



POLÍTICA GENERAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO



CONTROL DE EDICIONES		
DOCUMENTO: POLÍTICA GENERAL DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO		
Nº EDICION	FECHA	NATURALEZA DE LA REVISIÓN
Ed. 0	20/02/2023	<i>Edición de partida</i>

CONTROL DE CONFORMIDAD		
Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
VICEPRESIDENCIA COMLIANCE OFFICER	CALIDAD ESIC/FESIC - CISO - DPD	JUNTA DE GOBIERNO - PATRONATO PRESIDENTE ESIC
Fecha: 05/12/2022	Fecha: 27/01/2023	Fecha: 20/02/2023

Índice

	<u>Págs.</u>
I. Introducción: ESIC y cumplimiento normativo	5
Vocación y Naturaleza de la presente política	6
Contenidos esenciales	7
Objetivos en materia de cumplimiento normativo	8
Ámbito de aplicación	10
Entrada en vigor	11
II. Presentación de ESIC : Historia, propósito, misión y objetivos	13
III. Valores Éticos, de Cumplimiento y Principios Básicos de ESIC	19
IV. Estructura Organizacional, Funcional y Territorial de ESIC	26
ESIC Corporativo y Business School	26
ESIC University	33
V. Integración de la cultura de cumplimiento en la estructura de ESIC	39
Liderazgo: Órganos de Gobierno.	40
Garante: Departamento de Cumplimiento Normativo.	43
Corresponsabilidad: Todos los miembros de ESIC .	50
VI. La Formación como herramienta de transformación: EL ALUMNADO...	53
Ciclos Formativos.	56
Títulos Universitarios.	56
Máster Postgrado.	57
MBAs Postgrado.	57
Corporate Education.	57
Formación Online.	57
Centro de Idiomas.	57
VII. Otras actividades vinculadas a la formación: ESIC Editorial, ESIC Biblioteca, ESIC Store y ESIC Play.	59

VIII.	Compromisos éticos y de cumplimiento de ESIC : Códigos y Políticas corporativas.	61
	Código de Buen Gobierno: compromisos asumidos en materia de Gobierno Corporativo.	64
	Código de Buenas Prácticas: compromisos en materia de Comportamiento Corporativo.	72
	Políticas corporativas: compromisos éticos asumidos por ESIC como organización	98
IX.	Régimen disciplinario de ESIC .	103

I. INTRODUCCIÓN: ESIC Y CUMPLIMIENTO NORMATIVO

La razón de ser de **ESIC**, desde su fundación, fue la de servir de herramienta para que el alumnado y las personas de nuestro entorno, mediante la formación e innovación, puedan servir a la sociedad, desarrollando conocimientos y habilidades empresariales y de *marketing* de forma responsable y con un fuerte arraigo en los valores sociales y éticos en el ejercicio de sus labores profesionales y empresariales. Esta razón de ser sigue vigente.

ESIC, desde sus comienzos en 1965, ha tenido que ir adaptándose a nuevos retos, tales como una economía globalizada y digitalizada, un entorno jurídico mucho más maduro y desarrollado, con nuevas exigencias y responsabilidades y unas dinámicas de cambio extraordinariamente ágiles, siendo complejo para las organizaciones adecuarse a esas velocidades. **ESIC** trabaja para conseguirlo con una visión cada vez más proactiva que reactiva.

Dentro de ese entorno jurídico, en continua expansión, ha cobrado cada vez más protagonismo un elemento que, si bien contaba con un profundo arraigo en la cultura anglosajona, se mantenía como un actor secundario en la cultura continental: el *compliance* o cumplimiento normativo.

En este sentido, **ESIC** siempre ha mostrado su compromiso social a través de sus políticas corporativas, unas de naturaleza estratégica y otras de naturaleza táctica, que se han configurado como un cuerpo tangible de la responsabilidad social corporativa asumida por la organización. No obstante, si bien la responsabilidad social corporativa tiene un carácter eminentemente voluntario, ya que representa los compromisos sociales de **ESIC** sin que sean impuestos por ningún ordenamiento jurídico, el cumplimiento normativo tiene un carácter imperativo —vinculante— para toda organización, por cuanto que sus directrices vienen impuestas por el ordenamiento jurídico.

Claro ejemplo de lo expuesto lo podemos ver en el contenido del artículo 31 *bis* del Código Penal, en el que se indica que, pese a la comisión de una infracción penal en el seno de una organización, ésta no responderá penalmente siempre que, además de otros requisitos, el órgano de gobierno o administración haya *adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión* que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para la prevención de los delitos.

Por tanto, parece evidente que todas las personas y entidades jurídicas, incluida **ESIC**, tienen la obligación legal —cumplimiento normativo— de adoptar e implementar *modelos de organización y gestión* eficaces en materia de prevención penal.

Pero **ESIC** no aborda la problemática de la prevención solo desde una perspectiva penal, sino que proyecta sus expectativas con un alcance mucho mayor, ya que la mejor forma de prevenir comportamientos penalmente relevantes es la de prevenir comportamientos deshonestos o incumplidores del ordenamiento, con independencia de que éstos tengan o no relevancia penal. **ESIC** no tolera actuaciones contrarias a sus principios y valores y, concretamente, contrarias a los códigos de comportamiento, tanto de buen gobierno como de buenas prácticas o de conducta —alineados con el resto de políticas y procedimientos— de ahí que el modelo de organización y gestión vaya encaminado a prevenir cualquier incumplimiento o no conformidad, con independencia de su naturaleza jurídica.

No obstante, antes de abordar el modelo de organización y gestión de **ESIC** en materia de cumplimiento normativo, parece obligado realizar la presentación de nuestra organización, pues difícilmente se podrá valorar si dicho modelo es eficaz si no se conoce el contexto de la organización. Mediante el presente documento, se pretende facilitar la comprensión al lector, ya sea miembro o no de la organización, de lo que representa **ESIC** como organización.

VOCACIÓN Y NATURALEZA DE LA PRESENTE POLÍTICA.

La inspiración de la Política General de Cumplimiento Normativo se encuentra en la natural inclinación que todos debemos tener a hacer el bien, de comportarnos de forma honesta para tanto con nosotros mismos como para con los demás, de ahí que sea la *bondad* el elemento estructural sobre el que se debe construir toda relación entre las personas y, por ende, entre las organizaciones y, en especial, una vinculada a la Iglesia Católica, como **ESIC**.

Es por ello por lo que esta “Política General de Cumplimiento Normativo” se configura como la clave de bóveda de toda la arquitectura de **ESIC** en materia de cumplimiento normativo, pues, como veremos a continuación al presentar los contenidos, en él se plasman no sólo nuestros valores y principios, sino también nuestros códigos de conducta aplicables a todos los miembros de **ESIC** y a todas aquellas personas y partes interesadas (*stakeholders*) que se relacionen con la organización. Este documento es la principal herramienta de la que **ESIC** se dota y en torno a la que orbitará todo el sistema de cumplimiento normativo.

Como consecuencia de su vocación, la Política General de Cumplimiento Normativo tiene una naturaleza compleja:

No tiene solo **carácter programático** —ya que carecería de la necesaria fuerza vinculante que otorga el carácter imperativo de una norma— como una mera declaración de principios, sino ante una Política de aplicación directa (que incluye el Código de Buen Gobierno y el Código de Buenas Prácticas) y con desarrollos en Políticas y Procedimientos más operativos.

Tampoco puede tener exclusivamente un **carácter normativo**, pues toda decisión vinculante precisa de una exposición de motivos para quien la reciba la comprenda y pueda alinearse con sus objetivos.

Pero, además de ese carácter programático y normativo, debe tener también un **carácter divulgativo** al objeto de dar a conocer a todas aquellas personas de **ESIC** y que se relacionen con **ESIC** cuál es nuestro compromiso en esta materia, más si cabe cuando se pretende que este sistema de cumplimiento normativo sea de aplicación para todas aquellas personas, físicas o jurídicas, que interactúen con **ESIC**.

CONTENIDOS ESENCIALES.

En el presente documento llevamos a cabo una detallada presentación sobre:

- Quiénes somos y cuál es nuestra historia.
- Nuestro propósito.
- Nuestros valores y principios.
- Nuestra estructura organizacional, funcional y geográfica.
- Nuestro objeto, funciones y actividades.
- Nuestros compromisos éticos.
- Nuestros compromisos sociales.
- Nuestro régimen disciplinario, como compromiso ante comportamientos reprochables.

Esta es la razón esencial por la que se califica a esta Política General como la base sobre la cual se construye todo el sistema de cumplimiento normativo ya que el resto de políticas, procedimientos, manuales y guías, constituirán el desarrollo de diversos aspectos concretos de la presente Política General de Cumplimiento Normativo. Adicionalmente, existe un sistema

donde confluyen el resto de Políticas Generales y de desarrollo del Sistema de Gestión de **ESIC**.

OBJETIVOS EN MATERIA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO.

ESIC es consciente de la extraordinaria importancia que tiene una adecuada cultura de cumplimiento y de su influencia en los miembros de la organización y en aquellos terceros que se relacionan con ésta ya sea mediante una vinculación profesional, comercial o de cualquier otra índole. No sólo eso, sino que su influencia se extiende e impacta, incluso, al resto de miembros de la sociedad, aun cuando no tengan ninguna relación con **ESIC**, por el mero hecho de pertenecer a la misma sociedad.

Por ello, en coherencia con esta toma de conciencia de la relevancia de la cultura de cumplimiento, **ESIC** ha fijado unos objetivos teniendo en cuenta que los mismos deben caracterizarse por ser:

Medibles

Lo que no se puede medir, no se puede gestionar por lo que deben ser objetivos susceptibles de ser evaluados mediante indicadores que configuren un cuadro de mando integral, al objeto de verificar, en un lapso de tiempo determinado, resultados tangibles. Es la única forma de comprobar que las decisiones adoptadas son las adecuadas.

Claros

Los objetivos en materia de cumplimiento normativo, por su carácter estratégico, no pueden generar ni controversias ni confusiones. No pueden ser objeto de interpretación, sino tender a la mayor literalidad. En este sentido, si evitamos toda posibilidad de incertidumbre, conseguiremos objetivos comprensibles por todos, con independencia de la posición en la que se encuentren con respecto de la organización.

Coherentes

Deberán ser objetivamente idóneos para alcanzar la visión de la organización, respetando los principios y valores de la misma. Es esencial que exista una coherencia interna entre los

objetivos y la cultura de cumplimiento de **ESIC**. Toda incongruencia se configurará como una anomalía que minorará la eficacia del modelo de gestión.

Realistas

Deben ser creíbles, basados en factores objetivos, sobre los que se apoye una estrategia de actuación o plan de acción que permita alcanzarlos a ojos de un observador imparcial. Debe existir una confianza racional en poder alcanzarlos, atendiendo a las medidas implementadas. Los basados en una confianza irracional o en el azar provocarán el efecto opuesto: minoración de la credibilidad de la organización.

Ambiciosos

Adicionalmente, deben suponer un reto para la organización, un desafío y una palanca para progresar, para conseguir acercarnos más y más a la visión de **ESIC**.

Los objetivos que se ha marcado **ESIC**, y que pretende lograr, en gran medida, con la difusión de la presente Política son los siguientes:

Objetivos de ESIC en materia de cumplimiento normativo			
COMPROMISO	PREVENCIÓN	REACCIÓN	COLABORACIÓN
...con la cultura de cumplimiento normativo de ESIC por parte de todos sus miembros, así como también por sus colaboradores y resto de socios de negocio. No sólo se pretende la alineación de todos ellos a los principios y valores de ESIC , sino también que los asuman como propios, y se COMPROMETAN en garantizar su cumplimiento.	...de todas las conductas contrarias a los principios y valores de ESIC . El compromiso para con la cultura de cumplimiento conllevará que cada miembro de ESIC se configure como RECURSO PREVENTIVO , con las responsabilidades inherentes a su condición.	...ante aquellos comportamientos que supongan una amenaza al compromiso de ESIC para con la cultura de cumplimiento. Los miembros de ESIC tendrán los conocimientos y la preparación necesaria para reaccionar ante cualquier incumplimiento.	...tanto con el Departamento de Cumplimiento Normativo como con las Autoridades oportunas, con el objetivo de esclarecer todos los extremos derivados de un incumplimiento o no conformidad.

En coherencia con el primero de los objetivos, **ESIC** pretende extender, en la medida de sus posibilidades, el alcance de su compromiso con la cultura de cumplimiento a todos sus colaboradores, socios de negocio y terceros con relaciones de distinta naturaleza, no

conformándose con compeler solo a sus miembros. Para ello, parece lógico que la presente Política General de Cumplimiento Normativo esté elaborada también en clave externa, en la medida en la que servirá de carta de presentación de **ESIC** a aquellos ajenos a la organización.

ÁMBITO DE APLICACIÓN.

Esta Política General de Cumplimiento Normativo integra el Compendio de Cumplimiento Normativo de **ESIC**, por lo que la parte tiene el mismo ámbito de aplicación que el todo. Así, en el texto introductorio indicábamos que el alcance del mismo debía ser el máximo posible, si bien diferenciábamos dos ámbitos de aplicación: a) interno; y, b) externo. Ahora haremos lo mismo.

Desde un punto de vista interno, esta Política General de Cumplimiento Normativo se aplicará a las dos entidades que componen nuestra organización, utilizando el término **ESIC** para hacer referencia a ambas; es decir, a toda la organización en sentido amplio¹:

ESIC Business & Marketing School



“Escuela de Estudios Superiores **ESIC**
Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús –
Padres Reparadores”
NIF. R2800828B

ESIC Universidad



“Fundación de Estudios Superiores e
Investigación **ESIC**”
NIF. G87046124

Por tanto, todas las referencias realizadas a **ESIC** en esta Política se entenderán que aplican, según su condición, a **ESIC Business & Marketing School**, incluyendo su **Escuela de Formación Profesional Superior**, y a **ESIC University**.

Y afectará, por tanto, desde el **punto de vista interno** a:

- 1) Los comportamientos de los miembros de los órganos de gobierno de **ESIC**.
- 2) Los comportamientos de los miembros de **ESIC** que desarrollen funciones de alta dirección y resto de direcciones.

¹ Dentro del ámbito de aplicación se encuentran también las áreas: **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior**, **ESIC** Editorial, **ESIC** Biblioteca, **ESIC** Centro de Idiomas y **ESIC** Store.

- 3) Los comportamientos del resto de los miembros de **ESIC**, entre los que se encuentran tanto personal laboral como personal colaborador —con independencia de la relación legal o contractual que les una con la organización— y con independencia también del cargo o puesto que desempeñen, si son personal docente, investigador o de administración, así como del ámbito geográfico en el que encuentren.

Esta Política General de Cumplimiento Normativo no se limita en cuanto a su aplicabilidad potencial, ya que no sólo buscamos la alineación de los comportamientos de los miembros de la organización, sino que, además, se pretende conseguir, en materia de cumplimiento normativo, la de terceras personas, físicas y jurídicas, que tengan relación con **ESIC**. Por ello, desde un **punto de vista externo**, el ámbito de aplicación de la presente Política General de Cumplimiento Normativo se extenderá también a:

- 1) Los comportamientos de personal externo, siempre que presten servicios en los centros de trabajo de **ESIC** o lo hagan en nombre y por cuenta de **ESIC**, independientemente de la modalidad contractual que determine su relación con **ESIC**. Todo personal externo tendrá la obligación, conforme a la política de homologación de socios de negocio, de asumir los mismos compromisos en materia de cumplimiento normativo que los miembros de la organización.
- 2) Los comportamientos de todo el alumnado de **ESIC**.
- 3) En general, todos los clientes, proveedores y socios de negocio, en la medida en que pueda resultarles de aplicación, analizando cada caso concreto.

ENTRADA EN VIGOR.

Esta Política General de Cumplimiento Normativo entra en vigor una vez sea aprobada por los órganos de gobierno de **ESIC** (**ESIC Business & Marketing School** y **ESIC Universidad**) y su publicación en la intranet de la organización, siendo de aplicación para todas las personas físicas y jurídicas relacionadas en el apartado anterior. Tendrá fuerza vinculante para todos — con independencia de su relación con la organización— a los que se les haya facilitado su acceso a través de los medios telemáticos de **ESIC** o por cualquier otro medio, como su incorporación a contratos y convenios, su puesta a disposición por cualquier medio y apoyado en acciones de concienciación, formación y divulgación suficientes.

esic



II. PRESENTACIÓN DE ESIC: HISTORIA, PROPÓSITO, MISIÓN y OBJETIVOS.

ESIC fue fundada en 1965 por la Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores, iniciando su actividad en instalaciones del Colegio Fray Luis de León de Madrid. Esta Escuela, que pertenece a la Congregación, inicialmente giró como **Escuela Superior de Mandos Comerciales**. A continuación, como **Escuela Superior de Ingenieros Comerciales**, de donde proceden las siglas **ESIC** y, posteriormente, como **Escuela Superior de Gestión Comercial y Marketing**. Iniciaba su actividad la primera institución educativa cuyo objetivo se centraba en la impartición de estudios complementarios de formación superior, enfocados a todas las áreas de la empresa y, en especial, a una moderna disciplina en aquella época, como lo era la gestión comercial y el marketing. Actualmente, gira con la denominación de **Escuela de Estudios Superiores ESIC Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús**, comercialmente, **ESIC Business & Marketing School**.

Esta filosofía, que inspiró el nacimiento de **ESIC**, tuvo una creciente acogida, principalmente por el alumnado que contaba ya con una titulación universitaria e, incluso, solo con experiencia profesional acreditada. No obstante, el común denominador de todos ellos era su clarividencia acerca de la importancia creciente de la gestión comercial y del marketing, así como de las carencias en estas materias en la formación que habían recibido.

La idea en torno a la que ha girado **ESIC** desde su origen —impulsar la transformación de las personas al objeto de que se conviertan en un factor de cambio— fue decisiva para su crecimiento, pues fueron los propios antiguos estudiantes los que, tras constituir en 1972 la asociación de antiguos alumnos/as, se dedicaron a difundir la excelencia educativa de **ESIC** colaborando activamente en un cambio de paradigma en la enseñanza superior española.

Durante los años ochenta **ESIC**, desde su sede de Madrid, inició su proceso de expansión, consolidado en décadas siguientes, tanto en el ámbito nacional, con la creación de los campus de Valencia, Barcelona, Sevilla, Zaragoza, Granada, Málaga, Galicia y Bilbao; como en el ámbito internacional, firmándose los primeros acuerdos con la Escuela Internacional de París, a los que le siguió el primer acuerdo internacional con la FAU (Florida Atlantic University-EEUU). A partir de aquí, **ESIC** ha finalizado y suscrito acuerdos con múltiples instituciones en los cinco continentes.

En este sentido, la internacionalización de **ESIC** se produjo con el cambio de siglo, con la creación del Centro de Idiomas de **ESIC** para apoyar, inicialmente, a los estudiantes en su propósito de convertirse en un profesional con visión internacional. Además, se empiezan a impartir programas en inglés, culminando el proceso en el año 2014, a partir del cual el alumnado puede cursar algunos programas de **ESIC** en inglés.

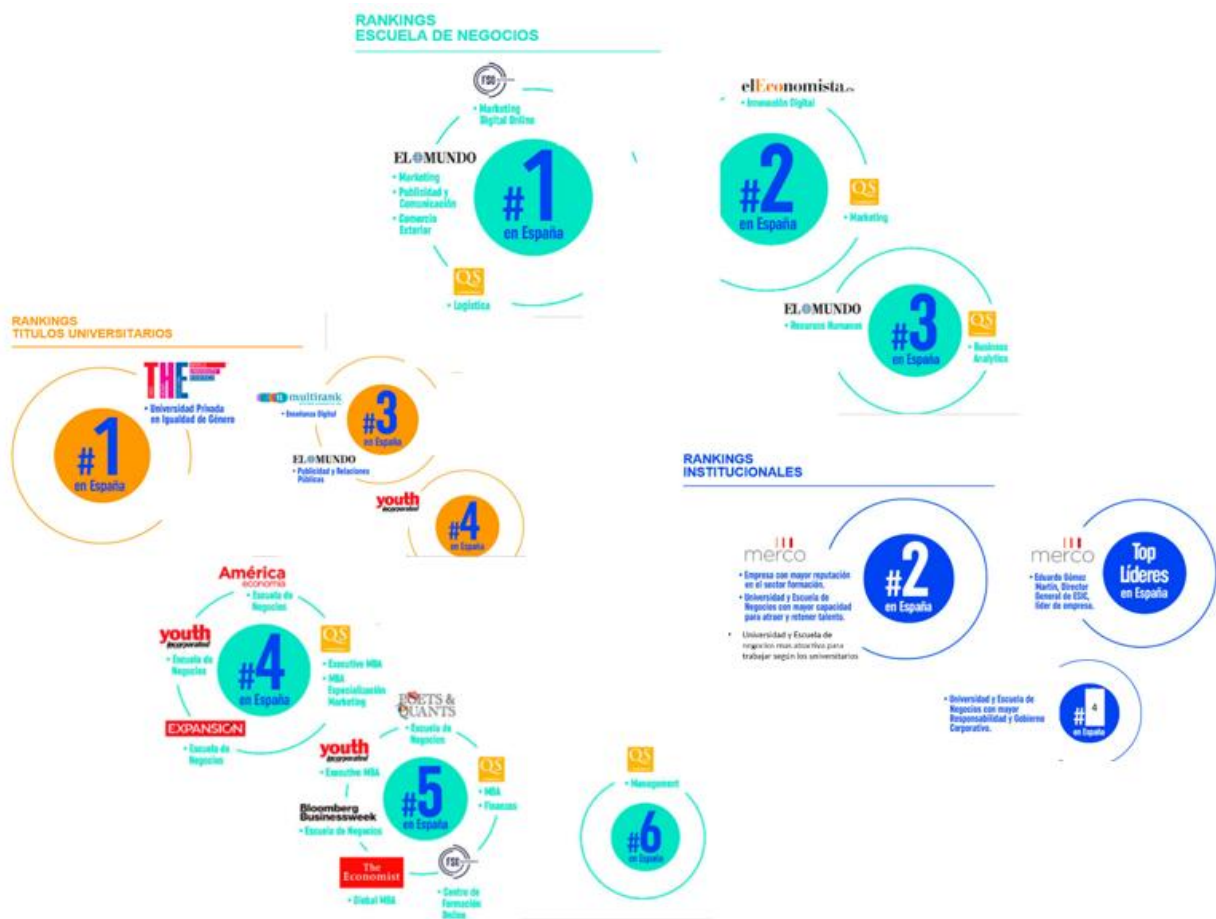
Este es el proceso resumido en los ítems más importantes:



¿Y qué es **ESIC** hoy en día en cifras? **ESIC** es una institución de Educación Superior y de Ciclos Formativos, por un lado, y una Universidad privada, por otro. Entre ambas cuentan con:

- 1 Con más de cincuenta años de experiencia en la formación de profesionales del mundo de la empresa, del marketing y de las competencias digitales.
- 2 Con presencia en 5 continentes y en más de 40 países.
- 3 Con acuerdos con más de 120 universidades.
- 4 Con 11 campus, nacionales e internacionales, y más de 41.500 m² de superficie.
- 5 Con más de 66 mil alumni, nacionales e internacionales, y más de 700 docentes.

- 6 Con más de mil personas en plantilla.
- 7 Con un portfolio académico actual de 26 masters, 9 grados (oficiales y propios), 5 programas superiores, 3 títulos superiores, 6 titulaciones de FGP y 24 cursos
- 8 Con más de 3.400 proyectos, realizados y en ejecución, de ICEMD (Instituto de Innovación de **ESIC**).
- 9 Es **TOP 1** en España en Marketing y Economía Digital, y una de las más influyentes del mundo en estas materias.



El siguiente paso es exponer la razón de ser de **ESIC**: ¿Por qué existe **ESIC**? La respuesta a esta pregunta la encontramos en nuestro **propósito**:




El propósito de **ESIC**

es contribuir a la transformación del alumnado,
para que se desenvuelva con éxito en su vida profesional
y ejerza como actor de cambio en sus organizaciones y, por ende, en la sociedad,
sobre la base del respeto a los valores éticos de nuestra institución


Transformando personas para hacer un mundo mejor




En cuanto a cómo queremos alcanzar nuestro propósito, **ESIC** puede definir su **misión** en los siguientes términos:



Somos una institución de Educación Superior, constituida por dos entidades, que forma en el ámbito del Management, el Marketing y las Competencias Digitales, fomentando la capacidad para la Innovación y el Emprendimiento.



Contribuimos a la Transformación de las personas formándolas en conocimientos, capacitándolas en competencias y sensibilizándolas en valores a lo largo de todo su ciclo profesional.



Constituimos una comunidad de aprendizaje adaptada a las exigencias de cada tiempo con el fin de contribuir al desarrollo de una sociedad global más próspera, responsable, innovadora y solidaria.

esic
Business &
Marketing School



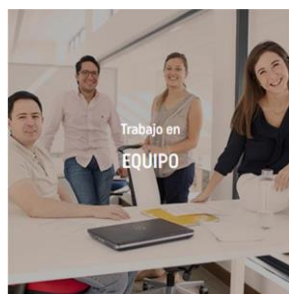
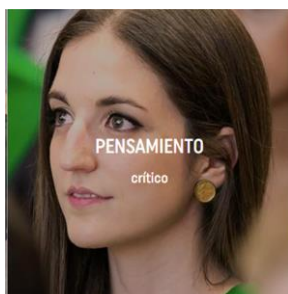
III. VALORES ÉTICOS Y PRINCIPIOS BÁSICOS DE ESIC.

Los valores éticos de **ESIC** se han constituido como un pilar esencial, tanto en su nacimiento como en su desarrollo, de ahí que ese papel preponderante se haya reflejado no solo en la forma de actuar de todos los miembros de esta institución, sino también en las manifestaciones que nos definen como organización. Prueba de ello, lo constituye la definición de nuestro propósito como hemos visto en el apartado anterior: “...contribuir a la transformación del alumnado, para que se desenvuelva con éxito en su vida profesional y ejerza como actor de cambio en sus organizaciones y, por ende, en la sociedad, **sobre la base del respeto a los valores éticos de nuestra institución**”. Este respeto debe ser común denominador en el comportamiento de todos aquellos que han pertenecido, o siguen perteneciendo, a nuestra comunidad.

Nuestros valores y principios nos definen y nos diferencian del resto. Son un importante activo de nuestra institución y principal discriminante, junto con la excelencia educativa respecto de otras organizaciones, siendo así percibido tanto por nuestro sector económico como por nuestro entorno social. Gracias a ellos, **ESIC** ha conseguido su privilegiado posicionamiento como una de las más importantes escuelas de negocios a nivel internacional.

Nuestros valores siempre serán nuestro valor refugio: en momentos de incertidumbre siempre nos dirigirán, si actuamos conforme a sus dictados, en la dirección correcta. Es por ello por lo que uno de los objetivos de **ESIC**, como hemos expuesto anteriormente, es la difusión de nuestros valores éticos y sociales en el ámbito de la empresa.

Los valores de **ESIC** son los siguientes:



Nuestra cultura de **compromiso** con estos valores y de **cercanía** con nuestro entorno para promoverlos, han hecho de **ESIC** lo que es a día de hoy. El compromiso y la cercanía implican poner todo de nuestra parte para mejorar, entendiendo que no somos individuos aislados, sino miembros de una comunidad y que, como tales, tenemos que ayudarnos los unos a los otros para conseguir nuestra mejor versión. **Nuestro destino es común**, de ahí que tengamos que asumir estos valores de **ESIC** como valores propios.

Estos **valores representan los pilares éticos** de la arquitectura de **ESIC** de los que se derivan toda una serie de **principios básicos** de actuación que determina el comportamiento de la “Comunidad **ESIC**”. Dichos principios básicos suponen un segundo nivel con la intención de, poco a poco, hacer descender nuestros valores a elementos más tangibles en nuestro día a día.

Los **principios básicos** de actuación de **ESIC** son los siguientes:

Integridad. Más allá del estricto cumplimiento de la legalidad, **el comportamiento de todos los miembros de nuestra comunidad será honesto, recto y diligente** evitando en todo momento cualquier forma de conducta irregular, atendiendo a las circunstancias y necesidades particulares de cada miembro de la organización. **ESIC** promoverá entre sus miembros el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que sean acordes con los principios establecidos en la presente Política, mediante su **código ético y de conducta**.

Respeto a la dignidad de las personas. **ESIC** manifiesta el **respeto a todas las personas**, con independencia de su nacionalidad, raza, sexo, religión, ideas o creencias, situación familiar o económica, orientación o identidad sexual y/o de género, enfermedad o discapacidad, o cualquier otra condición. Dicho respeto será promovido por todos los miembros que conforman nuestra comunidad, manifestando nuestra firme oposición a cualquier tipo de discriminación y acoso por estas o cualesquiera otras razones, tanto en el ámbito profesional como académico.

Igualdad. Es un principio que deriva del anterior, si bien **ESIC** quiere darle autonomía propia, por ser enormemente necesario el darle la adecuada visibilidad. **ESIC** se encuentra comprometido en promover la participación tanto de hombres como de mujeres, de forma igualitaria, en todos los ámbitos de actuación, luchando contra cualquier tipo de discriminación de género. Para ello, ha establecido un **plan de igualdad** que garantiza la igualdad de oportunidades a todos los miembros de la comunidad **ESIC**. Pero su compromiso va más allá,

puesto que fomenta y promueve también esta igualdad en sus relaciones con sus socios de negocio y grupos de interés en beneficio del conjunto de la sociedad.

Diversidad. Como se ha indicado con el anterior principio, éste también es inherente al respeto a la dignidad de las personas. **ESIC** entiende que este principio debe ser tratado de forma individualizada, como el principio de igualdad, por la vocación abierta que esta institución siempre ha tenido desde su nacimiento. **ESIC** encuentra su razón de ser en la transformación del alumnado en agentes de cambio, centrándose exclusivamente en la búsqueda de talento. Así, **ESIC** siempre ha defendido que el talento no entiende de nacionalidad, raza, religión, ideología o de capacidades diferentes. Por ello, promovemos la admisión e integración en la comunidad **ESIC**, tanto en el personal docente, como en el personal de administración y servicios y en el alumnado, de personas de diferentes nacionalidades, ofreciendo una oferta educativa de calidad diversa, en inglés y en español. Asimismo, aplicamos **políticas de diversidad e inclusión** de personas con diferentes capacidades, garantizando su acceso y participación en las diferentes actividades formativas.

Respeto a la legalidad. Es evidente que el compromiso con una **actuación íntegra** conlleva el respeto a la legalidad. No obstante, no por ser obvio es menos importante el compromiso con la legalidad, más si cabe cuando precisamente esta Política encuentra su razón de ser en el respeto al cumplimiento normativo: a la **cultura de cumplimiento**. Por ello, las actividades de **ESIC** se desarrollan con estricto cumplimiento de la legislación aplicable y todos sus miembros, así como sus socios de negocio y resto de partes interesadas, deberán comprometerse expresamente con esta cultura de cumplimiento. Las personas incluidas dentro del ámbito de aplicación de este documento deben **conocer, entender y respetar** la legislación aplicable en su área de actividad y en el ejercicio de sus funciones, así como las políticas, procedimientos y normativas internas que resulten de aplicación, además de promover y fomentar su respeto. Todo miembro de **ESIC**, apoyado por su “Comité de Cumplimiento, Seguridad de la Información y Privacidad”, se configura como **recurso preventivo en materia de cumplimiento normativo**.

Respeto a los derechos humanos y laborales. Como ocurriera con otros principios, éste es de tal importancia que **ESIC** quiere darle visibilidad con un desarrollo autónomo, pese a que vaya inherente tanto al respeto de la dignidad de las personas como al respeto a la legalidad. Así, todos los miembros de **ESIC** guardarán un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidos en la **Declaración Universal de los Derechos Humanos**, y a los derechos laborales reconocidos en la legislación nacional e internacional y los convenios de la Organización Internacional del Trabajo.

De manera específica, **ESIC** no admite el trabajo infantil. Por tal motivo, no recurrirá al trabajo infantil ni incorporará a su actividad ningún producto o servicio procedente del mismo y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad. **ESIC** exige a todos sus miembros, así como a sus socios de negocio la observancia estricta de este principio.

Privacidad y Seguridad. La preocupación creciente en nuestra sociedad por la protección de la intimidad y respeto a la privacidad de las personas hace que **ESIC**, en coherencia con su apuesta decidida por las competencias digitales, recoja de entre sus principios básicos éste. Es esencial que todos los miembros de **ESIC** cumplan con la legislación vigente en materia de **protección de datos y seguridad de la información**, tanto por la cultura de cumplimiento normativo como por la necesidad de educar con el ejemplo. **ESIC**, dentro de su sistema de cumplimiento normativo, ha establecido diferentes medidas preventivas (políticas, normativas y procedimientos internos) para proteger la confidencialidad y la seguridad de la información, garantizando la correcta utilización de la información relativa a personas físicas respetándose así la privacidad, el honor, la intimidad personal y la propia imagen, de todas aquellas personas que puedan verse afectadas por nuestra actividad.

Respeto por la Propiedad Industrial e Intelectual. **ESIC**, como institución educativa, debe promover el respeto al trabajo intelectual con independencia del campo en el que se lleve a cabo. Si buscamos, protegemos y potenciamos el talento debemos de reconocer la propiedad de su obra: debemos **respetar su autoría**. La propiedad intelectual e industrial, con independencia del derecho o licencia en la que se concrete, debe ser protegida y respetada por **ESIC**. Garantizaremos y exigiremos la protección de todos y cada uno de los derechos de propiedad intelectual e industrial cuyo titular sea **ESIC**, o su personal, en el desarrollo de su actividad profesional, académica o investigadora, así como respetaremos y promoveremos en el seno de nuestra comunidad el respeto a la propiedad intelectual e industrial de terceros.

Libertad académica. **ESIC** fomenta la libertad académica de su profesorado en las diferentes disciplinas, sobre la base de estos valores y principios, así como en las tareas de investigación vinculadas a la docencia. De este modo, el profesorado tiene **libertad** para difundir los resultados de sus estudios como parte del conocimiento que ofrecen al alumnado y así contribuir a una enseñanza de calidad mediante diferentes metodologías docentes e investigaciones académicas y empresariales. La diversidad también se traduce en libertad a la hora de establecer los procesos de enseñanza y/o aprendizaje, así como de identificar y

generar contenidos, en cuanto conocimientos, capacidades y/o habilidades, para los programas formativos ofertados por **ESIC**.

Excelencia profesional. El respeto de todos los valores y principios básicos de **ESIC** conlleva, como consecuencia natural, la excelencia personal y profesional mediante la captación de talento aplicando los principios de objetividad, igualdad, mérito, capacidad y publicidad. Además, este principio es la consecuencia lógica de la búsqueda de talento en **ESIC**. Esta filosofía es la base necesaria desde donde podemos partir para alcanzar los máximos estándares de calidad académica y profesional, promoviendo la actualización conjunta de conocimientos, capacidades y habilidades de las distintas categorías profesionales.

Transparencia. No hay mejor manera de demostrar que este documento no es una simple medida estética o simbólica, que mostrarnos transparentes ante tanto los miembros de nuestra comunidad como ante todos aquellos que quieran conocer **ESIC**. La transparencia y buen gobierno es una prioridad en **ESIC**, pues como se ha indicado anteriormente, la única manera de educar es con el ejemplo. En **ESIC**, no sólo los órganos de gobierno deberán rendir cuentas de manera periódica, sino también todos aquellos que tengan funciones de administración y de gerencia, aunque sean *de facto*. Además, todos los miembros de **ESIC** tienen la obligación de aportar la información actualizada que sea necesaria para un adecuado funcionamiento, seguimiento y control de la actividad. La regla general será la accesibilidad a toda la información de **ESIC** para las partes interesadas y la excepción sus limitaciones, que estarán justificadas exclusivamente por el respeto a los compromisos asumidos por **ESIC** en otros principios básicos (confidencialidad, respeto a la legalidad, privacidad, propiedad intelectual e industrial, etc.).

Además, la transparencia se configura como una herramienta eficaz contra los conflictos de intereses en el seno de **ESIC**. No hay mejor forma de evitarlos o gestionarlos, si se diera el caso, que respetando este principio.

Prudencia. Los miembros de **ESIC** deben ser conscientes de que cada actuación o comportamiento individual define al colectivo; esto es: a **ESIC**. Esta institución es la suma de los comportamientos de cada uno de sus miembros, por lo que la alineación de todos ellos con nuestros valores y principios básicos es primordial para que no existan disfuncionalidades, ni incoherencias, entre el discurso de **ESIC** y los comportamientos concretos de cada uno de sus miembros; para ello es fundamental la comunicación interna y la formación. Cada actuación lleva asociada riesgos de diversa naturaleza (jurídicos, económicos, reputacionales, etc.), con lo que la **prudencia y mesura** en el actuar deben de ser cualidades que todos los miembros

de **ESIC** deben cultivar. Es la primera medida de **gestión de riesgos** con la que debe contar **ESIC**, pues deberá ser aplicada por cada uno de sus miembros de forma natural para evitar perjuicios innecesarios tanto individuales como colectivos. Para el caso de que existan dudas sobre la correcta aplicación de los principios que inspiran la presente Política, **ESIC** ha creado un **Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal**, encontrándose entre sus funciones la **orientadora**.

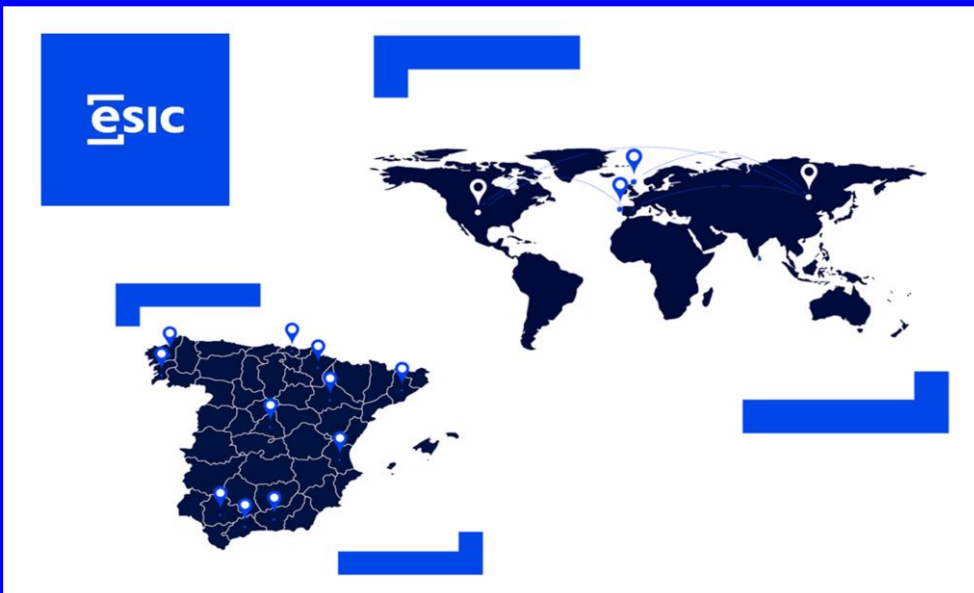
Compromiso social. **ESIC** es plenamente consciente del beneficio que percibe de la sociedad y se compromete a retornar parte del mismo mediante compromisos sociales. En este sentido, nos comprometemos a llevar a cabo una actuación socialmente responsable, más allá del mero cumplimiento de la ley aplicable de los países en los que desarrollemos nuestra actividad y, por tanto, se vean impactados por la misma. El respeto de muchos de nuestros principios básicos, así como su fomento y promoción, constituye un esfuerzo para hacer una sociedad mejor. El respeto a la diversidad cultural y las costumbres y principios vigentes entre las personas y comunidades en donde desarrollamos nuestra actividad, hace que **ESIC** sea un elemento de conexión e integrador allá donde se encuentre, ofreciendo nuevas oportunidades.

Como entidad de Educación Superior, **ESIC** despliega a través de todos sus miembros sus valores con responsabilidad y compromiso hacia el trabajo, conscientes de la importancia y el impacto que tiene la formación de las personas en todas las facetas de la vida. Por ello, ejercemos un liderazgo responsable y coherente con la función social que cumple **ESIC**, fomentado su incidencia en el alumnado, profesorado, personal de administración y servicios, socios de negocio, resto de grupos de interés y, finalmente, nuestro entorno social. Para ello dispone, como palanca de crecimiento y divulgación, del **Departamento de Sostenibilidad y Responsabilidad Social Corporativa**.

ESIC despierta conciencias. Cuenta con la fuerza de miles de antiguos alumnos/as (*alumni*), formados en la necesidad de implicarse en la tarea de crear una sociedad más justa, igualitaria y duradera, facilitando, en la medida de sus posibilidades, espacios para la reflexión y la participación social. Cada uno de ellos representa un factor de cambio, un factor de cambio también social con proyectos propios, integración en proyectos ajenos o a través de la colaboración con agentes e instituciones de la sociedad civil que compartan los mismos intereses y propósito.

Cuidado del medio ambiente. **ESIC** y todos sus miembros tienen la responsabilidad de conocer la normativa que protege el medio ambiente, así como de actuar con respeto y cuidado

del mismo, mediante las herramientas proporcionadas. Además, se ha establecido un **sistema de gestión medioambiental**, pautado por una política y un desarrollo normativo y procedimental internos, dirigido a identificar y minimizar el impacto medioambiental de sus diferentes actividades, involucrando en la medida de lo posible a todos nuestros socios de negocio. Por ello, los responsables de contratación transmitirán a los proveedores, contratistas o empresas colaboradoras externas la necesidad de alinearse con estos principios y les exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que procedan en cada caso, así como del resto de políticas que deban cumplir. Los miembros de la comunidad de **ESIC** deben seguir las directrices en esta materia y esforzarse en minimizar el impacto medioambiental de sus actividades utilizando los equipos, las instalaciones y los medios de trabajo de la forma más eficiente posible.



IV. ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL, FUNCIONAL Y TERRITORIAL DE ESIC.

Aunque **ESIC** sigue manteniendo el mismo espíritu que inspiró a sus fundadores, el exponencial crecimiento del proyecto se ha materializado en una organización, por dimensiones y oferta de servicios educativos, extraordinariamente compleja. Esa escuela, que iniciaba su actividad en el Colegio Fray Luis de León de Madrid, es ahora una institución educativa que cuenta con una implantación tanto nacional como internacional, a través de sus trece campus.

ESIC desarrolla su actividad educativa sobre la base de dos entidades diferenciadas, como se ha expuesto anteriormente, en el ámbito de aplicación de la presente Política General:

ESIC Business & Marketing School



Escuela de Estudios Superiores **ESIC**
Sacerdotes del Sagrado Corazón de
Jesús – Padres Reparadores

ESIC Universidad



Fundación de Estudios Superiores e
Investigación **ESIC**

Cada una de ellas cuenta con autonomía institucional y organizacional, incluso desde sus órganos de gobierno. Es por ello por lo que, a continuación, las analizaremos por separado.

ESIC CORPORATIVO Y BUSINESS SCHOOL

La “Escuela de Estudios Superiores ESIC Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús – Padres Reparadores”, cuya denominación para el mercado es “ESIC Business & Marketing School” es una entidad sin personalidad jurídica perteneciente a la “Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores | Dehonianos” aunque cuenta con

independencia funcional, personal y patrimonio propio para la prestación de sus servicios, contando con un NIF diferenciado de la propia Congregación.

ESIC University es una Universidad privada que, a través de la “Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC”, da forma jurídica a ESIC Universidad. Fue reconocida por la Ley 4/2019, de 20 de marzo (CAM) y se autorizó el inicio de su actividad mediante el Decreto 119/2020, de 23 de diciembre, del Consejo de Gobierno (Comunidad de Madrid). Está regida por un Patronato compuesto por seis personas físicas, cuatro religiosos de la “Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores | Dehonianos”; una alta directiva de **ESIC** y un patrono independiente.

La gobernanza de **ESIC (que engloba a ambas entidades)** se realiza desde los siguientes órganos:



JUNTA DE GOBIERNO

La propiedad y gestión de **ESIC Business & Marketing School** recae, como se ha mencionado, sobre la “Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores | Dehonianos”, por ello, el máximo órgano de gobierno está formado por religiosos de la Congregación, siendo el Superior Provincial el órgano superior asistido por el resto de consejeros ²:

² Las actualizaciones de composición de la Junta de Gobierno pueden comprobarse en: <https://www.esic.edu/institucion/gobierno-estructura-directiva-esic-business-marketing-school>

- P. Juan José Arnáiz Écker, SCJ. Superior Provincial de los Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores.
- P. Simón Reyes Martínez Córdoba, SCJ. Presidente de la Junta de Gobierno y Presidente de Honor de **ESIC Business & Marketing School**.
- H. Carlos Larrea Pascal, SCJ. Director de Gestión y Administración, y Administrador de **ESIC** Madrid.
- P. Aquilino Mielgo Domínguez, SCJ. Secretario General de **ESIC Business & Marketing School** Valencia.
- P. Marino Córdoba García, SCJ. Ecónomo Provincial de la Congregación.
- P. Eduardo Gómez Martín, SCJ. Presidente de **ESIC** y Superior Local de la Casa de Pozuelo.

La Junta de Gobierno se reúne una vez al trimestre, y tiene las siguientes funciones:

APROBAR:

Los estatutos de **ESIC Business & Marketing School**.

El Sistema de Cumplimiento normativo y las Políticas Generales Corporativas.

La apertura y cierre de sedes y sucursales. El traslado de domicilio.

La fijación de criterios sobre el portfolio general de productos.

Los criterios de contratación y la política de RRHH.

El nombramiento y remoción de los miembros del Comité Corporativo y de Dirección.

La gestión económica anual y los presupuestos.

POTENCIAR:

La filosofía ética y social de la Escuela.

La cultura de cumplimiento normativo.

El clima laboral y social.

El mantenimiento de la calidad.

Mantener la vinculación del Alumni.

CONOCER:

- Las actividades generales que se realizan.
- La firma de convenios institucionales.
- La participación en acuerdos comerciales u otras formas jurídicas.
- Las acreditaciones por entidades.

Los acuerdos de Junta de Gobierno se adoptarán por mayoría absoluta de los miembros asistentes a la reunión.

COMITÉ CORPORATIVO

El Comité Corporativo común de **ESIC Business & Marketing School** y de **ESIC University** está compuesto por el Presidente de **ESIC** y por los directivos de las áreas corporativas que actúan como consejeros de sus decisiones, sin que sea preciso que éstos sean Sacerdotes de la Congregación.

- P. Eduardo Gómez Martín SCJ. Presidente de **ESIC**.
- Dña. María Teresa Freire Rubio. Vicepresidenta de **ESIC**.
- D. Jaime Massó Caballero. Director de Comunicación de **ESIC**. *Chief Communication Officer (CCO)*
- D. Hector Baragaño Cavero. Director de Operaciones de **ESIC**. *Chief Operating Officer (COO)*
- Dña. María Baldonado Aja. Jefa del Gabinete de Presidencia de **ESIC**.

El Comité Corporativo se reúne dos veces al mes y tiene las siguientes funciones:

APROBAR:

- Los planes estratégicos de **ESIC**.
- Los planes y presupuestos anuales de **ESIC**.
- Las Políticas Corporativas de desarrollo de las Políticas Generales.
- La gestión y alcance del sistema de gestión de riesgos.

Los Procedimientos, Protocolos y Guías. Esta aprobación puede ser delegada en otros órganos, comités o personas (según el grado de desarrollo).

DECIDIR E IMPULSAR

Toma de decisiones estratégicas de ESIC.

Las políticas de las áreas y divisiones de ESIC.

Las propuestas de valor y nuevos negocios de **ESIC**.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El Comité de Dirección de **ESIC** es un Comité de apoyo a las decisiones del Presidente y está compuesto por las siguientes personas³:

- Los miembros del Comité Corporativo de **ESIC**.
- D. Ramón Arilla Llorente. Rector de **ESIC University**.
- D. Felipe Llano Fernández. Director General de **ESIC Business & Marketing School**.
- D. Joaquín Calvo Sánchez. Director General de **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior**.
- D. Antonio Martín Herreros. Decano Internacional de **ESIC Business & Marketing School**.
- D. Enrique Benayas. Director de *Corporate Education* y Director General de **ICEMD**.
- H. Carlos Larrea Pascal. Director de Gestión y Administración y Administrador de **ESIC** Madrid.
- D. Carlos Vizoso Raya. Director de Innovación Digital de **ESIC**.

El Comité de Dirección se reúne una vez al mes y tiene las siguientes funciones, delegadas por la Junta de Gobierno, sin menoscabo de la autonomía de la Dirección General, quien se reserva la decisión final sobre los temas que se debatan en su seno.

DESARROLLAR el marco y la planificación estratégica de **ESIC**, estableciendo planes de acción y objetivos estratégicos anualizados. Procurar el cumplimiento de las políticas corporativas y las de la áreas y divisiones de **ESIC**.

³ Las actualizaciones de los miembros del Comité de Dirección pueden comprobarse en: <https://www.esic.edu/institucion/gobierno-estructura-directiva-esic-business-marketing-school>

TOMA de decisiones de **ESIC**.

GARANTIZAR la supervivencia y la proyección de la actividad de **ESIC**, adoptando para ello, si fuera preciso, las medidas pertinentes de carácter financiero o de cualquier otra índole.

ESTABLECER en el ámbito operativo, las directrices para un crecimiento sólido, sostenido y sostenible, acordes con el desarrollo estratégico; y un modelo de liderazgo que ponga a las personas en el centro, mediante el desarrollo de las competencias necesarias para potenciar el talento organizativo, siempre con criterios de equidad. Reportar necesidades y propuesta de soluciones de **ESIC**.

DOTAR a **ESIC** de la estructura organizativa y de los recursos materiales y humanos adecuados y suficientes, en función de lo previsto en el planeamiento estratégico.

COMITÉ EJECUTIVO DE LAS DIVISIONES

Existe un Comité Ejecutivo por cada una de las divisiones de **ESIC**: **ESIC Business & Marketing School** y **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior** y cada uno de ellos se compone de los directores/as y profesionales de cada área operativa de **ESIC**. El Comité Ejecutivo se reúne semanalmente, pudiendo variar su frecuencia según necesidades. Sus funciones y responsabilidades son:

- Analizar y apoyar el desarrollo de la organización.
- Realizar el seguimiento de la ejecución y toma de decisiones de cada área.
- Analizar desviaciones y valorar medidas de mejora, impulso y evolución de los objetivos y resultados.
- Desarrollar las áreas de negocio / divisiones para el desarrollo de la organización y el cumplimiento.
- Coordinar cada división con las actuaciones de las áreas corporativas y con otros campus/divisiones.

JUNTA EJECUTIVA

La Junta Ejecutiva está compuesta por todos los miembros del Comité de Dirección, de los Comités Ejecutivos de cada División y por las direcciones de Áreas Corporativas y Campus. La Junta Ejecutiva se reúne una vez al semestre y su función fundamental es:

- Ser correa de transmisión para toda la organización de las decisiones adoptadas por la Dirección para el alineamiento con los objetivos estratégicos y operativos de **ESIC**.
- Crear cultura corporativa a través de foro de debate de nuevos proyectos y buenas prácticas, que puedan ser generadores de sinergias en otros ámbitos organizativos.
- Potenciar la alineación de los miembros de la organización con las Políticas y retos de **ESIC**, a través de sus mandos.

Una vez expuestos todos los órganos con capacidad de gobernanza, a continuación se muestra la siguiente **estructura académica general** de **ESIC Business & Marketing School** como primer ámbito de dirección:



De cada una de las direcciones anteriores dependen otras áreas o departamentos que componen la estructura funcional de **ESIC Business & Marketing School** y de **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior**.

Además, y desde un punto de vista territorial, **ESIC Business & Marketing School** tiene implantación tanto nacional como internacional, contando con campus en:

CAMPUS ESIC



Madrid
91 452 41 00
info.madrid@esic.edu



Barcelona
93 414 44 44
info.barcelona@esic.edu



Valencia
96 361 48 11
info.valencia@esic.edu



Sevilla
95 446 00 03
info.sevilla@esic.edu



Zaragoza
976 35 07 14
info.zaragoza@esic.edu



Málaga
95 202 03 69
info.malaga@esic.edu



Pamplona
948 29 01 55
info.pamplona@esic.edu



Bilbao
94 470 24 86
formacion@camarabilbao.com



Granada
958 22 29 14
master@esgerencia.com

Los tres últimos campus de Pamplona, Bilbao y Granada se organizan en colaboración con el Club de Marketing de Navarra, la Cámara de Comercio de Bilbao y la Escuela Internacional de Gerencia, respectivamente. **ESIC Business & Marketing School**, como Centro Educativo Superior autónomo en cada campus. Es Centro Adscrito a las siguientes Universidades en los campus de Barcelona (Universidad Rovira i Virgili), Valencia (Universidad Miguel Hernández) y Zaragoza (Universidad San Jorge).

ESIC Escuela de Formación Profesional Superior, como escuela oficial de impartición de Ciclos de Formación Profesional de Grado Superior, está implantada y operativa en las ciudades de Madrid y Barcelona y se está tramitando su implantación en las ciudades de Valencia y Sevilla.

ESIC UNIVERSITY

La gobernanza de **ESIC University** se realiza desde los diferentes órganos de administración, gestión y académicos de la "Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC", que da forma jurídica a **ESIC Universidad** o **ESIC University**, como entidad educativa oficial para impartir formación universitaria reglada, de conformidad con la Ley.

ESIC University fue reconocida por la Ley 4/2019, de 20 de marzo, de reconocimiento de la universidad privada "ESIC Universidad" (BCM de 28 de marzo y BOE de 5 de julio). Tiene forma jurídica de Fundación (Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC – NIF

G87046124) y su ámbito territorial es la Comunidad de Madrid. Se regula por la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid y, subsidiariamente, por la Ley 50/2002, de 2 de diciembre, de Fundaciones.

La Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC, que da forma jurídica a ESIC Universidad (**ESIC University**) fue constituida mediante escritura de 18 de junio de 2014, otorgada ante el Notario de Madrid, don José Luis Martínez-Gil Vich con el nº 1094 de su protocolo. Se encuentra inscrita en el Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid, Tomo CCXXXJ, folio 301-325, hoja personal 715 y en el Registro de Universidades, Centros y Títulos del Ministerio de Universidades, con el código 87.

Una vez reconocida por la Ley 4/2019, de 20 de marzo (CAM), se autorizó el inicio de su actividad mediante el Decreto 119/2020, de 23 de diciembre, del Consejo de Gobierno (Comunidad de Madrid), que autorizó el inicio de actividades de la universidad privada “ESIC Universidad” (Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 28 de diciembre de 2020).

ESIC University tiene diversos órganos colegiados y unipersonales para desarrollar sus funciones. Tales órganos se encuentran recogidos en las Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad. Los órganos colegiados son: el Patronato, el Comité Corporativo y de Dirección, el Comité Académico y el Claustro. Los órganos unipersonales, son: la Presidencia, Vicepresidencia, Rectoría, Vicerrectorías y el Secretariado General.

Por tanto, la gobernanza de **ESIC University** se realiza desde los siguientes órganos colegiados:

PATRONATO

Como el resto de Fundaciones, la “Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC” está regida por un Patronato que es el máximo órgano de gobierno y representación de la Universidad y ejercerá la dirección y la supervisión de ESIC Universidad, sin perjuicio de la autonomía académica, de gestión y administración necesaria para el cumplimiento de sus fines, según el programa de actuación y presupuesto aprobado anualmente por el Patronato.

El Patronato de la “Fundación de Estudios Superiores e Investigación ESIC” está formado por los siguientes Patronos⁴:

⁴ Su composición y modificaciones pueden verificarse solicitando información al Registro de Fundaciones de la Comunidad de Madrid

- P. Eduardo Gómez Martín, SCJ. Presidente.
- H. Carlos Larrea Pascal, SCJ. Secretario.
- P. Marino Córdoba García, SCJ. Vicepresidente.
- D^a M^a Teresa Freire Rubio. Vicesecretaria.
- P. Simón Reyes Martínez Córdoba, SCJ. Patrono.
- D. José M^a Curto de la Mano. Patrono.

Las funciones y competencias del Patronato se encuentran definidas en los Estatutos de la Fundación y, en la vertiente académica, en las Normas de Organización y Funcionamiento de **ESIC University**, como documentos públicos y accesibles.

COMITÉ CORPORATIVO

El Comité Corporativo de **ESIC University** está compuesto por el Presidente de **ESIC**, y los directivos de las áreas corporativas que actúan como consejeros de sus decisiones, sin que sea preciso que éstos sean Sacerdotes de la Congregación.

- P. Eduardo Gómez Martín. Presidente de **ESIC**.
- Dña. María Teresa Freire Rubio. Vicepresidenta de **ESIC**.
- D. Jaime Massó Caballero. Director de Comunicación de **ESIC**. *Chief Communication Officer (CCO)*
- D. Hector Baragaño Caveró. Director de Operaciones de **ESIC**. *Chief Operating Officer (COO)*
- Dña. María Baldonado Aja. Jefa del Gabinete de Presidencia de **ESIC**.

El Comité Corporativo se reúne dos veces al mes y tiene las funciones mencionadas anteriormente, siendo un órgano único integrado por elementos de las dos entidades.

COMITÉ DE DIRECCIÓN

El Comité de Dirección de **ESIC University** es un Comité de apoyo a las decisiones del Presidente y está compuesto por las siguientes personas⁵:

⁵ Las actualizaciones de los miembros del Comité de Dirección pueden comprobarse en: <https://www.esic.edu/institucion/gobierno-estructura-directiva-esic-business-marketing-school>

- Los miembros del Comité Corporativo de **ESIC**.
- D. Ramón Arilla Llorente. Rector de **ESIC University**.
- D. Felipe Llano Fernández.
- D. Joaquín Calvo Sánchez.
- D. Antonio Martín Herreros.
- D. Enrique Benayas.
- H. Carlos Larrea Pascal.
- D. Carlos Vizoso Raya.

El Comité de Dirección se reúne una vez al mes, y tiene las funciones mencionadas anteriormente y las recogidas en las Normas de Organización y Funcionamiento de la Universidad, siendo un órgano único integrado por elementos de las dos entidades.

COMITÉ EJECUTIVO DE LAS DIVISIONES

Existe un Comité Ejecutivo de **ESIC University** que se compone de los directores/as y profesionales de cada área operativa de **ESIC University**. El Comité Ejecutivo se reúne semanalmente, pudiendo variar su frecuencia según necesidades y sus funciones y responsabilidades son las mencionadas anteriormente, siendo un órgano integrado por elementos de cada una de las tres divisiones: Business School, Universidad y Formación Profesional.

JUNTA EJECUTIVA

La Junta Ejecutiva está compuesta por todos los miembros del Comité de Dirección, de los Comités Ejecutivos de cada División y por las direcciones de Áreas Corporativas y de Campus. La Junta Ejecutiva se reúne una vez al semestre y su función se ha mencionado anteriormente siendo un órgano único y transversal integrado por elementos de las dos entidades (que suman las tres divisiones).

ÓRGANOS DE LA UNIVERSIDAD

Existen otros órganos en **ESIC University** que desarrollan sus actividades con independencia y en coordinación con el resto de órganos, bajo la dirección del Rector. Estos son:

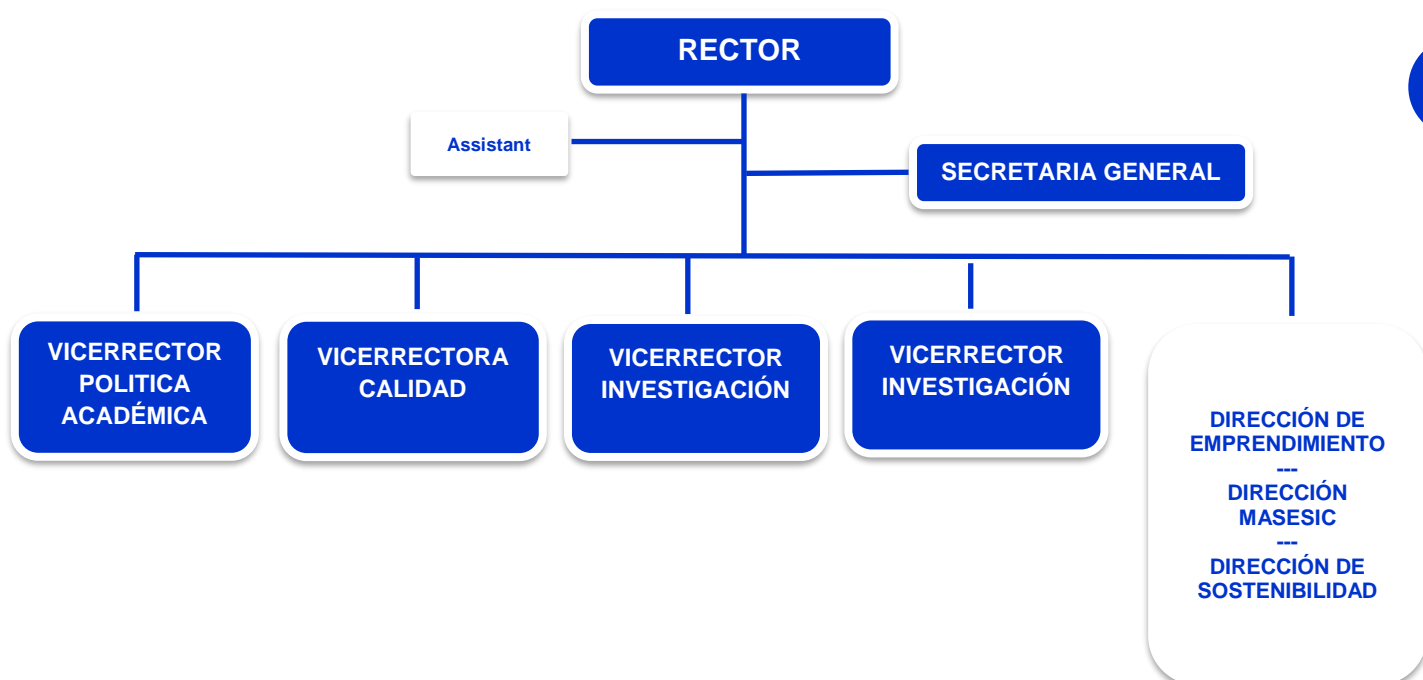
El **Comité Académico** estará presidido por el Rector/a y estará integrado además por los Vicerrectores/as, los Decanos/as y Directores/as de Escuela y de Institutos Universitarios de

Investigación. Sus funciones están recogidas en las Normas de Organización y Funcionamiento de **ESIC University** y podrá crear Institutos Universitarios de Investigación en colaboración con otras universidades o con otro tipo de instituciones no universitarias, públicas o privadas. Actualmente cuenta con una **Unidad de Investigación** y una Oficina de Transferencia de los Resultados de la Investigación.

El **Claustro Universitario** es el máximo órgano de representación y participación de los miembros de la comunidad universitaria, se reunirá al menos una vez al año y será presidido por el Presidente, quien podrá delegar la presidencia en el Rector de la Universidad. Sus funciones están recogidas en las Normas de Organización y Funcionamiento de ESIC University.

El **Defensor del Universitario** es una institución garante de los derechos y libertades de los miembros de las respectivas universidades cuya misión principal es velar por el respeto a los derechos y las libertades de los docentes, estudiantes y personal de administración y servicios, ante las actuaciones de los diferentes órganos y servicios universitarios. La figura del Defensor Universitario viene establecida en la Disposición adicional decimocuarta de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades y recogida en el artículo 46 del Real Decreto 1791/2010, de 30 de diciembre, por el que se aprueba el Estatuto del Estudiante Universitario.

Una vez expuestos todos los órganos con capacidad de gobernanza, a continuación se muestra la siguiente **estructura académica general** de **ESIC University** como primer ámbito de dirección:



TRANSFORMATIVE LEARNING

El ecosistema de aprendizaje de ESIC University



V. INTEGRACIÓN EN LA CULTURA DE CUMPLIMIENTO EN LA ESTRUCTURA DE **ESIC**.

Con independencia de la autonomía institucional y organizacional expuesta, uno de los puntos de unión más importantes entre **ESIC Business & Marketing School** (incluyendo en esta mención a **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior**) y **ESIC University** es que ambas comparten los valores y principios básicos expuestos en la presente Política. Ambas comparten el respeto por la cultura de cumplimiento normativo y, por tanto, ambas la integran en su estructura y en todos sus niveles.

ESIC es consciente de que todos y cada uno de los miembros de la organización tienen un papel esencial en el respeto a la legalidad. No obstante, las competencias de cada uno de ellos variarán en función de sus capacidades dentro de la organización puesto que las funciones en materia de cumplimiento normativo de los miembros de los órganos de gobierno, por ejemplo, tendrán un carácter más estratégico, de liderazgo, en el respeto a la cultura de cumplimiento que las de otros miembros de la organización, que tendrán un carácter más táctico u operativo.

Cada cual deberá llevar a cabo, con la **diligencia debida** sus obligaciones en esta materia, en beneficio de todos. **Todos somos importantes. Todos somos imprescindibles.**

ESIC establece tres niveles de responsabilidad en materia de cumplimiento normativo, dentro de su estructura orgánica:

- **Liderazgo:** Este nivel de responsabilidad es exigible a los miembros de los órganos de gobierno y de alta dirección de ambas organizaciones, tanto de **ESIC Business & Marketing School** como de **ESIC University** o a cualquier otro que tenga responsabilidades de gobernanza en **ESIC**. Es el máximo nivel y sus funciones tendrán una naturaleza estratégica, dado que deben liderar, con su ejemplo, el respeto a la **cultura de cumplimiento** mediante la adecuada provisión de medios técnicos y humanos.
- **Garante:** Este nivel de responsabilidad corresponde a los miembros del **Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal** y, específicamente, a su responsable (*Compliance Officer*). Es el máximo nivel en una dimensión táctica y operacional en materia de cumplimiento normativo puesto que se encargará de la implementación,

seguimiento y control de sistema de cumplimiento normativo. El Comité de Seguridad de la Información y Privacidad actuará como apoyo a la gestión y coordinación de las políticas de cumplimiento, que pasará a aglutinar las competencias en esta materia y denominarse: “**Comité de Cumplimiento, Seguridad de la Información y Privacidad**”

- **Corresponsabilidad:** Este nivel de responsabilidad es exigible a todos los miembros de la organización, pues cada uno de ellos se constituirá como un **recurso preventivo** en materia de cumplimiento normativo. En esta materia rige el principio de corresponsabilidad, de ahí que todos los miembros estén obligados, no sólo a prestar colaboración al Departamento de Cumplimiento para lo que sea preciso, sino en mantener una actitud proactiva para la prevención de comportamientos contrarios al presente documento.

A continuación se expone en qué funciones se traducen cada nivel de exigencia o responsabilidad en materia de cumplimiento normativo.

LIDERAZGO: ÓRGANOS DE GOBIERNO.

Tanto en **ESIC Business & Marketing School** como en **ESIC University** este nivel de responsabilidad en materia de cumplimiento normativo recae en sus órganos de gobierno y alta dirección. En este sentido, como en todas las organizaciones, el órgano encargado de la gobernanza es quien determina la visión, misión y valores de la organización. Por tanto, son los órganos de gobierno de **ESIC** los que tienen que ejercer el liderazgo necesario, como lo han venido haciendo hasta la fecha, para hacer respetar, en el seno de la organización, la cultura de cumplimiento normativo.

Los órganos de gobierno de **ESIC** han moldeado estratégicamente esta organización, fomentando unos valores y principios a través de toda una serie de acciones y directrices para que éstos no representaran simplemente declaraciones programáticas, sino que constituyeran una estructura sólida sobre la que construir el alma de nuestra organización.

La cultura de cumplimiento, como cualquier otra estrategia corporativa, aunque ésta con más motivo, debe encontrar su fuerza vinculante, no sólo en que sea una decisión de los órganos de gobierno, sino en que es una filosofía de vida que es seguida y respetada por todos los miembros de los órganos de gobierno y la alta dirección. No hay mejor mensaje, tanto para el

resto de directivos y mandos como para el resto de miembros de la organización, que la del ejemplo de los miembros de los órganos de gobierno y la alta dirección.

Por ello, el primer paso que se ha dado es que los propios órganos de gobierno de **ESIC** se comprometieran expresamente a respetar y hacer respetar la cultura de cumplimiento normativo, como cultura corporativa esencial de **ESIC**, en el seno de la organización. Si la mejor forma de conseguir la alineación de los miembros de la organización con el cumplimiento normativo es la de dar ejemplo, los primeros que deben comprometerse con el contenido de las presentes Políticas son los miembros de los órganos de gobierno y de alta dirección de **ESIC**. Así lo han hecho, aprobándolas, sobre la base de uno de los principios más relevantes en los Sistemas de Gestión de Cumplimiento: ***Tone from the top***.

Solo será creíble el compromiso de una organización en materia de cumplimiento normativo cuando los órganos, y sus miembros, que se encuentran en lo más alto de la pirámide organizacional están comprometidos con la cultura de cumplimiento. Este compromiso no tiene un carácter meramente subjetivo, sino todo lo contrario, por cuanto que existen elementos identificativos claros en toda organización para evidenciar si el compromiso de sus órganos de gobierno, con la cultura de cumplimiento, es real o si, por el contrario, es una simple herramienta simbólica. Esto lo podemos apreciar atendiendo a la importancia que **ESIC** está dando a la implantación de la cultura de cumplimiento, atendiendo también a los recursos destinados, tanto personales como materiales, para la prevención de comportamientos deshonestos en el seno de la organización.

Es obvio que a los órganos de gobierno de **ESIC** no le son exigibles más que acciones estratégicas, para que otras personas, con distintas responsabilidades en la materia, puedan llevar a cabo las acciones ejecutivas (tácticas y operacionales) tendentes a conseguir los objetivos marcados. Claro ejemplo de lo expuesto lo representa el artículo 31 *bis* del Código Penal, de cuya lectura se desprende que los órganos de gobierno de las organizaciones tienen las siguientes responsabilidades:

1ª. **Liderar el proceso de implementación de la cultura de cumplimiento:**

Dicho liderazgo por parte de los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC** se basará, en todo caso, en el ejemplo. Partiendo de dicha premisa, además, se pondrán todos los recursos humanos y materiales a nuestro alcance, para fomentar el respeto a nuestra cultura de cumplimiento. Medidas tales como la codificación de la normativa interna, su difusión (a través de canales institucionales), sesiones formativas e

informativas o el asesoramiento continuo a todos los miembros de la organización, facilitarán la asunción por todos ellos de nuestros valores y principios, entre los que se encuentra la cultura de cumplimiento normativo.

2ª. Generar un entorno organizativo en favor de la cultura de cumplimiento:

Los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC** deberán velar por crear un entorno organizativo que, por su diseño y naturaleza, desincentive los comportamientos deshonestos. El principal objeto es conseguir la alineación de todos los miembros de la organización con los valores y principios de **ESIC**. No obstante, el esfuerzo de **ESIC** no puede limitarse a conseguir dicha alineación, sino también deberá poner el foco en la prevención desde la perspectiva del entorno de trabajo. **ESIC** debe ser capaz de construir una organización en la que sea extraordinariamente complicado cometer una infracción de los códigos éticos, ya sea amparada por la existencia de lagunas en el sistema de control y vigilancia, ya sea por el aprovechamiento de relajamientos de medidas existentes.

De ahí la importancia de que, junto con la presente Política, se adopten medidas eficaces para la prevención, identificación, gestión y respuesta, en relación con todas las infracciones o no conformidades que puedan llevarse a cabo en **ESIC**. Es por ello por lo que los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC**:

- Adoptarán los acuerdos necesarios con la finalidad de dotar a **ESIC** de un **sistema de prevención de incumplimiento o no conformidades**, dotándose de un Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal.
- Adoptarán los acuerdos necesarios para dotar a **ESIC** de un **Órgano interno de Cumplimiento Normativo**, nombrando a un responsable: *Compliance Officer*. Además, se deberá dimensionar el departamento para dar un servicio eficaz tanto en **ESIC Business & Marketing School** como en **ESIC University**. Encontrarán las sinergias necesarias, suscribiendo los convenios o acuerdos precisos entre ambas instituciones para dotar al Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal de todos los recursos humanos y materiales suficientes para el desempeño de sus funciones.

- Adoptarán los acuerdos necesarios para el desarrollo y mejora del sistema de cumplimiento normativo. Los órganos de gobierno y alta dirección con carácter ordinario una vez al año y con carácter extraordinario, por motivos de urgencia, con carácter extraordinario, evaluarán las propuestas de mejora elevadas por el *Compliance Officer*, las cuales deberán ser aprobadas si las mismas constituyen mejoras necesarias del sistema de prevención y se cuenta con recursos presupuestarios suficientes.
- Someterán a su consideración las conclusiones del informe anual presentado por el *Compliance Officer*, acerca de las infracciones y/o no conformidades existentes en el seno de la organización.

Todas estas responsabilidades indelegables, asumidas por los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC**, constituyen el mejor ejemplo del compromiso de esta organización para con la cultura de cumplimiento.

GARANTE: DEPARTAMENTO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO Y ASISTENCIA LEGAL.

Unos de los hitos fundamentales que acredita el incuestionable compromiso de **ESIC** para con la cultura de cumplimiento, es la creación del **Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal**, convirtiéndose en el **garante** de esta materia dentro de la organización.

Este Departamento se configura como el principal recurso preventivo de la organización, siendo la herramienta a través de la cual los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC** llevarán a cabo, desde una perspectiva táctica y operacional, sus objetivos en materia de cumplimiento normativo. El Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal será el encargado de la implementación del sistema de cumplimiento normativo, aprobado por los órganos de gobierno en toda la organización, así como del seguimiento, control y vigilancia en esta materia.

ESIC asume este nuevo entorno jurídico. Por tanto, el respeto a la legalidad vigente exige que, incluso también desde un punto de vista orgánico, nuestra organización se adecue a todas las exigencias legales, de ahí que se constituya este Departamento. En este sentido, esta exigencia legal viene determinada por el apartado segundo del artículo 31 *bis* del Código Penal, el cual establece que toda persona jurídica quedará **exenta de responsabilidad** si, además de otros

requisitos, la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica.

Con independencia de esta exigencia legal, desde un punto de vista material, se hace necesaria la constitución de un Departamento autónomo e independiente que vele por la cultura de cumplimiento dentro de toda organización, más si cabe cuando la misma es de dimensiones considerables, como la nuestra. **ESIC** no puede desentenderse de la gestión de los riesgos legales que derivan de su propia actividad, de ahí que cuente, a partir de ahora, con su Departamento de Cumplimiento Normativo.

Desde un punto de vista orgánico, el Departamento del Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal depende directamente de los órganos de gobierno y alta dirección de **ESIC Business & Marketing School** y de **ESIC University**, por lo que, el *Compliance Officer*, reportará directamente a dichos órganos. Contará con una dotación presupuestaria individualizada, reflejándose los recursos económicos que la organización, tanto **ESIC Business & Marketing School** como **ESIC University** destinan a la implementación del sistema de prevención. Este Departamento estará asistido por el Comité de Cumplimiento, Seguridad de la Información y Privacidad.

Todos los miembros del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal por el mero hecho de desarrollar sus funciones en dicho Departamento, gozarán de protección especial. Hay que tener en cuenta que, tanto el *Compliance Officer* como cualesquiera otras personas que se encuentren adscritas al referido Departamento, deberán actuar con la necesaria autonomía e independencia, sin riesgos de injerencias y/o represalias.

En cuanto a sus funciones, hay que indicar que nos encontramos ante cuatro tareas esenciales del Departamento de Cumplimiento Normativo, cada cual más importante:

ORIENTADORA	PREVENTIVA	REACTIVA	REVISORA
<p>INFORMACIÓN</p> <p>FORMACIÓN</p> <p>ASESORAMIENTO</p>	<p>IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS DE VIGILANCIA Y CONTROL</p> <p>IMPLEMENTACIÓN DE SISTEMAS INTERNOS DE DENUNCIAS Y COMUNICACIONES</p> <p>AUDITORIAS INTERNAS</p> <p>DIFUSIÓN RÉGIMEN DISCIPLINARIO</p>	<p>INVESTIGACIÓN</p> <p>PARTICIPACIÓN EN EL PROCESO SANCIONADOR</p> <p>COLABORACIÓN CON LAS AUTORIDADES</p>	<p>COLABORACIÓN CON AUDITORES EXTERNOS PARA LA REVISIÓN DEL SISTEMA</p> <p>ANÁLISIS INTERNO DEL SISTEMA</p>

Estas funciones y la actividad del Departamento, se alinearán con los dominios y controles de la norma **UNE-ISO 37301:2021 *Sistemas de gestión de compliance***, como estructura de alto nivel (HLS), con el objetivo final de certificar el sistema.

Estas son las funciones que desarrollará el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, que se implantará paulatinamente en función de la prioridad en las obligaciones normativas, recursos disponibles y evolución de la cultura de cumplimiento en **ESIC**:

Función Orientadora

- **Sensibilizará** a todos los miembros de **ESIC** del compromiso adquirido con la cultura de cumplimiento, llevando a cabo las correspondientes acciones de comunicación.
- **Garantizará** que todos los miembros de **ESIC** se encuentren familiarizados con el sistema de cumplimiento normativo, tanto en cuestiones materiales como en aquellas otras de procedimiento.
- **Asesorará** a todos los miembros de **ESIC** acerca de las dudas que les puedan surgir sobre conductas que pudieran considerarse contrarias a sus valores, así como también de aquellas otras que no sólo pudieran constituir no conformidades con los valores de la organización, sino incluso hasta infracciones jurídicas, y más específicamente infracciones penales.
- **Promoverá** la actividad formativa, en materia de cumplimiento normativo, en el ámbito de toda la organización.
- **Establecerá** procedimientos de captación de información para su reporte a los respectivos órganos de gobierno y alta dirección.
- **Reportará** información a los órganos de gobierno y alta dirección, siempre que sea necesario y, al menos, de forma periódica, mediante un informe con detalle de la actividad del departamento de cumplimiento, al objeto de poner de manifiesto las necesidades en materia de cumplimiento normativo.

Función Preventiva

- **Elaborará y presentará** a los órganos de gobierno y alta dirección el Sistema de Cumplimiento Normativo de la organización, que se configurará como Modelo de Prevención de Conductas contrarias tanto al ordenamiento jurídico como a la normativa interna de **ESIC**. Identificará las obligaciones de cumplimiento normativo y las trasladará a políticas, procedimientos y procesos o, en su caso, las integrará en las políticas, procedimientos y procesos ya existentes en la organización.
- **Identificará y gestionará** los riesgos penales y gerenciales, incluyendo los que correspondan a terceras partes.
- **Implementará** el Sistema de Cumplimiento Normativo aprobado por los órganos de gobierno, dotando a la organización de sistemas ágiles de vigilancia y control de su cumplimiento.
- **Instaurará** un sistema de reporte y de mantenimiento de la documentación de cumplimiento normativo.
- **Identificará y promoverá** la inclusión de las responsabilidades de cumplimiento normativo en las descripciones de los puestos de trabajo, y en los procesos de medición del rendimiento respecto de los miembros de la organización.
- **Desarrollará** procesos para gestionar la información y su tratamiento correspondiente a través del Canal de Información sobre Infracciones y Consultas.
- **Desarrollará y/o evolucionará** el Sistema de Cumplimiento Normativo, en función de las circunstancias concurrentes: a) riesgos que no se han detectado en la evaluación inicial; b) riesgos nuevos originados por una modificación estructural de la organización; c) riesgos nuevos originados por una ampliación en el objeto social, en la cuota de mercado o en la normativa aplicable y, d) riesgos originados por una modificación legislativa.
- **Presentará** a los órganos de gobierno y alta dirección los planes de acción en materia de cumplimiento normativo.

- Se encargará del **seguimiento, vigilancia y control** del Sistema de Cumplimiento Normativo, monitorizando el grado de cumplimiento por los miembros de la organización.
- **Establecerá** indicadores de desempeño de cumplimiento normativo y medir el rendimiento en la organización.
- **Establecerá** los controles generales y específicos para evitar la comisión de delitos que pudieran acarrear responsabilidad penal para la organización.
- **Recibirá** los avisos/denuncias de conductas no conformes con el Sistema de Cumplimiento.
- **Impulsará, difundirá y promoverá** la aplicación del Sistema de Cumplimiento Normativo.
- **Impulsará, difundirá y promoverá** la actuación proactiva de los miembros de la organización, al objeto de informar sobre conductas deshonestas, garantizando su posición en el seno de la organización, evitando el riesgo de represalias.

Función Reactiva

- **Tramitará, investigará y resolverá** las comunicaciones sobre infracciones o conductas no conformes con el Sistema de Cumplimiento y las tramitadas a través del Canal de Comunicación de Infracciones, elevando al órgano competente la propuesta para su resolución.
- **Recabará** toda la colaboración necesaria de cualquier miembro de la organización en el seno de investigaciones internas, teniendo la potestad necesaria para reclamar información a cualquier nivel de **ESIC**.
- **Propondrá** las sanciones correspondientes a los órganos de gobierno u órganos competentes, finalizada la investigación.

- **Informará** a las Autoridades, aportando toda la información recopilada, cuando concurren indicios objetivos y racionales de la existencia de una infracción penal o de otra naturaleza que sea necesario reportar.
- **Dirigirá** la interlocución con las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Comunidades Autónomas, Entes Locales, así como con la Administración de Justicia u otra Administración competente.
- **Propondrá** a los órganos de gobierno las medidas de prevención necesarias para evitar nuevos casos de conductas contrarias al ordenamiento jurídico y/o normativa interna.

Función Revisora

- **Auditará** internamente y de forma continua el Sistema de Cumplimiento Normativo, una vez implantado.
- **Asegurará** que el Sistema de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, una vez implantado, se revise periódicamente, estableciendo procesos de monitorización:
 - Monitorización programada: cada seis meses, durante los dos primeros años desde la implantación del sistema, efectuada por el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal. Transcurrido ese periodo, la monitorización será anual.
 - Monitorización sobrevenida: ante la concurrencia de cambios en las circunstancias internas o externas, o dada la materialización de un incidente de *Cumplimiento* que obligue a replantearse el modelo.
 - Monitorización externa: realizada periódicamente por un auditor externo.
- **Analizará** el desempeño en la organización para detectar la necesidad de acciones correctivas.
- **Propondrá** a los órganos de gobierno las mejoras que sean necesarias.
- **Apoyará y facilitará** el trabajo de los profesionales externos que se encarguen de auditar, una vez al año, el Sistema de Cumplimiento Normativo.

Estas funciones serán desarrolladas por el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal respetando, en todo caso, **tres principios básicos de actuación**. Si bien indicamos que es este Departamento quien deberá atender a estos principios en el desempeño de sus funciones, la responsabilidad de generar el entorno adecuado para que concurren las circunstancias que exigen estos principios es de los órganos de gobierno y alta dirección.

Estos **principios** tienen una naturaleza mixta pues, para el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, representan tanto derechos como obligaciones:

- **Principio de Autonomía en su actuación:** Una vez que los órganos de gobierno han fijado la estrategia corporativa de respeto a la cultura de cumplimiento y junto con la alta dirección han dotado de recursos, tanto personales como materiales, al Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, éste deberá desarrollar sus funciones, las cuales también están determinadas sin que precise de mandatos específicos.

- **Principio de Independencia en su actuación:** Una vez que los órganos de gobierno y de alta dirección han implementado el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal y le han revestido de una protección especial, generando un entorno apto en el seno de la organización, deberá desarrollar sus funciones con absoluta neutralidad en el proceso de toma de decisiones. Para ello, no sólo actuará de forma autónoma, sino que también lo hará de manera independiente, sin que pueda sufrir injerencias externas que pudieran condicionar dicho proceso. El respeto y credibilidad del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal dependerá de la confianza que el resto de los miembros de la organización tengan en su cometido, para lo cual es esencial que actúe con independencia y que la percepción que proyecte a los miembros de la organización sea coherente con este principio. Debe ser independiente y también deberá parecerlo.

- **Principio de Confianza:** Una vez que los órganos de gobierno han otorgado al Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal y, específicamente, al *Compliance Officer* su total confianza —como garante del sistema de cumplimiento normativo en **ESIC**— el resto de miembros de la organización deberán hacer lo mismo. Para ello, el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, sobre la base de los principios de actuación anteriores, deberá conseguir que no solo sea respetado por ostentar la *potestas*, sino que lo sea por haber alcanzado una *auctoritas* dentro de **ESIC**. Esa confianza necesaria de todos los miembros de la organización es la única que puede legitimar la actuación del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, pues recordemos que, para que el sistema de

prevención sea eficaz, deberá contar con el apoyo, como recursos preventivos, de todos los miembros de la organización.

A continuación veremos cuáles son las responsabilidades del resto de los miembros de la organización, como recursos preventivos en materia de cumplimiento normativo.

CORRESPONSABILIDAD: TODOS LOS MIEMBROS DE ESIC.

La cultura de cumplimiento normativo debe impregnar a todos los niveles de la organización. Así, **ESIC** ha pretendido, desde sus orígenes, que su estructura sea permeable a los valores y principios de la organización, otorgándoles tal importancia que su respeto es una constante en el propósito de **ESIC**. No podremos contribuir a la transformación del alumnado, para que sea un agente o factor de cambio en la sociedad, si no somos capaces en nuestra organización de conseguir que se respeten, por todos sus miembros, **los mismos valores y principios que transmitimos**, respetándolos y fomentando su cumplimiento.

Es por ello por lo que esta tarea es responsabilidad de todos y cada uno de los miembros de **ESIC**. Así, poco importará la calidad en el liderazgo ejercido por los órganos de gobierno, o los esfuerzos del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, si parte de la organización está orientada a otra dirección. Por ello, no es suficiente con respetar la cultura de cumplimiento, sino que es necesario que cada uno de nosotros se convierta en un recurso preventivo, colaborando con la promoción y fomento del respeto a la legalidad. En esta materia, como en otras tantas, no vale *mirar para otro lado*, pues en el ámbito del cumplimiento normativo el *mirar para otro lado* equivale a incumplir. Para conseguir alcanzar los objetivos fijados por **ESIC**, deberemos contar con que todos y cada uno de sus miembros, con la diligencia debida, asumen sus responsabilidades en esta materia, porque en la cultura de cumplimiento todos somos responsables.

Esa corresponsabilidad, en este último nivel, se traducirá en:

- Los miembros de **ESIC** observarán en el desempeño de su puesto de trabajo una conducta alineada con los principios y valores aprobados por la organización.
- Los miembros de **ESIC** integrarán las obligaciones en materia de cumplimiento normativo en sus tareas diarias.

- Los miembros de **ESIC** asumirán las responsabilidades propias en materia de cumplimiento normativo.
- Los miembros de **ESIC** identificarán y comunicarán los riesgos en materia de cumplimiento normativo que puedan existir en sus actividades.
- Los miembros de **ESIC** comunicarán, a través del Canal de Información sobre Infracciones / Consultas de la organización, los hechos, circunstancias y/o conductas que pudieran constituir una actuación deshonestas o, incluso, un ilícito penal o administrativo grave o muy grave de los que hayan tenido conocimiento, directo o indirecto.
- Los miembros de **ESIC** participarán activamente en las acciones que se determinen para detectar, mitigar o reducir los riesgos existentes en la organización.
- Los miembros de **ESIC** mantendrán una comunicación abierta y fluida con el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal, animando a los demás a hacer lo mismo.
- Los miembros de **ESIC** cooperarán con el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal y fomentarán dicha cooperación en los demás.
- Los miembros de **ESIC** asistirán y aprovecharán las formaciones, jornadas u otros eventos corporativos destinados a esta materia, que sean impartidas u organizadas por el Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal y/o Departamento de RR.HH. (Formación).
- Los miembros de **ESIC** se comprometerán a conocer y respetar los Códigos de Buenas Prácticas de **ESIC** (Código de Buen Gobierno y Código Ético o de Conducta).
- Los miembros de **ESIC** se adherirán a las Políticas vigentes en **ESIC** y se comprometerán a cumplir con lo que deriva de ellas y, especialmente, con el Sistema de Prevención de Riesgos implementado.

Entendemos que **ESIC**, con todo lo expuesto, pone los medios a su alcance para justificar la **integración de la cultura de cumplimiento en su estructura**, puesto que, como se observa,

nos encontramos ante una responsabilidad en cascada, estableciéndose claramente las responsabilidades en materia de cumplimiento normativo de todos los niveles de la organización, afectando a 100% de sus miembros.

ESIC UNIVERSITY

esic University

ESIC BUSINESS & MARKETING SCHOOL

esic Business & Marketing School

ESIC CENTRO DE FORMACIÓN PROFESIONAL SUPERIOR

esic Formación Profesional Superior

esic

VI. LA FORMACIÓN COMO HERRAMIENTA DE TRANSFORMACIÓN:

EL ALUMNADO COMO AGENTES DE CAMBIO EN LAS ORGANIZACIONES Y EN LA SOCIEDAD.

Como ya se ha indicado al inicio del presente documento, **ESIC** encuentra su razón de ser en aportar valor al mundo de la empresa a través de la formación en gestión empresarial, comercial y *marketing*, si bien, hoy en día, desde múltiples perspectivas y ángulos, como se observa en nuestra extraordinaria oferta educativa.

ESIC se ha transformado en una institución de referencia nacional e internacional que forma a miles de personas para que, a su vez, transformen las organizaciones en las que desarrollan su vida profesional.

ESIC ha pretendido, a lo largo de toda su historia, impulsar la transformación de las personas con el objetivo de que se conviertan en un factor de cambio, no sólo dentro de sus organizaciones, sino también, como consecuencia inevitable, de la sociedad. Es por ello por lo que **ESIC** se ha esforzado, y lo sigue haciendo, en inculcar en el alumnado, no solo conocimientos, capacidades y habilidades, sino también valores y principios esenciales. No en vano, nuestro propósito puede resumirse en: **transformación de personas para hacer un mundo mejor**.

El desarrollo de nuestra actividad, por tanto, persigue un triple impacto, pese a que nuestra actuación se dirija hacia el alumnado como persona, que se encuentra en el centro de todo lo que somos y hacemos. Pero ello no es óbice para reconocer que los objetivos de **ESIC** trascienden más allá del alumnado, ya que cada uno de ellos se convertirá en un agente de cambio que tendrá un impacto en el mundo empresarial y en la propia sociedad.

No deja de ser un proceso virtuoso, configurado por **ESIC**, en beneficio del alumnado, empresas y sociedad.

FOCO EN EL ALUMNO Y TRIPLE IMPACTO



ALUMNO

- Educación de calidad y en valores
- Plan de becas
- Empleo cualificado, estable y de calidad
- Aceleración y potenciación del emprendimiento

ALUMNO EN EL CENTRO



EMPRESAS

- Aportación de conocimientos, talento y competitividad
- Conocimientos + competencias + valores

CERCANÍA A LA EMPRESA



SOCIEDAD

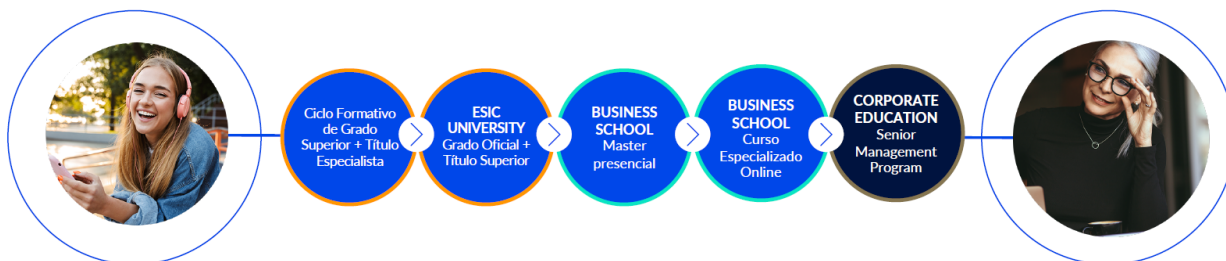
- Generación de riqueza
- Generación de talento y empleo
- Posicionamiento internacional
- Posicionamiento de Madrid como HUB de educación superior

COMPROMETIDOS CON LA SOCIEDAD

Este proceso debe ser alimentado mediante contenidos educativos atractivos para estudiantes que sean capaces de satisfacer sus necesidades y expectativas y que se adapten a las situaciones vitales que tienen. Es por ello por lo que la oferta educativa de **ESIC** es extraordinariamente amplia, con el objetivo de satisfacer todas las necesidades que puedan tener todos los demandantes de formación, ya que en **ESIC** sabemos que el perfil del alumnado potencial es completamente heterogéneo, existiendo un único común denominador: la formación especializada y orientada al *management* la gestión comercial, *marketing* y competencias digitales en el mundo de la empresa.

Es evidente que las necesidades que pueda tener un estudiante que, tras finalizar los estudios que habilitan para acceder a la educación superior, pretenda su rápida incorporación al mercado laboral sin cursar estudios universitarios, son completamente distintas de quien desea emprender una formación universitaria o de ciclos formativos de grado superior y, a su vez, son distintas de quien, integrado hace años en el mercado laboral, precisa de una adaptación, actualización o profundización en determinados conocimientos o habilidades. El objetivo de **ESIC** es acompañar al alumnado, durante toda su vida, en su proceso de aprendizaje, ofreciéndole las soluciones formativas que precise en cada etapa de su vida.

LIFELONG LEARNING BY ESIC



Ello exige a **ESIC** un esfuerzo de adaptación de los canales de formación así como de la metodología, pues deberán ser, para cada perfil de estudiante, el óptimo, atendiendo a sus circunstancias vitales. Para ello, **ESIC** habilita nuevas formas de enseñanza, distintas de las clásicas presenciales, que resuelvan los obstáculos derivados de las circunstancias personales del alumnado.

TRANSFORMATIVE LEARNING BY ESIC

Bienvenidos a la metodología educativa inspirada en el mundo real.

Una metodología propia de ESIC que persigue tu desarrollo profesional y personal y que te garantiza la misma experiencia y excelencia académica dentro del doble escenario, físico y digital, en el que puedes moverte. Aprendizaje mixto y flexible en un permanente training.



Ello ha obligado a **ESIC** a ir creciendo en su portfolio de programas de formación, en beneficio del alumnado. Así, contamos con una muy variada oferta, que abarca desde masters universitarios, cuya duración es de 10 meses, hasta titulaciones superiores de hasta 5 años:

1 4 años	2 5 años	1 4 años	2 5 años	1 10 meses
GRADOS OFICIALES	TÍTULOS SUPERIORES	GRADOS OFICIALES + TÍTULOS SUPERIORES		MASTERS UNIVERSITARIOS:
ADE MARKETING DIGITAL BUSINESS PUBLICIDAD & RRPP INTERNATIONAL BUSINESS + DIPLOMA DE ESPECIALIZACIÓN Añade a tu Grado Oficial un diploma de especialización: + Habilidades Directivas + Herramientas Digitales y Multimedia	DIRECCIÓN DE MARKETING + DUAL DEGREE Bachelor's degree in Business Administration: EE.UU Florida Atlantic University Alemania Fachhochschule Dortmund Francia ESSEC Business School	ADE MARKETING DIGITAL BUSINESS PUBLICIDAD Y RRPP INTERNATIONAL BUSINESS + AÑADE A TU GRADO OFICIAL UN TÍTULO SUPERIOR + Dirección de Marketing + Gestión de la sostenibilidad + Negocios Digitales + Data Science + Emprendimiento e innovación		DIRECCIÓN DE PERSONAS Y DESARROLLO ORGANIZATIVO DIRECCIÓN DE COMUNICACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS DIRECCIÓN DE MARKETING + DOCTORADO ESIC University te ofrece también la posibilidad de acceder al Programa de Doctorado.

Actualmente, la oferta educativa de **ESIC** se resumen en:

CICLOS FORMATIVOS

Ciclos Formativos de Grado Superior en las familias profesionales de Comercio y Marketing, Administración y Gestión, Informática y Comunicaciones e Imagen y sonido.

TÍTULOS UNIVERSITARIOS

Titulaciones oficiales especializadas. Administración y gestión empresarial, estrategia y organización, marketing, economía digital, comunicación, publicidad y relaciones públicas.

MÁSTER POSTGRADO

La oferta formativa de postgrado más amplia en Management, Marketing, Tecnología, Comercio y Negocios Internacionales, Comunicación y Publicidad, Recursos Humanos, Comercial y Ventas, Logística y Finanzas.

MBA POSTGRADO

Los MBAs de ESIC están entre los mejores a nivel internacional y cuentan con la acreditación AMBA, solo al alcance de las más prestigiosas escuelas de negocio.

CORPORATE EDUCATION

Formación a medida para empresas adaptada a las necesidades de los equipos directivos y comerciales, facilitando el reciclaje de conocimientos y aprendizaje de nuevas áreas de conocimiento.

FORMACIÓN ONLINE

Máster, Programas Superiores y Cursos Especializados para que puedas cursarlos desde cualquier parte del mundo con una mayor flexibilidad horaria.

CICLOS FORMATIVOS

ESIC, a través de **ESIC Escuela de Formación Profesional Superior** cuenta con una amplia oferta de ciclos formativos de Grado Superior:

[Formación Profesional y Ciclos Formativos de Grado Superior | ESIC](#)

TÍTULOS UNIVERSITARIOS

[Grados - ESIC Escuela de Negocios | ESIC](#)

Teniendo en cuenta que los títulos universitarios se ofrecen desde **ESIC University** ([ESIC University | Escuela de Negocios y Centro universitario | ESIC](#)), completando la formación



universitaria oficial con titulaciones propias y otras de enseñanza no reglada como complemento a la formación del alumnado.

MÁSTER POSTGRADO

Másteres y Postgrados - ESIC Escuela de Negocios | ESIC

MBA's POSTGRADO

Masters MBA | ESIC

CORPORATE EDUCATION

Formación In Company a medida para empresas | ESIC

FORMACIÓN ONLINE

Formación Online: Másteres, Postgrados y Cursos Online | ESIC

Y...

CENTRO DE IDIOMAS

Centro de Idiomas - ESIC





VII. OTRAS ACTIVIDADES VINCULADAS A LA FORMACIÓN: **ESIC EDITORIAL, **ESIC** BIBLIOTECA, **ESIC STORE** Y **ESIC PLAY****

ESIC EDITORIAL

<https://www.esic.edu/editorial>

ESIC BIBLIOTECA

ESIC gestiona la “Biblioteca Municipal Universitaria ESIC” en Pozuelo de Alarcón (Madrid), mediante un Convenio Administrativo con el Ayuntamiento de Pozuelo de Alarcón, como titular de la misma.

<https://www.esic.edu/institucion/biblioteca>

ESIC STORE



<https://store.esic.edu>

ESIC PLAY



<https://play.esic.edu>



VIII. COMPROMISOS ÉTICOS DE ESIC: CÓDIGOS Y POLÍTICAS CORPORATIVAS

En cuanto a los **compromisos éticos** de **ESIC**, en el apartado III de esta Política se realiza una exposición de los valores y principios básicos que servían de guía general de comportamiento. Nuestros valores y principios nos definen como organización y nos diferencian del resto. El respeto, la solidaridad, la tolerancia, el esfuerzo, el pensamiento crítico, el trabajo en equipo y la comunicación abierta y honesta constituyen una base sólida sobre la que seguir construyendo.

Sobre esta base asentamos los siguientes principios básicos, que constituyen nuestro **Código Ético** (https://www.esic.edu/themes/esic/pdfs/A4_CODIGO_ETICO_ESIC_2022.pdf):

PRINCIPIOS RECTORES

- Integridad
- Igualdad
- Prudencia

RESPETO

- Respeto y cumplimiento de la legalidad
- Respeto a los derechos humanos y laborales
- Respeto a la dignidad de las personas
- Respeto a la igualdad y diversidad

HONESTIDAD

- Libertad académica
- Propiedad intelectual e industrial
- Privacidad
- Transparencia

COMPROMISO

- Excelencia profesional
- Compromiso social
- Cuidado del medio ambiente

Debemos seguir construyendo la estructura ética de la organización puesto que, hasta este momento, solo tenemos mandatos genéricos que pudieran generar confusión o ambigüedades. Precisamos de una normativa cierta, estricta en su interpretación, que nos ofrezca una necesaria seguridad jurídica para todos los miembros de la organización, descendiendo de lo general a lo concreto, de lo espiritual a lo tangible, del mundo de las ideas al mundo de las acciones. Eso mismo es lo que representan los códigos y las políticas corporativas de **ESIC**.

Pero ¿por qué existen diversos códigos éticos? Y... ¿qué los diferencia de las políticas corporativas? Al igual que en materia de responsabilidades sobre cumplimiento normativo defendíamos que, si bien todos los miembros de la organización eran responsables, no podían serlo en igual medida, ya que cada uno de ellos se encontraba afectado por las competencias propias de su puesto o cargo, en este ámbito ocurre lo mismo. Es por ello por lo que deberemos diferenciar entre:

- Compromisos éticos que deberán asumir todos aquellos que ostenten responsabilidades de gobernanza y dirección, respetando el **Código de Buen Gobierno**.
- Compromisos éticos que deberán asumir todos aquellos que sean miembros de **ESIC**, respetando el **Código de Buenas Prácticas**.
- Compromisos éticos que deberá asumir la **propia organización**, por cuanto que son consecuencia inherente a los valores y principios de la misma.
- Compromisos éticos que **ESIC** intentará que asuman **sus socios de negocio** (clientes, proveedores, etc.), o en general, toda persona, física o jurídica, que tenga cualquier clase de interacción con la organización.

Estos compromisos se recogen en los siguientes Códigos y Políticas, siendo los tres elementos más importantes de **ESIC** en esta materia:

<u>Código de Buen Gobierno</u>	<u>Código de Buenas Prácticas</u>	<u>Políticas Corporativas</u>
Guía de comportamiento de todos aquellos que tengan responsabilidades de gobernanza	Guía de comportamiento de todos los miembros de ESIC y de externos que se relacionen con ella	Guía de actuación de ESIC como organización

Veamos a continuación tanto los Códigos como las Políticas que son aprobadas por los Órganos de Gobierno.

- **CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO**

Compromisos en materia de buen gobierno corporativo por parte del órgano de gobierno y la dirección.

- **CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS**

Compromisos éticos, comportamiento y buenas prácticas por parte de todos los miembros de la organización y sus partes interesadas.

- **POLÍTICAS CORPORATIVAS**

Políticas de actuación corporativa asumidas por ESIC. Existirán unas Políticas Generales o Estratégicas y dependiendo de ellas una serie de Políticas de desarrollo o Tácticas y otros documentos para su mejor gobernanza.



CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO: COMPROMISOS ASUMIDOS EN MATERIA DE GOBIERNO CORPORATIVO

Si la creación del Departamento de Cumplimiento Normativo y Asistencia Legal era una prueba evidente del compromiso que los órganos de gobierno de **ESIC Business & Marketing School** (Junta de Gobierno) y de **ESIC University** (Patronato) y la alta dirección de ambas entidades, tienen para con la cultura de cumplimiento, la aprobación del presente Código de Buen Gobierno es la confirmación de la posición de liderazgo que sus órganos de gobierno y la dirección en su conjunto, ejercen en el seno de cada organización, dando ejemplo al resto de sus miembros. Antes de exigir a los demás, son ellos mismos los que se exigen y muestran su compromiso. Nuevamente se encuentra muy presente, en toda la actuación de los órganos de gobierno, el principio *Tone from the top*.

Así, entiende **ESIC** que todos sus miembros se verán obligados a respetar los compromisos éticos si pueden apreciar, desde el primer momento, que son los órganos de gobierno los que se fijan el listón más alto respecto a sus obligaciones en materia de cumplimiento normativo. No puede haber mayor visibilidad de la cultura de cumplimiento que ésta: dar ejemplo.

Por tanto, todos los miembros de los órganos de gobierno y dirección de **ESIC Business & Marketing School** y de **ESIC University** estarán sometidos a una doble exigencia: a) el respeto al Código de Buen Gobierno; y b) el respeto al Código de Buenas Prácticas. El primero, como consecuencia de sus responsabilidades de gobierno y, el segundo, como consecuencia de su pertenencia a **ESIC**.

Principios de Actuación de la actividad de Gobernanza

En primer lugar, hay que indicar que todos los miembros de los órganos de gobierno y dirección de **ESIC** se encuentran sometidos y, por ende, compelidos al cumplimiento de las obligaciones y deberes legalmente establecidos. Así, los órganos de gobierno se comprometen a respetar y cumplir los deberes que legalmente les son atribuidos por su condición de miembros de los órganos de gobierno de:

ESIC Universidad (University). La Universidad fue reconocida por la Ley 4/2019, de 20 de marzo, de reconocimiento de la universidad privada "ESIC Universidad" (BCM de 28 de marzo y BOE de 5 de julio), tiene forma jurídica de Fundación (Fundación de Estudios

Superiores e Investigación ESIC – NIF G87046124) y su ámbito territorial es la Comunidad de Madrid. Se regula por la Ley 1/1998, de 2 de marzo, de Fundaciones de la Comunidad de Madrid y, subsidiariamente, por la Ley 50/2002, de 2 de diciembre, de Fundaciones.

ESIC Business & Marketing School (Escuelas de Estudios Superiores ESIC Sacerdotes del Corazón de Jesús PP. Reparadores – NIF R2800828B) es una entidad cuyo titular es la Congregación de Sacerdotes del Sagrado Corazón de Jesús, Padres Reparadores – Dehonianos – NIF R2800107A). Está Regulada por la Ley Orgánica 7/1980, de 5 de julio, de Libertad Religiosa; el Concordato Santa Sede – Estado Español; por el Código Canónico y las Constituciones de la Congregación en su Provincia Española. También es de aplicación el Real Decreto 594/2015, de 3 de julio, por el que se regula el Registro de Entidades Religiosas.⁶

No obstante, con independencia de los deberes y obligaciones legales que puedan afectarles, los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** acomodarán su comportamiento a los siguientes principios de actuación:

- 1.- Diligencia debida en toda la actuación de los órganos de gobierno.
- 2.- Transparencia y veracidad de la información, junto a la rendición de cuentas.
- 3.- Cumplimiento responsable de las obligaciones por los órganos de gobierno (*comply or explain*).
- 4.- Calidad y eficiencia del funcionamiento de los órganos de gobierno.
- 5.- Fomento de las mejores prácticas, principios y recomendaciones sobre Gobierno Corporativo.
- 6.- Establecimiento de mecanismos y procedimientos para la prevención, identificación y resolución de situaciones de conflicto de interés, actuaciones desleales y negligentes.
- 7.- Fomento del conocimiento de los principios y valores corporativos de **ESIC**, tanto de forma interna como externa.

Deberes y Obligaciones de los miembros de los órganos de gobierno y la dirección

Los anteriores principios de actuación tienen un impacto directo en el desempeño de las funciones de gobernanza en cada uno de los miembros del órgano de gobierno y la dirección,

⁶ La Escuela, aunque tiene plena autonomía, capacidad y cuentas separadas (consolidables con las de la propia Congregación) no es sujeto inscribible, según art. 2 de este Real Decreto, dependiendo de la Comunidad Local de la Congregación en Pozuelo, cuyo Superior Local ostenta el cargo de Presidente de ESIC.

por cuanto que no tienen una mera función simbólica. Dichos principios son fuente de deberes y obligaciones también para la dirección de **ESIC**. Son los siguientes:

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** desempeñarán siempre sus funciones con la debida lealtad para con la organización, actuando en el mejor interés para ésta. Ello supondrá que:
 - a) No ejercerán sus **funciones** con fines distintos de aquéllos para los que le han sido concedidas.
 - b) Guardarán **secreto** sobre toda la información que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, aun cuando hayan cesado en él, salvo en los casos en los que la ley lo permita o requiera.
 - c) Se **abstendrán** de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que ellos mismos, o personas vinculadas, tengan un conflicto de interés, directo o indirecto. Quedan excluidos los acuerdos o decisiones que les afecten en su condición de administrador (designación o revocación, u otros de análogo significado).
 - d) Desempeñarán sus funciones bajo el principio de **responsabilidad** personal con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros.
 - e) Evitarán las situaciones de **conflictos de interés**, entre los suyos particulares y los intereses de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** actuarán siempre con diligencia debida respetando escrupulosamente la legalidad vigente, así como ordenamiento normativo de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán la dedicación adecuada para la buena dirección y control de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán el deber de exigir, así como el derecho de recabar de la organización, toda la información precisa para el cumplimiento de sus funciones.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** actuarán siempre de buena fe y sin interés personal en la toma de decisiones en aquellos ámbitos

discrecionales (decisiones estratégicas y de negocio), recabando toda la información suficiente para realizar un proceso de formación de la voluntad adecuado.

- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** tendrán la obligación, como se ha indicado anteriormente, de evitar conflictos de interés. Ello implica asumir la obligación de **abstenerse** de:

a) Realizar **transacciones** en nombre propio, o por cuenta de terceros, con **ESIC**. Se exceptúan las operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes/proveedores y de escasa relevancia. En caso de duda se solicitará previamente informe favorable del *Compliance Officer*.

b) Utilizar el **nombre de ESIC** o invocar su condición de miembro de los órganos de gobierno y de dirección para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.

c) Hacer uso de los **activos** sociales, incluida la información confidencial y/o comercial, de negocio o estratégica de **ESIC**, con fines privados o para favorecer a terceras partes.

d) Aprovecharse de las **oportunidades** de negocio de **ESIC**.

e) Obtener **ventajas** o remuneraciones de terceros distintos de **ESIC** como consecuencia del desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.

f) Desarrollar actividades, por **cuenta propia** o ajena, que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con **ESIC** o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de la organización.

- Los miembros de los órganos de gobierno y de la dirección de **ESIC** tendrán la obligación de comunicar, a los demás miembros del respectivo órgano de gobierno o de la dirección, cualquier situación de conflicto que puedan tener con la organización, la cual se hará constar en las actas de las reuniones y en los informes corporativos.
- Los miembros de los órganos de gobierno y la dirección de **ESIC** deberán recabar autorización del órgano correspondiente, para la dispensa de todas o alguna de las obligaciones de abstenerse, en cada caso concreto. El miembro afectado se abstendrá en dicha votación.

El objetivo fundamental del presente Código de Buen Gobierno es la prevención de comportamientos desleales y negligentes. Así, la determinación de estas obligaciones supondrá un importante obstáculo para quienes no se vean conminados a cumplir los compromisos éticos de manera natural. Este tipo de comportamiento deberá ser desterrado en el seno de la gobernanza y dirección de **ESIC**, de ahí que, antes de cualquier actuación, debamos identificarlos claramente:

Conductas desleales:

1. Explotar la posición de gobernanza y dirección de **ESIC** para fines personales.
2. Aprovechar oportunidades de negocio de **ESIC** para fines personales.
3. Realizar operaciones vinculadas que causen un perjuicio, directo o indirecto, a **ESIC**.
4. Entrar en competencia con **ESIC**.

Estas conductas se califican como **muy graves**.

Conductas negligentes:

1. Deficiencia grave de juicio, en ámbitos discrecionales, en el proceso de toma de decisiones corporativas.
2. Deficiencia informativa como consecuencia de una falta de diligencia a la hora de recopilar información que base una determinada decisión.
3. Deficiencia procedimental como consecuencia de una ausencia de procedimientos que atenúen o mitiguen los supuestos de impericia por falta de conocimientos jurídicos y/o económico-financieros.
4. Deficiencia en la implicación por un actuar perezoso, descuidado o indolente, que denote una falta de involucración.
5. Deficiencia de imparcialidad que no necesariamente conlleve una deslealtad, sino una situación de conflicto no resuelta conforme a las obligaciones establecidas, sin que exista mala fe.

Estas conductas se califican como **graves**.

Deberes y obligaciones de los órganos de gobierno y de dirección como entes autónomos

Pero no sólo los miembros de los órganos de gobierno y la dirección deberán responder por comportamientos individuales, sino que también lo harán por ser parte de un órgano colegiado en la medida de su aplicación a cada institución. Así, los órganos de gobierno y los órganos de dirección asumen los siguientes compromisos:

- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** deberán desempeñar sus funciones con unidad de propósito e independencia de criterio. Se guiarán por el interés de **ESIC** de forma sostenida, con el fin de maximizar su valor económico y reputacional.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** velarán para que, en sus relaciones con los grupos de interés (*stakeholders*), la organización respete las leyes y reglamentos; cumpla de buena fe sus obligaciones y contratos; respete los usos y buenas prácticas de los sectores y territorios donde ejerza su actividad y observe aquellos principios adicionales de responsabilidad social que hubiera aceptado voluntariamente.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** aprobarán la estrategia de la organización, así como todo lo que sea preciso para su puesta en práctica. Además, supervisarán y controlarán que la dirección cumple los objetivos marcados y respeta el objetivo e interés social de **ESIC**. A tal efecto, los órganos de gobierno de **ESIC** se reservarán la competencia de aprobar:

1. Las políticas y estrategias generales de la organización, y en particular:

- a) El Plan estratégico o de negocio, así como los objetivos de gestión y presupuesto anuales.
- b) La política de inversiones y financiación.
- c) La política de gobierno corporativo.
- d) La política de responsabilidad social corporativa.
- e) La política de retribuciones y evaluación del desempeño de los altos directivos.

- f) La política de control de gestión de riesgos, así como el seguimiento periódico de los sistemas internos de información y control.
2. Las operaciones vinculadas, sobre las que podrán solicitar informe del *Compliance Officer*. No será preciso dicho informe, cuando concurren las siguientes condiciones:
- a) Se realicen en virtud de contratos a precios de mercado cuyas condiciones estén estandarizadas y se apliquen en masa a muchos clientes.
 - b) Se realicen a precios o tarifas establecidos a precios de mercado con carácter general por quien actúe como suministrador del bien o servicio del que se trate.
 - c) Su cuantía no supere el 1% de los ingresos anuales de **ESIC Business & Marketing School** o **ESIC University**.
- Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** evaluarán, al menos, una vez al año la calidad y la eficiencia del desempeño de sus funciones.
 - Los órganos de gobierno y de dirección corporativa de **ESIC** publicitarán, a través de su página web, manteniendo esta información actualizada, el perfil profesional de sus miembros.
 - Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** promoverán la diversidad de género en su seno y orientación a su paridad, lo que deberá ser ejemplo para el resto de la organización.
 - Los órganos de gobierno y de dirección de **ESIC** determinarán la política de retribuciones, pronunciándose sobre los componentes fijos, dietas, así como los conceptos retributivos de carácter variable. Esta facultad puede ser delegada en el Comité Corporativo / Dirección General.
 - Los órganos de gobierno y de alta dirección de **ESIC** han creado un Departamento de control y seguimiento del cumplimiento normativo (Dirección de Cumplimiento y Asistencia Legal), que les reporte con regularidad sobre el cumplimiento en la

organización de los códigos internos de conducta u otras normativas internas de la organización.

- Los órganos de gobierno de **ESIC** promoverán, a través de su máximo órgano de dirección corporativa, una efectiva implementación de la política de control y gestión de riesgos, con la participación del *Compliance Officer*, que identifique:
 - a) Los tipos de riesgos a los que se enfrenta la organización;
 - b) La fijación del nivel de riesgo que la organización considere aceptable (apetito del riesgo);
 - c) Las medidas previstas para mitigar el impacto de los riesgos identificados, en caso de que llegaran a materializarse;
 - d) Los sistemas de información y control interno que se utilizarán para controlar y gestionar los citados riesgos.

ESIC entiende que el respeto a este **Código de Buen Gobierno**, por parte tanto de cada uno de los miembros de los órganos de gobierno y de la dirección, como por los propios órganos, como ente pluripersonal (en la medida de su aplicación efectiva) es la mayor y mejor garantía para la evitación y prevención de comportamientos deshonestos en el ámbito de la gobernanza de **ESIC**. Además, constituye también un mensaje alto y claro, para toda la organización, de hasta dónde pretende **ESIC** establecer el umbral de lo tolerable en materia de cumplimiento normativo.

Así, como consecuencia de que los órganos de gobierno asumen tan altos estándares de exigencia, se encuentran legitimados para exigir los mismos, en el ámbito de las responsabilidades de cada miembro, al resto de niveles de la organización. Este compromiso y exigencia al resto de miembros de **ESIC** y terceros, queda reflejado en el Código de Buenas Prácticas de **ESIC**.



CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS: COMPROMISOS ASUMIDOS EN MATERIA DE COMPORTAMIENTO CORPORATIVO

El Código de Buenas prácticas es una consecuencia lógica del principio de corresponsabilidad en materia de cumplimiento normativo. Si el objetivo de **ESIC** era generar una estructura permeable a la cultura de cumplimiento, se hace preciso, no sólo involucrar a todos los niveles con la asunción de responsabilidades, sino también facilitar un texto normativo donde encontrar los deberes y obligaciones éticos por el mero hecho de pertenecer a **ESIC**. Esta guía de comportamientos éticos encuentra su fuente de inspiración en los valores y principios básicos de **ESIC** y en su Código Ético de carácter programático⁷. Es la traducción a lo tangible de todas las declaraciones programáticas llevadas a cabo por la organización.

Su **ámbito de aplicación** es general. A diferencia del Código de Buen Gobierno, que se encuentra limitado en su ámbito de aplicación, el presente **Código de Buenas Prácticas** no encuentra limitación alguna, teniendo una vocación omnicomprensiva. Así, obliga de igual manera a quien tiene responsabilidades de gobierno, como a quien tiene responsabilidades auxiliares o de soporte. Obliga al más veterano de la organización como al más novel. Tan es así que el objetivo de **ESIC** es que obligue también a todos sus clientes, proveedores y socios de negocio e, incluso, a cualesquiera otros que tengan o puedan tener una relación con la organización. Tenemos que recordar que el propósito de **ESIC** es el de *contribuir a la transformación del alumnado*, pero como palanca para forzar un cambio más profundo, el de las empresas y, por ende, de la sociedad, sobre la base del respeto a los valores éticos de **ESIC**. Si pretendemos *transformar personas para hacer un mundo mejor*, no tiene sentido limitar nuestro Código de Buenas Prácticas.

Su origen, titularidad y experiencia de tantos años hacen de **ESIC** una organización confiada en la bondad de las personas. Así, respetando sus principios, **ESIC** ha conseguido tener un capital humano extraordinario puesto que sus valores y principios han sido el principal elemento desincentivador para la incorporación y, en su caso, permanencia en la organización, de quienes no se veían capaces de respetar tal nivel de exigencia ética. A lo largo de nuestra historia hemos fomentado las relaciones con aquellos que compartían nuestros valores, y seguiremos haciéndolo, descartando mantenerlas con aquellos que no lo hagan.

⁷ <https://www.esic.edu/institucion/transparencia-y-plan-estrategico-esic-business-marketing-school>

En este sentido, será muy relevante la selección de proveedores y socios de negocio y la aprobación de políticas de relaciones con terceros, cuya piedra angular será la asunción, por parte de éstos, de los compromisos éticos que constan en este Código de Buenas Prácticas.

Principios de Actuación de los miembros de ESIC

Al igual que aquellos miembros que desarrollan funciones de gobernanza y dirección deben respetar una serie de principios de actuación, derivados del desempeño de sus cargos, el resto de miembros de la organización deben hacer lo propio con los principios generales de actuación, derivados del hecho de pertenecer a **ESIC**. Por ello, todos los miembros de **ESIC** se encuentran sometidos y, por tanto, compelidos al cumplimiento de las obligaciones y deberes derivados de la cultura de cumplimiento de **ESIC**. Esto hace que no sólo deban asumir las obligaciones legales correspondientes, sino que también deberán asumir aquellas otras cuya fuerza coercitiva no se encuentra en la ley, sino en la normativa interna aprobada por **ESIC**. Por ello, todos los miembros de **ESIC** acomodarán su comportamiento a los siguientes principios de actuación:

- 1.- Diligencia debida en toda la actuación de todos los miembros de **ESIC**.
- 2.- Transparencia y veracidad de la información junto a la rendición de cuentas.
- 3.- Cumplimiento responsable de las obligaciones de todos los miembros de **ESIC**.
- 4.- Calidad y eficiencia en el desarrollo de cada puesto de trabajo de todos los miembros de **ESIC**.
- 5.- Fomento de las mejores prácticas, principios y recomendaciones sobre cumplimiento normativo en el seno de **ESIC**.
- 6.- Involucración en los procesos preventivos de implementación de mecanismos y medidas para la prevención, identificación y resolución de situaciones de conflicto de interés, actuaciones desleales y negligentes.
- 7.- Fomento del conocimiento de los principios y valores corporativos de **ESIC**, tanto de forma interna como externa.

Estos son los mismos principios de actuación asumidos por los miembros de los órganos de gobierno y dirección, por lo que la exigencia en materia de cumplimiento normativo es homogénea a todos los niveles de la estructura de **ESIC**, aplicando el mismo nivel de calidad: exigencia máxima en materia de cumplimiento normativo.

Estos principios configuran un mapa de responsabilidades y obligaciones para cada miembro de **ESIC**, con 5 categorías de compromisos, en función de quien es el destinatario.



A continuación, se exponen en qué consisten los compromisos que todos los miembros de **ESIC** hemos adoptado en relación con: nuestra propia organización; nuestros compañeros; nuestro alumnado; nuestros socios de negocio, clientes y competidores y, finalmente, con la sociedad.

Compromisos de actuación en relación con ESIC

Todos los miembros de **ESIC** se comprometen a actuar, en todo momento, con el debido respeto para con la organización a la que pertenecen. Esto conlleva la aceptación y el cumplimiento de las siguientes **normas de comportamiento**:

Generales.

- Los miembros de **ESIC** desempeñarán siempre sus funciones con la debida **lealtad** para con la organización, actuando en el mejor interés para ésta. Por tanto:

- a) No ejercerán sus funciones con fines distintos de aquéllos para los que le han sido concedidas.
 - b) Guardarán secreto sobre toda la información que hayan tenido acceso en el desempeño de su cargo, aun cuando hayan cesado en él, salvo en los casos en los que la ley lo permita o requiera.
 - c) Desempeñarán sus funciones bajo el principio de responsabilidad personal con libertad de criterio e independencia respecto de instrucciones y vinculaciones de terceros.
 - d) Evitarán las situaciones de conflicto de interés entre los particulares y los de la organización.
- Los miembros de **ESIC** actuarán siempre con la **diligencia debida**, respetando escrupulosamente la legalidad vigente, así como las normas de la organización.
 - Los miembros de **ESIC** tendrán la dedicación adecuada para el **diligente** desempeño de su puesto de trabajo.
 - Los miembros de **ESIC** tendrán el deber de facilitar a sus responsables toda la **información** precisa para el cumplimiento de sus funciones, así como el derecho de exigir toda la información a su equipo de colaboradores de los que sea responsable.
 - Los miembros de **ESIC** actuarán siempre de **buena fe**, sin interés personal, en la toma de decisiones, recabando toda la información suficiente para realizar un proceso de formación de la voluntad adecuado, en el caso de que se tenga la capacidad de adoptar decisiones, o facilitando a sus responsables toda la información solicitada, para que estos realicen un adecuado proceso de formación de la voluntad.
 - Los miembros de **ESIC** tendrán la obligación, como se ha indicado anteriormente, de **evitar conflictos de interés**. Ello implica asumir la obligación de **abstenerse** de:
 - a) Realizar transacciones con **ESIC** (excepto operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia) salvo que la operación sea autorizada por el órgano de gobierno o presidente solicitando, en su caso, informe del *Compliance Officer*.

- b) Aprovecharse de oportunidades de negocio que pudieran surgir del desempeño del puesto de trabajo, salvo que la operación sea autorizada por el órgano de gobierno o presidente, previo informe del *Compliance Officer*.
- c) Utilizar el nombre de **ESIC** o invocar su condición de miembro de la misma para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- d) Hacer uso de los activos de **ESIC**, incluida la información confidencial de la organización, con fines privados. La información confidencial de la organización incluirá, a modo de ejemplo: base de datos de PAS/PDI, alumnado y *alumni*, cartera de clientes, listado de proveedores y socios de negocio, oportunidades de negocio aún no desarrolladas, planificaciones estratégicas, procesos y procedimientos corporativos, políticas de fijación de precios y costes, estudios de mercado, planes de marketing, promociones y publicidad, ventas, y cualquier otro dato que la organización no haya hecho público.
- e) Realizar operaciones por cuenta propia o ajena, directa o indirectamente, sobre valores o instrumentos a los que afecte información privilegiada cuyo acceso haya sido consecuencia del ejercicio del cargo o puesto de trabajo. En este sentido, velarán porque tampoco esta conducta sea ejecutada por terceras personas.
- f) Obtener ventajas o remuneraciones de terceros distintos de **ESIC** asociadas al desempeño de su cargo, salvo que se trate de atenciones de mera cortesía.
- g) Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la organización o que, de cualquier otro modo, le sitúen en un conflicto permanente con los intereses de aquélla.
- h) Conceder trato de favor o condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares, tanto para el acceso a la organización, como una vez dentro, en el desempeño de las funciones de un determinado puesto o cargo.

La comisión probada de alguna de las actuaciones generales anteriores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican como infracciones **muy graves**.

- Los miembros de **ESIC** tendrán la obligación de comunicar a sus responsables, así como al *Compliance Officer*, cualquier situación de conflicto que puedan tener con la organización, sometiéndose a la decisión que se adopte.
- Los miembros de **ESIC** tendrán la obligación de comunicar al *Compliance Officer*, tan pronto como tengan noticia, la existencia de cualquier procedimiento administrativo sancionador o penal relacionado con el desempeño de su cargo o puesto de trabajo o, aun no teniendo dicha relación, cuando pueda afectar al desempeño del mismo.

- Los miembros de **ESIC** tendrán la obligación de proteger y cuidar la imagen y reputación corporativa, al constituirse éstas como activos esenciales de la organización.
- Los miembros de **ESIC** en el uso de los medios electrónicos y redes sociales no podrán, de ninguna forma o manera, realizar comentarios o, en general, ninguna actuación que comporte un perjuicio para la organización. No sólo están prohibidas las actuaciones que directamente supongan un ataque contra la organización, sino todo comportamiento del miembro de la organización que constituya, directa o potencialmente, un daño reputacional a la misma. Evitarán, además, la difusión de información interna no pública y comentarios o rumores. La valoración que los demás tengan de un miembro de la organización, será la valoración que tengan de la propia organización.
- Los miembros de **ESIC** se abstendrán de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de terceros, cualquier información o noticia sobre la organización o sobre terceros a los medios de comunicación, debiendo informar en estos casos al responsable de comunicación externa.
- Los miembros de **ESIC** no podrán ofrecer información de la misma que no sea fiel a la realidad. Toda información que se facilite a la sociedad será veraz. Se tendrá especial precaución para la prevención de la divulgación accidental de información confidencial de la organización.
- Los miembros de **ESIC** respetarán escrupulosamente, acomodando su comportamiento en todo momento a su contenido, las Políticas corporativas aprobadas por **ESIC**.
- Los miembros de **ESIC** evitarán cualquier posible interpretación de vinculación o asociación entre la organización y partidos políticos u otras entidades, instituciones, asociaciones con fines públicos, o que excedan de los propios de **ESIC** de los que ellos, a título individual, sean parte, o se encuentren vinculados o colaboren. Toda vinculación, pertenencia o colaboración con las referidas entidades, así como las contribuciones o servicios a las mismas, que pudieran llevar a cabo los miembros de **ESIC** deberán efectuarse, de manera inequívoca, que se realizan a título exclusivamente personal. La ostentación o aceptación de un cargo o puesto como empleado público, por parte de un miembro de **ESIC**, deberá ser puesta en conocimiento de la Dirección de Recursos Humanos, así como del

Compliance Officer, si el desempeño de dicho cargo requiriera autorización de compatibilidad o pudiera afectar de forma directa o indirecta a la actividad de **ESIC**.

La comisión probada de alguna de las actuaciones anteriores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican como infracciones **graves**.

Específicos.

- Los miembros de **ESIC** se responsabilizarán de alcanzar la capacitación técnica y profesional necesaria para el desarrollo de su actividad haciendo un uso responsable de los medios que **ESIC** ponga a su disposición.
- Los miembros de **ESIC** respetarán el horario establecido en su jornada laboral. También respetarán las normas socialmente adecuadas en los sectores en los que actuamos en relación con su imagen personal.
- Los miembros de **ESIC** informarán a su dirección de área o departamento sobre jornadas, cursos o ponencias externas, en las que pretendan participar como docentes o ponentes a título personal, así como de su contenido. Para el caso de que se acuda en representación de **ESIC**, o por razón de la función ejercida en la organización, precisará autorización de su Dirección, previa comunicación al *Compliance Officer*.
- Los miembros de **ESIC** respetarán los procedimientos internos, contabilizarán las operaciones y llevarán los archivos y registros requeridos en su actividad de manera exacta y rigurosa.
- Los miembros de **ESIC** cumplirán con las normas y medidas establecidas en materia de seguridad e higiene, con el objetivo de prevenir los riesgos laborales.
- Los miembros de **ESIC** garantizarán que la información económico-financiera refleja fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de la organización acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que sean aplicables.

- Los miembros de **ESIC** cuidarán los archivos de la organización a los que tengan acceso utilizándolos en la medida que sea necesario para el ejercicio de sus funciones y absteniéndose de cualquier disposición o gravamen sin la autorización pertinente.
- Los miembros de **ESIC** deberán utilizar los sistemas de información corporativos puestos a su disposición, realizando un uso correcto de tales medios. Utilizarán los dispositivos y equipos informáticos de forma acorde con su uso corporativo, respetando la privacidad de los datos y las medidas de seguridad informáticas implantadas.
- Los miembros de **ESIC** realizarán la imputación de gastos ajustándose estrictamente a las necesidades del servicio profesional.
- Los miembros de **ESIC** respetarán los derechos de propiedad intelectual e industrial de **ESIC** y de los terceros.
- Los miembros de **ESIC** no utilizarán la imagen, nombre, marca o logo de **ESIC** fuera del ámbito del desarrollo de su actividad profesional.

La comisión probada de alguna de las actuaciones específicas anteriores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las circunstancias en que se cometieron.

Compromisos de actuación en relación con nuestros compañeros.

Si el propósito de **ESIC** exige no sólo convertir al alumnado en actores de cambio, sino hacerlo de aquella manera en la que seamos respetuosos con los valores éticos de **ESIC**, entonces dicho propósito estará exigiéndonos ser ejemplo del respeto de nuestros propios valores, sin excepción, en nuestra comunidad. En este sentido, la misión de **ESIC** se configura como la voluntad de constituirnos en una comunidad de aprendizaje, lo que supone aglutinar un conjunto de personas vinculadas por el interés común de enseñar/aprender sobre la base de unos valores y principios determinados. Esta última matización es esencial, ya que, entre nuestros objetivos, se encuentra el **difundir valores éticos y sociales** de racionalidad en los negocios y de respeto y tolerancia a la diversidad, debiendo ser todo miembro de **ESIC** un ejemplo de comportamiento.

Toda la comunidad **ESIC** tiene una responsabilidad esencial en este objetivo y más aún los que desempeñamos nuestro trabajo en esta organización. Con independencia de la posición en la que uno se encuentre debemos asumir un compromiso para con el resto de miembros de **ESIC**, para con nuestros compañeros, dando el ejemplo del respeto a nuestros valores y principios. Sólo así podremos exigir respeto al resto de la comunidad **ESIC** y a todas nuestras partes interesadas.

ESIC entiende que no es un conjunto aislado de individuos, sino que constituye una comunidad, por lo que cada uno de nosotros tenemos el reto de colaborar con el resto para conseguir la mejor versión de ellos y, por ende, de la propia organización. Esta filosofía solo prospera en ámbitos relacionales saludables y de calidad, donde pueda cultivarse un sentimiento sincero de pertenencia. Todos los miembros de **ESIC** deben sentirse respetados y valorados, tanto por la organización como colectivo, como por los propios compañeros de forma individual.

Por ello, entre los principios básicos de **ESIC** se encuentran, entre otros, los de integridad, respeto a la dignidad de las personas, igualdad, diversidad, respeto a los derechos humanos y laborales, y privacidad, que son pilares fundamentales para fomentar el respeto mutuo y el trabajo en equipo dentro de **ESIC**. Estos principios tienen su concreción en la siguiente guía de comportamiento en el ámbito de las relaciones entre todos los miembros de **ESIC**:

- Los miembros de **ESIC** fomentarán el respeto mutuo en todas las relaciones dentro de la organización, aceptando y asumiendo las lógicas discrepancias que puedan surgir en el desempeño de sus funciones.
- Los miembros de **ESIC** promoverán una actitud inclusiva respecto de todos los miembros de la organización, generando un sentimiento de pertenencia al grupo, velando por que exista un ambiente laboral saludable.
- Los miembros de **ESIC** respetarán los ámbitos de intimidad de cada compañero, asumiendo los espacios de privacidad de cada uno de ellos. Se respetarán y tratarán de manera diligente todos los datos e información personales de todos los miembros de la organización, implementando las medidas de protección necesarias. Si por alguna razón, como consecuencia del desempeño de un cargo, puesto o de forma accidental, se accediera a información personal relativa a otros miembros de la organización, se abstendrán de difundirla. Para el caso de que el acceso hubiera sido accidental o como

consecuencia de un fallo en el sistema implementado de protección de datos, inmediatamente se dará cuenta al *Compliance Officer*.

- Los miembros de **ESIC** se comprometen a luchar contra cualquier forma de intimidación, acoso o violencia en el seno de la organización. Las conductas intimidantes o violentas, verbales o físicas, que generen un entorno hostil para alguno de nuestros miembros no son toleradas y conllevarán por parte de la organización la reacción más contundente posible (ya sea en el ámbito laboral, civil o penal).
- Los miembros de **ESIC** respetarán y reconocerán al resto de los miembros de la organización la autoría y propiedad intelectual de sus ideas, de las que podrán discrepar siempre demostrando un talante abierto y constructivo y nunca cayendo en ofensas o reproches.
- Los miembros de **ESIC** asumirán la diversidad como un valor añadido de la organización, sin que pueda darse discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, ideología política, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otros criterios. El talento no entiende de ninguno de ellos.
- Los miembros de **ESIC** apoyarán el desarrollo profesional de todos sus miembros con el objetivo de conseguir alcanzar sus máximas potencialidades.
- Los miembros de **ESIC** están obligados a cumplir con lo establecido en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales. En ningún caso estará justificado ningún comportamiento que, por activa o por pasiva, ponga en peligro la salud o integridad física o psíquica de ninguno de los miembros de la organización. A este respecto, todos los miembros de la organización se comprometen a no consumir bebidas alcohólicas (excepto en cafetería, comedor y eventos autorizados) ni drogas mientras se encuentren en el centro de trabajo o, en su caso, estén desempeñando su puesto fuera de él.
- Los miembros de **ESIC** están obligados a cumplir con lo establecido en el Sistema de Cumplimiento Normativo y, especialmente, en lo relativo a la prevención penal. En ningún caso estará justificado ningún comportamiento que, por activa o por pasiva, ponga en peligro ningún derecho o libertad de ninguno de los miembros de la organización. A este respecto, todos los miembros de la organización se comprometen a constituirse como recurso preventivo, para salvaguardar el bienestar del resto de la comunidad **ESIC**.

La comisión probada de alguna de las actuaciones anteriores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las circunstancias en que se cometieron.

Compromisos de actuación en relación con nuestro alumnado

Son de aplicación los anteriores compromisos, asumidos para con nuestros compañeros, también para con el alumnado, como miembros esenciales de la Comunidad **ESIC**, dado que nuestra actividad impacta directamente sobre este colectivo, pues, como se ha mencionado, **ESIC** lo ha posicionado en el centro de todo lo que somos y hacemos. Si **ESIC** ha puesto el foco en el alumnado, dándole el papel protagonista, eso también conllevará tratarle con el máximo respeto, generando el mismo ambiente saludable y de calidad para que pueda desarrollarse con total libertad y seguridad. Recordemos que uno de los compromisos de **ESIC** para el alumnado es ofrecerle una educación de calidad y en valores, al objeto de que todos ellos puedan aportar al mundo empresarial conocimientos, competencias y, además, valores. El *Compliance Officer* se coordinará con el Defensor del Estudiante y los servicios internos relacionados con los sistemas de convivencia universitaria para aplicar, en cada caso concreto, las medidas de mediación, corrección y/o coercitivas correspondientes.

Todo ello se consigue no sólo con contenidos educativos, sino con el ejemplo. Según son tratados ellos por el resto de miembros de la comunidad **ESIC** así tratarán ellos a los demás. De ahí que, como miembros de la comunidad **ESIC**, tengamos que asumir los mismos compromisos que con el resto, con las matizaciones oportunas:

- Los miembros de **ESIC** fomentarán el respeto mutuo en todas las relaciones con el alumnado. Se aceptarán y asumirán las opiniones discrepantes, siempre que las mismas se manifiesten con el debido respeto y dentro de los espacios de diálogo normales.
- Los miembros de **ESIC** promoverán una actitud inclusiva respecto del alumnado, generando un sentimiento de pertenencia a la Comunidad **ESIC**, con el objetivo de generar un entorno de calidad y saludable para el crecimiento personal y profesional de todos ellos.
- Los miembros de **ESIC** respetarán los ámbitos de intimidad de cada estudiante, reconociendo su esfera de privacidad. Se respetarán y se tratarán de manera diligente todos los datos e información personales de todo el alumnado, implementando las medidas

de protección correspondientes. Si como consecuencia del desempeño del cargo o puesto, de forma accidental o por cualquier otra razón, se accediera a información personal relativa al alumnado, se abstendrán de difundirla. Para el caso de que el acceso hubiera sido accidental o como consecuencia de un fallo en el sistema implementado de protección de datos, inmediatamente se dará cuenta al *Compliance Officer*.

- Los miembros de **ESIC** se comprometen a luchar contra cualquier forma de intimidación, acoso o violencia, en aras a la protección integral del alumnado. Ello conllevará la vigilancia y prevención, no sólo de comportamientos de acoso y violencia entre personal de **ESIC** y el alumnado, sino entre los mismos estudiantes entre sí, con independencia del lugar en dónde se lleve a cabo, si se ha tenido conocimiento de su existencia. Las conductas intimidantes o violentas, verbales o físicas, que generen un entorno hostil para alguno de nuestros estudiantes no son toleradas y conllevarán por parte de **ESIC** la reacción más contundente posible.
- Los miembros de **ESIC** respetarán y reconocerán al alumnado la autoría y propiedad intelectual de sus ideas y trabajos, de las que podrán discrepar siempre demostrando un talante abierto y constructivo, pero sin proferir ofensas o reproches. Ello no es óbice para el respeto, por parte del alumnado, del derecho fundamental de los docentes de la libertad de enseñanza.
- Los miembros de **ESIC** asumirán la diversidad como un valor añadido de la organización, sin que pueda darse discriminación por razón de raza, nacionalidad, sexo, religión, ideología política, orientación sexual, discapacidad o cualesquiera otros criterios. El talento no entiende de ninguno de ellos.
- Los miembros de **ESIC** apoyarán el desarrollo personal y profesional de todo el alumnado, con el objetivo de conseguir alcanzar sus máximas potencialidades.
- Los miembros de **ESIC** están obligados a cumplir con lo establecido en el Manual de Prevención de Riesgos Laborales. En ningún caso estará justificado ningún comportamiento que, por activa o por pasiva, ponga en peligro la salud o integridad física o psíquica de ninguno de los estudiantes de **ESIC**. A este respecto, todos los miembros de la organización se comprometen a no consumir bebidas alcohólicas (excepto en cafetería, comedor y eventos autorizados) ni drogas mientras se encuentren en el centro de trabajo o, en su caso, estén desempeñando su puesto fuera de él.

- Los miembros de **ESIC** están obligados a cumplir con lo establecido en el Sistema de Cumplimiento Normativo y, especialmente, en lo relativo a la prevención penal. En ningún caso estará justificado ningún comportamiento que, por activa o por pasiva, ponga en peligro ningún derecho o libertad de ninguno de los estudiantes de **ESIC**. A este respecto, todos los miembros de la organización se comprometen a constituirse como recurso preventivo, para salvaguardar el bienestar del resto de la comunidad **ESIC**.

No obstante, no sólo debemos asumir estos compromisos éticos para con el alumnado, como miembros de la comunidad **ESIC**, sino que también debemos atender a una segunda perspectiva de los mismos, como parte contratante y destinatarios de nuestros servicios como usuarios, lo que nos obliga también a asumir los siguientes compromisos:

- **ESIC** llevará a cabo unas prácticas de ventas, marketing y comunicación honestas y leales, con el objetivo de proteger la libertad de elección de los demandantes de formación que concurren en el mercado educativo. Toda información comercial o publicitaria será veraz y libre de falsedades, describiendo fielmente tanto los programas educativos con los que contamos, como los recursos personales y materiales a disposición del alumnado, sin que se permitan actuaciones que supongan confusión entre los productos ofertados y su alcance, sobre todo diferenciando claramente los estudios oficiales de los títulos propios y los de enseñanza no reglada.
- **ESIC** seleccionará al alumnado atendiendo exclusivamente a criterios objetivos, sin que pueda existir en dicho proceso ninguna decisión arbitraria, ni discriminatoria.
- **ESIC** promoverá entre su alumnado el respeto a los principios inspiradores del presente código de conducta, verificando, en la medida de sus posibilidades, que los comportamientos de todo el alumnado se encuadran en el marco del respeto a la legalidad vigente.
- **ESIC** no tolera conductas de soborno o corrupción. Ningún miembro de **ESIC** aceptará ni ofrecerá dádivas, regalos o cualquier otra ventaja patrimonial de ningún estudiante, ni por persona interpuesta, ni tampoco las solicitará ni hará proposiciones en tal sentido, con independencia del objetivo perseguido. Este comportamiento está absolutamente prohibido, sin excepción. Tan pronto como se tenga conocimiento de un comportamiento de soborno o corrupción se deberá comunicar al *Compliance Officer*. La omisión del deber

de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**, realizándose los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

- **ESIC** prohíbe recibir obsequios y regalos en el ámbito de la relación con el alumnado. No se podrá ni dar ni aceptar regalos u obsequios por parte de estudiantes o sus allegados en el desarrollo de nuestra actividad, aunque los mismos tengan la condición de cortesía.

La comisión probada de alguna de las actuaciones anteriores en relación con nuestro alumnado, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **muy graves**, pudiéndose recalificar como **graves** o **leves**, según las circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de los protocolos de acoso en la Comunidad Universitaria y Educativa o en los procedimientos disciplinarios para estudiantes.

Compromisos de actuación en relación con nuestros clientes, proveedores, socios de negocio y competidores.

Una vez establecidos los compromisos éticos en el seno de la Comunidad **ESIC**, debemos continuar, en coherencia con el ámbito de aplicación de la presente Política General, con aquellos otros destinatarios que, si bien no pertenecen a nuestra Comunidad, sí tienen una relación directa o indirecta con **ESIC**, ya sea porque mantienen algún tipo de relación profesional o comercial o porque se ven impactados por nuestra actividad.

Estos compromisos éticos son asumidos como consecuencia de la firme apuesta de **ESIC** por la cultura de cumplimiento, ya que nuestro objetivo es mantener el mismo nivel de exigencia en esta materia tanto dentro como fuera de nuestra comunidad, fomentando que nuestros valores sean asumidos y aceptados por todos los que decidan emprender relaciones con **ESIC**, en beneficio de, en primer término, del propio sector en el que desarrollamos nuestra actividad y, en segundo término, de la sociedad a la que pertenecemos.

ESIC debe proyectar al exterior los mismos principios esenciales que son aplicados internamente. Estos principios se deben trasladar a los clientes (no solo el alumnado, sino otras personas o entidades destinatarias de bienes y servicios), proveedores, socios de negocio y competidores, abarcando los siguientes compromisos:

Generales.

- **Compromiso con la política de cumplimiento normativo:** Los miembros de **ESIC** regirán sus relaciones con los clientes, proveedores, socios de negocio y competidores en atención a este Código de Buenas Prácticas, promoviéndolo, con la intención de que sea respetado también por todos ellos. Así:
 - a) **ESIC** velará por que los clientes, proveedores y socios de negocio respeten estos principios de conducta.
 - b) **ESIC** seleccionará a los proveedores y socios de negocio y aceptará prestar servicios a los clientes, atendiendo exclusivamente a criterios objetivos de calidad, valía, experiencia acreditada, profesionalidad, coste, mejor relación calidad-precio y al compromiso adquirido con la Responsabilidad Social Corporativa y su cultura de Cumplimiento Normativo.
 - c) **ESIC** llevará a cabo unas prácticas de ventas, marketing y comunicaciones honestas y leales, con el máximo respeto a la competencia y a la transparencia. Protegeremos los derechos de propiedad intelectual e industrial en nuestra actividad, asumiendo como un valor esencial la importancia de la protección de los secretos empresariales, tanto los propios como los de nuestros competidores, luchando por erradicar todo comportamiento relacionado con el espionaje empresarial.

- **Prohibición de conductas de soborno o corrupción en los negocios:** Los miembros de **ESIC** no realizarán comportamientos calificables de soborno o corrupción en el ámbito de la contratación pública, ni en el ámbito privado. En concreto, con los términos de “soborno” o “corrupción”, quedan principalmente englobados los siguientes comportamientos:
 - a) Ofrecer o recibir dádivas, regalos o cualquier otra ventaja patrimonial, o aceptar proposición en tal sentido, para intentar influir o dejarse influenciar en los procesos de contratación, mediante medios no tolerados por la organización.
 - b) Ofrecer o recibir dádivas, regalos o cualquier otra ventaja patrimonial, o aceptar proposición en tal sentido, para agilizar tramitaciones de expedientes, ya sean públicos o privados.

- c) También están prohibidos los pagos realizados o aceptados por el desempeño correcto del puesto de trabajo.

Si algún miembro de **ESIC** recibiera alguna solicitud de recepción de pagos, comisiones, regalos o retribuciones por parte de autoridad, empleado público, administradores, directivos o empleados de empresas u organismos públicos o de empresas y organizaciones privadas, tanto en España como en el extranjero, tendrá la obligación de informar inmediatamente a sus responsables directos y al *Compliance Officer*.

Si algún miembro de **ESIC** recibiera alguna propuesta para realizar pagos, comisiones, regalos o retribuciones, por un responsable de algún cliente, proveedor o socio de negocio, ya sea persona física o jurídica, tanto en España como en el extranjero, para la adjudicación de algún contrato, tendrá la obligación de informar inmediatamente a sus responsables directos y al *Compliance Officer*.

En el supuesto en el que **ESIC** contrate agentes, intermediarios o asesores para llevar a cabo transacciones, contratos o cualquier tipo de trámite, en los que intervenga una administración pública, organismo o empresa pública así como con el resto de empresas privadas u operadores de mercado, tanto de nacionalidad española como extranjera, se adoptarán las siguientes medidas:

- a) Siempre que sea posible, se utilizarán como agentes, intermediarios o asesores entidades de reconocido prestigio en el mercado o sector de que se trate.
- b) Se adoptará la diligencia debida en la selección de las personas intervinientes y sus colaboradores, para asegurarse de que son dignos de confianza y no realizan actividades que puedan implicar riesgos, perjuicios económicos o comprometer la reputación y la buena imagen de **ESIC** (Política de Compras y Proveedores).

En general, se adoptará una especial precaución en aquellos supuestos en los que la retribución del agente, intermediario o asesor esté directamente vinculada al éxito de la transacción o contrato y tenga un precio de mercado.

Si algún miembro de la organización se viera involucrado en algún comportamiento de esta naturaleza (las especificadas anteriormente como entrega o recepción de pagos, comisiones, dádivas, regalos o retribuciones de forma extracontractual con la actividad de

ESIC), tendrá la obligación de informar inmediatamente a sus responsables directos, así como al *Compliance Officer*.

La comisión probada de alguna de las anteriores conductas de **soborno o corrupción** en relación con nuestros clientes, proveedores, socios de negocio y competidores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **muy graves**, pudiéndose recalificar como **graves**, según las circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de la normativa laboral sancionadora o, en su caso, penal. La omisión del deber de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**. Tanto por acción, como por omisión, se realizarán los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

- **Prohibición de Obsequios y Regalos:** Los miembros de **ESIC**, en general, no podrán **dar ni aceptar regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional**. En este sentido, no podrán, directamente o a través de persona interpuesta, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar ventajas o beneficios no justificados que tengan por objeto inmediato o mediato obtener, o tener la posibilidad de obtener, un beneficio, presente o futuro, tanto para la organización, para sí mismo, como para un tercero.

Los miembros de ESIC no podrán aceptar hospitalidades que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como un intento de influencia en la toma de decisiones. Por tanto, cualquier regalo o atención que, por su carácter, frecuencia, características o circunstancias, no sea de poco valor o mera cortesía pueda ser interpretado como realizado con la intención de influir en la toma de decisión del receptor, deberá ser rechazado, informando a la dirección del área o departamento y al *Compliance Officer*.

Si los miembros de **ESIC** recibieran, a título personal, algún obsequio, reconocimiento o entretenimiento (que exceda de la mera cortesía) por parte de un cliente, proveedor o socio de negocio **y, especialmente, por funcionario, empleado público o autoridad** por el desempeño de su puesto de trabajo, **antes** de su aceptación deberán:

- a) Ponerlo en inmediato conocimiento tanto de la dirección del área o departamento concreto, como del *Compliance Officer*, para recibir las instrucciones precisas acerca de su posible aceptación o no.

- b) Verificar si es de mera cortesía comercial, escaso valor y ocasional, no pudiendo ser admitidos aquéllos de carácter habitual o frecuentes.
- c) En caso de que se trate de una mera invitación por desayuno o comida de trabajo, atender a que no se excedan los límites considerados razonables en los usos sociales habituales.

En caso de recibir un regalo que exceda la mera cortesía se devolverá y, si su devolución no fuera posible, se entregará en la ubicación que se señale por la dirección. La gerencia o personal designado para ello, llevará un registro de los regalos recibidos (fecha, proveedor, persona o entidad que lo realiza, descripción, valor aproximado y destino) y el *Compliance Officer* tendrá acceso al mencionado registro.

Si los miembros de **ESIC** desearan **realizar** algún obsequio, reconocimiento, o entretenimiento a algún cliente, proveedor o socio de negocio, solo podrán realizarse de objetos promocionales creados por **ESIC**, previa asignación presupuestaria de su departamento.

La comisión probada de alguna de las anteriores conductas respecto de la recepción o entrega de **obsequios o regalos** en relación con nuestros clientes, proveedores, socios de negocio y competidores, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de la normativa laboral sancionadora o, en su caso, administrativa o penal. La omisión del deber de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**. Tanto por acción, como por omisión, se realizarán los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

Específicos.

En las relaciones con nuestros clientes.

- **ESIC** verificará, en la medida de sus posibilidades, que las relaciones con los clientes se desarrollan en un marco de respeto a la legalidad vigente. Si se tuviera conocimiento de que un cliente pudiera estar involucrado en comportamientos ilícitos o, en su caso, no éticos, procederán a la terminación de la relación comercial y, en su caso, a la comunicación de la infracción por canales generales habilitados y/o del cliente.

- **ESIC** promoverá en las relaciones con sus clientes el máximo respeto de los acuerdos y compromisos alcanzados en nuestros contratos y convenios.
- **ESIC** promoverá que los clientes cumplan adecuadamente su función de cumplimiento en la cadena de valor de los productos o servicios proporcionados y vigilará la selección de clientes corporativos y su vinculación con el cumplimiento normativo. Si no fuere así, se prohíbe el mantenimiento de cualquier relación comercial con dichos clientes o la extinción de la relación jurídica, si se apreciara sobrevenidamente.
- **ESIC** tratará a todos los clientes de manera justa, adecuada, y respetando la legislación aplicable en materia de libre competencia. No se tomará ventaja indebida de la posición de mercado de **ESIC** respecto de ninguno de sus productos o servicios. Deberá existir una razón legítima de negocio para la venta de un mismo producto o la prestación de un mismo servicio a diferentes precios a clientes con ubicaciones o circunstancias similares, tal como una diferencia de coste o la participación en una actuación de competencia competitiva.
- **ESIC** procurará evitar la relación de exclusividad con un cliente que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva o restringir el acceso del mismo a otros miembros o canales de la organización.
- **ESIC** pondrá en conocimiento de los clientes cualquier relación económica o de otra índole que pudiera suponer un conflicto de intereses con ellos, adoptando las medidas necesarias para tratar de eludir el referido conflicto. Si no fuera posible, se implementarán las medidas correspondientes para evitar que interfiera en la relación del cliente con la organización. A tal efecto, el miembro de **ESIC** que se percate de tal situación tendrá la obligación de informar a la dirección del área o departamento, quien lo notificará al *Compliance Officer*, antes de informar al cliente.
- **ESIC** aceptará como compromisos con el cliente sólo aquello de lo que seamos capaces de cumplir de una manera lógica y racional. Para el caso de que un miembro de **ESIC** se percatara de que, por razones de diversa índole, no es posible cumplir con los compromisos alcanzados, automáticamente reportará a la dirección del área o departamento, al objeto de informar al cliente de las circunstancias existentes, así como de las soluciones que se le pudieran ofrecer.

- **ESIC** ofrecerá, en las promociones y argumentos comerciales, información veraz, libre de falsedades, en relación con la disponibilidad, fecha de entrega del producto o prestación del servicio y calidad de ambos. **ESIC** ofertará sus productos y servicios de forma honesta y precisa, con una información completa, transparente y comprensible, al objeto de que nuestros clientes puedan tomar decisiones informadas, autónomas y conscientes de los intereses en juego, de las alternativas y las consecuencias relevantes. Por ello, están completamente prohibidas las prácticas que induzcan a la confusión, engañosas o deshonestas, constituyendo una infracción **grave** del presente Código de Buenas Prácticas y, por ende, de los valores fundamentales de **ESIC**.
- **ESIC** prohíbe expresamente recibir cualquier tipo o clase de dádiva, remuneración o financiación procedente de clientes, así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración ajena por servicios derivados de la actividad propia del empleado. Para todo lo relativo a obsequios y regalos, se atenderá a la normativa interna expuesta anteriormente.

La comisión probada de alguna de las anteriores conductas en relación con nuestros **clientes**, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de la normativa laboral sancionadora o, en su caso, administrativa o penal. La omisión del deber de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**. Tanto por acción, como por omisión, se realizarán los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

En las relaciones con nuestros proveedores y socios de negocio.

- **ESIC** garantizará que los procesos de elección de proveedores y demás socios de negocio se caractericen por la búsqueda de competitividad y calidad, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos ellos.
- **ESIC** promoverá en las relaciones con sus proveedores y demás socios de negocio el máximo respeto de los acuerdos y compromisos alcanzados en nuestros contratos.

- **ESIC** verificará que todos los proveedores y demás socios de negocio están debidamente autorizados para el uso o comercialización de productos y servicios sujetos a pago de derechos de propiedad intelectual o industrial a terceros, así como la autenticidad y licitud de los mismos.
- **ESIC** evitará cualquier clase de interferencia que pueda afectar a la imparcialidad u objetividad de sus miembros, en los procesos de toma de decisiones, en materia de contratación de suministros o servicios, o la fijación de condiciones económicas contractuales para proveedores y socios de negocio.
- **ESIC** evitará, en la medida de lo posible, las relaciones de exclusividad con un proveedor, solicitando diversos presupuestos sobre la base de condiciones y prescripciones iguales.
- **ESIC** desarrollará procedimientos de contratación de suministros y servicios externos transparentes y ajustados a criterios de publicidad y concurrencia, evitando cualquier forma de dependencia.
- **ESIC**, como regla general, tiene prohibido la aceptación, solicitud o entrega de cualquier dádiva, regalo, obsequio, o cualquier otra ventaja patrimonial de cualquier índole. Estarán sometidos a las reglas establecidas en materia de **Obsequios y Regalos**.
- **ESIC** tiene prohibida la percepción o aceptación de cualquier clase de remuneración o de financiación procedente de proveedores y demás socios de negocio, así como, en general, la aceptación de cualquier clase de remuneración ajena por servicios de la actividad propia del miembro de la organización.
- **ESIC** promoverá una gestión transparente en toda su actividad logística, trabajando con los proveedores de transporte en asegurar el cumplimiento de la normativa vigente para el movimiento de los productos comercializados, previniendo comportamientos calificables de *contrabando*.
- Si algún miembro de **ESIC** se viera involucrado o tuviera noticias de algún comportamiento de naturaleza reprochable, tendrá la obligación de informar inmediatamente a sus responsables directos y al *Compliance Officer*.

La comisión probada de alguna de las anteriores conductas en relación con nuestros **proveedores y socios de negocio**, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de la normativa laboral sancionadora o, en su caso, administrativa o penal. La omisión del deber de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**. Tanto por acción, como por omisión, se realizarán los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

En las relaciones con nuestra competencia.

- **ESIC** concurrirá en el mercado con el máximo respeto y lealtad hacia el resto de competidores.
- **ESIC** promoverá, en la búsqueda de información comercial o de mercado, el cumplimiento de las normas que pudieran proteger la libre competencia y, por ende, la referida información, sin que jamás puedan infringirlas.
- **ESIC** rechazará la información sobre competidores obtenida de manera improcedente o violando la confidencialidad bajo la que la mantienen sus legítimos propietarios.
- **ESIC** evitará difundir información maliciosa o falsa sobre competidores de la organización en general, o de cualquiera de sus filiales.
- **ESIC** no podrá alcanzar acuerdos con nuestros competidores que restrinjan ilegalmente el libre comercio. Ejemplos de este tipo de prácticas ilegales y, por ello, prohibidas, pueden incluir acuerdos sobre precios, boicot de grupos y manipulación de la oferta.
- Si algún miembro de **ESIC** se viera involucrado o tuviera noticias de algún comportamiento de naturaleza reprochable, tendrá la obligación de informar inmediatamente a sus responsables directos y al *Compliance Officer*.

La comisión probada de alguna de las anteriores conductas en relación con nuestra **competencia**, conllevará la realización del correspondiente expediente y se califican, inicialmente, como infracciones **graves**, pudiéndose recalificar como **leves**, según las

circunstancias en que se cometieron y en función de la aplicación de la normativa laboral sancionadora o, en su caso, administrativa o penal. La omisión del deber de perseguir estas conductas, pese a la no intervención en las mismas, constituirá infracción **grave**. Tanto por acción, como por omisión, se realizarán los informes necesarios, con respeto al principio de presunción de inocencia y contradicción, para dar cuenta, en su caso, al Departamento de RRHH y a las autoridades competentes, según el alcance de la infracción.

Compromiso respecto de la Sociedad.

ESIC con su actividad, persigue un triple impacto: el primero, dirigido hacia el alumnado; el segundo, hacia otros clientes, empresas, entidades y organizaciones y el tercero, dirigido hacia la sociedad. En este sentido, el compromiso con la sociedad viene como consecuencia de la generación de riqueza derivada de nuestro trabajo de identificación y desarrollo del talento, capacitación y, finalmente, inserción laboral del mismo en provecho del propio del propio alumnado, del mundo empresarial y, obviamente, de nuestra sociedad.

Uno de nuestros principios básicos es nuestro compromiso social que entronca, además, por su pertenencia a la Congregación. No nos conformamos con ser respetuosos con la legalidad, sino que vamos más allá y aspiramos a construir una sociedad mejor. Somos conscientes del impacto que tiene nuestra actividad en la sociedad por lo que somos responsables de que ese impacto genere valor, convirtiéndonos por ello en agentes de cambio. Sólo así conseguiremos nuestro propósito.

Conseguimos una sociedad mejor cuando respetamos la dignidad de las personas, cuando respetamos los derechos humanos, cuando respetamos los derechos laborales, cuando respetamos la diversidad cultural y las costumbres de cada comunidad en dónde desarrollamos nuestra actividad y, también, cuando promovemos y fomentamos la diversidad cultural en nuestro propio país, integrando y ofreciendo nuevas oportunidades al alumnado de todos los lugares del mundo.

ESIC utiliza su fuerza para despertar conciencias. Cada estudiante que ha sido formado en **ESIC** es un recurso humano al servicio de la tarea de crear una sociedad más justa, igualitaria y duradera. Así devolvemos a la sociedad todo lo que ésta nos da.

Pero además de todo ello, **ESIC** ha aprobado una serie de Políticas Corporativas de un marcado carácter social, que se encuadran en la **Política General de Sostenibilidad:**

- Política de Gobierno Corporativo.
- Política de Acción Social.
- Política Medioambiental.
- Política de Diversidad.

Son compromisos sociales asumidos por **ESIC**, como ente autónomo e independiente respecto de los compromisos que asumen sus propios miembros, con el objetivo de contribuir a la sostenibilidad del mundo en el que habitamos, buscando hacer de él un lugar más justo, más humano y, en definitiva, más vivible. **ESIC** se ha adherido a los Principios del Pacto Mundial y a los Principios para la Educación por una Gestión Responsable, auspiciados ambos por Naciones Unidas. Asimismo, se identifica y trabaja por alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), fijados por la Agenda 2030, en los que puede generar mayor impacto positivo.

Esta Política General de Sostenibilidad vinculará a toda la comunidad **ESIC** integrada por el personal de administración y servicios (PAS), el personal docente e investigador (PDI), el alumnado y los alumni. Asimismo, **ESIC** promoverá su aplicación por parte de cualquier persona física y/o jurídica con la que mantenga una relación de índole mercantil o profesional, así como con el resto de miembros de nuestra sociedad, en la medida de lo posible.

Todo ello se traduce en los siguientes compromisos sociales:

- **ESIC** promoverá la gestión ética y responsable, aplicando criterios ambientales, sociales y de gobierno (criterios ESG) en toda toma de decisiones institucionales y organizativas, apoyando la integración de los Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas en los ámbitos de los derechos humanos, las prácticas laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.
- **ESIC** desarrollará e impulsará propuestas formativas, curriculares y extracurriculares, que den a conocer, sensibilicen y promuevan la Sostenibilidad en toda la comunidad **ESIC**.
- **ESIC** fomentará el debate público en torno a la Sostenibilidad mediante la participación activa en redes y alianzas colaborativas, así como en los medios de comunicación.
- **ESIC** promoverá la participación de la comunidad **ESIC** en el desarrollo sostenible de la sociedad.

- **ESIC** contribuirá al desarrollo, implantación y difusión de buenas prácticas en sostenibilidad –en su triple vertiente: económica, social y medioambiental, así como de gobernanza–.
- **ESIC** adoptará prácticas basadas en la transparencia y la confianza mutua con los grupos de interés, mediante el diálogo, la comunicación y la rendición de cuentas, favoreciendo así las relaciones de confianza.
- **ESIC** promoverá y ejercerá:
 - a) El comportamiento ético y responsable en la organización.
 - b) El respeto a los Derechos Humanos y laborales, diversidad y no discriminación.
 - c) El respeto del medioambiente y la lucha contra el cambio climático.
 - d) El respeto a la legalidad, la lucha contra la corrupción y el fraude.
 - e) El respeto a la diversidad, la igualdad de oportunidades y la libertad académica.
 - f) El respeto al desarrollo de las comunidades en las que actúa y de la sociedad en general.

Todos estos compromisos se traducen en acciones concretas, tales como, entre otras:



El mayor evento del mundo sobre marketing, empresa y comunicación que se realiza en España y con el que acercamos a todos los públicos la visión de directivos y profesionales de estos ámbitos y sus experiencias.



Anualmente, y desde 1981, **ESIC** organiza los Premios ASTER, un reconocimiento a los méritos de personas y entidades por su labor profesional. Los galardones se dividen en siete categorías y se entregan en diferentes ámbitos geográficos.



Este departamento realiza en nuestros campus actividades gratuitas de asesoramiento y orientación a futuros estudiantes, así como a familias, equipos directivos, profesionales y docentes.



Ayudamos a personas de países en vías de desarrollado a crear negocios mediante la concesión de microcréditos. El dinero se recauda a través de esta Fundación sin ánimo de lucro.

POLÍTICAS CORPORATIVAS: COMPROMISOS DE ACTUACIÓN CORPORATIVA – COMPONENTE ESTRATÉGICO Y COMPONENTE TÁCTICO.

En el texto introductorio de esta Política General de Cumplimiento Normativo de **ESIC** se hizo referencia a que, por su importancia y entidad, el desarrollo de las Políticas Generales Corporativas de **ESIC** se llevaría a cabo en documentos independientes (políticas, procedimientos, manuales, protocolos o guías) cuya aprobación se delega en la dirección. Es por ello por lo que, en este documento, el tratamiento de las Políticas Corporativas tiene un carácter expositivo.

Así, ya apuntamos en la introducción a esta Política General de Cumplimiento Normativo que las Políticas Corporativas de **ESIC** eran muy diversas y de naturaleza heterogénea, si bien todas tienen en común su relación, directa o indirecta, con un ámbito de responsabilidad social: ya sea porque los compromisos que se asumen están directamente relacionados con un objetivo social, ya sea porque los compromisos que se asumen, de forma indirecta, contribuyen a la tarea de crear una sociedad mejor.

En un esfuerzo de simplificación, clasificamos todas las Políticas Corporativas en dos grandes grupos: las **Generales** o **Estratégicas** y las **Tácticas**.

a) **Estratégicas**: Las políticas de carácter general o estratégico son aquellas que marcan el camino que **ESIC** ha definido como adecuado para lograr su propósito como organización. Si dicho propósito consiste en impulsar la transformación del alumnado para que se desenvuelvan con éxito en su vida profesional, de una forma responsable, y sean actores de cambio en las organizaciones y en la sociedad, la manera en la que **ESIC** pretende alcanzarlo se asienta sobre la base de este conjunto de políticas. Por tanto, en esta categoría se encuentran encuadradas las siguientes **Políticas Generales**:

- Sostenibilidad.
- Calidad.
- Académica.
- Cumplimiento Normativo.
- Desarrollo de Negocio y Posicionamiento.
- Transparencia y Comunicación.

Estas políticas estratégicas se aprueban por la Junta de Gobierno o Patronato, según se trate.

- b) **Tácticas:** Las políticas corporativas determinan la actuación corporativa de las divisiones y detallan la definición del ámbito y objetivos para realizar cada actuación. Constituyen o se configuran como el conjunto de objetivos y acciones básicas que deberemos llevar a cabo para alcanzar nuestro propósito. Por tanto, a diferencia de las políticas generales estratégicas, que tienen una vocación integral o general, éstas tendrán un carácter más específico al centrarse en partes concretas, definiendo objetivos particulares de la división o área. Así, en esta categoría se encuentran encuadradas políticas como las de Gobierno Corporativo, Diversidad, Investigación, Marca, Comunicación o, entre otras, la de Seguridad de la Información y Privacidad. Estas políticas tácticas se aprueban por la Dirección General o Presidencia (asistido por el Comité de Dirección), según se trate.

- c) A partir de las políticas de carácter táctico y vinculadas a ellas para conseguir los objetivos planteados, hay que descender aún más y hablar de un tercer tipo de documentos: los de **carácter Operacional**, que son aquellos que fijan los procesos y acciones concretas que, en su conjunto, hacen que se puedan alcanzar los objetivos estratégicos y tácticos planificados: mediante procedimientos, guías, protocolos y manuales operativos, que son aprobadas por la persona directiva responsable del Departamento o Área.

En cualquier caso, todas las Políticas Corporativas de **ESIC** pueden apreciarse en el siguiente **cuadro**, sin perjuicio de ajustar algunas, quitar o incluir otras, según necesidad o conveniencia:

POLÍTICAS GENERALES – ESTRATÉGICAS

POLÍTICA GENERAL DE SOSTENIBILIDAD	POLÍTICA GENERAL ACADÉMICA	POLÍTICA GENERAL DE CUMPLIMIENTO	POLÍTICA GENERAL DE CALIDAD	POLÍTICA GENERAL DE DESARROLLO DE NEGOCIO Y POSICIONAMIENTO	POLÍTICA GENERAL DE TRANSPARENCIA Y COMUNICACIÓN
↓	↓	↓	↓	↓	↓
CÓDIGO ÉTICO		CÓDIGO DE BUEN GOBIERNO ----- CÓDIGO DE BUENAS PRÁCTICAS ⁽⁸⁾			

POLÍTICAS ESPECÍFICAS – TÁCTICAS

POLÍTICA DE GOBIERNO CORPORATIVO	POLÍTICA DE INVESTIGACIÓN	POLÍTICA DE RECURSOS HUMANOS	POLÍTICA DE ACREDITACIONES	P. DEFINICIÓN DEL PORTFOLIO	POLÍTICA DE COMUNICACIÓN INTERNA
POLÍTICA DE ACCIÓN SOCIAL	POLÍTICA DE DESARROLLO PROFESIONAL	POLÍTICA DE COMPRAS Y PROVEEDORES	POLÍTICA DE AUDITORÍA	POLÍTICA DE PRECIOS	POLÍTICA DE COMUNICACIÓN EXTERNA
POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL	POLÍTICA DE CONVIVENCIA	POLÍTICA DE SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN Y PRIVACIDAD		POLÍTICA DE BECAS Y AYUDAS	POLÍTICA DE TRANSPARENCIA
POLÍTICA DE DIVERSIDAD		POLÍTICA DE RIESGOS		POLÍTICA DE MARCA	
		POLÍTICA FINANCIERA, FISCAL Y PREVENCIÓN DEL BLANQUEO		POLÍTICA DE RANKINGS	
		POLÍTICA DE COMPETENCIA		POLÍTICA COMERCIAL	
		POLÍTICA DE CONSUMIDORES Y USUARIOS		POLÍTICA DE TRASPASOS INTERCAMPUS ⁽⁹⁾	
				POLÍTICA DE MARKETING	

⁸ Ajustado en relación con el Código Ético

⁹ Puede depender también de la P. General Académica

				POLÍTICA DE PATROCINIOS	
				POLÍTICA DE EVENTOS	
				POLÍTICA TERRITORIAL	
				POLÍTICA DE RELACIONES INSTITUCIONALES	

Si el **Código de Buen Gobierno** y el **Código de Buenas Prácticas** obligan a cada uno de los miembros que integran **ESIC**, estas **Políticas Corporativas** obligan a las organizaciones que conforman **ESIC** como entes independientes y autónomos de sus propios miembros, siendo **ESIC** quien asume estos compromisos. Es **ESIC**, por tanto, el sujeto obligado a cumplirlos, ya que los beneficiarios son la inmensa mayoría de los grupos de interés (*stakeholders*) de la organización, desde los propios trabajadores de **ESIC**, su alumnado y alumni, sus proveedores y socios de negocio, clientes, administraciones y organismos, empresas / entidades, las comunidades en donde desarrollamos nuestra actividad y, en definitiva, la sociedad en su conjunto.

De ahí la importancia de que estos compromisos sean una expresión manifiesta de la voluntad sincera de **ESIC** de contribuir a crear un mundo mejor.



IX. RÉGIMEN DISCIPLINARIO DE **ESIC**.

No es pretensión de **ESIC** dar relevancia al aspecto coercitivo de toda norma. Es más, el propósito de **ESIC** es alcanzar la perfecta alineación entre los valores y principios de la organización y los valores y principios de cada miembro que pertenece a ella, ya que así lograremos una comunión de valores que hará extraordinariamente difícil que se lleven a cabo comportamientos deshonestos en el seno de nuestra organización.

No obstante, como hemos venido manteniendo, el entorno jurídico impone, en ocasiones, un contexto de obligado cumplimiento, como ocurre con el régimen disciplinario. Así, el apartado 5º del artículo 31 bis, 5 del Código Penal **exige** que, en el seno de todo modelo de organización y gestión eficaz, deba establecerse un **sistema disciplinario** que sancione convenientemente aquellos comportamientos que sean contrarios a la cultura de cumplimiento y que, por ello, deban calificarse de incumplimientos de la presente Política general y de sus Códigos.

El régimen disciplinario de **ESIC** solo debe alcanzar las competencias establecidas en la Ley y en las normas aceptadas por las partes interesadas, en función de la prueba de las conductas realizadas y la tipicidad establecida en esta Política General y en el resto de normativa de aplicación y se establece según los siguientes criterios:

a) **En el ámbito de los trabajadores.** **ESIC** debe respetar la **normativa laboral** aplicable, sin que pueda ni deba, pues no creemos que el legislador lo haya pretendido, establecer un régimen sancionador que se extralimite respecto de la normativa aplicable. Por ello, deberemos atender tanto al Estatuto de los Trabajadores, como al Convenio Colectivo de aplicación respecto de cada miembro de la organización.

Así, el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores indica, sobre la potestad disciplinaria, que:

Artículo 58 Faltas y sanciones de los trabajadores

1. Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.

2. La valoración de las faltas y las correspondientes sanciones impuestas por la dirección de la empresa serán siempre revisables ante la jurisdicción social. La sanción de las faltas graves y muy graves requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

3. No se podrán imponer sanciones que consistan en la reducción de la duración de las vacaciones u otra minoración de los derechos al descanso del trabajador o multa de haber.

Por ello, una vez que el Estatuto de los Trabajadores consagra la capacidad sancionadora de **ESIC** sobre las conductas establecidas en los Códigos antes referidos y en las Políticas, los expedientes y sanciones se realizarán a través de sus órganos de gobierno y de la Dirección General / Presidencia.

En cualquier caso, para imponer sanciones se realizará el correspondiente expediente sancionador, debiéndose llevar a cabo con respeto a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como también al contenido del Convenio colectivo aplicable.

Para la instrucción de expedientes existe, además, un **Protocolo de acoso** moral, sexual o por razón de sexo en el trabajo.

b) **En el ámbito del resto de partes interesadas.** En materia de incumplimientos por parte del **resto de partes interesadas**, se atenderá a la configuración de la relación jurídica del autor/a de la infracción y podrá sancionarse, con la tipicidad y alcance señalada en cada caso, en función de:

- Contenido de los contratos y convenios suscritos. La sanción puede quedar recogida en los documentos de relaciones como aplicación de penalidades por este motivo o, incluso, la extinción de la relación jurídica. Las posibles infracciones se comunicarán a las autoridades competentes en caso de que sea necesario.
- Procedimientos de Convivencia Universitaria, de la Universidad, de la Business School y de la Escuela de FP Superior, según si la autoría del incumplimiento se realiza por el alumnado: son los procedimientos de Mediación Universitaria y de Disciplinario en el ámbito educativo de **ESIC**.
- Protocolo de prevención de situaciones de violencia, acoso o discriminación en la Comunidad Universitaria / ESIC Business y Campus / ESIC Escuela FP Superior.

* * * * *

* * * * *