



RIVAMADRID

CODIGO DE CONDUCTA COMPLIANCE EN MATERIA LABORAL

RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A.

Aprobado por: Empresa y RLT

Fecha: 09/11/2020

Última revisión de fecha: 09/11/2020

Revisado por: Empresa y RLT

Fecha de publicación:

Medio: página web www.rivamadrid.es

Chief Compliance Officer

D. Luis Alfonso Mora Arrogante

Índice

1. INTRODUCCIÓN.....	3
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	3
3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	4
4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES.....	5
5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL TALENTO Y LA FORMACIÓN.....	6
6. EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO.....	6
7. SISTEMA RETRIBUTIVO.....	7
8. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN.....	7
9. SISTEMA GLOBAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL.....	7
10. ÉTICA Y COMPLIANCE.....	8
11. Anexo I.....	9

1. INTRODUCCIÓN

El Órgano de Gobierno de RIVAS-VACIAMADRID EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS, S.A. (la "Empresa") considera el talento de su equipo humano un activo estratégico. Los profesionales son el elemento clave para alcanzar los objetivos y poner en práctica los valores corporativos recogidos en el Código Ético y de Conducta.

El Código de Conducta de Compliance en materia Laboral (en adelante el "Código") comprende las directrices que constituyen la base para una gestión eficaz de los recursos humanos de la Empresa.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objetivo del Código es definir, diseñar y difundir un modelo de gestión de recursos humanos de la Empresa que permita captar, impulsar y mantener el talento, así como fomentar el crecimiento personal y profesional de todas las personas que pertenecen al equipo humano de la Empresa haciéndoles partícipes del proyecto de éxito empresarial y garantizándoles un puesto de trabajo digno y seguro.

Esta Política se desarrolla a través de las siguientes normas internas (procedimientos e instrucciones técnicas):

1. Selección.
2. Retribución.
3. Evaluación.
4. Formación.
5. Comunicación.
6. Relaciones Laborales.

En un mundo en el que los activos de producción tradicionales son cada vez más accesibles, el capital humano determina, de manera fundamental, la diferencia entre las empresas competitivas y las que no lo son, así como entre las que crean valor de forma sostenible y las que van perdiendo paulatinamente su capacidad de generar riqueza.

Se considera que son principios clave para el mantenimiento del capital humano el diseño y la implantación de unos marcos de gestión de recursos humanos y de relaciones laborales que hagan partícipes a todos los trabajadores del éxito de la Empresa y promuevan su desarrollo económico y social.

El Código debe establecer las pautas que rigen las relaciones laborales en la Empresa y servir de referencia para definir los objetivos en la gestión de los recursos humanos en cuanto a: la selección de sus profesionales, las garantías y estabilidad de un empleo de calidad, la creación de una relación estable con los trabajadores, la seguridad y salud laboral, así como la gestión y promoción del talento.

La gestión de los recursos humanos debe venir presidida por el respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y no discriminación y la alineación de los intereses de los profesionales con los objetivos estratégicos de la Empresa.

3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Para la consecución de los objetivos señalados, la Empresa asume y promueve los siguientes principios que deben presidir la gestión de su capital humano:

- a) Un marco de relaciones laborales adecuado y de mecanismos pactados, teniendo en cuenta las aportaciones de todas las partes aun siendo minoritarias, para la adaptación de la organización a los requerimientos empresariales y sociales, favoreciendo los objetivos de eficacia y eficiencia empresarial.
- b) El diseño de una oferta de valor, que favorezca la selección, contratación, promoción y mantenimiento del talento, compuesta por una retribución competitiva y un entorno de trabajo que impulse el crecimiento profesional de los trabajadores de la Empresa, basado en la igualdad de oportunidades, el compromiso con los Principios y Valores de la Empresa.
- c) El desarrollo de procesos homogéneos de recursos humanos que avancen en la implantación de una cultura del talento.
- d) La definición como objetivo estratégico del desarrollo de las relaciones laborales basadas en la igualdad de oportunidades, en especial entre géneros, la no discriminación y el respeto a la diversidad. Asimismo, deberán impulsarse medidas para lograr un entorno favorable que facilite la conciliación de la vida personal y laboral, respetando la legislación vigente.
- e) La consolidación de empleos estables y de calidad, trabajando en el desarrollo de herramientas que ayuden a esa consolidación del empleo y a unas condiciones laborales y salariales adecuadas del conjunto de la plantilla.
- f) Un sistema de retribuciones que permita la atracción y mantenimiento de los mejores profesionales y que alinee sus objetivos con los de la Empresa.
- g) La valoración, reconocimiento y remuneración de la aportación de todos los profesionales a la creación de valor de la Empresa y a su crecimiento.
- h) El reconocimiento y valoración de los vínculos familiares y personales entre los profesionales de la Empresa hace necesario el establecimiento de medidas concretas que aseguren que en los procesos de contratación y promoción interna no se favorezca ni se discrimine a empleados con dicha vinculación ni se vulnere el principio de igualdad de oportunidades.
- i) La garantía de que los procesos de selección, contratación y promoción de la Empresa velen por que todos sus profesionales sean personas idóneas a los requerimientos de la Empresa, alineadas con lo dispuesto en los Principios y Valores recogidos en el Código ético y de Conducta, valorándose su trayectoria.

Para la consecución de estos objetivos, la Empresa cuentan con los siguientes instrumentos:

- a) Procedimientos e Instrucciones de RRHH.
- b) La Dirección de Recursos Humanos de la Empresa, que tiene como principal objetivo la implantación y seguimiento de las políticas y estrategias de recursos humanos.
- c) El Chief Compliance Officer que tiene como principal objetivo la supervisión y control del cumplimiento, en segunda línea, de la normativa interna y externa de aplicación a los procesos de Recursos Humanos.

- d) Convenios colectivos o acuerdos equivalentes específicos para regular los aspectos relacionados con la gestión de los recursos humanos, así como los mecanismos específicos de seguimiento establecidos.
- e) Canales de diálogo y comunicación con los empleados.
- f) Programas de formación que favorecen el desarrollo del capital intelectual y la promoción de los trabajadores dentro de la Empresa.
- g) Programas y procesos de prevención de riesgos laborales y un sistema global de seguridad y salud laboral basado en estándares definidos aplicables a toda la Empresa.
- h) Sistema de Gestión Interno (SGI).

4. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PROFESIONALES

Los principios fundamentales de actuación en relación con la selección y contratación son:

- a) Desarrollar un procedimiento homogeneizado para los procesos de selección de la Empresa.
- b) Favorecer el acceso de los jóvenes a su primer empleo mediante programas de becas y otros acuerdos.
- c) Presentar a los candidatos una oferta de valor competitiva que favorezca la selección y la contratación de los mejores profesionales.
- d) La oferta de valor de la Empresa debe componerse a partir de una retribución competitiva, un entorno de trabajo basado en la igualdad de oportunidades, el proyecto empresarial, el balance de la vida personal y profesional y la conciliación a través del trabajo a distancia, siempre y cuando sea posible y según el marco normativo.
- e) Promover en aras a lograr eficacia empresarial y la mejor prestación de servicios a la ciudadanía un balance entre la contratación estable e indefinida y una temporalidad que favorezca la capacidad resolutoria antes circunstancias coyunturales, trabajando en el desarrollo de herramientas que ayuden a la consolidación del empleo.
- f) Homogeneizar las condiciones laborales y los beneficios obtenidos por los empleados a tiempo parcial y a tiempo completo, o temporalidad, atendiendo a una proporcionalidad positiva y mejorada de las parcialidades y temporalidades según los estudios que se hacen necesario para ello en los distintos servicios.
- g) Velar porque los procesos de selección y contratación sean objetivos e imparciales, evitando que, en el proceso de selección de familiares de profesionales de la Empresa, o de personas con otra vinculación personal análoga, intervengan los profesionales con los que estén vinculados. Para asegurarlo se firma una declaración de garantía de que no existe conflicto de interés.
- h) Favorecer la contratación de profesionales de colectivos especialmente vulnerables y de personas con distintas capacidades, así como estudiantes que hagan prácticas en la Empresa.

5. PRINCIPIOS BÁSICOS DE ACTUACIÓN EN RELACIÓN CON LA GESTIÓN Y LA PROMOCIÓN DEL TALENTO Y LA FORMACIÓN

La gestión y la promoción del talento son aspectos clave para mejorar la posición de la Empresa frente a sus competidores y persiguen la definición de un marco para desarrollar un sistema de gestión de la calidad global, que afecta a todos los profesionales de la Empresa.

Con carácter general, el Órgano de Gobierno, en el proceso de análisis y deliberación previo a la adopción de sus acuerdos, tiene en especial consideración el impacto que sus decisiones pueden tener en la estrategia de gestión y promoción del talento de la Empresa.

Además, la Empresa asume una actuación planificada cada vez mayor en capacitar a sus profesionales, identificar su talento para impulsar su desarrollo y digitalizar sus procesos a través de la formación e implementación de medios y herramientas que ayuden a favorecer el crecimiento de empresa y aportar mayor valor en su respuesta a la ciudadanía.

Uno de los aspectos fundamentales de la gestión global del talento en la Empresa es el fomento de la formación con arreglo a los siguientes principios fundamentales:

- a) El establecimiento de un marco conceptual en el que se incluyen todas las acciones formativas diseñadas para impulsar la cualificación de la plantilla, adaptándola a un entorno de trabajo, donde se alcance una transformación cultural, mayor orgullo de pertenencia y desarrollo de proyectos exitosos, expandiendo los principios recogidos en el Código Ético, creando valor para la Empresa y favoreciendo el desarrollo sostenible de la Empresa.
- b) La puesta en marcha de programas y planes de formación que favorezcan el perfeccionamiento profesional para el desempeño del puesto de trabajo, la adecuación de los recursos humanos a los cambios tecnológicos de digitalización y organizativos, la adaptación de los nuevos profesionales a las exigencias de la Empresa y una mayor capacidad de desarrollo profesional. La Empresa trabajará en dar la formación necesaria y en que haya los medios disponibles necesarios.
- c) Que la formación sea un elemento clave de cualificación profesional y abra las oportunidades de promoción dentro de la Empresa, avanzando hacia nuevas metodologías de formación como la online, colaborativas, o agile ... que ayuden a nuevas fórmulas de aprendizaje y crecimiento en la capacitación.
- d) Que los programas de formación contengan aspectos relacionados con el respeto a los derechos humanos y que fomenten una cultura de comportamiento ético.
- e) La difusión y la puesta en común del conocimiento existente en la Empresa y el aprendizaje continuo de forma que se aumente la eficiencia operativa gracias al uso apropiado del capital intelectual, de conformidad con lo dispuesto en el Código de Compliance en materia de Protección de los Activos Intangibles.

6. EVALUACIONES DEL DESEMPEÑO Y DESARROLLO

Las evaluaciones de los empleados y la comunicación de su resultado a los evaluados es un aspecto fundamental para su desarrollo profesional. Los principios fundamentales de actuación son:

- a) Establecer un sistema de evaluación periódica de evaluación del desempeño de los empleados de la Empresa.
- b) Determinar objetivos que sean relevantes, específicos, medibles, alcanzables, y consensuados.
- c) Mantener un feed back y una comunicación constante del resultado al evaluado de forma que se favorezca su desarrollo profesional.

- d) Evitar que en los procesos de evaluación o revisión salarial participen directamente profesionales que sean familiares o que tengan una vinculación personal análoga con los empleados afectados.

7. SISTEMA RETRIBUTIVO

La Empresa considera prioritario que el sistema retributivo favorezca la consolidación de su capital humano.

Los principios de actuación que deben guiar el sistema retributivo de la Empresa son:

- a) Favorecer la atracción, contratación y retención de los mejores profesionales.
- b) Guardar coherencia con el posicionamiento estratégico de la Empresa, así como con su objetivo de excelencia.

8. DIVERSIDAD E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y CONCILIACIÓN

La Política de Igualdad de oportunidades y conciliación se basará en los siguientes principios:

- a) Respetar la diversidad entre sus profesionales, promoviendo la no discriminación por razón de raza, color, edad, sexo, estado civil, ideología, opiniones políticas, nacionalidad, religión, orientación sexual o cualquier otra condición personal, física o social.
- b) Desarrollar el principio de igualdad de oportunidades, cuyo cumplimiento constituye uno de los pilares esenciales del desarrollo profesional y conlleva el compromiso de practicar y demostrar un trato equitativo que impulse la progresión personal y profesional del equipo humano, evitando que los profesionales con vínculos familiares o personales análogos ocupen puestos que dependan directamente –jerárquica o funcionalmente– de los profesionales con los que estén vinculados. Para ello deberá firmarse una declaración de que no existe conflicto de intereses entre las distintas dependencias jerárquicas en la organización a través de la correspondiente cláusula de Confidencialidad y Compliance (Anexo I). Se considera que hay conflicto de intereses cuando exista una relación personal, familiar o de análoga naturaleza entre la persona capaz de tomar decisiones y la persona que pueda salir beneficiada por la decisión adoptada tanto de forma directa como indirecta.
- c) Promover la igualdad de género, en especial, en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción profesional y a las condiciones de trabajo, como manifestación de la realidad social y cultural.
- d) Mantener los compromisos con las instituciones externas, esforzándose en dar cumplimiento a los compromisos adquiridos, con el fin de obtener y conservar cuantas acreditaciones y distintivos se le concedan en materia de conciliación e igualdad.
- e) Implantar medidas de conciliación que favorezcan el respeto de la vida personal y familiar de sus profesionales y faciliten el mejor equilibrio entre esta y sus responsabilidades laborales favoreciendo el trabajo a distancia siempre y cuando sea posible y según el marco normativo.
- f) Implementar medidas dirigidas a fomentar el respeto del tiempo de descanso de sus profesionales y a evitar, cuando sea posible, las comunicaciones profesionales fuera del horario laboral.

9. SISTEMA GLOBAL DE SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

La gestión del sistema de Seguridad, Salud y Bienestar a través del estándar de la norma ISO 45001:2018, y principalmente con el Plan de Prevención de Riesgos Laborales tiene por finalidad conseguir un entorno de trabajo seguro y saludable y recoge los principios básicos de actuación de la Empresa en esta materia.

De conformidad con lo dispuesto en dicha política la Empresa cuenta con un Sistema global de seguridad, salud y bienestar laboral basado en estándares, que determinan los niveles aplicables a todas las sociedades.

Este sistema global contempla:

1. La integración de los criterios de seguridad y salud laboral en todas las fases del proceso productivo, en todos los métodos de trabajo y en todas las decisiones, de tal forma que el personal directivo, técnicos, mandos y trabajadores asuman sus responsabilidades en la materia.
2. La identificación, evaluación y control eficaz de los riesgos asociados al trabajo.
3. La adecuación entre el empleado y su puesto de trabajo a través de la vigilancia de la salud y la formación e información de los trabajadores.
4. Un mecanismo de evaluación en materia de seguridad, salud y bienestar en el trabajo, de acuerdo con los estándares establecidos para toda la Empresa para identificar posibles desviaciones, intercambiar las mejores prácticas y establecer una cultura global de excelencia en la prevención de riesgos.
5. El seguimiento de un Plan de Acoso Laboral.

10. ÉTICA Y COMPLIANCE

El Órgano de Gobierno ha aprobado un Código ético y de Conducta que recoge los principios de actuación exigibles a la Empresa y a todos sus profesionales y personal directivo, cualquiera que sea su nivel jerárquico, su ubicación geográfica o funcional.

La Empresa promueve así mismo entre sus empleados aquellos comportamientos que sean acordes con los principios éticos de lealtad y buena fe para lo cual mantendrá procesos adecuados que cumplan con toda la legislación aplicable y que fomenten una cultura de integridad, control y legalidad. Todos los empleados y directivos de la Empresa deben cumplir las leyes vigentes donde desarrollan su actividad observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

El Chief Compliance Officer es el órgano de control interno creado por el Órgano de Gobierno para difundir, e interpretar lo dispuesto en el presente Código y el Código Ético y de Conducta.

El Chief Compliance Officer velará por el cumplimiento de lo dispuesto en el presente Código y en la normativa laboral y de la seguridad social que sea de aplicación.

El Chief Compliance Officer, pudiendo estar asesorado por entidad externa, será el encargado de llevar a cabo las investigaciones internas que correspondan como consecuencia del no cumplimiento del presente Código de oficio o a través de las comunicaciones internas presentadas a través del Canal Ético, Buen Gobierno & Compliance a través de la siguiente dirección de correo electrónico etica@rivamadrid.es.

En Rivas Vaciamadrid a 9 de noviembre 2020.

Conforme Comité de Empresa



COBES.



V.G.T.



M^{ra} Amparo R

11. Anexo I

CLÁUSULA DE CONFIDENCIALIDAD Y COMPLIANCE

Todos los datos de carácter personal contenidos en el presente documento y todos aquellos a los que se haya podido tener acceso con ocasión del desempeño de funciones, están sometidos a las garantías establecidas en la normativa vigente de protección de datos, el RGPD (UE) 2016/679 y la LOPD 3/2018, entre las que se incluyen el deber de secreto y confidencialidad de los datos a los que se accede con carácter indefinido, así como la prohibición de cesión de los datos fuera de los casos autorizados.

Cualquier información relativa a este procedimiento y, en especial a todo lo concerniente al objeto de la presente relación jurídica-contractual de su posición, tendrán la consideración de "Información Confidencial", no podrá pudiendo revelar a terceros ninguna Información Confidencial.

Las obligaciones de confidencialidad que se establecen comenzarán en la fecha de acceso a la Información Confidencial y se mantendrán vigentes y serán válidas de manera indefinida tras la terminación o resolución del Contrato procedimiento. La confidencialidad no se aplicará a la información que sea o se convierta en públicamente disponible, sin que las partes hayan contravenido sus compromisos de confidencialidad anteriores.

Se exceptúa de lo anterior los supuestos en que Ud. fuera requerido para ello por cualquier órgano regulador, inspector o supervisor o instancia judicial, o hubiera de realizar una comunicación en cumplimiento de la legalidad vigente.

Así mismo, Ud. se compromete a actuar conforme a lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta de RIVAMADRID, de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos no primen sobre los de RIVAMADRID.

Ud. deberá identificar e informar de las situaciones de conflicto de interés, tanto potenciales como reales, incluidas las derivadas de relaciones de parentesco u otras afines. Se abstendrán de participar ya en la toma de decisiones, ya en funciones de representación de Rivamadrid en transacciones de cualquier tipo en las que concurra algún interés propio o de alguna persona vinculada. En consecuencia, y sin perjuicio de la citada regla general:

- a) No podrán adquirir ni transmitir, ni directamente ni a través de personas vinculadas, activos o bienes en nombre y representación de RIVAMADRID.
- b) No darán trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.

RIVAMADRID podrá realizar a través de su Chief Compliance Officer cuantas averiguaciones sean necesarias para verificar el cumplimiento de lo dispuesto en el presente documento.

El incumplimiento de alguna de las obligaciones anteriores facultará a RIVAMADRID a resolver unilateralmente la participación en el procedimiento.

Las consecuencias por los citados incumplimientos pueden ser de tipo administrativo, mercantil, civil y penal. Incluso las posibles infracciones, pudieran dar lugar a indemnizaciones, de las que sería responsable, el infractor.

Firmado – recibí: