POLÍTICA DE COMPLIANCE:

ANEXO I - PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

CAIXA RURAL GALEGA

ÍNDICE

1. **Introducción 2**
2. **Principios de Actuación para la Prevención de Riesgos Penales 2**

1. Introducción

Como **Anexo I** de la **Política de Cumplimiento Penal de CAIXA RURAL GALEGA, S.C.C.L.G.** (en adelante "**la Entidad**"), y como complemento a las normas de actuación contempladas en el **Código de Conducta de directivos y empleados**, se incluyen los siguientes principios de actuación relacionados con la responsabilidad penal de las personas jurídicas ya definidos en la Entidad.

La historia nos muestra que la **gestión ética de las entidades financieras** es un pilar fundamental e indispensable no sólo para su sostenibilidad y rentabilidad sino para su propio mantenimiento.

La **actuación indebida de un solo empleado puede llegar poner en riesgo en un corto periodo de tiempo la reputación que la Entidad ha adquirido en el mercado.**

La reforma del **Código Penal** operada por la Ley 5/2010, de 22 de junio, incorporó la posibilidad de que las **personas jurídicas puedan ser penalmente responsables de determinados delitos**. En este marco normativo, el hecho de que un empleado actúe de manera indebida, además de generarle a él responsabilidad personal puede generarla para la propia Entidad, con el consiguiente daño reputacional.

Los empleados han de ser conscientes de que **el incumplimiento de la regulación vigente, de los manuales y normas internas de la Entidad y de los Principios de Actuación** recogidos en este documento, puede acarrear, además del **despido del empleado, que éste se enfrente con penas de multa, cárcel, reclamaciones por daños y perjuicios**. A lo que habría que añadir el peligro en el que sitúan a la Entidad**, a quien se le pueden imponer también penas específicas.**

Los empleados deben mantener una **actitud colaboradora y responsable** en la **identificación de situaciones de potencial incumplimiento de los principios éticos, normas de conducta y de los Principios de Actuación** contenidos en este documento y comunicarlas a través del Canal Ético al Órgano de Cumplimiento Penal.

2. Principios de Actuación para la Prevención de Riesgos Penales

Con el fin de facilitar a los empleados el conocimiento de aquellas conductas que pueden llegar a calificarse como delito, se ha preparado por la Entidad el presente documento titulado "**Principios de Actuación para la prevención de Riesgos Penales**" (en adelante, los "**Principios de Actuación**"**).**

Lo primero que tiene que entender un empleado es que una conducta indebida, aunque se realice pensando que se hace en el provecho de la Entidad o del negocio, nunca supondrá un beneficio para la Entidad.

Cualquier infracción de los principios recogidos en este documento, aunque el empleado pueda pensar que con su actuación estaba generando un beneficio económico o de otro tipo para la Entidad, se **rechaza expresamente por la Entidad,** ya que **nuestra reputación y buen nombre** está por encima de cualquier posible beneficio o provecho que el empleado crea que puede obtenerse con una actuación ilícita. **Bajo ninguna circunstancia puede ponerse en riesgo el**

prestigio de la Entidad y ningún empleado o directivo está facultado para dar órdenes o instrucciones a los empleados para que contravengan estos Principios de Actuación.

Los empleados que violen los Principios de Actuación de este Documento no podrán alegar como causa de justificación haber actuado en beneficio de la Entidad.

Los empleados, en el supuesto en que **tengan dudas sobre la aplicación** de alguno de los Principios de Actuación que se describen en este Documento, han de consultar con el Órgano de Cumplimiento Penal, a través del Canal Ético.

Los Principios de Actuación son los siguientes:

1. **Estamos comprometidos con el respeto de la intimidad personal y familiar de todas las personas que se relacionan con la Entidad**

El compromiso de la Entidad con la protección de la intimidad personal y familiar implica un deber especial de confidencialidad y custodia de los datos de carácter personal que se obtengan de otras personas.

Las informaciones relativas a datos personales, domicilios, saldos, activos, contabilidad, fiscalidad, negocios y en general, cualquier información que los clientes cedan a la Entidad, así como la relativa a retribuciones, circunstancias personales y familiares, aptitudes profesionales, reconocimientos médicos de los profesionales, deberá ser tratada de modo reservado, para asegurar su confidencialidad con arreglo a la legislación vigente.

La Entidad prohíbe a sus empleados la realización de conductas contrarias a este principio, entre otras, las siguientes actuaciones:

- Apoderamiento, utilización, comunicación, o modificación de datos reservados de carácter personal o familiar que se encuentren registrados o archivados. Por ejemplo, acceder a información reservada de carácter personal a la que no se tenga autorización en función del perfil de acceso del empleado.

- Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualquier otro documento o efectos personales, así como interceptar comunicaciones de cualquier modo con el fin de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

- Utilizar los datos obtenidos de terceros para finalidades ajenas a aquellas por las que estos han sido recabados. Los datos no pueden ser cedidos a otras empresas o terceros ni utilizados con una finalidad diferente de aquella para la que se pidieron salvo que se cuente con la oportuna autorización.

- Acceder por cualquier medio o procedimiento, vulnerando las medidas de seguridad establecidas para impedirlo (por ejemplo, sistema de claves de ordenador o contraseñas) a datos o programas contenidos en un sistema informático.

Toda obtención y manejo de datos de carácter personal que afecte a ideología, religión, creencias, salud, origen racial o vida sexual deberán tratarse con especial cuidado. Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, en el **Manual de Protección de Datos**,

en las **Normas de actuación en materia de protección de datos en el uso de herramientas informáticas y** los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos**.

La no observancia de lo establecido en el presente apartado podría generar la comisión de un **delito contra la intimidad personal y familiar**.

2. Estamos comprometidos con la aplicación de principios de honestidad y transparencia en nuestras relaciones con terceros

La relación de la Entidad con terceros está presidida por el principio de claridad, en virtud del derecho a recibir una información veraz sobre los servicios que se ofrecen.

La Entidad facilitará a sus clientes, de forma clara y comprensible, toda la información relevante y oportuna sobre sus operaciones y las propuestas que realice de contratación de productos o servicios. En este sentido, explicará todos los aspectos relevantes relativos al servicio, producto u operación financiera de que se trate, especialmente si se refiriera a productos financieros de riesgo.

Algunos ejemplos de **conductas prohibidas** que podrían llegar a ser constitutivas de **ilícitos penales** son:

- Ofrecer información o realizar actuaciones que puedan ser equívocas o generar, de manera directa o indirecta, un engaño a los clientes o a cualquier tercero para conseguir que éstos realicen alguna operación de inversión que, en caso de haber conocido sus características reales, no hubieran realizado.

- No ofrecer a nuestros accionistas información clara y veraz para la adecuada adopción de sus decisiones de inversión.

- Transmitir cualquier información o noticia sobre la Entidad o sobre terceros a los medios de comunicación, sin coordinarlo con el Comité de Dirección.

Asimismo, la Entidad protege la veracidad de la publicidad sobre los servicios que se ofrecen y rechaza cualquier tipo de práctica publicitaria o difusión de información (por ejemplo, a través de la prensa), que contenga alegaciones falsas o manifieste características inciertas, de manera que sea contraria a los principios de claridad y transparencia.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos** y en la **Política de Comunicación Comercial**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **estafa y/o de publicidad engañosa.**

3. Estamos comprometidos con un uso responsable de las tecnologías de la información

La utilización incorrecta o abusiva de los equipos, programas, sistemas informáticos y documentos electrónicos puestos a disposición de los empleados puede provocar perjuicios en sistemas de terceros (programas, información, datos, etc.).

Por ello, la Entidad exige a sus empleados una utilización responsable de los medios técnicos e informáticos puestos a su disposición, prohibiendo cualquier conducta que implique:

- Borrar, dañar, deteriorar, suprimir o hacer inaccesibles, datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos o de terceros (como por ejemplo, enviar virus informáticos a terceros a través de los sistemas de la Entidad o destruir por cualquier medio informático las bases de datos de un tercero).

- Obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de un sistema informático ajeno.

Antes de realizar cualquier actividad que se salga de lo ordinario en materia de uso de los medios informáticos, el empleado debe consultar con el **Departamento de Sistemas.**

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Manual de Protección de datos**, las **Normas de actuación en materia de protección de datos en el uso de herramientas informáticas** y el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **daños informáticos**.

4. Estamos comprometidos con el respeto de los derechos de propiedad intelectual e industrial

La Entidad promueve el respeto a los derechos de propiedad intelectual e industrial, fruto del trabajo, experiencia y *know how*, tanto de la propia Entidad como de terceros. Por ello, está prohibida la realización, entre otras, de las siguientes conductas:

- Distribuir, plagiar, reproducir o comunicar públicamente una obra literaria, artística o científica, es decir, cualquier tipo de documento, material gráfico, programa informático, etc. protegido sin la autorización del titular del derecho correspondiente. Por ejemplo, no se pueden copiar ni reutilizar informes de análisis de terceros, programas informáticos, o utilizar para incluir en presentaciones o conferencias cualquier tipo de material (imágenes, textos, dibujos, etc.) sin la previa constancia de que la Entidad ha obtenido los correspondientes derechos o licencias.

- Instalar o utilizar en los equipos informáticos que pone a disposición la Entidad, programas o aplicaciones sin contar con las oportunas licencias.

- Reproducir, imitar, modificar o usurpar de cualquier otro modo un signo distintivo idéntico o confundible de una tercera entidad, sin la autorización del titular del mismo, por ejemplo, incluir en presentaciones u otros documentos logos, imágenes o signos distintivos sobre los que la Entidad no haya adquirido los correspondientes derechos.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y en particular los principios recogidos en el **Manual de Protección de datos**, las **Normas de actuación en materia de**

protección de datos en el uso de herramientas informáticas, en la **Política de Comunicación Comercial** y en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito relativo a la **propiedad intelectual e industrial**.

5. Estamos comprometidos con la confidencialidad de la información de terceras empresas a la que tengamos acceso

La Entidad garantiza la máxima confidencialidad respecto de la información a la que tenga acceso en el desempeño de sus responsabilidades. Esto implica la prohibición de las siguientes conductas, entre otras:

- Difundir información confidencial de otras empresas. Los empleados deben velar por la confidencialidad de la información que adquieran en el ejercicio de su cargo.
- Utilizar en el desarrollo de su actividad, información o documentación procedente de otras empresas. Específicamente, no puede ser utilizada en la Entidad información de una empresa a la que se haya tenido acceso en virtud de haber estado prestando servicios previamente.
- Apoderarse de datos o documentos para descubrir un secreto de empresa.

La obligación de secreto que afecta a los empleados de la Entidad continúa, incluso una vez terminada la relación con la misma.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Procedimiento de conservación y archivo de la información y documentación,** en el **Manual de Protección de datos** y en el **Código de Conducta de empleados y directivos**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **descubrimiento y revelación de secretos**.

6. Estamos comprometidos con la correcta actuación en los mercados de valores

Con el objeto de **garantizar la transparencia y proteger la confianza de los inversores en el correcto funcionamiento de los mercados de valores**, la Entidad prohíbe, entre otras, las siguientes conductas:

- Realizar operaciones con información privilegiada a la que se haya accedido por razón del puesto de trabajo cuando operen en los mercados. La prohibición de utilización de información privilegiada se extiende incluso a aquellos casos en los que el acceso a la información haya sido por causa distinta a la actividad que desempeñan en la Entidad (conversación escuchada en un restaurante o medio de transporte público, información suministrada por amigos o allegados o clientes, etc.).
- Comunicar a un tercero o familiar información privilegiada.

- Realizar operaciones para alterar los precios y manipular el mercado: (i) Empleando violencia, amenaza o engaño o, (ii) Difundiendo noticias y rumores falsos.

- Omitir o falsear información económico-financiera contenida en los folletos de emisión de instrumentos financieros o cualquier otra información que la Entidad esté obligada a difundir conforme a la legislación del Mercado de Valores.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad, en particular, el **Reglamento Interno de Conducta (RIC)** y los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito **bursátil**.

7. Estamos comprometidos con la libertad de competencia en el sector privado

Los principios que rigen las relaciones de la Entidad con el sector privado son la imparcialidad y la libre competencia, sin concesión de privilegios o favoritismos a unas empresas frente a otras.

Los actos de corrupción entre empresas en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales exceden del ámbito de lo privado y afectan a las reglas del mercado y a la competencia.

Por ello, se prohíbe la realización, entre otras, de las siguientes conductas:

- Ofrecer a los directivos, administradores, empleados o colaboradores de las empresas con las que se relaciona la Entidad, un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada para que otorgue a la Entidad un trato de favor, incumpliendo sus propios procedimientos internos o sus obligaciones en la contratación de servicios profesionales.

- Recibir o solicitar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada por parte de terceras empresas o proveedores como contrapartida por favorecer frente a terceros a dichas empresas o proveedores (por ejemplo, por la contratación de sus servicios).

- Aceptar cualquier tipo de regalo, presente, ingreso o comisión que exceda de los usos sociales, derivada de operaciones efectuadas por la Entidad. Esta prohibición hace referencia a las relaciones con otros empleados, con clientes, proveedores, contrapartes, intermediarios o cualquier otro tercero con el que se mantenga relación.

Los empleados deben observar en sus relaciones con las empresas del sector privado y, en general, con los proveedores, lo establecido en cada momento en los **procedimientos internos de compras de bienes y servicios, autorizaciones de gastos y selección y evaluación de proveedores**.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, el **Manual de contratación de proveedores y control del gasto** y los principios recogidos en el **Código de Conducta de directivos y empleados**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **corrupción entre particulares**.

8. Estamos comprometidos con la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y contra la financiación ilegal de partidos políticos

La Entidad aplica los más altos estándares en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y colabora activamente con las autoridades competentes en la prevención y detección de este tipo de conductas.

La Entidad se identifica con la sociedad y con las autoridades de los diferentes países al reconocer la importancia de la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, prohibiendo, entre otras, las siguientes conductas:

- Participar en cualquier actividad que tenga como finalidad ocultar el origen ilícito de bienes o derechos mediante el incumplimiento de la legislación vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales.
- Aceptar fondos o depósitos sabiendo que proceden o serán utilizados para cometer delitos relacionados con organizaciones y grupos terroristas o para hacerlos llegar a éstos.
- Aceptar fondos o depósitos sabiendo que serán destinados a donaciones o aportaciones ilegales a partidos políticos.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad, en particular, el **Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo** y los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **blanqueo de capitales, de financiación al terrorismo y/o de financiación ilegal de partidos políticos**.

9. Estamos comprometidos con la utilización lícita de las tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje de nuestros clientes y con la prevención de la falsificación de moneda

La Entidad defiende una correcta utilización de las tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje de nuestros clientes. De igual manera, la Entidad está comprometido con la lucha contra la falsificación de moneda y su distribución. En este sentido, queda prohibida la siguiente conducta:

- Alterar, copiar, falsificar o utilizar ilícitamente, cualesquiera tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje.
- No velar por la adecuada custodia de tarjetas de crédito, débito o cheques de viaje de nuestros clientes.
- Distribuir moneda falsa o alterada con conocimiento de dicha falsedad.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, las normas recogidas en el **Documento relativo a la operativa y gestión de tarjetas**, y los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **falsificación de moneda o de tarjetas de crédito, débito y cheques de viaje**.

10. Estamos comprometidos con la transparencia en nuestras relaciones con las Administraciones Públicas

Es esencial para la Entidad el mantenimiento de unas fluidas y constantes relaciones con las Administraciones Públicas, basadas en la rectitud, la honorabilidad y el imperio de la ley. Por ello, la Entidad prohíbe a sus directivos y empleados cualquier conducta que pueda estar vinculada con el cohecho, el tráfico de influencias, o la corrupción en las transacciones internacionales, como por ejemplo:

- Ofrecer o entregar a funcionarios, organismos o Administraciones Públicas (Banco de España, Banco Central Europeo, Comisión Nacional del Mercado de Valores, Servicio Ejecutivo de la Comisión de Prevención del Blanqueo de Capitales e Infracciones Monetarias y demás organismos supervisores, así como a las autoridades fiscales, Agencia Española de Protección de Datos, etc.) cualquier regalo que exceda de los usos sociales, bien con la intención de obtener un beneficio o incluso en mera consideración de su cargo. En este sentido, resultan improcedentes los viajes, comidas de excesivo valor, ofrecimiento de empleo, regalos de valor elevado, etc.

- Acceder a las peticiones o solicitudes de los regalos o beneficios antes mencionados de esos mismos funcionarios o autoridades.

- Influir en un funcionario público o autoridad, aprovechándose de una relación personal para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio. Por ejemplo, utilizar por parte de un empleado que previamente haya sido funcionario público su relación personal para influir de forma indebida sobre sus excompañeros.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, la **Política Anticorrupción**, el **Manual de contratación de proveedores y control del gasto** y los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **cohecho, de tráfico de influencias y/o de corrupción en las transacciones internacionales**.

11. Estamos comprometidos con el cumplimiento de nuestras obligaciones económicas hacia nuestros acreedores, respetando el derecho de los mismos a la satisfacción de sus créditos

La Entidad realiza una gestión transparente de sus activos y rechaza todas aquellas conductas fraudulentas que persigan eludir, perjudicar o frustrar el derecho de crédito de sus acreedores.

Con el objeto de garantizar el cumplimiento de nuestros compromisos económicos, la Entidad prohíbe cualquier actuación contraria a este principio y, entre otras:

- Realizar cualquier acto de disposición de los activos de la Entidad, o de sus filiales o participadas, en perjuicio de sus acreedores para evitar, dificultar o retrasar el cobro de éstos.
- Realizar actos de disposición con la finalidad de disminuir nuestra situación patrimonial en busca de una situación total o parcial de insolvencia.
- Cualquier tipo de acto de disposición que tenga por objeto favorecer a unos acreedores frente a otros.
- Agravar consciente y deliberadamente situaciones de crisis o insolvencia.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **insolvencias punible**.

12. Estamos comprometidos con la fluidez, transparencia y lealtad en la relación de la Entidad con las autoridades fiscales y la Seguridad Social

La Entidad defiende una correcta gestión tributaria y la contribución al sostenimiento del gasto público, promoviendo la transparencia en la realización de todas las operaciones con la Agencia Tributaria y la Seguridad Social así como la colaboración con dichos organismos.

Por ello, se prohíbe la realización, entre otras, de las siguientes conductas:

- Cualquier elusión de pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener, o cualquier ingreso a cuenta de retribuciones en especie por medio de los cuales se obtengan devoluciones indebidas (por ejemplo, no presentar la declaración de los impuestos que correspondan).
- Eludir el pago de las cuotas de la Seguridad Social, obtener indebidamente devoluciones de las cuotas o disfrutar, de forma indebida, de deducciones en perjuicio de ésta.
- Cualquier incumplimiento en la llevanza de contabilidad mercantil, así como de libros o registros fiscales (por ejemplo, llevanza de contabilidad falsa o de doble contabilidad; falta de anotación en los libros de determinadas operaciones por parte del responsable).

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, el **Manual de Políticas Contables**, y los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos**.

La no observancia de estos Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito **contra la Seguridad Social**, un **delito fiscal y/o un delito de incumplimiento y falsedad de las obligaciones contables**.

13. Estamos comprometidos con la obtención y utilización lícita de fondos públicos y la administración leal de los caudales públicos

La Entidad defiende la licitud y transparencia en la solicitud y utilización de cualquier tipo de beneficio económico público para la Entidad, rechazando el suministro de información falsa o incorrecta y el incumplimiento de los fines para los que la subvención fue concedida.

Del mismo modo, la Entidad en ningún caso considera admisible la desviación, ocultación o administración desleal de dinero, efectos o valores que, depositados en la Entidad, haya

de ser transferidos a cualquier Administración, organismo o autoridad o de cualquier modo puedan constituir parte del caudal público.

En este sentido, queda prohibida la siguiente conducta:

- Obtener subvenciones, desgravaciones o ayudas de la Administración Pública falseando las condiciones solicitadas para concederla, ocultando las condiciones que hubiesen impedido su obtención o destinándolas a un fin distinto para la que fue concedida (falseando asientos contables, llevanza de doble contabilidad, manipular datos o información de la Entidad o de clientes, etc.).

- Llevar a cabo cualquier actuación encaminada a eludir la correcta tramitación de mandamientos de embargo procedentes de Juzgados o Tribunales, Administraciones públicas (Estatal, Autonómicas o Locales), la hacienda Pública o la Seguridad Social.

- Conculcar normas internas que regulan la actuación de la Entidad en su función de entidad colaboradora de la Hacienda Pública (Estatal, Autonómica o Local) para la recaudación de tributos.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de este tipo de Principios de Actuación podría generar la comisión de un delito de **fraude de subvenciones** o **un delito a los presupuestos Generales de la UE o en un delito de malversación.**

14. Estamos comprometidos con el cumplimiento de las exigencias legales en materia medio ambiental

La Entidad defiende una actuación activa y responsable en la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades. En este sentido, queda prohibida la siguiente conducta:

- Actuar de tal forma que la misma pueda ser susceptible de dañar o vulnerar el medio ambiente.

- Falsificar u omitir información sobre cualquier aspecto medioambiental en el desarrollo de sus funciones.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en el **Código de Conducta de empleados y directivos.**

La no observancia de este tipo de Principios de Actuación podría generar la comisión de un **delito contra el medio ambiente**.

15. Estamos comprometidos con el trato respetuoso y digno a todas las personas que trabajan en la Entidad y contra el acoso sexual o por razón de sexo

La Entidad tiene un compromiso con sus trabajadores de protección frente al acoso, en cualquiera de sus modalidades, es decir, el acoso laboral, sexual y por razón de sexo, incluyendo cualquier conducta que pudiera menoscabar la integridad moral de las personas que prestan sus servicios en la Entidad.

Para ello, se han establecido protocolos de actuación frente al acoso, que ponen de manifiesto la voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso (sensibilización e información de comportamientos no tolerados por la empresa), como en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En este sentido, quedan prohibidas las siguientes conductas:

- Agresiones verbales, psicológicas o físicas, repetidas o persistentes, que tengan por finalidad la humillación, el menosprecio, el insulto, la coacción o la discriminación de la persona que las sufre.

- Llevar a cabo actos hostiles o degradantes que puedan menoscabar la dignidad y la integridad moral de la víctima.

- Provocar contactos físicos no deseados o acercamientos físicos excesivos e innecesarios.

- Conductas verbales de naturaleza sexual como insinuaciones sexuales molestas, proposiciones, flirteos ofensivos u obscenos.

- Exhibición de imágenes pornográficas u obscenas o envío de mensajes por correo electrónico o redes sociales con claro contenido sexual.

Los empleados deben observar las normas internas de la Entidad y, en particular, los principios recogidos en **Protocolo de prevención del acoso laboral sexual y por razón de sexo.**

La no observancia de este tipo de Principios de Actuación podría generar la comisión de un **delito de acoso sexual o un delito contra la integridad moral**.