

# **Código Ético y de Conducta**

**Transportes Interurbanos de Tenerife, S.A.**

## INDICE

Objetivo del documento .....	- 2 -
1. Ámbito de aplicación.....	- 4 -
2. Principios generales / Valores que deben regir la actuación de los individuos ...	- 4 -
3. Ética y buen gobierno .....	- 5 -
4. Entorno laboral .....	- 7 -
5. Relación con terceros .....	- 8 -
6. Órgano de cumplimiento.....	- 10 -
7. Canal de denuncias .....	- 10 -
8. Sistema disciplinario por incumplimiento del Código.....	- 10 -
9. Actualización y aprobación del Código .....	- 11 -
10. Aceptación del Código .....	- 11 -

TITSA tiene el objetivo de prestar un servicio público de transporte a todos los ciudadanos de la isla de Tenerife, bajo estrictos criterios de transparencia, integridad, responsabilidad, flexibilidad, innovación y calidad.

La aprobación del Código Ético y de Conducta de TITSA, supone un paso más hacia ese compromiso asumido por la Sociedad, y en definitiva la materialización del cambio de cultura interno que ha ido asumiendo la Sociedad en los últimos años.

Una efectiva aplicación de estas normas de conducta por parte de todas las personas que forman parte de TITSA, nos llevará a una mejor gestión del servicio de transporte público encomendado a la Sociedad, respondiendo así a la confianza depositada tanto por los ciudadanos de Tenerife, como por aquellos otros que visitan nuestra Isla desde cualquier parte del Mundo y que eligen nuestro servicio como principal medio de transporte.

El Código Ético y de Conducta, se enmarca en el contexto de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, que junto al Código de Buen Gobierno del Cabildo Insular de Tenerife, debe regir las actuaciones de TITSA y las personas que la conforman.

Por todo ello, queremos incidir en la importancia de gestionar de acuerdo a unos criterios éticos tanto lo que hacemos, como la manera en que lo llevamos a cabo. Este compromiso alcanza a todos los empleados de TITSA, y con mayor motivo a los directivos y miembros del Consejo de Administración, quienes debemos ser los primeros en interiorizar este Código y aplicarlo en todas nuestras decisiones, liderando de esta manera con el ejemplo. De igual manera, ese liderazgo en el mantenimiento de altos estándares éticos debe confirmarse como una aspiración en nuestra relación con terceros.

Para seguir creciendo, contribuir al proyecto común y alcanzar los compromisos asumidos, es necesario el impulso de todos y cada uno de los que formamos parte de TITSA, así como del compromiso de realizar una gestión eficiente de los recursos, transparente, innovadora y que responda a la confianza depositada por los ciudadanos.

Gracias a todos por contribuir a que TITSA sea mejor cada día.

Atentamente,

El Presidente del Consejo de Administración

**Miguel Becerra Dominguez**

El Director Gerente

**Jacobo Kalitóvics Nóbrega**

## **Objetivo del documento**

Con fecha 29 de mayo de 2015, el Pleno Corporativo del **Excmo. Cabildo Insular de Tenerife** aprobó definitivamente el Código de Buen Gobierno, a través del cual ha incorporado los principios del modelo de Gobierno Abierto, definiendo las bases organizativas, de funcionamiento y de conducta individual que deben hacer posible su puesta en práctica, con el fin de construir un sistema público basado en una nueva forma de interrelación con la ciudadanía, un sistema en permanente búsqueda de la excelencia en su comportamiento y funcionamiento, que genere confianza, que estimule la participación y permita disponer de un sistema de rendición de cuentas sobre la actuación y gestión públicas.

El Código de Buen Gobierno del Cabildo Insular de Tenerife tiene por objetivo definir los principios y pautas básicas de conducta que han de informar y presidir las actuaciones públicas, con un enfoque eminentemente preventivo sobre cualquier práctica o conducta entre quienes ostentan responsabilidades públicas o el personal y cualquier persona física o jurídica, que pueda amenazar la integridad y la objetividad propias de su responsabilidad pública, o que pueda erosionar o comprometer la imagen y reputación de la Corporación y del conjunto de personas que prestan sus servicios en la misma.

Según se establece en el Código de Buen Gobierno, determinadas disposiciones contempladas en dicho documento son también extensibles a las sociedades totalmente o mayoritariamente participadas por el Cabildo Insular de Tenerife, siendo que resulta necesario adaptar el contenido general de dicha norma a las concretas necesidades y particularidades de cada una de las sociedades dependientes del Cabildo.

Así pues, el Código de Conducta de TITSA emana del Código de Buen Gobierno del Cabildo Insular de Tenerife contemplando los principios y pautas de conducta contenidas en este último.

En este sentido, el Código Ético y de Conducta de TITSA representa un elemento esencial del Modelo de Organización y Gestión para la Prevención y Detección de Delitos, en cuanto a que establece las pautas de comportamiento ético de todos sus administradores y empleados en su desempeño diario desde el punto de vista profesional y personal que afecten a TITSA en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantiene con todos sus grupos de interés.

Este Código goza del máximo rango normativo dentro de la Sociedad y se integra dentro del bloque de normas y políticas de la organización. Las conductas recogidas en el presente Código son de obligado cumplimiento para todos los empleados, administradores, directivos y dependientes de TITSA.

## **1. Ámbito de aplicación**

El Código de Conducta de TITSA es de aplicación a todos sus administradores, directivos y empleados (en adelante, “**los empleados**”).

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, se podrá solicitar a los proveedores, empresas colaboradoras y contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con TITSA cuando se entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

## **2. Principios generales / Valores que deben regir la actuación de los individuos**

Este Código recoge los principios y reglas básicas de conducta que deben regir el comportamiento en TITSA y en la relación con los clientes, proveedores, y nuestro entorno en el sentido más amplio. Dichos principios están íntimamente ligados con los aspectos culturales más enraizados en la filosofía de TITSA.

### **a. Integridad como principio general**

TITSA considera la integridad el componente esencial que debe regir la manera en que la Sociedad se relaciona con terceros, entendiéndose como tal la aplicación de los principios descritos en este Código.

Actuar bajo altos estándares de integridad es crucial para mantener la confianza y la credibilidad de los accionistas, empleados, clientes, proveedores, organismos públicos, entidades supervisoras, con la comunidad local, grupos de interés y demás personas, instituciones y organizaciones que se relacionan con la Sociedad.

Por este motivo, TITSA promoverá e incentivará entre todos ellos la adopción de las pautas de comportamiento que se definen en este Código.

### **b. Cumplimiento de la legalidad**

TITSA desarrolla sus actividades profesionales cumpliendo estrictamente con la legalidad vigente en cada momento, de acuerdo con el sistema normativo interno establecido y con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Todos los integrantes de TITSA deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones. Éstos deberán conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Por su parte, TITSA pondrá los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos.

### **c. Comportamiento ético**

TITSA aboga por el mantenimiento, en todos los casos, de un comportamiento honesto y ético, evitando y rechazando cualquier forma de corrupción

De esta forma, TITSA quiere que en sus relaciones con clientes, socios, proveedores, y en general, con todas aquellas personas y entidades, públicas y privadas, con las que se relacione, se respeten y apliquen los valores, normas y principios que rigen la ética y la moral.

### **d. Transparencia y trazabilidad**

La transparencia en la información es un principio básico que debe regir la actuación de la Sociedad y sus empleados. Es para TITSA un objetivo fundamental el difundir información adecuada, fiel, veraz y contrastable, tanto interna como externamente. Queremos decir con esto que toda información que se comunique a terceros será veraz y completa. Este principio de transparencia será también de aplicación en la política de comunicación interna.

### **e. Derechos humanos y laborales**

Tenemos un compromiso con el objetivo de tratarnos mutuamente con dignidad y respeto, y de acuerdo con unos principios laborales fundamentales de justicia. Así, TITSA respetará y promoverá los derechos humanos y libertades públicas reconocidas en la legislación nacional e internacional, y en especial con los principios recogidos en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Por ello, las personas sujetas al presente Código deben respetar los derechos de libertad sindical, asociación y negociación colectiva, así como las actividades que se desarrollen en el marco de la legalidad por las organizaciones representativas de los trabajadores, de acuerdo con las funciones y competencias que tengan legalmente atribuidas, con quienes se mantendrá una relación basada en el respeto mutuo para promover un diálogo abierto, transparente y constructivo que permita consolidar los objetivos de paz social y estabilidad laboral.

### **f. Medio ambiente**

TITSA tiene como pauta conducir sus movimientos de manera que en sus actividades se minimicen los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales. De esta forma, asume cumplir con los estándares establecidos en la normativa medioambiental que sea de aplicación.

## **3. Ética y buen gobierno**

### **a. Antisoborno y anticorrupción / Regalos y atenciones**

TITSA se declara contraria a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con

sus empleados.

Concretamente, los miembros de TITSA no podrán aceptar, recibir o solicitar, directamente o a través de terceros, y en consideración al cargo o puesto que se ocupa o desempeña, ningún regalo, dádiva, obsequio en metálico, invitación, favor o servicio, cualquiera que sea su naturaleza, ni para sí, ni para su círculo familiar o social. Ello incluye la no aceptación de entradas, vales, números de lotería o cualquier otro beneficio directo o indirecto, material o inmaterial.

No obstante lo anterior, podrán admitirse obsequios o atenciones por un importe igual o inferior a 20€ (veinte euros) dentro de un marco de cortesía social, siempre que no concurra un conflicto de intereses.

Siempre que su valor estimado supere los 20€ (veinte euros) se procederá a la devolución del obsequio o atención a la persona o entidad oferente, acompañada, en su caso, de una notificación por escrito en la que se invoque el presente Código. En caso de que resulte imposible materializar por cualquier circunstancia su devolución se procederá a su comunicación por medio del Canal de denuncias.

#### **b. Conflictos de interés**

Todas las actuaciones y toma de decisiones llevadas a cabo en TITSA se deben realizar de manera honesta, imparcial y objetiva.

En este sentido, los empleados deben evitar tomar parte en situaciones que den lugar a un conflicto de intereses. Se considera que existe un conflicto de intereses en aquellas circunstancias en las que hay un conflicto directo o indirecto entre los intereses personales del empleado o de la persona relacionada con el mismo, y los intereses de TITSA.

#### **c. Blanqueo de capitales / Financiación del terrorismo / financiación ilegal de partidos políticos**

Se deberá prevenir y evitar en el transcurso de las operaciones de TITSA la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Deberán controlarse específicamente aquellas transacciones económicas, tanto cobros como pagos, de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

Los empleados de TITSA permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que la empresa mantiene relaciones.

En esta línea, TITSA se asegurará de que todas las partes con las que mantenga una relación confirmarán su no vinculación con actos o grupos terroristas, por lo que no se aceptarán las actividades que puedan apoyar de forma directa o indirecta o vayan a

ser utilizados, en todo o en parte, para la comisión de actividades de naturaleza terrorista.

#### **d. Confidencialidad de la información / Protección de datos / Seguridad informática / Propiedad intelectual e industrial**

Todos los destinatarios de este Código son responsables de proteger la información de la que disponen por razón de su trabajo. Se considera información confidencial toda aquella información empresarial, tanto de carácter personal como corporativo, sobre la cual se ha de mantener secreto, así como asegurar que no sea utilizada con fines distintos para los cuales ha sido obtenida. Esta información la debemos defender, al menos, con el mismo interés y cuidado con el que cada empleado defiende su propia información.

Por este motivo, los miembros de TITSA tienen expresamente prohibida la utilización para fines personales de la información confidencial, así como la comunicación de la misma a terceros para el uso personal de estos.

A su vez, todos los empleados que introduzcan cualquier tipo de información en los sistemas informáticos de la empresa, deben velar porque ésta sea rigurosa y fiable. Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los empleados deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario. Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de la misma en los términos referidos en la legislación vigente.

Los empleados de TITSA protegen la propiedad intelectual de la empresa, que incluye, entre otros, derechos de patentes, marcas, o nombres de dominios. En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros.

TITSA cumple la legislación vigente en materia de protección de datos, respetando el derecho a la intimidad y protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados, proveedores y colaboradores externos, candidatos en procesos de selección u otras personas. TITSA pone a disposición de terceros la posibilidad de acceder, rectificar, borrar o cancelar los datos de carácter personal que TITSA tiene almacenados en sus ficheros.

### **4. Entorno laboral**

#### **a. Igualdad y diversidad**

TITSA fomenta la no discriminación por motivos de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, orientación sexual, género, estado civil, ideología, opinión política, religión o cualquier otro estado físico, condición personal o social o discapacidad de sus empleados, así como la igualdad de oportunidades.

Los empleados de TITSA se abstendrán de realizar cualquier acto o conducta que suponga cualquier tipo de discriminación. Los destinatarios del presente Código tienen la obligación de comunicar de forma inmediata, a través de los canales formales

establecidos a tal efecto, cualquier caso de discriminación que aprecien o del que tengan conocimiento.

Se promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la retribución y a la promoción profesional. Los empleados de TITSA deberán tratarse con respeto en todo momento.

Se rechaza cualquier manifestación de violencia, acoso físico, sexual, psicológico, moral, abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos de sus empleados. Cualquier empleado que presencie o resulte agraviado por alguna de las anteriores conductas, deberá trasladarlo inmediatamente a través de cualquiera de los canales de comunicación interna de los que dispone la Sociedad, para que se puedan adoptar las medidas necesarias.

#### **b. Salud, higiene y seguridad**

Garantizar un entorno de trabajo seguro y libre de riesgos en todas sus instalaciones es una prioridad de TITSA, siendo un objetivo primordial la mejora permanente de las condiciones de trabajo y de la seguridad en dichas instalaciones. De esta forma, TITSA impulsa e incentiva la aplicación de sus normas y políticas de seguridad y salud en el trabajo por parte de las empresas colaboradoras y proveedores con los que opera.

En todo caso, TITSA considera que la seguridad es una responsabilidad individual, por lo que no están permitidos los comportamientos inseguros susceptibles de provocar daños a las personas y/o instalaciones. Por tanto, todos los destinatarios del presente Código deben cumplir rigurosamente con las disposiciones legales en materia de seguridad, así como las normas e instrucciones internas que las complementan y cualesquiera otras que sean de aplicación.

#### **c. Desarrollo profesional / Formación**

TITSA es responsable de sus empleados. Selecciona y promueve a los mismos basándose en sus capacidades individuales y colectivas, así como en su desempeño profesional.

Nuestro primer reto debe ser en todo momento contratar y fidelizar a las personas con más talento en todos los niveles de la experiencia. Somos responsables del crecimiento y desarrollo de nuestro equipo por lo que tenemos que crear unas condiciones de trabajo seguras y adecuadas, y ofrecer apoyo, asesoramiento y formación suficientes.

### **5. Relación con terceros**

#### **a. Relación con clientes**

Todos los empleados de la empresa deben actuar de forma íntegra con los clientes de la compañía o sus clientes internos, teniendo como objetivo la consecución de los más altos estándares de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a

largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y en el respeto mutuo.

Se prohíbe a los empleados de TITSA, tanto directamente como a través de intermediarios, que ofrezcan, concedan, traten de obtener o acepten ventajas o beneficios injustificados que pretendan obtener un beneficio para TITSA, para sí mismos o para un tercero. En particular, no podrán dar ni recibir ningún tipo de soborno o de comisión de ninguna otra parte implicada, ya sean funcionarios públicos o personal de otras empresas públicas o privadas o partidos políticos, clientes, proveedores o accionistas.

A su vez, la información o asesoramiento que se proporcione a los clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

#### **b. Relación con proveedores**

TITSA considera a sus proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para la consecución de sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y el beneficio mutuo. Consecuentemente, al contratar o tratar con proveedores, los empleados de la Sociedad deberán seleccionarlos basándose en una evaluación objetiva e imparcial. También deberán dar información fiable a los proveedores sin pretender inducirles a error o a que lleven a cabo actividades ilegales o punibles. La relación con el proveedor deberá regirse por los principios de integridad, confidencialidad y confianza.

Asimismo, TITSA ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias, al Órgano de Supervisión, esto es, el Comité de Cumplimiento Penal, cuando entiendan que las prácticas de los empleados de la empresa no son conformes a lo que se establece en este Código, lo cual podrá hacerse por medio del Canal de denuncia.

#### **c. Relación con la Administración Pública**

Los empleados de TITSA cumplirán estrictamente las leyes de los países en los que tenga presencia y evitarán cualquier conducta que, aún sin violar la Ley, pueda perjudicar la reputación de la organización ante la Autoridad, Gobierno, Organismo o Comunidad.

En particular, las relaciones de la Sociedad con las Administraciones Públicas han de estar guiadas por el respeto institucional y la transparencia, procediéndose al cumplimiento de las resoluciones que de ellas emanen. En esta línea, las personas sujetas al Código deberán mantener en todo momento una actitud de colaboración y transparencia con cualesquiera Administración Pública, deberán dirigirse y gestionarse por aquéllos con responsabilidad para hacerlo, atendiéndolas siempre dentro de los plazos exigidos.

Toda la información que se transmita a las Autoridades Judiciales o Administrativas a

petición de éstas, deberá ser veraz, adecuada, útil y congruente.

## **6. Órgano de cumplimiento**

El Comité de Cumplimiento Penal, como Órgano de Supervisión, asume las funciones de supervisión, control y evaluación del correcto funcionamiento del Código Ético y de Conducta, y tiene entre otras la obligación de fomentar el conocimiento y cumplimiento, así como realizar las propuestas de mejora del mismo que estime convenientes.

## **7. Canal de denuncias**

TITSA ha definido un protocolo de actuación para gestionar:

- a) La resolución de dudas/preguntas respecto al Código de Conducta de la Sociedad.
- b) La recepción y gestión de denuncias sobre posibles incumplimientos del Código de Conducta, así como aquellos que puedan tener trascendencia penal.

En cualquier caso, para la correcta tramitación de las denuncias y de conformidad con lo dispuesto por la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD), no se admitirán las denuncias anónimas. No obstante, TITSA garantiza la más absoluta confidencialidad en la tramitación de las denuncias, y prohíbe expresamente de modo riguroso, la adopción de cualquier tipo de represalia o consecuencia negativa para un empleado por haber formulado una denuncia.

## **8. Sistema disciplinario**

Conforme a lo dispuesto en el presente Código, el respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales para TITSA, y por ello asumimos como objetivo dentro de la organización asegurar un elevado grado de concienciación individual en sus trabajadores.

Consecuentemente, cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de cualquier otra normativa o política interna y/o normal legal o convencional en el desarrollo de las funciones profesionales que cada uno tenga asignadas, será considerado como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado.

En particular, las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente, serán calificadas por TITSA como leves, graves o muy graves, dependiendo de las circunstancias concretas del caso de acuerdo con el Convenio Colectivo aplicable o, subsidiariamente, en el Estatuto de los Trabajadores.

Asimismo, para los supuestos en los que por razón de la persona y el cargo desempeñado en la sociedad, no resultare de aplicación ni el Convenio Colectivo, ni el Estatuto de los Trabajadores, será de aplicación el régimen sancionador previsto en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno

## **9. Actualización y aprobación del Código**

El Consejo de Administración en reunión celebrada el 15 de noviembre de 2017, aprobó definitivamente el presente Código Ético y de Conducta, cuya entrada en vigor se fija en el día de su publicación en la página web corporativa, y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación.

El Código será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma periódica por orden del Órgano de Supervisión, que tendrá en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por TITSA en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Las aprobaciones definitivas de cada una de las actualizaciones del Código de Conducta serán realizadas por el Consejo de Administración de TITSA.

## **10. Aceptación del Código**

Este Código Ético y de Conducta es de obligado cumplimiento para todos los empleados de TITSA y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

TITSA comunicará y difundirá este Código entre todos sus empleados, y aquellos terceros para los que resulte relevante.

Todos los empleados de TITSA deberán comprometerse formalmente con el cumplimiento del Código, con independencia de su fecha de nombramiento/incorporación a la empresa. En todo caso, los empleados de nuevo ingreso/nombramiento en la sociedad, habrán de comprometerse formalmente al cumplimiento del Código en el momento de formalización de sus contratos o del nombramiento correspondiente.

Asimismo, el compromiso formal del cumplimiento del Código deberá ser objeto de actualización por parte de los empleados de TITSA, en la novación o prórroga de sus contratos o nombramientos, así como en aquellos casos en que se produzca cualquier modificación en el contenido del Código Ético y de Conducta.

El Órgano de Supervisión podrá fijar plazos periódicos para que los empleados de TITSA renueven expresamente su compromiso y aceptación del presente Código Ético.

TITSA espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento del Código. Todos los empleados podrán ser evaluados en función del cumplimiento del mismo.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico inmediato.

En cualquier caso, nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Dicho esto, ningún empleado de TITSA puede justificar una conducta impropia

amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.