laboradors

1. Confiança i llibertat

Totes les persones que treballin o col·laborin amb Arrels Fundació han de contribuir a generar un ambient de treball en el que es reconegui el mèrit individual i en el que es promogui el treball en equip sota els criteris d'intervenció de l'entitat, el respecte, l'intercanvi d'idees, la igualtat i el companyerisme.

2. respecte i Dignitat

En tots els nivells professionals dins de la Fundació es promouen unes relacions basades en el respecte per aconseguir un bon ambient laboral. Per tant, queda prohibit tot tipus d'abús i assetjament (laboral, psicològic o sexual), falta de respecte, intimidació i agressió física o psicològica en tots els nivells professionals.

Assetjament sexual

L'assetjament sexual és aquella situació en la qual es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Es prohibeix qualsevol forma d'assetjament. Per això, amb la condició de protegir als qui poguessin patir-ho, en el moment en què es denunciï, ja sigui per la persona afectada o per qui tinguis coneixement d'aquest fet, s'adoptaran per part de la Fundació, amb caràcter immediat, les mesures de tota índole, per a evitar que pugui continuar donant-se aquesta situació.

Les mesures contra d'assetjament, abús o discriminació s'investigaran de manera immediata i mantindran la més estricta confidencialitat als efectes de preservar la intimitat i els drets de la possible víctima.

Assetjament laboral/ psicològic

L'assetjament psicològic o assetjament laboral és definit com aquella "situació en la qual una persona exerceix una violència psicològica extrema, de forma sistemàtica i recurrent i durant un temps prolongat sobre una altra persona o persones en el lloc de treball amb la finalitat de destruir les xarxes de comunicació de la víctima o víctimes, destruir la seva reputació, pertorbar l'exercici de la feina i aconseguir que finalment aquesta persona o persones acabin abandonant el lloc de treball".

L'assetjament psicològic que pot existir dins la Fundació es pot catalogar a tres nivells:

- Assetjament descendent: el que es practica per part de la persona que ocupa un càrrec jeràrquicament superior.
- Assetjament horitzontal: el que es practica per part d'un empleat que gaudeix del mateix nivell professional i situació en l'escala de la Fundació.
- Assetjament ascendent: el que es practica per l'empleat subordinat contra el seu superior.

D'altra banda, a més, està prohibit, a més, introduir, vendre, exhibir, oferir, facilitar o posseir material pornogràfic a la feina.

Així mateix, i en base al respecte que es mereixen totes les persones que formen part d'Arrels, resta prohibit introduir, vendre, oferir, facilitar o posseir substàncies o drogues tòxiques i el consum de drogues tòxiques, estupefaents o substàncies psicotròpiques

Finalment, no està permès l'abús d'alcohol i resta prohibit treballar sota els efectes del mateix o de qualsevol altra substància.

D) respecte de l'entitat

Compromís amb la missió i els valors d'Arrels

Totes aquelles persones que treballen o col·laboren amb Arrels, conscients de la funció social que desenvolupen, s'han de sentir compromesos amb la missió d'Arrels. D'aquesta manera, tothom qui forma part d'Arrels ha de treballar per millorar en la seva feina i oferir el millor de si mateix/a als companys, a les persones ateses i a la ciutadania en general.

Presència pública

En tots els casos en els que les persones vinculades a Arrels tinguin presència pública: xarxes socials, mitjans de comunicació, jornades, conferències, etc. han d'alinejar el seu missatge amb el de l'entitat. D'aquesta manera han d'actuar amb prudència i seny, per tal de no perjudicar la imatge, dignitat, intimitat o reputació de ningú.

En totes aquelles opinions o informacions que es publiquin a títol personal no es pot esmentar la condició de treballador o col·laborador d'Arrels, ni es pot fer cap referència que permeti vincular aquesta informació o opinió a l'entitat.

Així mateix, en els perfils de xarxes socials oberts per Arrels Fundació, s'han de posar tots els mitjans adequats per tal de controlar que els continguts que són adequats.

Informació confidencial i descobriment i revelació de secrets

Tota la informació a la que es té accés durant l'exercici de la l'activitat a Arrels, ja sigui de treballadors, col·laboradors, persones ateses, proveïdors, donants, etc i que tingui caràcter reservat i/o privat, és confidencial. S'ha de custodiar i protegir de l'accés a tercers. Aquest compromís de confidencialitat es segueix mantenint un cop finalitzada la relació amb l'entitat.

No està permès, per descobrir secrets o vulnerar la intimitat de l'altre, fer-se, sense el seu consentiment exprés, amb documents o efectes personals, o correus electrònics o fer servir mecanismes d'escolta, transmissió, gravació o reproducció del so o imatge, o de qualsevol altra senyal de comunicació.

Accés a la documentació, dades i sistemes informàtics

Els que treballen i col·laboren a Arrels Fundació no tenen dret a accedir a informació aliena a les seves funcions, excepte en la seva qualitat de persona autoritzada per a això.

Cap treballador o col·laborador podrà treure còpies de documents d'Arrels o d'arxius informàtics, sense haver signat l'acord de teletreball amb l'entitat.

Totes les dades i arxius informàtics hauran de mantenir-se de tal forma que qualsevol treballador pugui substituir a un altre en tot moment.

No està permès, per cap mitjà i procediment i vulnerant les mesures de seguretat establertes per a impedir-ho, accedir sense autorització a dades o programes informàtics continguts en un sistema o en part del mateix o mantenir-se en ell en contra de la voluntat de qui tingui el legítim dret a excloure'l.

Els documents i suports d'emmagatzematge de dades utilitzades en el lloc de treball no podran ser accessibles a persones no autoritzades i, per tant, es guardaran sota clau.

Els ordinadors hauran de protegir-se amb contrasenyes que hauran de ser canviades amb freqüència.

Protecció de dades de caràcter personal

Les dades personals requereixen d'una especial protecció. Per aquest motiu, tothom té la obligació de mantenir reservades les dades personals a les que es té accés en l'exercici de les seves funcions. L'ús d'aquestes dades s'ha de fer respectant les normatives, polítiques, protocols i controls adoptats per l'entitat, protegint l'accés l'ús indegut de les mateixes per part de tercers.

Utilització d'instal·lacions, equips i serveis

Les instal·lacions, equips i serveis d'Arrels són propietat de l'entitat i estan destinats a les finalitats de la Fundació. Per tant, ningú en podrà fer ús per a finalitats personals, sense la corresponent autorització.

Respecte els equips informàtics, queden prohibides la generació o transmissió de virus, la còpia il·legal de programari, la descàrrega de continguts subjectes a drets d'autor, la distribució de correus electrònics amb finalitats polítiques o comercials.

En els mitjans informàtics es permetrà un moderat ús personal dels mateixos sempre i quan no perjudiqui a l'entitat ni a tercers. L'entitat podrà monitoritzar i revisar l'ús que se'n fa i la informació que estigui guardada o s'hagi transmès.

En el moment de la finalització de la seva relació amb Arrels, tots els que hagin treballat o col·laborat amb ella tenen l'obligació de retornar qualsevol equip o material que tinguin en el seu poder, així com el compromís de no fer ús del correu electrònic o signatura digital institucionals, excepte autorització especial.

Administració de bens

Totes aquelles persones que tinguin responsabilitat en l'administració de qualsevol tipus de bé de l'entitat ho han de fer amb el màxim de diligència, rigorositat i fidelitat. En aquest sentit:

- S'han de comptabilitzar tots els ingressos, despeses i operacions amb fidelitat i exactitud, sense ometre, amagar o alterar indegudament la informació.
- S'ha de conservar la documentació i els registres comptables i han d'estar disponibles perquè, en qualsevol moment es puguin realitzar auditories internes i externes.
- No es poden simular operacions o falsejar documents.
- Les despeses que es facin en l'exercici de les funcions professionals han de respondre a serveis efectivament prestats o a béns entregats i a un propòsit econòmic legítim.
- No s'ha de prescindir de l'autorització d'algun responsable de l'entitat quan aquesta resulti preceptiva.
- Tota despesa, sense excepció, ha d'estar justificada documentalment.
- En les inversions de capital s'ha de vetllar per respectar criteris ètics i de justícia social.

E) Respecte els proveïdors

Conflicte d'interessos

Arrels fundació treballa sota criteris de transparència. Per aquest motiu, els treballadors o col.laboradors no tenen permès prendre decisions, participar ni influir en el procés de presa de decisions en assumptes en que tinguin un conflicte d'interès amb l'entitat, amb les persones ateses o

amb els proveïdors. El conflicte d'interès existeix quan hi ha una col·lisió, directa o indirecta, entre els interessos personals i els de l'entitat, els de les persones ateses, o els dels Proveïdors.

No es pot participar directa o indirectament, en organitzacions que siguin proveïdores de l'entitat sense informar-ne als òrgans de govern o compliance officer.

Ni es pot desviar indegudament negoci ni activitat de l'entitat cap a terceres persones.

No es pot aprofitar, en benefici propi o de persones vinculades un treballador o col.laborador, una oportunitat de negoci de l'entitat. S'entén per oportunitat de negoci la possibilitat de realitzar alguna transacció o activitat econòmica que ha sorgit o s'ha descobert gràcies a les tasques realitzades a l'entitat o mitjançant els mitjans i informació de que gaudeix l'entitat.

No es pot utilitzar el nom de l'entitat ni invocar la condició d'integrant d'ella per afavorir indegudament la realització d'operacions o activitats privades.

Actuació íntegra, veraç i transparent

Sempre s'ha d'informar als Proveïdors amb veracitat, transparència i sense omissions de les condicions i característiques de la contractació que es projecti dur a terme.

Selecció de proveïdors

En els processos de selecció de Proveïdors s'han respectar els principis de transparència, objectivitat, no discriminació i confidencialitat.

Es valorarà positivament aquells proveïdors que tinguin unes polítiques similars a les d'ARRELS en quan a drets i obligacions amb els treballadors, en matèria de seguretat laboral i mesures mediambientals.

Política de contraprestacions

Cap treballador o col.laborador d'Arrels Fundació podrà, per si mateix o per persona interposada, prometre, oferir, concedir, sol·licitar o acceptar, directa o indirectament, regals, favors, beneficis, avantatges o compensacions, en metàl·lic o en espècie, qualsevol que sigui la seva naturalesa, que puguin influir en el procés de presa de decisions relacionat amb l'acompliment de les funcions derivades del seu càrrec. S'exceptuen d'aquesta prohibició els regals simbòlics habituals que tinguin un valor intrínsec mínim o siguin material publicitari o promocional.

Si es fa una oferta d'aquest tipus a un esponsable, treballador o col·laborador, aquest haurà de notificar-ho immediatament a recursos humans

Qualsevol regal rebut contravenint el present Codi haurà de ser immediatament retornat i aquesta circumstància posada en coneixement del àrea de RRHH.

De no ser raonablement possible la seva devolució, el regal es lliurarà al superior o responsable de l'entitat, qui ho destinarà a finalitats d'interès social.

No s'acceptaran pagaments per xerrades, formacions, tallers... sempre que es facin dins de l'àmbit del treball de l'entitat i que l'origen de la petició sigui la mateixa entitat. Qualsevol proposta de pagament es derivarà al departament d'administració de l'entitat.

Relacions amb autoritats i organismes públics

En les relacions amb les Administracions Públiques, cap treballador o col.laborador d'Arrels, podrà influir de manera indeguda sobre una autoritat, funcionari públic o persona que participi en l'exercici de la funció pública per a obtenir d'ells decisions favorables a la institució.

Les relacions amb les autoritats i organismes públics, s'han de realitzar sota criteris de transparència i cooperació, respecte i tracte correcte.

F) Respecte la societat

Blanqueig de capitals

En l'exercici de l'activitat professional, s'ha de vetllar per què no es realitzin operacions en que s'utilitzin capitals d'origen il·lícit o delictius, com per exemple:

- a) Pagaments o cobraments d'import elevat amb efectiu o xecs al portador, o a persones, entitats o comptes bancaris situats a paradisos fiscals.
- b) Pagament o cobraments de tercers no mencionats en els contractes o per operacions extraordinàries no previstes als contractes.
- c) Impossibilitat d'identificar als titulars reals dels participants en les operacions o quan aquests no tenen una activitat real, sinó només aparent.

Si hi ha indicis d'activitat delictiva, cal informar a compliance officer.

Falsificació de moneda

Si es reben diners en efectiu i es detecten que són falsos, cal custodiar-los i comunicar-ho al compliance officer per denunciar-ho a les autoritats.

Canal denuncia

Totes les persones vinculades a ARRELS que tinguin coneixement de la comissió d'un acte que incompleixi aquest Codi de Conducta o la normativa interna de la Fundació haurà de comunicar-ho a través de: -

- Caps
- Responsable compliment normatiu
- Director entitat
- Canal denúncia: denuncia@arrelsfundacio.org

El Responsable de compliment normatiu i el Comitè de Seguiment, garantirà que tota comunicació feta en aquest canal sigui confidencial.

Política del canal denúncia

PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE DENÚNCIES

Objectiu

L'objectiu principal del Canal Denúncia és prevenir incompliments i irregularitats relacionats amb els principis i valors reconeguts al Codi de Conducta de la Fundació i desenvolupats a la normativa que en deriva, així com corregir els incompliments i irregularitats ja detectats, possibilitant la imposició de sancions als autors de les conductes infractores, sense perjudici de les ulteriors responsabilitats civils, administratives o penals que se'n puguin derivar. Per això, es garanteix que totes aquelles persones físiques o jurídiques que tenen relació amb Arrels Fundació podran comunicar a la Fundació, confidencialment i sense risc de patir represàlies, sempre que ho

facin de bona fe, aquells incompliments o irregularitats dels quals tinguin coneixement, així com també qualsevol altre il·lícit o risc de producció d'un il·lícit que pugui afectar negativament a Arrels Fundació en la prestació de tots els seus serveis.

Funcionament

Qui ho gestiona?

El Canal de Denúncia està gestionat per un Comitè de Seguiment format pel responsable de compliment normatiu, el director de l'entitat i el president de la mateixa, amb el suport de professionals externs. Plegats, s'encarreguen de la tramitació i resolució de les denúncies.

Com es poden fer arribar les denúncies?

Per fer arribar les denúncies, es pot escriure un correu electrònic a denuncia@arrelsfundacio.org, al qual, a més del relat detallat dels fets que es volen denunciar, es podrà adjuntar tota la documentació justificativa que es consideri pertinent.

També es podran comunicar les denúncies personalment a la cap de departament, al director de l'entitat o al responsable de compliment normatiu. Aquest darrer, serà qui procedirà a aixecar una acta del relat dels fets que podrà ser signada per la persona denunciante i que inclourà, en el seu cas, una relació de la documentació aportada.

Com han de ser aquestes denúncies?

Les denúncies no es podran fer de forma anònima. És necessari la identificació del denunciant, amb noms i cognoms i, com a mínim, un mecanisme de contacte. Arrels Fundació garanteix que no prendrà mesures disciplinàries ni accions legals contra la persona que formuli una denúncia de bona fe.

A més, la identitat de la persona que realitza la denúncia tindrà la consideració d'informació confidencial i no podrà ser comunicada sense el seu consentiment, amb les úniques excepcions previstes a la llei i quan resulti imprescindible per investigar els fets denunciats.

S'informarà a la persona denunciada que existeix una denúncia en la seva contra?

Sí. Es comunicarà al denunciat l'existència d'una denúncia en la seva contra, i del seu contingut. En tots els casos es garantirà el dret a la intimitat, a la defensa i a la presumpció d'innocència de les persones objecte de les denúncies.

La investigació i comprovació dels fets denunciats es durà a terme amb objectivitat, imparcialitat i amb la màxima discreció i reserva possibles.

En cas de conflicte d'interès amb el responsable del compliment normatiu o amb algun membre del Comitè de Seguiment, aquest ho ha de posar en coneixement de forma immediata a la resta del Comitè, que, de considerar-ho adient, nomenarà una altra persona per tal que dugui a terme la investigació corresponent.

Quin és el procediment un cop es rep la denúncia?

Un cop es rep la denúncia, el responsable de compliment normatiu li assignarà un codi i es recollirà, en una acta, la data de recepció, la informació que conté i la data de resolució, així com totes les actuacions que s'hagin produït per arribar a una conclusió.

El responsable de compliment normatiu s'encarregarà de tramitar totes les denúncies que rebí. Un cop revisada la denúncia i, en el seu cas, la documentació d'acompanyament, només es procedirà a arxivar la denúncia, sense ulterior investigació, quan els fets que s'atribueixin siguin manifestament infundats o quan clarament no siguin constitutius de cap incompliment, irregularitat o il·lícit que afecti a Arrels. En tot altre cas, es procedirà a la instrucció de la denúncia i, a tal efecte, el responsable de compliment normatiu:

- S'entrevistarà amb la persona que ha presentat la denúncia.
- S'entrevistarà amb possibles testimonis.
- S'entrevistarà amb la persona denunciada.
- Rebrà les proves que la persona denunciada o denunciadora estimi convenient aportar.
- Obtindrà altres proves per qualsevol mitjà que raonablement i legal pugui utilitzar.

La instrucció es realitzarà el més aviat possible i en qualsevol cas dins del termini de 30 dies naturals.

Finalment, el responsable de compliment normatiu, emetrà un informe d'instrucció que: inclourà els fets, les manifestacions de les entrevistes, les conclusions i una proposta de resolució, que posarà en coneixement de la direcció de l'entitat, de la persona denunciada i de la persona que ha formulat la denúncia.

La proposta de resolució serà fonamentada i justificada i inclourà, si és el cas, una proposta de mesures disciplinàries o sancions, que en tot cas sempre seran adequades i proporcionades a l'incompliment o irregularitat detectat. En el cas que s'apreciï la constitució d'un delicte, es posarà en coneixement de les autoritats.

Què passa si es comunica una denúncia falsa?

Quan hi hagi raons o indicis que facin sospitar que una denúncia s'ha presentat de mala fe, Arrels es reserva el dret d'adoptar les mesures disciplinàries i legals que corresponguin respecte la persona que ha formulat la denúncia.

Està totalment prohibit prendre alguna represàlia amb qualsevol empleat que hagi formulat una denúncia. La prohibició de les represàlies no impedirà l'adopció de mesures disciplinàries quan es detecti que la denúncia és falsa i ha sigut interposada de mala fe.

V. Compliment del codi

La redacció i revisió d'aquest Codi de Conducta correspon al *Compliance officer*.

Aquest document entrarà en vigor en data 1 de juny de 2022. El seu contingut serà objecte de revisió i es realitzaran les modificacions que es considerin pertinents concordes a la situació de la Societat.