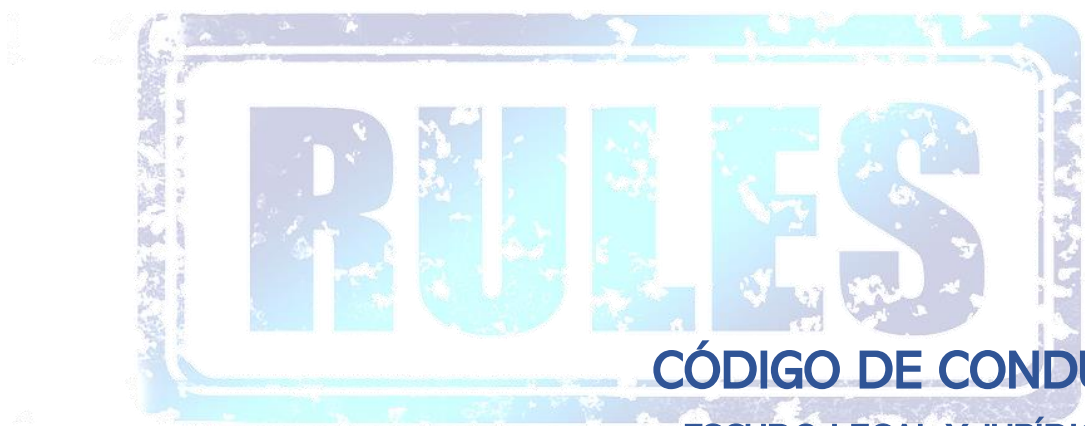


VERSIÓN 2019.0
29 DE OCTUBRE DE 2019



CÓDIGO DE CONDUCTA
ESCUDO LEGAL Y JURÍDICO, S.L.

CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

Introducción e Información General del Código.	2
Objetivo.	3
Compromiso principal.	3
Responsabilidades desde la Dirección.	4
Responsabilidades de todos.	4
Relaciones con terceros.	4
Artículo 1. Cumplimiento de la normativa.	5
Artículo 2. Responsabilidad corporativa.	6
Artículo 3. Observancia de los Derechos Humanos.	7
Artículo 4. Protección del Medio Ambiente.	8
Artículo 5. Libre competencia y libre comercio.	9
Artículo 6. Anti-Corrupción / Anti-Soborno.	10 a 11
Artículo 7. Contabilidad y fiscal.	11 a 12
Artículo 8. Condiciones laborales justas.	14
Artículo 9. Protección contra la discriminación y el acoso	15
Artículo 10. Conflicto de intereses.	16
Artículo 11. Guarda y custodia de la documentación.	17
Artículo 12. Confidencialidad y privacidad.	18 a 19
Artículo 13. Responsabilidad y Canal de Denuncias.	20
Artículo 14. Entrada en vigor.	21
Artículo 15. Ámbito de Aplicación.	21
Epílogo.	21

Introducción.

ESCUDO LEGAL Y JURÍDICO, S.L. (en adelante, ESCUDO LEGAL), en su afán de ser respetuoso con el ordenamiento jurídico, elabora un **Código de Conducta**, que complementa las obligaciones que los abogados internos y externos de ESCUDO LEGAL están obligados a asumir y se encuentra recogidas en el Código Deontológico de la Abogacía Española, así como las obligaciones contenidas en el Estatuto de la Abogacía.

Este Código recoge los principios y valores que rigen nuestra actuación, tanto a nivel interno, como en sus relaciones con terceras personas (proveedores, subcontratistas, clientes, etc), estableciendo criterios de actuación que deben ser observados en el desempeño de nuestras responsabilidades profesionales y que se basarán en un comportamiento **íntegro, honesto y ético**, teniendo como objetivo la **tolerancia cero** con incumplimientos normativos, con comportamientos irregulares y con conductas ilícitas, procedan de donde procedan.

Nuestra reputación, la calidad del entorno de trabajo y el valor e imagen que creamos para nuestros clientes dependen de la forma en que realizamos nuestra actividad, y por ello, este Código será el plan de acción por el que nos guiaremos para realizar nuestro trabajo.

INFORMACIÓN GENERAL DEL CÓDIGO

Datos Generales:	Nombre
Nombre de la Empresa Principal:	ESCUDO LEGAL Y JURÍDICO, S.L C.I.F B - 86046679
Dirección:	CL. PUERTO RICO, 3 - LOCAL 5, OFICINA 2
Experto en la materia:	RICARDO AGUD SPILLARD, colegiado 65.882 del Ilustre Colegio de Abogados de Madrid.

Objetivo.

Reforzar las normas éticas, generando un ambiente y un clima de trabajo que muestre nuestra integridad y respeto hacia las normas y hacia la Ley. Asimismo, los intereses a corto, medio y largo plazo de la compañía siempre se obtendrán siguiendo estrictas políticas de respeto a la legalidad vigente, con base en unos altos valores éticos y a una profunda responsabilidad social en todas nuestras actividades comerciales.

La naturaleza de este Código no pretende abarcar todas las posibles situaciones que puedan tener lugar. El objeto de este es brindar un marco de referencia respecto del cual medir cualquier actividad. Los empleados deben pedir asesoramiento en caso de tener alguna duda acerca del plan de acción en una situación determinada, ya que la responsabilidad absoluta de cada empleado es «hacer lo correcto», responsabilidad que no puede delegarse.

Compromiso Principal.

ESCUDO LEGAL muestra su más firme compromiso de “tolerancia cero” con el incumplimiento y con el delito. En este contexto, mostramos:

- Nuestra firme oposición a la comisión de cualquier conducta ilegal en el seno de nuestra empresa.
- Nuestro máximo compromiso en poner todos los medios a nuestro alcance para la detección, prevención y sanción de los actos y conductas fraudulentas que pudieran cometerse en ESCUDO LEGAL.

Responsabilidades desde la Dirección.

Desde la Dirección procederemos a:

- Compartir y explicar el código.
 - Garantizar la comprensión del código.
 - Dar ejemplo cumpliendo el código.
 - Fomentar que nuestro personal haga preguntas, manifieste sus preocupaciones y denuncie. Cuando lo hagan, los escucharemos atentamente y actuaremos en consecuencia.
-

Responsabilidades de todos.

Todos y cada uno de los que formamos parte de ESCUDO LEGAL debemos desempeñar una función en la creación de un entorno de trabajo saludable que promueva la integridad, el trabajo en equipo y la confianza. Cada uno de nosotros es responsable de:

- Cumplir la legislación y el código, actuando de forma responsable, con integridad y de buena fe.
 - Tratar a todos de forma justa y con respeto, fomentando la comunicación abierta y pensando en cómo nuestras decisiones afectan a los demás.
 - Crear confianza haciendo preguntas, manifestando preocupaciones y denunciando.
-

Relaciones con terceros.

Nuestras relaciones con los clientes, proveedores, subcontratistas y socios comerciales deberían ser abiertas, sólidas, justas y basadas en la confianza; aplicamos nuestros valores y normas cuando trabajamos con ellos.

Artículo 1. Cumplimiento de la normativa.

- ✓ ESCUDO LEGAL se esfuerza por dirigir su negocio conforme a las leyes aplicables, reglas y regulaciones y de acuerdo con los más altos principios y estándares éticos. Nuestra reputación e integridad, calidad y honestidad está basada en este compromiso de escrupuloso cumplimiento de la ley, que ayuda a asegurar su éxito.
- ✓ Cualquier empresa y sus empleados están sujetos y regidos por la Ley, ya sea nacional o internacional. Y nosotros no es que queremos ser menos, sino que queremos ser un ejemplo de cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables.
- ✓ Todos cumpliremos la normativa interna que sea aplicable a la actividad que esté realizando.
- ✓ Todos desarrollaremos una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme a los principios que se establecen en este Código.
- ✓ En especial, tenemos el firme compromiso de perseguir la vulneración de la legalidad aplicable y de colaborar con la Justicia ante posibles infracciones de la Ley, que pudieran derivar responsabilidad penal para la empresa conforme a lo dispuesto al artículo 31 bis y concordantes del Código Penal español vigente o cualquier otra previsión al respecto que, en el futuro, pudiera sustituirlo o complementarlo.

Artículo 2. Responsabilidad corporativa.

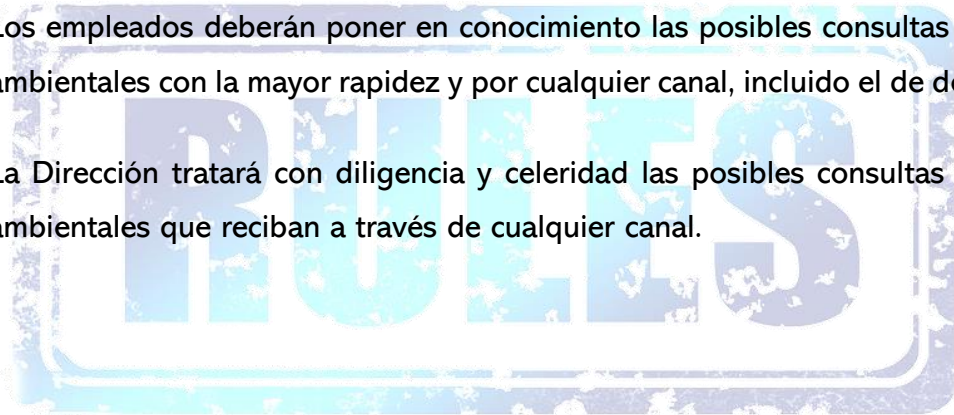
- ✓ Las empresas tienen una influencia directa en la sociedad, por lo que deben tener en cuenta las repercusiones de su actuación y esforzarse por cumplir no sólo la legalidad vigente en el país en el que desarrollen su actividad, sino ayudar a mejorarla en la medida de lo posible.
- ✓ Operamos de una forma que es económica, social y medioambientalmente responsable. Estamos comprometidos con los principios de desarrollo sostenible, respetando el Medio Ambiente, el mundo en el que vivimos y a las personas, en general. Además, nos esforzamos por hacer un uso eficaz de los recursos naturales y por minimizar el impacto medioambiental de actividades, servicios y productos durante todo su ciclo de vida, con un compromiso firme en la lucha contra el medioambiente.
- ✓ La salud y seguridad de todos los empleados, clientes, proveedores, subcontratistas, consumidores y otros relacionados con nuestra actividad comercial tienen la más alta prioridad dentro de nuestra actividad comercial.
- ✓ Nos esforzamos por asegurar que los procesos, servicios, tecnologías y productos cumplen los estándares aplicables o las normas propias de la compañía. Por lo tanto, el control de calidad es una parte integral de todas nuestras operaciones.

Artículo 3. Observancia de los Derechos Humanos.

- ✓ Consideramos a las personas como factor clave empresarial y defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos.
- ✓ El imperativo ético se impone como salvaguarda de un comportamiento cívico; además públicamente se reconoce que el respeto a los derechos humanos contribuye a mejorar la producción de las empresas.
- ✓ Todos los que integramos ESCUDO LEGAL, estamos obligados a guardar un estricto respeto a las derechos fundamentales y Libertades públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 1966, la Constitución española de 1978 y cuanta normativa este destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en territorio nacional y a nivel mundial.

Artículo 4. Protección del Medio Ambiente.

- ✓ ESCUDO LEGAL se compromete con la protección del Medio Ambiente, promueve el compromiso ambiental y fomentará actuaciones respetuosas con el Medio Ambiente entre sus empleados, directivos y terceros. En especial, se compromete con la prevención de la contaminación y otros compromisos específicos pertinentes a nuestro contexto.
- ✓ La alta dirección se compromete a establecer, implementar y mantener una política ambiental que cumpla con los requisitos legales y otros requisitos de aplicación.
- ✓ Los empleados deberán poner en conocimiento las posibles consultas o quejas ambientales con la mayor rapidez y por cualquier canal, incluido el de denuncias.
- ✓ La Dirección tratará con diligencia y celeridad las posibles consultas o quejas ambientales que reciban a través de cualquier canal.



Artículo 5. Libre competencia y libre comercio.

✓ Consideramos que el bienestar y los derechos de los usuarios y consumidores se debe basar en la libre competencia. Nos esforzamos por promover nuestro negocio de forma activa, íntegra, competente y ética, conforme a todas las leyes contra el monopolio, de competencia y comercio libre aplicables en los mercados en los que operamos, no tomando ventajas indebidas sobre otros, sean clientes, proveedores, subcontratistas o competidores, directos o indirectos.

✓ Estamos preparados para competir de forma exitosa en el mundo comercial actual y siempre lo hará con el pleno cumplimiento de todas las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopolio y de lealtad comercial. Por lo tanto, los empleados deben adherirse en todo momento a las siguientes normas:

- La política comercial y los precios se establecerán de forma independiente y nunca serán acordados, formal o informalmente, con los competidores u otras partes no relacionadas, ya sea de forma directa o indirecta.
- Los clientes, territorios o mercados de productos y servicios en el marco de sus especialidades nunca serán distribuidos entre ESCUDO LEGAL y sus competidores, sino que siempre serán el resultado de una competencia honesta y justa.
- Los clientes, proveedores, subcontratistas, etc, serán tratados de forma equitativa y justa.
- Todos los empleados, pero particularmente aquellos que se dedican a las actividades de comercialización, ventas y compras, o aquellos que están en contacto frecuente con los competidores, deben garantizar que están actuando conforme a la Ley.

Artículo 6. Anti-Corrupción y Anti-Soborno.

- ✓ El cumplimiento de la legislación contra la corrupción y el soborno es obligatorio para todos, independientemente del lugar en el que realizamos actividades. La infracción de la legislación contra la corrupción y el soborno es un delito grave para las personas y empresas implicadas y puede incluir penas de prisión y sanciones económicas de enorme cuantía.
- ✓ ESCUDO LEGAL se opone a la corrupción y al soborno, el cual rechaza categóricamente, desvinculándose de cualquier forma de corrupción, ya sea en el sector privado, ya sea en el sector público, no tolerando prácticas que busquen obtener negocios y beneficios, para sí o para terceras personas, a través de actos o medios ilegales, ilícitos o impropios.
- ✓ Llevaremos a cabo nuestra actividad de forma justa, honesta, abierta y transparente.
- ✓ Jamás pagaremos sobornos, ni aceptaremos que se ofrezcan sobornos en nuestro nombre para obtener una ventaja comercial.
- ✓ Nunca aceptaremos sobornos, ni permitiremos que estos sean aceptados en nuestro nombre.
- ✓ Evitaremos hacer negocios con quienes no acepten nuestros valores o puedan perjudicar nuestra reputación.
- ✓ Ningún empleado está autorizado a ofrecer, recibir o aceptar cualquier tipo de beneficio, que puedan comprometer la toma de decisiones comerciales objetivas, honestas, imparciales y justas.

- ✓ Nadie puede solicitar o aceptar cualquier tipo de pago, comisión, regalo, dádivas, favores o retribución en relación con la actividad del ESCUDO LEGAL y que proceda de clientes, proveedores, subcontratistas, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero, salvo las excepciones siguientes:
 - Los objetos de propaganda de escaso valor.
 - Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.
 - Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales, siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites razonables.

- ✓ Prestaremos especial atención a las *señales de alarma* que indican que podría existir un riesgo de corrupción o de soborno.

- ✓ Estableceremos nuestros propios procesos para evitar el soborno, ya sea directo o indirecto, respetando nuestros principios.

- ✓ La persona que detecte comportamientos que considere susceptibles de considerarse corrupción y soborno lo comunicará inmediatamente a la dirección por cualquiera de los canales existentes, con especial atención, al canal de denuncias, tomando ESCUDO LEGAL las medidas necesarias para su evitación, mitigación o comunicación a las autoridades correspondientes.

- ✓ La persona que comunique los comportamientos anteriormente descritos será absolutamente protegida, sin que quepa represalia de ningún tipo.

Artículo 7. Contabilidad y fiscal.

- ✓ La contabilidad se ha de llevar de acuerdo con los Principios de Contabilidad generalmente aceptados, así como a principios de claridad y transparencia. Del mismo modo las liquidaciones de impuestos se realizarán de acuerdo con las normativas fiscales vigentes.
- ✓ El personal contable deberá guardar y conservar toda la documentación utilizada en el archivo correspondiente para llevar a cabo su labor y por el tiempo que se establezca formalmente.
- ✓ Se prohíbe llevar a cabo cualquier acción que impida u obstruya las tareas de comprobación y evaluación por parte de la empresa auditora a la que se hubiere encargado la auditoría de las cuentas que sea de obligado cumplimiento o al personal de la Hacienda Pública en cualquier tipo de revisión solicitada.
- ✓ Es de obligado cumplimiento el mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo, y que garantizará:
 - (i) que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de la administración.
 - (ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad generalmente aceptados, o las normas internacionales de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones.

- (iii) El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.
 - (iv) que se permita el acceso a los activos de ESCUDO LEGAL sólo con la autorización general o específica de la administración.
- ✓ Estricto cumplimiento de la normativa contable, fiscal y de la Seguridad Social.
 - ✓ Está terminantemente prohibida la falsificación, ocultación o simulación de datos, asientos y/u operaciones contables, llevanza de doble contabilidad, facturas, etc. que tengan por objeto la elusión de pagos, u obtención de beneficios ilícitos, en perjuicio de la Hacienda Pública o de la Seguridad Social.
 - ✓ Se realizará la contabilización de las operaciones contratadas con exactitud y rigor y se mantendrá con igual criterio los archivos y registros requeridos.
 - ✓ El personal con responsabilidades contables está obligado a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional.

Artículo 8. Condiciones laborales justas.

- ✓ ESCUDO LEGAL es una organización socialmente responsable y reconoce a sus empleados como una gran fuerza dentro de su estructura empresarial. La compañía busca el compromiso de sus empleados y a cambio comparte el éxito con ellos.
- ✓ Nuestras políticas de recursos humanos y actividades deben contribuir a crear un lugar de trabajo donde cada individuo tiene la oportunidad para su propio crecimiento profesional y personal.
- ✓ Nos comprometemos a proporcionar un buen ambiente y un clima de trabajo.
- ✓ Los empleados que sientan que su ambiente o clima de trabajo no cumple con los principios mencionados más arriba, pueden plantear sus preocupaciones a la propia administración o al Canal de Denuncias.
- ✓ La libertad de afiliación reconoce el derecho de empresarios y trabajadores a constituir asociaciones y sindicatos en función de sus necesidades. Los empresarios no deben interferir en la decisión de un empleado sobre su derecho de afiliación ni discriminarlo por afiliarse, como tampoco a un representante de dicho empleado.
- ✓ Es de obligado cumplimiento responsabilizarnos por nuestra seguridad, salud y bienestar y prestar la atención debida a los demás:
 - Seguir todos los procedimientos de seguridad y salud en el entorno de trabajo, incluso si son más estrictos que las disposiciones locales vigentes
 - Denunciar si presenciamos o sospechamos de cualquier tipo de cuestiones de seguridad (por ejemplo, un accidente, un incidente, fallo o infracción), consumo de estupefacientes, abusos o comportamiento violento.

Artículo 9. Prohibición de cualquier tipo de discriminación y del acoso.

- ✓ Respetamos a cada individuo y promovemos un intercambio abierto de puntos de vista, críticas e ideas, respetando la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y estamos comprometidos a mantener un lugar de trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.
- ✓ Garantizamos a todos nuestros empleados un trato igual y no discriminatorio con independencia de su raza, color, religión, sexo y orientación sexual, nacionalidad, edad, situación de embarazo, grado de discapacidad y demás circunstancias legalmente protegidas.
- ✓ La no discriminación supone que la selección de los empleados se realiza en función de su capacidad para realizar el trabajo en cuestión y que no existe distinción, exclusión o preferencias basadas en otras cuestiones. A los empleados que sufren discriminación en el trabajo se les niegan oportunidades y se vulneran sus derechos humanos fundamentales. Esto afecta al sujeto particular y ejerce un impacto negativo que afecta a la gran contribución que estos trabajadores pueden hacer a la sociedad.
- ✓ La discriminación puede producirse de variadas maneras, tanto en el momento de acceder al empleo como en el propio tratamiento dispensado a los empleados una vez incorporados a sus puestos.
- ✓ Queda terminantemente prohibido cualquier tipo de acoso, abuso o comportamiento provenga de donde provenga y que pueda considerarse ofensivo, intimidatorio, malicioso o insultante.
- ✓ Los empleados que sufren, detectan, conocen o sospechan la existencia de discriminación, acoso, abuso o comportamientos ofensivos, intimidatorios, maliciosos o insultantes deberán denunciarlos en el Canal de Denuncias.

Artículo 10. Conflicto de intereses.

- ✓ Un conflicto de interés existe cuando una persona tiene un interés privado que difiere de los de la empresa. En las situaciones del conflicto, los intereses de la compañía no deben verse comprometidos.

- ✓ Los conflictos de intereses pueden presentarse en muchas situaciones, incluyendo las siguientes que requieren de atención especial:
 - Los empleados no deben recibir beneficios personales impropios como resultado de su posición en la Compañía o, por otra parte, recibir enriquecimiento personal a través de su acceso a información confidencial.

 - Todos los empleados tienen un deber de priorizar los intereses legítimos de ESCUDO LEGAL cuando se dé la oportunidad de hacerlo. Ellos no deben aprovecharse de oportunidades o del uso de propiedad corporativa, información o de su posición para una ganancia personal, ni competir directa o indirectamente con la Compañía.

 - Los empleados no deben servir como directores, gerentes, empleados o consejeros de cualquier organización comercial externa que afecte su motivación o actuación adversamente, a menos que tal servicio sea específicamente aceptado por la Compañía.

- ✓ ESCUDO LEGAL anima a todos a comprometerse en el servicio a la comunidad y sociedad en general, en sus comunidades locales y en actividades y obras sociales. Sin embargo, deben asegurarse que todas las actividades externas, incluso actividades caritativas o lúdicas, no constituyan un conflicto de interés y no sean incoherentes con su empleo en la organización.

Artículo 11. Guarda y custodia de la documentación.

- ✓ Aplicamos las normas más altas en el archivo, guarda y custodia de la información.
- ✓ Todas las declaraciones y libros financieros, archivos y cuentas, ya sean mantenidos electrónicamente o en formato papel, deben reflejar transacciones y eventos fidedignos y reales, debiendo ajustarse tanto a los requisitos legales y principios de contabilidad, como también al sistema de contabilidad interno de la Compañía.
- ✓ Se prohíbe terminantemente la emisión de informes deshonestos, no veraces, modificados o faltos de la verdad, o dirigidos a organizaciones o personas fuera de la empresa.
- ✓ Aseguraremos una entrega completa, real, exacta, oportuna y entendible de datos en todos los informes y documentos archivados o sometidos bajo la ley que sea de aplicación en cuanto a comunicación pública.

Artículo 12. Confidencialidad y privacidad.

- ✓ La información es uno de los recursos corporativos más valiosos de una empresa, y la difusión abierta de ésta forma parte de nuestro éxito.
- ✓ Sin embargo, gran cantidad de la información comercial de ESCUDO LEGAL es privada y confidencial, y tal confidencialidad debe mantenerse, excepto cuando su revelación a terceros sea autorizada por escrito o requerida por organismos de supervisión, control y vigilancia.
- ✓ Estas reglas se aplican, de forma específica, tanto a la propiedad intelectual como a los secretos de negocio y comercio, patentes, marcas de fábrica, y derechos de propiedad intelectual, así como los planes de mercado y servicio, know-how de ingeniería, servicios o de manufacturación, diseños, bases de datos, archivos, información de nóminas, sueldos, salarios y retribuciones, así como cualquier dato o informe económico-financiero y/o administrativo.
- ✓ Es política de ESCUDO LEGAL que toda la información personal sobre los empleados, clientes, colaboradores, proveedores, subcontratistas, etc, sea usada diligentemente y tratada confidencialmente, respetando completamente todos los derechos de privacidad, sean o no de carácter personal.
- ✓ La protección de tal información tiene la más alta consideración e importancia y debe ser tratada con el máximo rigor, protección, respeto y cuidado, todo ello, al objeto de seguir mereciendo la confianza que nos profesan las personas involucradas.

- ✓ El éxito constante depende del uso de su información confidencial y de su no divulgación a terceros. A menos que así lo exija la ley o lo autorice la Dirección, los empleados no revelarán la información confidencial ni permitirán su divulgación, subsistiendo dicha obligación incluso una vez extinguida la relación laboral.
- ✓ Todos los empleados tienen una responsabilidad por salvaguardar y hacer un uso apropiado y eficaz de la información propiedad de ESCUDO LEGAL.
- ✓ Cada empleado también tiene la obligación de proteger la propiedad de ESCUDO LEGAL de las pérdidas, daños, mal uso, robo, malversación o destrucción. Cualquier situación o incidentes que pudieran llevar a tal resultado, deben ser comunicados inmediatamente por los empleados a su mando más inmediato o denunciado al Canal de Denuncias.
- ✓ Respetamos el hecho de que los terceros tengan un interés similar en proteger su información confidencial. En caso de que terceros tales como socios de una alianza comercial (joint-venture), proveedores, subcontratistas o clientes compartan información confidencial con la organización, dicha información recibirá el mismo cuidado que recibe la información confidencial de ESCUDO LEGAL.
- ✓ En este mismo sentido, los empleados protegerán la información confidencial que hayan obtenido durante sus empleos anteriores en otras empresas, incluso, de aquellas otras empresas que pudieran ser competidoras directas o indirectas.

Artículo 13. Responsabilidad. Canal de denuncias.

- ✓ Todos en ESCUDO LEGAL debemos cumplir el presente Código. Se requiere que cumplan las normas establecidas en este Código a todos los empleados, así como a los miembros de Dirección.
- ✓ Si compartimos nuestras opiniones y preocupaciones podemos innovar, mejorar y ser más eficaces. Si informamos a la Dirección sobre condiciones poco seguras o comportamientos inadecuados podemos reducir riesgos y resolver cuestiones para crear un lugar de trabajo mejor y más seguro.
- ✓ En caso de tener dudas, los empleados siempre deberán guiarse por los principios básicos establecidos en este Código. Todo incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias incluido el despido y, en caso de corresponder y ser necesarias, a la iniciación de acciones legales y/o la aplicación de sanciones penales.
- ✓ Si un empleado entiende que se ha vulnerado el presente Código, tiene reclamaciones o quejas sobre las materias cubiertas en este Código, incluyendo posibles faltas o violaciones de este, debe someterlas rápidamente al director de ESCUDO LEGAL para una rápida resolución o comunicarlo en el Canal de Denuncias, si no se siente cómodo o seguro.
- ✓ No permitiremos acciones ni represalias basadas en reclamaciones, quejas o denuncias hechas de buena fe y al amparo de este Código y de la misma forma, protege los derechos de la persona inculpada.

Artículo 14. Entrada en vigor.

El presente Código de Conducta y Ética Corporativa se encuentra en vigor desde el 22 de abril de 2019.

Cualquier cambio o modificación de este Código de Conducta y Ética Corporativa requerirá de una resolución de la Dirección y será dada a conocer de forma inmediata a todos los trabajadores.

Artículo 15. Ámbito de Aplicación.

El presente Código de Conducta y Ética Corporativa es aplicable a ESCUDO LEGAL Y JURÍDICO S.L.

Epílogo.

Disponibilidad	Web www.escudolegal.es
Consecuencia de los Incumplimientos	Aplicación del régimen legal disciplinario.

Código aprobado por:	Ricardo Agud Spillard
Fecha primera aprobación:	22 de abril de 2019.