

CÓDIGO ÉTICO

Edición 1 -Nov20

Índice

1. Introducción	1
2. Principios y compromisos de conducta	3
2.1. Cumplimiento de la legalidad	3
2.2. Igualdad y no discriminación	3
2.3. Derechos Humanos.....	3
2.4. Seguridad y salud laboral.....	3
2.5. Empleados	4
2.6. Comunidad y sociedad.....	4
2.7. La ética en los negocios	4
2.8. Relaciones con terceros: clientes y proveedores	7
2.9. Respeto al medio ambiente.....	8
2.10. Transparencia y control de la información financiera	8
3. Órgano de Cumplimiento.....	9
4. Canal Ético.....	10
4.1. Objetivo y ámbito de aplicación	10
5. Modelo de prevención de responsabilidad penal corporativa	12
6. Aprobación del Código Ético	13
7. Registro de modificaciones del Código Ético	14
8. Anexos.....	15

1. Introducción

Objetivo

Este Código Ético tiene como finalidad establecer los **principios, valores y normas de conducta** que han de regir el **comportamiento** de todas las personas y sociedades que forman parte de OCIBAR (incluyendo Port Adriano, Botafoc Ibiza, Port Tarraco y Harbour Club), en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantienen con todos sus grupos de interés (empleados, accionistas, inversores, clientes, proveedores, etc.).

Ámbito de aplicación

El presente Código será de aplicación a todas las personas, físicas o jurídicas, mencionadas a continuación:

- ❖ Miembros de los Órganos de Administración, así como la Gerencia de OCIBAR.
- ❖ Empleados de OCIBAR, independientemente de la modalidad contractual que determine su relación laboral o el ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Todas las personas anteriormente mencionadas tendrán obligación de conocer el contenido del Código y cumplir con sus principios y normas de conducta. Asimismo, deberán manifestar su compromiso de forma explícita e inequívoca en cuanto a la **aceptación** del mismo, devolviendo firmada su “**Carta de adhesión al Código Ético**” (Anexo I).

En caso de detectarse situaciones que no se encuentren recogidas de manera específica en este Código, el profesional deberá ponerse en contacto, bien sea directa o indirectamente (a través del Canal Ético) con el Órgano de Cumplimiento de OCIBAR para que éste le indique la conducta a adoptar.

También podrán ser destinatarios del presente Código otras personas y entidades¹ que mantengan relaciones contractuales y de negocio con OCIBAR mediante la incorporación a sus contratos de **cláusulas de conocimiento y aceptación** del mismo (las mismas que forman parte del clausulado del contrato estándar de los empleados de OCIBAR).

Por último, está publicado en la web de OCIBAR (www.ocibar.com) para consulta de todas las partes interesadas.

Misión, visión y valores de OCIBAR

¹ Terceros que se relacionan con OCIBAR (proveedores, clientes y otros grupos de interés), en la medida en que pueda resultarles aplicable cuando, por su vinculación con la actividad de la compañía, puedan causar cualquier daño a la reputación de la misma.

Misión

OCIBAR ha impulsado, desde hace más de 25 años, la calidad y la exclusividad como elementos distintivos de los puertos que gestiona, Port Adriano, Botafoc Ibiza y Port Tarraco. Estos puertos comparten la excelencia como valor común, presentando cada uno de ellos unas características propias que los hace singulares e irrepetibles. Así, los clientes de OCIBAR podrán disfrutar de una red de marinas que convertirán su estancia en una experiencia única.

Visión

OCIBAR persigue ser uno de los referentes de gestión portuaria a nivel nacional, primando la innovación y la sostenibilidad.

Valores

Los principales valores de OCIBAR son:

- Luchar por la excelencia
- Servicio al cliente
- Respetar el medio ambiente
- Innovar sosteniblemente

2. Principios y compromisos de conducta

OCIBAR está comprometido **al más alto nivel** con los siguientes principios que conforman la base del presente Código. Todos estos principios de conducta ética y responsabilidades se harán valer de forma permanente y guiarán **todos los ámbitos** de la actividad empresarial de OCIBAR.

2.1. Cumplimiento de la legalidad

Todas las personas que forman parte de OCIBAR han de mantener una **estricta observancia** de la normativa legal vigente.

Particularmente, OCIBAR pondrá **todos los esfuerzos** en prevenir la comisión de ilícitos penales a los que está expuesto en el desarrollo de sus actividades. En la sección 5 y anexo II de este documento se hace referencia al “**Modelo de prevención de Delitos**” implementado en OCIBAR.

2.2. Igualdad y no discriminación

OCIBAR se rige por el principio de **no discriminación** por razón de sexo, edad, nacionalidad, religión, orientación política o sexual, estado civil, discapacidad o cargas familiares, en la contratación de empleados. Por tanto, no se aceptarán las conductas discriminatorias por cualquier manifestación contraria a la dignidad y seguridad de las personas, en especial, cualquier tipo de acoso (laboral, sexual, físico, moral y psicológico).

Las relaciones entre los profesionales de OCIBAR deben basarse en el **respeto mutuo** y la **confianza** marcados por la **libertad**, el espíritu de **colaboración** y **derechos inherentes** a las personas con el fin de mantener un ambiente de trabajo agradable.

2.3. Derechos Humanos

Los derechos humanos son **inherentes a todas las personas**, sin discriminación alguna. Es por ello que OCIBAR reconoce y se compromete al respeto de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (UDHR), tomando como punto de referencia los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos.

2.4. Seguridad y salud laboral

OCIBAR apuesta por **proteger la seguridad y salud de todos sus empleados**, con la convicción de que los accidentes de trabajo deben ser evitados, y que, en aquellas actividades consideradas de

alto riesgo, se pongan todas las medidas de prevención y protección necesarias que garanticen la integridad de nuestros empleados.

Adicionalmente, y con la finalidad de promover el entorno de trabajo seguro comentado anteriormente, OCIBAR se compromete a **actualizar de forma permanente las medidas internas de control** sobre la protección de la salud y la seguridad de los trabajadores en caso de realizarse tareas de especial peligrosidad. Además de medidas específicas de prevención, se requerirá la presencia de los recursos preventivos de las empresas concurrentes o la designación de una o varias personas encargadas de la coordinación de actividades preventivas.

Todos los miembros de OCIBAR tendrán la obligación de observar un cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud laboral.

2.5. Empleados

Conciliación laboral, familiar y personal

OCIBAR considera importante la estabilidad en la vida de sus empleados y por ello motiva el equilibrio entre la vida personal y la laboral, tomando las medidas necesarias para una gestión adecuada de la organización del trabajo y el desarrollo profesional considerando las necesidades de sus empleados y ofreciendo flexibilidad espacial y temporal siempre que sea posible.

2.6. Comunidad y sociedad

Desde OCIBAR se impulsa el desarrollo en los entornos locales, respetando el patrimonio y cultura de las comunidades que se encuentren afectadas por su actividad empresarial.

2.7. La ética en los negocios

Todos los empleados de OCIBAR deberán seguir las conductas que se esperarán de ellos en lo que a ética en los negocios se refiere.

Lucha contra la corrupción

La corrupción, o el acto de sobornar, constituye una conducta de carácter fraudulento que podría traducirse en: “ofrecer, prometer, dar o aceptar una **ventaja indebida** para o por un funcionario público o un trabajador o representante de una empresa privada, directa o indirectamente; para obtener o conservar un negocio u otra ventaja ilícita²” (v.g. permisos, inspecciones, contratos, procedimientos judiciales, etc.).

² Definición de la Cámara de Comercio Internacional, la Convención de la ONU contra la Corrupción y Convención de la OCDE.

OCIBAR se compromete a luchar activamente contra la corrupción y el fraude en todas sus formas impulsando una cultura preventiva basada en el principio de “**tolerancia cero**” hacia la corrupción.

Para prevenir situaciones de corrupción o fraude, los empleados deberán respetar rigurosamente los siguientes principios de actuación en las actividades en las que participen:

- ❖ Deberá abstenerse, por sí o por persona interpuesta, de prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un **beneficio o ventaja no justificados**, de cualquier naturaleza, para ellos o para terceros, como **contraprestación para que favorezca indebidamente a OCIBAR** frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- ❖ Quedará prohibido que un directivo, administrador, empleado o colaborador de OCIBAR, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un **beneficio o ventaja no justificados** de cualquier naturaleza, como **contraprestación para favorecer indebidamente a otro** en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- ❖ Quedará prohibido que un directivo, administrador, empleado teniendo facultades para gestionar activos considerados públicos (bienes o efectos), realice una gestión desleal o apropiación indebida, o **cause cualquier perjuicio económico sobre este patrimonio público**.
- ❖ Los empleados no estarán autorizados para suscribir, negociar o aceptar contratos, o realizar operaciones en nombre de la sociedad (o a través de modelos o clausulados diferentes a los autorizados), **sin contar con la correspondiente autorización**.

Para cumplir con los principios de conducta en materia de lucha contra la corrupción y el fraude en general, OCIBAR ha desarrollado y puesto a disposición de sus empleados las siguientes **normas internas de prevención**, que establecen las reglas básicas que deberán seguir en el desempeño de sus funciones (y ofrecen una mayor transparencia frente a terceros):

- ❖ “**Política anticorrupción**”, la cual establece principios claros de actuación con el fin de guiar el comportamiento de todos los empleados (como el resto de personas que entren dentro del ámbito de aplicación de la política) en el ejercicio de sus funciones, para garantizar que cumplen con las leyes aplicables en esta materia.
- ❖ “**Política de regalos, cortesías y atenciones**”, la cual define las normas clave para el comportamiento de todos los empleados en el ejercicio de sus funciones, con respecto a la recepción y ofrecimiento de regalos, cortesías y atenciones para garantizar que cumplen con las leyes anticorrupción aplicables.

Conflictos de intereses

Se considerará que existe un conflicto de intereses en aquellas situaciones que puedan suponer un conflicto, de forma directa o indirecta, entre el interés de la organización y los intereses privados de las personas sujetas al presente Código, cuando estas últimas tienen a título particular intereses que podrían **influir indebidamente** en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

En OCIBAR está prohibido actuar en situaciones en las que exista un conflicto de intereses, no permitiéndose que sus empleados puedan valerse de su posición en la organización para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

Para cumplir con este principio, así como ofrecer una mayor transparencia frente a terceros, OCIBAR dispone de una norma interna de concienciación y aproximación frente a los conflictos de intereses que permite prevenir y reducir al mínimo los riesgos asociados a los mismos que puedan existir:

- ❖ “**Política de prevención y gestión de conflictos de intereses**”, la cual identifica las situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses y define el procedimiento de consulta con superiores en caso de duda, así como los mecanismos de comunicación y/o denuncia cuando un empleado tenga conocimiento de un posible caso de conflicto de intereses.

Protección de los datos de carácter personal y confidencialidad de la información

Todas las personas que forman parte de OCIBAR respetarán las normas de **protección de datos** de carácter personal y mantendrán la **confidencialidad** de la información manejada por las actividades profesionales que desarrollarán en la organización.

Para cumplir con estos compromisos de conducta en materia de privacidad y ofrecer una mayor transparencia frente a terceros, OCIBAR ha implementado las siguientes medidas internas preventivas que deberán seguir todos los empleados en el desempeño de sus funciones:

- ❖ Conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de **Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD)**, OCIBAR dispone de cláusulas (informativas o contractuales) para recabar el consentimiento para el tratamiento de datos personales de los empleados, clientes, proveedores y otros grupos de interés de acuerdo al **Reglamento (UE) 2016/679** (Reglamento General de Protección de Datos o **RGPD**).
- ❖ El empleado firmará en el momento de su incorporación unas cláusulas adicionales al contrato laboral a través de las cuales se comprometa a no difundir, transmitir o revelar a terceros información confidencial de la compañía, ni a utilizarla en interés propio. Esta

cláusula permite proteger la compañía ante la revelación de información tecnológica, industrial y productiva, económico-financiera y comercial considerada como secreta y confidencial, que forma parte de su patrimonio (y/o de sus clientes), a terceras personas:

- Los empleados no podrán revelar datos de carácter personal a los que tengan acceso debido a sus funciones profesionales y tratarán los mismos en ficheros protegidos de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
- El empleado se comprometerá a no difundir, transmitir o revelar a terceros información confidencial de la compañía, ni a utilizarla en interés propio. Se mantendrá el secreto profesional y bajo ningún caso estos datos podrán ser tratados para fines diferentes a lo establecido en la Ley, incluso en el supuesto que hubiera finalizado la relación laboral.
- El empleado podrá ejercitar los derechos en cuanto al tratamiento de sus datos personales por las empresas que forman parte del Grupo (derechos de acceso, información, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad).

2.8. Relaciones con terceros: clientes y proveedores

Con la aprobación de este documento, los Órganos de Administración, así como la Gerencia velarán por mantener relaciones profesionales con aquellos terceros que **respeten los valores y principios** definidos en el presente Código o de **similar espíritu**.

OCIBAR considera prioritaria la satisfacción de los clientes (y otros grupos de interés que se relacionan con la organización), ofreciéndoles servicios con los más altos niveles de calidad y cumpliendo con las características y plazos acordados.

Para cumplir con estos compromisos, los profesionales de OCIBAR deberán respetar rigurosamente los siguientes principios de actuación en sus relaciones con los clientes, proveedores y otros grupos de interés:

- ❖ Se deberá cumplir con los principios de **honestidad, imparcialidad, respeto, confianza e integridad**, y será obligatorio velar por que ninguna actuación pueda ser susceptible de interpretarse como engaño en perjuicio de clientes (y terceros en general).
- ❖ La ejecución de los contratos se deberá hacer con la **voluntad** y el **compromiso** de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado en él. Para ello los empleados no podrán impedir ni obstaculizar el cumplimiento de los contratos de la organización ni las obligaciones asumidas en ellos.
- ❖ Cuando negocien en nombre de la organización, los profesionales de OCIBAR deberán proporcionar la información de manera **completa, transparente, comprensible, exacta y precisa**.

- ❖ Los profesionales de OCIBAR deberán poner especial cuidado en ofrecer a los clientes servicios que se adecúen a sus características, de forma que su contratación se realice una vez que el cliente **conozca** y **entienda** su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- ❖ Las incidencias y reclamaciones de clientes, en caso de existir, deberán tratarse adecuadamente.
- ❖ El personal de OCIBAR involucrado en las actividades de selección de proveedores deberán aplicar criterios de **objetividad** y **transparencia** relacionados con la calidad, la innovación y los costes.
- ❖ Quedará prohibida cualquier situación de conflicto de intereses o de corrupción en los negocios o cualquier acto de soborno (consultar apartado sobre “Lucha contra la corrupción y Conflictos de intereses”).
- ❖ A los proveedores y clientes se les debe exigir el cumplimiento de los principios y requisitos de calidad y medioambiente en los productos y servicios ofrecidos por estos. Consiguiendo de esta manera, el cumplimiento de los principios y requisitos de responsabilidad social en su cadena de suministro.

2.9. Respeto al medio ambiente

OCIBAR promoverá la preservación y el respeto al medio ambiente de manera conjunta.

La organización se encuentra firmemente comprometida con la protección y el respeto al medio ambiente y por este motivo realiza su actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación, promoviendo la mejora de los procesos y procurando la formación de sus empleados sobre una adecuada gestión ambiental, de los diferentes riesgos asociados a las actividades.

Por su parte, los empleados de OCIBAR deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo, procurando un uso eficiente.

Este procedimiento es de obligado cumplimiento para todos los profesionales que mantengan cualquier tipo de contacto con las instalaciones propiedad de OCIBAR.

2.10. Transparencia y control de la información financiera

OCIBAR se comprometerá a proveer información financiera y contable que sea **conforme con la legislación vigente, íntegra, veraz y proporcionada** a todos los grupos de interés destinatarios de la misma (autoridades, socios, comités, auditores, clientes, proveedores, etc.). Para ello, todas las personas que forman parte de OCIBAR tendrán la obligación de observar este principio y, en particular, aquéllos cuya actividad y responsabilidades consista, directa o indirectamente, en generar dicha información o reportarla.

3. Órgano de Cumplimiento

El Órgano de Cumplimiento será el encargado de velar por la **estricta observancia** en OCIBAR del presente Código Ético, sus Anexos y el resto de normas internas que lo completen.

Asimismo, tal y como establece el artículo 31 bis, apartado 2. 2ª del Código Penal, es el órgano de OCIBAR con **poderes autónomos de iniciativa y de control** el encargado de la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del “Modelo de prevención de delitos” implantado en OCIBAR (sección 5 y anexo II).

OCIBAR dispone de una “**Política del Órgano de Cumplimiento Penal**” en la que se establecen las características fundamentales, así como las funciones y responsabilidades que se esperan del Órgano de Cumplimiento Penal de OCIBAR.

4. Canal Ético

4.1 Objetivo y ámbito de aplicación

El objetivo del Canal Ético será atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los empleados de OCIBAR, sobre **actuaciones o comportamientos** que puedan ser **contrarios** a la **normativa legal** o a aquellas **normas internas**, principalmente el **Código Ético**.

Asimismo, el Canal Ético facilitará la notificación tanto de los “posibles incumplimientos” como de puntos débiles en los controles existentes que puedan aumentar la vulnerabilidad ante la comisión de cualquier conducta ilícita o contraria al Código en el seno de la organización. Será de aplicación a todas las personas mencionadas en la sección 1 del Código.

Por último, para que el Canal Ético sea una herramienta eficaz para un adecuado entorno de trabajo regido por comportamientos éticos, así como un correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos Corporativos, OCIBAR se compromete a:

- ❖ Establecer un Canal Ético mediante el cual cualquier empleado sea consciente de que pueda acudir a un Órgano de Cumplimiento **autónomo** y con **poderes de iniciativa y control**, para denunciar **cualquier posible irregularidad** o comunicar cualquier duda, haciendo un **uso responsable** (de buena fe) de los canales establecidos para tal fin, y que **no se tomarán represalias** contra él.

Los empleados de OCIBAR podrán remitir sus comunicaciones a través de los siguientes canales establecidos para ello:

- ❖ **Correo postal** (preferiblemente carta certificada), indicando expresamente en el exterior del sobre “Canal Ético OCIBAR” a la atención del Órgano de Cumplimiento de OCIBAR a la siguiente dirección:

**Port Adriano, Capitanía
Urbanización El Toro, s/n
07180 Calvià, Illes Balears (España)**

- ❖ **Correo electrónico** a la siguiente dirección: canal-etico@ocibar.com
- ❖ Mediante el **canal de denuncias** (canal del informante) publicado en la **web de Ocibar**:
<https://compliance.legalsending.com/canal/?C=4860859019017735>

Código QR:



5. Método de evaluación

El responsable del órgano de cumplimiento penal para evaluar el cumplimiento del Código de Ético deberá atender lo siguiente:

- ❖ Evaluar las recomendaciones emitidas analizando gravedad y en su caso reincidencia.
- ❖ Aplicar la encuesta de evaluación interna a todos los departamentos/centros, y evaluar el desempeño, a fin de contar con elementos suficientes para evaluar el desempeño de los indicadores de cumplimiento del Código Ético. Como norma general, se hará bienalmente.
- ❖ Analizar los resultados de los indicadores de cumplimiento del Código Ético, y en su caso, emitir las recomendaciones de mejora necesarias.

Indicador	Definición	Unidad de medida	Método de cálculo	Valor	Tendencia
Código ético de Conducta (CC)	Existe un CC	Ejemplar	Código	Valor absoluto	Incremento
Quejas x incumplimiento de CC	Nº de quejas recibidas en el buzón	Quejas	Suma de las quejas	Valor absoluto	Reducción
Recomendaciones emitidas por RR.HH/Calidad	Analizar y disminuir el nº recomendaciones	Recomendaciones	Suma de las recomendaciones emitidas	Valor absoluto	Reducción

Incumplimiento: El incumplimiento por parte de los sujetos sometidos a este Código Ético de Conducta de las normas y principios de Ocibar será sancionado, con arreglo a las normas laborales vigentes y correspondiente convenio colectivo, sin perjuicio de otras responsabilidades administrativas o penales que, en cada caso concreto, pudieran también concurrir.

6. Modelo de prevención de responsabilidad penal corporativa

Desde la reforma del Código Penal español de 2010 y especialmente con la nueva reforma de 2015 (Ley Orgánica 1/2015), **las empresas responden penalmente de un catálogo cerrado de 33 delitos** tras la derogación del principio “la sociedad no puede delinquir” (“societas delinquere non potest”), si bien es posible que queden **exoneradas** de tal responsabilidad penal siempre que cumplan cuatro condiciones. La primera, y seguramente más importante de ellas, es disponer de un “**modelo de organización y gestión**” que incluya **medidas de vigilancia y control** para prevenir o reducir la probabilidad de comisión de aquellos delitos comentados anteriormente.

Como respuesta a estas reformas del Código Penal, OCIBAR, con la ayuda de un experto independiente, ha implementado un modelo adaptado a la realidad de OCIBAR por su negocio y actividades.

Este modelo ha sido objeto de un **análisis preliminar pormenorizado de los teóricos riesgos penales** (tipificados en la mencionada ley) a los que son más expuestos los procesos de OCIBAR en función de las actividades que desarrolla y de la naturaleza de sus operaciones, teniendo en cuenta los procedimientos y controles de la organización. Todo ello ha dado lugar a un **listado de delitos** (o grupo delictivos) potencialmente aplicables a OCIBAR y que se relacionan en una tabla en el anexo II.

El objetivo principal del modelo es fortalecer y avanzar en establecer una **verdadera cultura de ética empresarial y de cumplimiento normativo** en el seno de OCIBAR. Por ello, es un **instrumento complementario al presente Código** para cumplir con la legalidad en general y, en particular, con la legalidad penal.

7. Aprobación del Código Ético

El Código Ético de **OCIBAR**, en su versión 1.0, fue revisado por el Órgano de Cumplimento y aprobado en la reunión del Órgano de Administración en sesión celebrada el día 21 de Noviembre de 2023.

Toda aprobación será reflejada para su control en la siguiente tabla de aprobaciones adjunta:

Versión	Revisado por	Fecha	Aprobado por	Fecha
1.0	Isabel Teruel Preston	25/08/2022	Consejo de Administración	21/11/2023

8. Registro de modificaciones del Código Ético

Las modificaciones sobre cualquier asunto relacionado con el Código Ético de **OCIBAR** podrán ser propuestas desde cualquiera de las áreas implicadas y su aprobación será responsabilidad del Órgano de Cumplimento y del Órgano de Administración.

Toda modificación o revisión será reflejada para su control en la siguiente tabla de revisiones adjunta:

Versión	Detalle de las modificaciones practicadas	Autor	Fecha
1.0	Primera versión aprobada por Consejo de Administración el 21/11/2023	Isabel Teruel Preston	21/11/2023

9. Anexos

Anexo I: Carta de adhesión al Código Ético

En a de de 202

Don/Doña:

.....

Con Documento Nacional de Identidad (DNI):

En nombre y representación de la Organización:

.....

En calidad de:

.....

Declaro bajo mi responsabilidad:

Que he recibido el **Código Ético de OCIBAR**, en el cual se establece la política de la organización en materia de cumplimiento ético y deo constancia de ser consciente de mi obligación de:

- ❖ No incumplir jamás las directrices recogidas en el Código Ético, el cual se encuentra disponible y actualizado en la web de OCIBAR (www.ocibar.com).
- ❖ Buscar consejo a través de los mecanismos que pone a mi disposición el Código Ético cuando tenga una duda referente a la interpretación o la aplicación de dichas normas y pautas.
- ❖ Informar inmediatamente a través de dichos mecanismos de cualquier hecho que me conste o crea puede suponer un incumplimiento del Código Ético o de la ley, y cumplir con cualquier medida exigida por OCIBAR al respecto.

En _____, a _____

(Lugar)

(Fecha)

Fdo.: _____

(Nombre)

Anexo II: Tabla de Delitos atribuibles al Modelo de Prevención de Delitos de Port Adriano y Botafoc.

La siguiente tabla muestra la relación de delitos potencialmente aplicables a **Port Adriano y Botafoc Ibiza** por el desarrollo de sus actividades (resultado del análisis preliminar de riesgos penales), estando éstos ordenados por orden de exposición inherente:

#	Delitos CP (art. 31 bis)	Artículo Código Penal
1	Contra los recursos naturales y el medio ambiente	325 a 327
2	Blanqueo de capitales y Financiación del terrorismo	301 a 302.2
3	Corrupción en los negocios	286 bis a 286 quater
4	Cohecho / Tráfico de influencias	419 a 427 / 428 y 429
5	Mercado y consumidores: publicidad engañosa	282
6	Financiación ilegal de partidos políticos	304 bis.1 a 304 bis.4
7	Estafa	248 a 251
8	Riesgo provocado por explosivos y otros agentes	348
9	Frustración de la ejecución / Insolvencias punibles	257 a 258 bis / 259 a 261
10	Contra la ordenación del territorio y el urbanismo	319.1 a 319.3
11	Malversación	432 a 435
12	Descubrimiento y revelación de secretos personales	197, bis y ter
13	Mercado y consumidores: facturación fraudulenta	283
14	Trata de seres humanos	177 bis.1 a 177 bis.6
15	Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	305 a 310
16	Contra la salud pública	359 a 365
17	Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	318 bis
18	Prostitución y corrupción de menores	187 a 189
19	Cultivo, elaboración o tráfico de drogas	368
20	Contrabando	art. 2.6, LO 12/1995, modificada por LO 6/2011

Anexo III: Tabla de Delitos atribuibles al Modelo de Prevención de Delitos de Port Tarraco.

A continuación, se muestra la relación de delitos potencialmente aplicables a **Port Tarraco** (incluyendo Harbour Club) por el desarrollo de sus actividades (resultado del análisis preliminar de riesgos penales), estando éstos ordenados por orden de exposición inherente:

#	Delitos CP (art. 31 bis)	Artículo Código Penal
1	Contra los recursos naturales y el medio ambiente	325 a 327
2	Blanqueo de capitales y Financiación del terrorismo	301 a 302.2
3	Cohecho / Tráfico de influencias	419 a 427 / 428 y 429
4	Mercado y consumidores: publicidad engañosa	282
5	Corrupción en los negocios	286 bis a 286 quater
6	Riesgo provocado por explosivos y otros agentes	348
7	Descubrimiento y revelación de secretos personales	197, bis y ter
8	Financiación ilegal de partidos políticos	304 bis.1 a 304 bis.4
9	Mercado y consumidores: facturación fraudulenta	283
10	Frustración de la ejecución / Insolvencias punibles	257 a 258 bis / 259 a 261
11	Estafa	248 a 251
12	Trata de seres humanos	177 bis.1 a 177 bis.6
13	Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	318 bis
14	Contra la salud pública	359 a 365
15	Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	305 a 310
16	Malversación	432 a 435
17	Prostitución y corrupción de menores	187 a 189
18	Cultivo, elaboración o tráfico de drogas	368
19	Contrabando	art. 2.6, LO 12/1995, modificada por LO 6/2011

Anexo IV: Encuesta de evaluación interna

1. ¿Los responsables le informaron de la aprobación y publicación del Código Ético?

- Sí
- No
- No recuerdo

2. ¿El Código Ético se encuentra publicado en la web de OCIBAR?

- Sí
- No
- No recuerdo

3. ¿El Código Ético de OCIBAR es claro y maneja un lenguaje sencillo?

- Sí
- No

4. ¿El Código Ético le permite recordar con facilidad los valores de OCIBAR?

- Mucho
- Regular
- Poco

5. Viendo a OCIBAR como organización, ¿considera que se aplican los valores contenidos en el Código Ético?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

6. ¿En su área de trabajo se aplican los valores de OCIBAR contenidos en el Código Ético?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

7. ¿En su desempeño laboral aplica los valores de OCIBAR contenidos en el Código Ético?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

8. Marque como 1 el valor del Código Ético aplicado con más frecuencia en sus actividades laborales, hasta llegar al 9 siendo el de aplicación menos frecuente.

- Cumplimiento de la legalidad
- Igualdad y no discriminación
- Respeto de los derechos humanos
- Seguridad y salud en el trabajo
- Ética profesional
- Relaciones interpersonales
- Respeto por el medio ambiente
- Transparencia financiera
- Evitar el conflicto de intereses

9. ¿En algún momento ha sentido que existe discriminación en OCIBAR debido a su género, preferencias personales u otros aspectos?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

10. ¿Considera que el personal de OCIBAR es objetivo y responsable en el desempeño de sus actividades laborales?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

11. ¿Se evalúa el desempeño de sus actividades laborales, las de sus compañeros de trabajo y las de sus superiores?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

12. ¿El personal que trabaja en OCIBAR cuenta con las aptitudes, conocimientos y experiencia necesarios para el desempeño de sus actividades laborales?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

13. ¿El personal de OCIBAR involucra sus intereses personales o de otra índole con el desempeño de sus actividades?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

14. ¿Los recursos asignados a OCIBAR se aplican de acuerdo con las disposiciones legales y las necesidades de la Institución?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

15. ¿Su jefe inmediato y sus compañeros entienden las circunstancias externas o personales que pueden repercutir en el desempeño de sus actividades laborales?

- Siempre
- Casi siempre
- A veces
- Nunca

16. ¿Conoce si se ha presentado alguna queja por el incumplimiento al Código de Conducta?

- Sí
- No

17. ¿Tiene usted alguna propuesta o sugerencia para mejorar el contenido del Código de Conducta?

- Hacerlo más claro y sencillo
- Adecuar los valores que contiene
- Realizar una mayor difusión de su contenido
- Mejorar el procedimiento de evaluación
- Realizar reuniones para su difusión
- Otra _____



OCIBAR, S.A.

Urbanización El Toro, s/n
07180 Calvià, Illes Balears (España)