

CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA Y RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS



CONTENIDO

Capítulo 1

Introducción

- P. 04 — **Mensaje del Consejero Delegado**
- P. 05 — **Editorial de los departamentos de Cumplimiento y responsabilidad social corporativa**
- P. 06 — **Todo lo que quiere saber sobre el Código de Conducta**

Capítulo 2

Nuestra *emeis* espíritu

- P. 09 — **Nuestra ética, condición para un éxito sostenible y colectivo**
- P. 09 — **Las personas, en el centro de nuestro compromiso**
- P. 10 — **Nuestros valores**
- P. 12 — **Nuestro marco de referencia**

Capítulo 3

Nuestros *emeis* compromisos

- P. 16 — **Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones**
- P. 24 — **Compromisos como empleador**
- P. 27 — **Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad**
- P. 31 — **Integridad en la ejercicio de su actividad**

Introducción

- P. 04 - **Mensaje del Consejero Delegado**
- P. 05 - **Editorial de los departamentos de Cumplimiento y responsabilidad social corporativa**
- P. 06 - **Todo lo que quiere saber sobre el Código de Conducta**

INTRODUCCIÓN

Mensaje del Consejero Delegado

Nuestra misión, servir a los más vulnerables, representa una inmensa responsabilidad. Unos 270.000 pacientes y residentes eligen depositar su confianza en nosotros cada año, poniendo su salud y bienestar en nuestras manos y, lo que es más importante, poniendo su salud y bienestar en nuestras manos, y en las de nuestros 76.000 empleados, 76.000 «fuerzas» a las que damos los medios para hacer bien su trabajo preservando su salud. Nuestro compromiso con ellos debe ser incondicional para honrar su confianza. Esto sólo puede lograrse si se dan todas las condiciones para que realizar nuestras funciones de forma serena y transparente, respetando la dignidad de todos. Nuestro trabajo es profundamente humano. Cada uno de nuestros gestos, cada una de nuestras acciones tiene un impacto directo en los residentes y pacientes a los que acogemos o con los que interactuamos. Este Código de Conducta ha sido diseñado para proporcionar un marco de referencia que reafirme nuestros valores, nuestros principios éticos y nuestro compromiso con la Responsabilidad Corporativa. Deseo subrayar la importancia que concedo a la ética en todos los aspectos de nuestra actividad. El rigor con el que aplicaremos los principios más estrictos en todo el mundo y el respeto de nuestros compromisos en materia de responsabilidad

«El nuestro es un oficio profundamente humano en el que cada gesto y cada acción tiene un impacto directo en los residentes y pacientes que acogemos o con los que interactuamos.»



humana, social y medioambiental serán claves para alcanzar nuestra ambición y hacer de nuestro Grupo una referencia en el sector de la salud y la atención a las personas mayores, en línea con las expectativas cada vez más fuertes de la sociedad. Les invito a hacer suyo este Código, concebido para guiar nuestras elecciones diarias, nuestros procesos de toma de decisiones y nuestras interacciones con todas nuestras partes interesadas: residentes, pacientes, beneficiarios y sus seres queridos, autoridades públicas, profesionales y proveedores. Sé que puedo contar con su plena implicación en este enfoque ético. También es un proceso evolutivo, ya que este código debe basarse en nuestras prácticas, evolucionar con ellas y permitirnos aspirar siempre al máximo nivel de calidad posible. Quiero darles las gracias por los valores y la profesionalidad que aplican cada día en sus instalaciones, así como en sus departamentos, en beneficio de los más vulnerables. Avanzando juntos en esta dirección común podremos dar toda la medida de nuestra misión compartida.

LAURENT GUILLOT
Consejero Delegado

INTRODUCCIÓN

Editorial de los departamentos de Cumplimiento y y responsabilidad social corporativa

Como actor del sector sanitario, las palabras respeto e integridad adquieren una nueva dimensión dentro del Grupo *emeis*, y debemos tener siempre presente que la ética y la responsabilidad social corporativa nos conciernen a todos y cada uno de nosotros, independientemente de nuestra posición en la empresa y de las situaciones a las que nos enfrentemos.

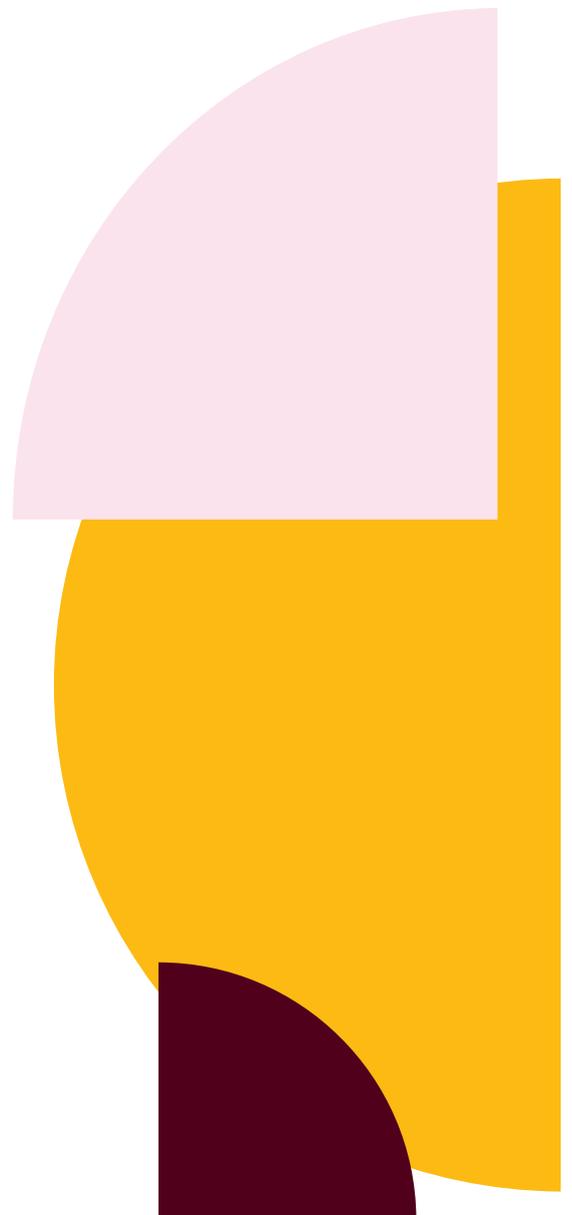
Para ello, hemos redactado el presente Código de Conducta Ética y de Responsabilidad Social Corporativa, que permitirá a cada empleado del Grupo, así como a todas nuestras partes interesadas (pacientes, familias, empleados, proveedores, socios, medio ambiente, etc.), comprender mejor lo que se espera de ellos para adoptar, en cualquier circunstancia, un comportamiento íntegro y responsable.

Este Código de Conducta ha sido concebido como una guía práctica, en la que hemos recogido los principios esenciales de buena conducta que deben ser observados por todos, así como ejemplos concretos de situaciones cotidianas, con el fin de orientar sus reflexiones para tomar la mejor decisión posible, siempre con acierto y objetividad.

Este Código de Conducta es esencial, tanto en términos de RSC con la transcripción de nuestros compromisos, como en términos de ética y prevención de la corrupción. Por lo tanto, es vital que todos sigan los principios establecidos en él y den ejemplo en su comportamiento y acciones diarias.

Las cuestiones abordadas en este Código son complejas y fluidas, lo que puede generar incertidumbre. Tales incertidumbres son perfectamente sanas y legítimas, y por ello creemos en la red local desplegada en el Grupo, en particular a través de nuestros respectivos equipos, que están a su servicio, al igual que nosotros.

Por ello, le invitamos a que, en caso necesario, se ponga en contacto con los corresponsales de Compliance, que podrán ofrecerle todo el asesoramiento y la asistencia necesarios.



INTRODUCCIÓN

Todo lo que quiere saber sobre el Código de Conducta

¿A quién va dirigido este Código de Conducta?

Nuestra posición como líder mundial en atención a la dependencia nos confiere una gran responsabilidad que deseamos asumir a diario.

Asumir esta responsabilidad nos obliga a extremar la vigilancia, no sólo en el cumplimiento de nuestras normas de calidad en todo el Grupo, sino también en la defensa de nuestros valores y principios éticos.

El Código Ético y de Responsabilidad Social Corporativa se aplica a todos los empleados del Grupo, ya sean fijos o temporales, asalariados o directivos, en todos los países en los que está implantado el Grupo.

Del mismo modo, esperamos que todos nuestros socios, proveedores y prestadores de servicios se comporten de la siguiente manera éticamente de acuerdo con el espíritu de este Código, para que nuestros valores se difundan inequívocamente más allá del Grupo.

Corresponde a cada uno de nosotros, y en particular a los directivos, prestar la máxima atención a este Código y hacer suyos sus principios, para que los valores sobre los que se fundó nuestro Grupo sigan contribuyendo a su desarrollo sostenible.

Es nuestro deber estar a la altura de la confianza depositada en nosotros.

¿Cómo se utiliza este Código de conducta?

Reconocemos que siempre podemos enfrentarnos a situaciones que no son sencillas y que debemos cuestionar regularmente nuestros actos y arbitrar nuestras decisiones.

El propósito de este Código es establecer los principios fundamentales que deben respetarse, dar una idea general del comportamiento que deseamos, en cualquier caso, que sea ético y responsable.

Por tanto, cada uno de nosotros debería poder leerlo y consultarlo siempre que tenga alguna duda.

Por supuesto, este Código no pretende abarcar todas las situaciones que puedan surgir. Por lo tanto, si se enfrenta a una situación en la que no encuentra respuesta a su preocupación en este Código, le animamos a que se plantee sistemáticamente las 5 preguntas siguientes para adoptar un comportamiento ético y responsable. Viour en todas las circunstancias. Si una de sus respuestas a cualquiera de estas preguntas es afirmativa o si tiene alguna duda, debe dirigirse inmediatamente a los personajes competentes (véase «A quién dirigirse en caso de preguntas/dudas») para que le ayuden en su elección.

De hecho, son siempre los principios de integridad, respeto y equidad los que deben guiar la conducta de todos nosotros.

Para la más estricta aplicación de estos principios, cuando la legislación local sea más estricta que las estipulaciones de este Código, deberá aplicarse la legislación local; a la inversa, cuando las estipulaciones del Código de Conducta sean más estrictas que la legislación local, se aplicará el Código. En caso de incoherencia entre el Código de Conducta y la legislación local, prevalecerá la legislación local.

UNA RESPONSABILIDAD COMPARTIDA POR TODOS

Este Código se entrega a cada empleado en el momento de su incorporación y está disponible en la página web institucional del Grupo.

INTRODUCCIÓN

¿Dónde puedo encontrar los documentos mencionados en este Código?

Los documentos mencionados en los insertes titulados «para más información» están a disposición de los empleados de la sede central del Grupo en el espacio dedicado a las Normas del Grupo. Cada cluster debe poner estos documentos a disposición de todos los empleados a través de sus propios canales de comunicación interna.

¿Con quién debe ponerse en contacto? ¿en caso de preguntas/dudas?

Si los empleados tienen alguna pregunta o duda, pueden ponerse en contacto con sus superiores, Equipos de Recursos Humanos, Asuntos Jurídicos, RSC o Cumplimiento.

A quién puede alertar confidencialmente sobre las infracciones de este Código?

Todos los empleados pueden utilizar la plataforma de denuncias de *emeis* (www.emeis.signalement.net), con total confidencialidad, para informar de cualquier incumplimiento de este Código. El sistema es accesible 24 horas al día, 7 días a la semana. Empleados que denuncien de buena fe una infracción no serán objeto de represalias. Para más información sobre el sistema, consulte el procedimiento de recogida y tratamiento de alertas disponible en la plataforma.

¿Cuáles son las sanciones por incumplimiento? Con este Código de Conducta?

El incumplimiento de este Código puede acarrear sanciones para el Grupo, sus directivos y empleados. El Grupo no tolera el incumplimiento de los principios éticos establecidos en este Código.

Cualquier incumplimiento por parte de un empleado constituiría una infracción y podría ser objeto de sanciones y acciones judiciales apropiadas de conformidad con la legislación aplicable al empleado en cuestión y la normativa de aplicación de la empresa.

Dichas sanciones podrían incluir, de acuerdo con la legislación y las normas de procedimiento aplicables, el despido por motivos disciplinarios y la reclamación de daños y perjuicios a iniciativa de *emeis*, incluso si el incumplimiento de las normas hubiera sido detectado por el propio Grupo. Con respecto a nuestros socios, cualquier incumplimiento de un principio del Código podría dar lugar a la rescisión de todas las relaciones comerciales y a reclamaciones por daños y perjuicios a iniciativa de *emeis*.

PREGUNTAS QUE DEBO HACERME

- ¿Es ilegal?
- ¿Contradice los principios de este Código de Conducta de Ética y de Responsabilidad Social Corporativa?
- ¿Podría mi acción tener un impacto negativo en los residentes/pacientes/beneficiarios, empleados y cualquier otra parte interesada (socio, proveedor, comunidad, etc.)?
- ¿Mi actuación está guiada por mi interés personal?
- ¿Me sentiría incómodo si mis acciones se hicieran públicas tanto interna como externamente?

Nuestra *emeis* espíritu

- P. 09 - **Nuestra ética, condición para un éxito sostenible y colectivo**
- P. 09 - **Las Personas, en el centro de nuestro compromiso**
- P. 10 - **Nuestros valores**
- P. 12 - **Nuestro marco de referencia**

02

NUESTRA *EMEIS* ESPÍRITU

Nuestra ética, condición para un éxito sostenible y colectivo

Desde su creación en 1989, el Grupo *emeis* ha cimentado su desarrollo en una sólida cultura y unos valores compartidos. Estamos profundamente convencidos de la necesidad de conocer, compartir y unir a nuestros equipos en torno a estos valores.

Estos valores son los cimientos que nos definen, conectan y fortalecen en nuestro camino hacia un desarrollo responsable y sostenible. Esta necesidad es muy clara para un Grupo como el nuestro, que sitúa a las Personas en el centro de su identidad y su vocación.

Las personas, en el centro de nuestro compromiso

En *emeis* siempre hemos cuidado de las Personas en el día a día, situándolas en el centro de todas nuestras preocupaciones, poniendo su desarrollo en el centro de todas las acciones que emprendemos.

Una voluntad que traducimos cada día en acciones concretas, con el fin de actuar lo más cerca posible de las expectativas y necesidades de las personas que han elegido depositar su confianza en nosotros:

- Nuestros empleados, a quienes apoyamos para que puedan desarrollarse profesional y personalmente.
- Los residentes, pacientes, familiares y seres queridos a los que tratamos con el mayor respeto, ayudándoles a adquirir mayor autonomía, viendo más allá de su vulnerabilidad, dándoles los medios para compartir sus historias, sus deseos y sus

proyectos dotándolos de medios para compartir sus historias, sus deseos y sus proyectos.

- El ecosistema del que formamos parte y que queremos que sea abierto, vivo y comunicativo, en particular facilitando la interacción con los agentes locales, los profesionales sanitarios locales, las escuelas, las asociaciones, los comerciantes, los vecinos, etc.

Además, como uno de los principales actores del sector sanitario, tenemos una responsabilidad con el medio ambiente en el que operamos. Para controlar nuestro impacto en el medio ambiente, diseñamos y gestionamos nuestras instalaciones como lugares responsables. Debemos dejar una huella más virtuosa en nuestro planeta y permitir que todo el mundo viva en un entorno más sostenible.

EMEIS ES UN GRUPO QUE SE COMPROMETE A DIARIO CON LAS PERSONAS

- Ayudar a cambiar la mirada hacia los dependientes. Revalorizar los trabajos realizados por nuestros equipos. Y contribuir así a construir una sociedad más integradora en la que todos encuentren el lugar que les corresponde.

NUESTRA *EMEIS* ESPÍRITU

Nuestros valores

NUESTRO EQUIPO ESTÁ FORMADO POR 76.000 PERSONAS.

Un compromiso con la humanidad, Gusto por la vida, Sed de aprender, Espíritu de ayuda mutua...

Estos cuatro valores son los nuestros: reflejan nuestros orígenes y sientan las bases de nuestro futuro. Me enorgullece compartirlos hoy con ustedes. Estos valores son el resultado de una larga colaboración y sustentan nuestro Plan de Refundación. Reflejan la comunidad que queremos construir juntos al servicio de nuestra misión: cuidar de nuestros pacientes, nuestros residentes, nuestros demás beneficiarios y sus familias.



UN COMPROMISO CON LA HUMANIDAD

Porque revelamos nuestra humanidad cuando atendemos a los más vulnerables.

- ➔ **Nuestra actividad es un compromiso individual** y colectivo al servicio de los más débiles. Necesitan toda nuestra ayuda para preservar su espíritu, su dignidad y su individualidad.
- ➔ **Cada uno de nosotros asume la responsabilidad** personal de defender nuestros principios éticos con empatía. Cada acto de cuidado, cada gesto, cada palabra es un testimonio de nuestro compromiso con los demás, una muestra de nuestro máximo respeto por quienes son.



GUSTO POR LA VIDA

Porque preocuparse por los demás es cultivar el deseo de vivir.

- ➔ **Cuidar y apoyar a una persona debilitada es ayudarla a retomar su vida o ayudarla a sentirse más viva.** Es un camino que recorremos de la mano de cada paciente, cada residente, cada familia.
- ➔ **Transmitimos nuestra vitalidad** a quienes cuidamos. Mantenemos su sed de vida con nuestra actitud positiva y mediante actividades o proyectos acordes con cada individuo.
- ➔ **Podemos medir el impacto de nuestra atención a través de su sonrisa.**

NUESTRA EMEIS ESPÍRITU



SED DE APRENDER

Porque cuanto más aprendemos, mejor nos preocupamos.

- ➔ **Es un estado de ánimo compartido mientras practicamos nuestro oficio.** Siempre buscamos formas de mejorar nuestras prácticas, escuchando las aportaciones significativas de las fuentes más útiles: médicos, cuidadores y todos los implicados en la hospitalidad y el bienestar, así como pacientes, residentes y sus familias.
- ➔ **Es nuestra responsabilidad colectiva como Grupo.** Nuestra ocupación reúne múltiples disciplinas que evolucionan constantemente a medida que se producen nuevos descubrimientos, ya sea en tecnología, cultura, ciencias humanas y sociales o nuevas iniciativas sobre el terreno. En cada centro y en todas partes donde operamos, nuestra calidad asistencial y de apoyo se basa en los conocimientos más avanzados.



ESPÍRITU DE AYUDA MUTUA

Porque ayudar a los demás empieza por ayudarse mutuamente.

- ➔ **Es nuestra forma de trabajar.** Ponemos a disposición recursos compartidos entre instalaciones. Nos ayudamos mutuamente en todos los equipos. Contamos los unos con los otros, a través de la confianza.
- ➔ **La solidaridad, prioridad de la sociedad.** Para afrontar el inmenso reto de cuidar y apoyar a nuestros individuos más débiles, es imprescindible la colaboración entre organismos públicos, organizaciones sin ánimo de lucro y el sector privado. Participamos en este esfuerzo a todos los niveles.

NUESTRA *EMEIS* ESPÍRITU

Nuestro marco de referencia

El Grupo *emeis* se compromete a respetar las leyes y reglamentos vigentes en los países en los que opera y espera el mismo compromiso por parte de sus empleados. El Grupo también se compromete a garantizar el respeto de las normas deontológicas por parte de los profesionales sanitarios que trabajan con los residentes y pacientes en sus centros, así como con todas las personas atendidas por nuestros equipos a domicilio.

LOS PRINCIPIOS ESTABLECIDOS EN ESTE CÓDIGO SE BASAN, EN PARTICULAR, EN LOS PRINCIPIOS DE LOS SIGUIENTES CONVENIOS INTERNACIONALES:

- Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948;
- Los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo;
- Las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales;
- El Pacto Mundial de las Naciones Unidas;
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos;
- La Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción;
- Los Principios de la OMS;
- Leyes relativas al deber de asistencia;
- Convenio de la OCDE sobre la lucha contra la corrupción de los agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales;
- La ley francesa «Sapin II» de 9 de diciembre de 2016, que exige la aplicación de medidas para prevenir y detectar casos de soborno y tráfico de influencias en todos los países en los que opera el Grupo.

Nuestra *emeis* compromisos

- P. 16 - **COMPROMISO 1:**
Ética, como empresa que
sitúa a las personas en el centro
de sus preocupaciones
- P. 24 - **COMPROMISO 2:**
Compromisos como empleador
- P. 27 - **COMPROMISO 3:**
Ciudadanía, como jugador
comprometido en el ámbito
local y en la sociedad
- P. 31 - **COMPROMISO 4:**
Integridad en el ejercicio
de su actividad

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1

Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

Todo el mundo merece respeto por su persona y dignidad, y debe tratar a los demás como desea que le traten a él. Es sintiéndonos respetados y reconocidos en nuestra humanidad y dignidad como cada uno de nosotros da lo mejor de sí mismo y mantiene relaciones de calidad con otras personas, sea cual sea su posición.

PRINCIPIO 01.

Respetar los derechos y la dignidad de las personas

PRINCIPIO 02.

Garantizar la salud, la seguridad y el bienestar en nuestras instalaciones

PRINCIPIO 03.

Respetar la intimidad de las personas y sus datos personales

PRINCIPIO 04.

Mantener relaciones de confianza con las familias y los seres queridos.

COMPROMISO 2

Compromisos como empleador

Nuestros empleados trabajan en profesiones que responden a una misión de utilidad pública, a un reto de la sociedad: cuidar de las personas física y/o psicológicamente vulnerables.

Queremos crear un sentimiento de orgullo en todos nuestros empleados, impulsados por hacer un trabajo que facilite la vida de residentes, pacientes y familiares. Queremos ayudarles a desarrollarse, ayudarles, si lo desean, a progresar, a aumentar sus competencias, a obtener nuevas cualificaciones y nos comprometemos a construir trayectorias profesionales estimulantes y gratificantes que respondan tanto a sus aspiraciones profesionales como personales.

Nuestros empleados son el motor de nuestro compromiso responsable y social.

PRINCIPIO 05.

Promover el diálogo social

PRINCIPIO 06.

Proporcionar formación y apoyo, fomentando el desarrollo profesional

PRINCIPIO 07.

Fomento y respeto de la igualdad, la diversidad y la inclusión

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 3

Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad

Nos comprometemos a ser un buen ciudadano corporativo, socialmente responsable y comprometido con las comunidades en las que operamos. Somos un Grupo privado que sirve al interés general dando respuesta a las necesidades sanitarias de las áreas locales y contribuyendo, a través de la actividad de nuestras instalaciones, al desarrollo económico y social de las mismas, al tiempo que tratamos de reducir nuestro impacto para preservar el Planeta.

PRINCIPIO 08.

Actuar localmente y contribuir al desarrollo de los territorios

PRINCIPIO 09.

Limitar nuestra huella ecológica

COMPROMISO 4

Integridad en el ejercicio de su actividad

La integridad del Grupo *emeis* se basa en la integridad de cada empleado, y también en las acciones y recursos establecidos por el Grupo para promoverla. Todos deben demostrar integridad en su trabajo diario, tanto internamente como con terceros.

PRINCIPE 10.

Prohibición de la corrupción (soborno y tráfico de influencias), regulación de regalos e invitaciones y prevención de conflictos de intereses.

PRINCIPE 11.

Colaborar activamente con las autoridades públicas

PRINCIPE 12.

Respetar a nuestros proveedores, prestadores de servicios, socios y competidores

PRINCIPE 13.

Proporcionar información veraz, precisa y justa a nuestros accionistas, inversores, prestamistas, así como al público en general, e impedir el uso de información privilegiada.

PRINCIPE 14.

Utilizar los recursos puestos a disposición por el Grupo de manera ética y responsable.

PRINCIPE 15.

Proteger la imagen y la reputación del Grupo

PRINCIPE 16.

Asegurar/garantizar la confidencialidad de la información

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

PRINCIPIO #01

RESPETAR LOS DERECHOS Y LA DIGNIDAD DE LAS PERSONAS

En los establecimientos de *emeis* es esencial respetar los derechos y la dignidad de las personas, tanto de los pacientes como de los empleados. Esto significa garantizar unas condiciones de trabajo seguras, justas y respetuosas para el personal médico y administrativo, preservando al mismo tiempo su autonomía, intimidad y libertad de expresión. Al mismo tiempo, es crucial reconocer los derechos fundamentales de los pacientes, como la confidencialidad y la autonomía en la toma de decisiones, promoviendo un enfoque compasivo de la asistencia que respete su diversidad cultural y social.

Nos comprometemos a:

- **Respetar y promover los Derechos Humanos;** nos referimos a la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 10 de diciembre de 1948, a los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos de 16 de junio de 2011, y también a todas las Cartas relativas a las personas hospitalizadas y/o alojadas en centros para personas mayores dependientes y/o atendidas en su domicilio;
- **Hacer todo lo posible** para garantizar que nuestras actividades no violan directa o indirectamente los Derechos Humanos;
- **Cumplir la ley** y velar diligentemente por que las prácticas de nuestros proveedores y socios también sean conformes con los derechos humanos.

Debemos:

- **Prestar la máxima consideración y atención a todas las personas,** independientemente de su condición física o mental, cultura, origen étnico o social, religión, opiniones políticas, orientación sexual o edad;
- **Comportarse de forma respetuosa, cortés y benévola** con todos nuestros interlocutores, internos o externos, sean quienes sean;
- **Considerar al residente/paciente como un participante activo en su vida y su salud, proporcionarle** información clara y justa a tal efecto y respetar sus deseos;
- **Adoptar los principios, procedimientos y reflexiones sobre el buen trato/la ética** y, si es necesario, discutirlos con nuestros colegas y/o nuestros superiores y/o el responsable de ética/buen trato del centro y/o contactar con el Comité de Ética del Grupo;
- **Respetar escrupulosamente las Cartas a las** que se adhiere el Grupo y también las que el Grupo ha elaborado.

No debemos:

- **Tolerar comportamientos que tengan por objeto o efecto atentar contra la dignidad de una persona** o crear un entorno cotidiano intimidatorio, hostil u ofensivo;
- **Tener una actitud discriminatoria** y/o negarse a atender y/o acoger a una persona por su origen social, cultura, discapacidad, religión, etc;
- **Realizar un acto y/o tratamiento médico sin haber obtenido el consentimiento libre e informado del residente** y/o paciente (salvo en casos específicos contemplados en la normativa);
- **Deje espacio para cualquier forma de acoso moral, físico, verbal o sexual.**

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

→ Casos prácticos

Un residente dependiente se niega a recibir los cuidados higiénicos necesarios para mantener su comodidad y dignidad. ¿A qué te dedicas?

Cualquier situación de rechazo de cuidados debe ser analizada y discutida en un equipo multidisciplinar. Aunque estas negativas puedan ser difíciles de aceptar, el equipo debe intentar promover el diálogo y evitar la confrontación para buscar siempre la solución que mejor garantice la dignidad del residente. Este enfoque conducirá a propuestas potencialmente más aceptables para la persona si tiene la satisfacción de haber sido escuchada.

Los compañeros se burlan de un cuidador nuevo por su acento. ¿A qué te dedicas?

Tales acciones no deben ser toleradas, sino condenadas, y debe instarse a los implicados a que pongan fin a tales actos malintencionados. Si la situación no cambia, hay que informar a los superiores. Las infracciones graves pueden llevar al despido.

Un joven asistente es objeto de comentarios y gestos inapropiados por parte de su superior. ¿A qué te dedicas?

Este tipo de comportamiento no debe tolerarse, es más, debe condenarse y debe animarse a los afectados a poner fin a tales actos malintencionados. Si la situación persiste, debe notificarse a la dirección. Cualquier infracción puede dar lugar a medidas disciplinarias previstas en el reglamento interno.



COMITÉ ÉTICO Y CIENTÍFICO DEL GRUPO

- En 2015, el Grupo creó el Consejo Internacional Científico y Ético (ISEC) con una doble misión:
 - Construir y difundir una cultura de ética clínica, en particular apoyando a los equipos en el tratamiento de situaciones éticamente problemáticas,
 - Analizar, evaluar y promover programas de investigación clínica e innovación sanitaria dentro del Grupo.
- Los equipos sobre el terreno pueden recurrir en todo momento a este Comité para que les apoye en su reflexión ética, sobre todo en materia de buenos tratos.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

PRINCIPIO #02

GARANTIZAR LA SALUD, LA SEGURIDAD Y EL BIENESTAR EN NUESTRAS INSTALACIONES

La salud, la seguridad y el bienestar siempre han sido una de nuestras principales preocupaciones. Instalaciones, ya sea para los residentes/pacientes alojados, para los empleados que trabajan en ellas o para las familias, seres queridos y parejas.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Aplicar un planteamiento global de gestión de la calidad y los riesgos** en nuestras instalaciones, basado en las normas y reglamentos de salud y seguridad más exigentes;
- ➔ **Proporcionar entornos de vida, asistencia y trabajo** que promuevan el bienestar de residentes, pacientes y personal.

Debemos:

- ➔ **Cumplir los procedimientos escritos disponibles en nuestras instalaciones**, que constituyen la base de una atención de calidad y segura y de un entorno de trabajo sano y seguro para nuestro personal;
- ➔ **Asegurarnos de que nuestras decisiones y acciones** no nos ponen en peligro a nosotros ni a los demás, sopesando los beneficios/riesgos antes de actuar;
- ➔ **Aceptar cuestionar nuestras prácticas operativas**, auditar periódicamente nuestros métodos de trabajo y participar en un proceso de mejora continua siguiendo los cursos de formación que ofrece el Grupo;
- ➔ **Conocer y controlar los riesgos** inherentes a nuestras actividades o a nuestro entorno;
- ➔ **Informar a nuestra dirección o a los representantes del personal de** cualquier accidente o acontecimiento o comportamiento indeseable que plantee (o pueda plantear) un riesgo significativo para la salud o la seguridad.

No debemos:

- ➔ **Aplicar un procedimiento escrito que no entendemos** (en este caso, debemos remitirnos a nuestros superiores) y/o ignorar una instrucción y/o una norma;
- ➔ **Realizar tareas y/o acciones que no sean de nuestra competencia** y para las que no estemos cualificados;
- ➔ **No informar de incidentes y/o sucesos adversos**, aunque creamos que no representan un peligro inmediato;
- ➔ **Piensa que si no es nuestra responsabilidad, no somos responsables:** la seguridad y el bienestar son responsabilidad de todos.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

→ Casos prácticos

Trabajo por la noche con un compañero y me pide que ponga una inyección a un paciente para que se ponga al día con sus dosis. Sin embargo, normalmente no estoy autorizado a realizar este tipo de trabajo. ¿Qué debo hacer?

Es imperativo que le diga a su colega que no está cualificado para llevar a cabo esta tarea, que no puede arriesgarse a poner en peligro la seguridad de las personas y que es mejor que se retrase un poco, lo que podrá explicar a los pacientes, en lugar de arriesgarse.

Un colega quiere entrar en una zona de trabajo de nuestro edificio para recuperar un objeto. Esta zona está prohibida, pero no parece peligrosa. ¿Qué debo recomendarle?

Todos los empleados deben respetar estrictamente las instrucciones de seguridad. Al infringir esta prohibición, su colega estaría actuando de forma imprudente y poniéndose en peligro a sí mismo. Por lo tanto, debe buscarse una solución alternativa con el superior jerárquico o el jefe de obra.



Es importante que todas las personas que detecten un problema puedan notificarlo a través del sistema de formulario de incidencias adversas establecido en el centro. Está en juego la seguridad de los residentes y, en general, de todas las personas que cuidan y/o trabajan en las instalaciones.

La notificación y el análisis de sucesos indeseables -probados o evitados por los pelosson parte integrante de la cultura de la seguridad a la que todos debemos prestar atención. La transparencia en relación con los errores o problemas, componente fundamental de cualquier planteamiento de gestión de riesgos y mejora de la calidad, nos permite aprender de nuestros errores y, mediante el intercambio de de las lecciones aprendidas, de las de los demás. En el Grupo, consideramos que los errores son positivos porque nos permiten mejorar y desafiarnos a nosotros mismos. No debe temer que su colega sea castigado, a menos, claro está, que haya intentado hacer daño deliberadamente.

La notificación de sucesos indeseables nos permite trabajar en las causas y prevenir la aparición de cualquier nuevo incidente que pudiera haber tenido consecuencias más graves.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

PRINCIPIO #03

RESPETAR LA INTIMIDAD DE LAS PERSONAS Y SUS DATOS PERSONALES

Como resultado de nuestra actividad, tratamos datos personales, algunos de los cuales son datos sensibles (por ejemplo, datos sanitarios). Sin embargo, nuestros residentes, pacientes, personas asistidas a domicilio y sus familias o nuestros empleados tienen derecho a la privacidad y al respeto de sus datos personales que tratamos.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Asegurar el estricto cumplimiento de la legislación vigente en materia de privacidad** y protección de datos, con el fin de garantizar a todas las personas el control sobre sus datos (acceso, rectificación, supresión, limitación, oposición, portabilidad, etc.);
- ➔ **Revisar cada nueva actividad de tratamiento de datos personales** para garantizar la legitimidad y el cumplimiento de la legislación;
- ➔ **Respetar la confidencialidad de los datos** y utilizarlos de forma leal para un fin definido y legítimo, y conservarlos sólo el tiempo necesario para dicho fin.

Debemos:

- ➔ **Garantizar que las personas en cuyo nombre recopilamos datos personales están** informadas del tipo de datos personales que recopilamos, cómo pretendemos utilizarlos y cómo deben ponerse en contacto con nosotros si tienen alguna pregunta;
- ➔ **Limitar la distribución de datos personales únicamente a las personas autorizadas**, en la medida estrictamente necesaria y durante el periodo necesario;
- ➔ **Garantizar la transmisión o el suministro de datos personales a un tercero** (encargado del tratamiento, socio, etc.) mediante un contrato que incluya cláusulas relativas a la protección de estos datos;
- ➔ **Proteger la confidencialidad de los datos personales**, en particular garantizando la seguridad de su almacenamiento (gestión de contraseñas, protección de llaves USB, cifrado de discos duros, etc.).

No debemos:

- ➔ **Recopilar datos «sensibles»** (estado de salud, origen étnico, preferencias sexuales, opiniones políticas, creencias religiosas, etc.) sin el consentimiento de las personas (salvo en caso de obligación legal);
- ➔ **Reutilizar los datos personales con una finalidad distinta a la o las indicadas** a la persona que facilitó sus datos;
- ➔ **Conservar la información** más tiempo que el legal o profesional para el que se obtuvo.

NUESTRA *EMEIS* COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

→ Casos prácticos

Un amigo me pide los números de móvil de mis colegas y residentes/pacientes para enviarles una oferta para su negocio situado cerca de la residencia/clínica donde trabajo. Tengo acceso a ellas, ¿puedo facilitarlas?

No se le ha dado acceso a dichos datos para este fin y el tratamiento que puede llevar a cabo se limita al estricto marco de sus misiones. Por lo tanto, no está autorizado a transmitir estos datos a su amigo. Puede hablar con sus colegas fuera del horario de trabajo, pero no debe transmitir ningún dato personal sobre residentes/pacientes.

Me han robado una memoria USB que contenía datos personales de pacientes. No estaba cifrada, pero no veo qué pudo hacer con ella el «ladrón».

Dichos datos no deberían haber estado en una llave USB sin cifrar. *emeis* está expuesta a riesgos (legales/de reputación) y las personas mencionadas pueden sufrir daños (usurpación de identidad, etc.). Es esencial respetar las normas internas sobre cifrado y, si es posible, anonimizar los archivos. Si la encriptación no es posible, no se debe asociar ningún dato de la empresa a una clave. Debes informar de los hechos a tus superiores y al servicio de asistencia informática, indicando con la mayor precisión posible qué datos contenía la clave.

Me gustaría enviar un regalo sorpresa a uno de mis compañeros. He pedido a Recursos Humanos que me facilite la dirección de su casa, pero me han dicho que es imposible porque sería una «invasión de su intimidad». privacidad». ¿No es un poco exagerado?

La actitud de RRHH es bastante apropiada: los datos personales deben ser estrictamente confidenciales. RRHH no puede hacer excepciones.



PARA MÁS INFORMACIÓN

Para la utilización de los recursos informáticos del Grupo, consulte la Carta Informática del Grupo.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

PRINCIPIO #04

MANTENER RELACIONES DE CONFIANZA CON LAS FAMILIAS Y LOS SERES QUERIDOS

Porque hacemos del bienestar de nuestros residentes y pacientes, así como de las personas asistidas en su domicilio, nuestra prioridad absoluta, somos plenamente conscientes del lugar y el papel que pueden desempeñar sus familiares y seres queridos en este momento de sus vidas en el que están temporal o más permanentemente debilitados o pierden su independencia. Respetando la libre elección del residente/paciente y la posición de cada persona,

Nos comprometemos a:

- **Implicar a las familias y seres queridos recabando sus opiniones**, teniendo en cuenta sus deseos y preocupaciones y considerándoles «socios de pleno derecho» para proporcionar la atención más adecuada a los residentes/pacientes/beneficiarios;
- **Mantener un diálogo basado en la confianza con los seres queridos** y garantizar que se proporciona una información pertinente, clara y accesible.

Debemos:

- **Mantener un diálogo constructivo y proactivo con los familiares y allegados** de las personas atendidas, basado en la escucha mutua, el respeto, la benevolencia y la empatía;
- **Estar abierto y disponible** para tener en cuenta la riqueza y diversidad de los puntos de vista de los demás;
- **Aplicar todos los medios para promover y mantener la calidad de los intercambios** y contribuir a tranquilizar a las familias y allegados, respetando los deseos de los residentes o pacientes.

No debemos:

- **Negar un problema, queja o reclamación** de un familiar, cuidador o persona de confianza;
- **Negarse a comunicarse con sus seres queridos;**
- **No informar a nuestros superiores** si persiste un problema de relación;
- **Favorecer a uno de los miembros de la misma familia** en relación con el paciente o residente atendido.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 1: Ética, como empresa que sitúa a las personas en el centro de sus preocupaciones

→ Casos prácticos

Una familia quiere quejarse de algo que no me conviene porque si el cambio que sugieren se acepta, me verá obligado a aplicarla y no quiero. ¿Qué debo hacer?

No hay que impedir que un familiar se exprese, sea cual sea el tema. En el marco de nuestro proceso de mejora continua, debemos promover un diálogo constructivo con las personas acogidas y sus familias, a las que se invita a expresarse y a participar en la vida del centro, por ejemplo en el marco de comités organizados con las familias o sus representantes. Este diálogo abierto permitirá evaluar la solicitud y analizar la posibilidad de responder favorablemente o no.



Un residente desorientado y deambulando sufrió una caída; durante la presentación de su proyecto personalizado a su familia, ésta nos pidió que le sujetáramos, a lo que nos negamos tras haber valorado, en equipo, el beneficio/riesgo de establecer una sujeción para una persona que deambula y el riesgo potencial de caídas. Por principio, debemos informar de ello a la familia. caer, pero tememos una fuerte reacción por su parte. ¿Cómo debemos actuar?

En cualquier caso, debemos informar de forma justa y transparente a las familias que nos han confiado a sus parientes. Y han depositado su confianza en nosotros. Por lo tanto, debemos llamarles para informarles de esta caída y, al mismo tiempo, debemos reexaminar y reevaluar en equipo el beneficio/riesgo para este residente.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 2: Compromisos como empleador

PRINCIPIO #05

PROMOVER EL DIÁLOGO SOCIAL

Sabemos que cualquier cambio organizativo y/o nuevo proyecto puede repercutir en los hombres y mujeres que trabajan en nuestras instituciones. Porque nos importa su bienestar,

Nos comprometemos a:

- ➔ **Establecer y mantener un diálogo social abierto y constructivo** con todos los empleados y sus representantes para dar a todos la oportunidad de hacer oír su voz;
- ➔ **Buscar sistemáticamente el mejor consenso** y limitar de otro modo cualquier riesgo potencial de malentendido o incluso de conflicto.

Debemos:

- ➔ **Permitir que cada trabajador tenga acceso a una información clara** sobre sus derechos, deberes y prestaciones;
- ➔ **Realizar una entrevista anual con cada empleado para hacer** balance de su situación profesional y discutir posibles áreas de trabajo, su carga de trabajo y sus aspiraciones;
- ➔ **Organice reuniones periódicas de debate e información** para que el personal pueda dar su punto de vista y participar en la vida de su centro, sobre todo cuando se prevean cambios organizativos.

No debemos:

- ➔ **Considerar que el diálogo social se utiliza menos** y no crear las condiciones adecuadas para los intercambios con los empleados.

→ Casos prácticos

Para atender a los residentes y pacientes, decido modificar los horarios y días de trabajo de mis equipos.

Aunque es posible cambiar los días y horas de trabajo en determinadas condiciones y, en particular, de acuerdo con las normas de la legislación laboral aplicable en el país, tenemos que explicar a los equipos de antemano las razones que nos han llevado a realizar estos cambios, recoger las opiniones y preocupaciones de los equipos y encontrar la mejor solución para los residentes y pacientes, así como para los equipos.



NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 2: Compromisos como empleador

PRINCIPIO #06

PROPORCIONAR FORMACIÓN Y APOYO, FOMENTANDO EL DESARROLLO PROFESIONAL

Queremos que todos los empleados se sientan valorados y libres para aprender y crecer dentro de la empresa.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Mantener un entorno de trabajo propicio a la motivación y a la expresión de los talentos particulares**, de modo que no sólo cada uno se sienta respetado con sus diferencias y particularidades, sino que también se sienta participe activo de su propia carrera y de la de sus colegas, actuando en la transmisión de conocimientos técnicos, la integración de los recién llegados, etc;
- ➔ **Promover el desarrollo profesional** de todos los empleados del Grupo mediante una política de RRHH centrada en la formación, el aprendizaje y la promoción interna.

Debemos:

- ➔ **Permitir que todos desarrollen sus competencias** dándoles acceso a todas las herramientas de formación, adaptándolas a sus necesidades y mencionando sistemáticamente las oportunidades de formación y desarrollo en la evaluación anual del rendimiento;
- ➔ **Fomente el aprendizaje colectivo** invitando a cada empleado a compartir sus experiencias y conocimientos con sus colegas;
- ➔ **Animar a todos a mostrar iniciativa, creatividad y progreso** dentro del Grupo, independientemente de su formación inicial.

No debemos:

- ➔ **Discriminar en la gestión diaria de los empleados**, en particular en lo que respecta al acceso a la formación, la remuneración o el desarrollo profesional;
- ➔ **Considerar que algunos empleados no tendrían la oportunidad de desarrollarse** dentro del Grupo.



Casos prácticos

Un auxiliar de cuidados con mucho éxito me dijo que quería progresar dentro del centro y del Grupo. Sin embargo, no estoy seguro de que esto redunde en interés del Grupo, ya que está haciendo muy bien su trabajo en su puesto actual. ¿Qué debo hacer?

La inversión y el progreso de los empleados deben recompensarse mediante la promoción interna, sin ningún «techo de cristal» predeterminado. Por ejemplo, estamos orgullosos de las trayectorias profesionales de empleados contratados como enfermeros que han llegado a ser Directores de Instalaciones y/o ayudantes en prácticas que han llegado a ser auxiliares de cuidados.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 2: Compromisos como empleador

PRINCIPIO #07

FOMENTO Y RESPETO DE LA IGUALDAD, LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN

Estamos convencidos de que la diversidad de perfiles constituye la riqueza de la empresa y nos corresponde reconocer y valorar las diferencias individuales en beneficio de un mejor rendimiento colectivo, respetando al mismo tiempo a cada individuo.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Promover la diversidad** en términos de género, origen, edad, etc;
- ➔ **Anime a todos los directivos y empleados a tener una mentalidad abierta** para favorecer la integración profesional de las personas con dificultades para acceder al empleo, en particular las personas con discapacidad;
- ➔ **Promover la igualdad de oportunidades** para todos los empleados o solicitantes de empleo y garantizar que sólo se tengan en cuenta las aptitudes personales, la experiencia y las actitudes, especialmente en relación con la retribución (igual retribución por igual trabajo).

Debemos:

- ➔ **Apoyar y promover el compromiso del Grupo** con la diversidad y la inclusión;
- ➔ **Respetar a los demás, luchar contra la parcialidad y rechazar los prejuicios** sobre la opinión, el aspecto o la actitud de nuestros empleados.

No debemos:

- ➔ **Discriminar en la contratación o promoción** motivos de edad, sexo, religión, discapacidad, etc.



Casos prácticos

¿La importancia de la diversidad para el Grupo significa que debo centrarme en la contratación de mujeres o personas de minorías étnicas?

No, contratamos en función de las competencias, la experiencia y las aptitudes interpersonales. Por tanto, debe elegir al mejor candidato para el puesto. Además, la discriminación no se limita a los ejemplos que ha mencionado. También se aplica a otras categorías potencialmente desfavorecidas, como los trabajadores discapacitados o de más edad.

Me siento incómodo cuando oigo comentarios sobre un colega gay; ¿qué debo hacer?

No se puede tolerar este tipo de comportamiento: la homofobia es totalmente inaceptable. Todos tenemos derecho a respetar a los demás, independientemente de su orientación sexual. Por lo tanto, debes decir a tus compañeros que su actitud es inaceptable y que deben poner fin a este tipo de comportamiento inmediatamente. En caso contrario, debes hablar con tus superiores y/o con el DRH.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 3: Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad

PRINCIPIO #08

ACTUAR LOCALMENTE Y CONTRIBUIR AL DESARROLLO DE LOS TERRITORIOS

Queremos que todas nuestras instalaciones estén plenamente integradas en las zonas locales en las que se encuentran.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Participar, directa o indirectamente,** en la creación de puestos de trabajo permanentes y no deslocalizables;
- ➔ **Participar en la creación de nuevos barrios** y en la ordenación del territorio, limitando el impacto medioambiental;
- ➔ **Cultivar un enfoque solidario e integrador** que ayude a combatir el aislamiento de las personas mayores y/o vulnerables;
- ➔ **Participar en la comunidad local** apoyando proyectos de interés general que promueven la salud y la educación.

Debemos:

- ➔ **Desarrollar iniciativas locales** que refuercen la cohesión y los vínculos sociales, como intercambios entre niños y residentes en centros y/o con asociaciones de cuidadores, pacientes de nuestras clínicas, etc;
- ➔ **Abrir nuestras instalaciones al exterior** y permitir intercambios con la ciudad; nuestro Grupo puede ser global, pero nuestras acciones cotidianas son locales;
- ➔ **Integrarnos en el ecosistema local** y participar activamente en el funcionamiento sanitario de la zona en la que estamos ubicados mediante la firma de acuerdos con socios asistenciales;
- ➔ **Fomentar la participación de las instalaciones** en iniciativas de solidaridad.

No debemos:

- ➔ **Permanecer encerrados en nosotros mismos** y mantener nuestras instituciones cerradas al mundo exterior;
- ➔ **Tomar partido político en nombre del Grupo** o permitir que surja confusión entre nuestras opiniones y compromisos políticos personales y el Grupo;
- ➔ **Utilizar los recursos financieros y materiales del Grupo** en interés de un partido político;
- ➔ **Obligar a los empleados o socios** a participar en proyectos de mecenazgo apoyados por el Grupo o el establecimiento;
- ➔ **Influir o intentar influir** en nuestros residentes, pacientes y clientes en lo que respecta a las elecciones locales, regionales o nacionales.

NUESTRA *EMEIS* COMPROMISOS

COMPROMISO 3: Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad

→ Casos prácticos

Un amigo que participa en una campaña política me pregunta si el Grupo *emeis* puede apoyar esta campaña y, en particular, conseguir que mi centro participe colocando folletos y carteles en el vestíbulo. ¿Es esto posible?

La neutralidad política del Grupo *emeis* es incompatible con su participación en una campaña política. En efecto, la vocación de nuestro Grupo es prestar una asistencia de calidad a todos, independientemente de su orientación política, lo que implica mantenerse neutral.

Me contactó una asociación que trabaja en el ámbito de la salud con personas desfavorecidas. ¿Es posible llevar a cabo una acción de mecenazgo con esta asociación?

Sí, el mecenazgo es posible, pero debes ponerte en contacto con la persona de contacto de *emeis* (Fundación, Dirección Regional, Comunicación, etc.) que te ayudará a poner en marcha esta acción de mecenazgo.



Un político local quiere venir a hacer campaña en el centro, con los residentes/pacientes y empleados, en presencia de los medios de comunicación.

La política de neutralidad del Grupo *emeis* es incompatible con esta iniciativa. Diga simplemente que debe preservar la intimidad de la vida y los cuidados/la confidencialidad de la hospitalización de los pacientes, así como un ambiente sereno necesario para el bienestar de las personas vulnerables a las que cuida, y que una visita de este tipo con los medios de comunicación no es compatible con estos compromisos con los residentes/pacientes. Por otro lado, puede especificar que las puertas del centro están siempre abiertas a los políticos locales, fuera del contexto electoral, y que sería un gran honor para usted recibirles para un almuerzo o un acto, ya que los residentes siempre están encantados de recibir y debatir con los representantes electos locales.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 3: Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad

PRINCIPIO #09

LIMITACIÓN NUESTRA HUELLA ECOLÓGICA

Conscientes de nuestra responsabilidad para con las generaciones presentes y futuras, nos proponemos limitar el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente, combinando el rendimiento económico y la preservación del medio ambiente tanto en los edificios existentes como en los futuros.

Estamos especialmente comprometidos con el principio de sanidad sostenible: garantizar la misma calidad asistencial utilizando los recursos de forma controlada y evitando el despilfarro.

Nos comprometemos a:

- **Utilizar siempre que sea posible y promover** cualquier dispositivo que controle el consumo de energía y reduzca las emisiones de CO₂;
- **Ahorrar recursos hídricos;**
- **Construir instalaciones sostenibles** y garantizar su integración en los ecosistemas, teniendo en cuenta la preservación de la biodiversidad;
- **Reducir la cantidad de residuos** y garantizar su correcto tratamiento.

Debemos:

- **Limitar el consumo de agua y energía** (sin comprometer la comodidad de nuestros residentes/pacientes) y establecer controles periódicos;
- **Sensibilizar a todos los agentes** en el respeto del medio ambiente y las prácticas responsables mediante la realización de los cursos de formación sobre ecogestos que ofrece el Grupo;
- **Reduzca los desplazamientos innecesarios** y utilice medios de comunicación alternativos, como la videoconferencia;
- **Proponer e informar a sus superiores** y/o al departamento competente de cualquier proyecto o iniciativa susceptible de limitar nuestra huella ecológica y/o susceptible de generar impactos medioambientales negativos;
- **Integrar nuestros compromisos responsables** en nuestras relaciones con terceros, especialmente en el contexto de nuestros proyectos de construcción y/o renovación.

No debemos:

- **Ignorar las recomendaciones que se nos hacen** en materia de protección del medio ambiente;
- **Retener u ocultar deliberadamente información** sobre una acción que ha tenido o puede tener un impacto negativo en el medio ambiente;
- **Pensar que lo que hacemos a nuestra escala es inútil.** De hecho, es la implicación de cada individuo la fuerza motriz del éxito colectivo.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 3: Ciudadanía, como jugador comprometido en el ámbito local y en la sociedad

→ Casos prácticos

Durante la construcción o renovación de un edificio de la emeis, observé que los residuos de esta obra se arrojaban a un vertedero no autorizado. ¿Qué debo hacer?

Estas prácticas no son aceptables; lo que está en juego es la imagen y la reputación del Grupo. Debe comprobar que en el contrato se incluyen cláusulas sobre este tema y recordar por escrito al proveedor sus compromisos o hacer una enmienda si no se incluyen. En caso de que el proveedor no lo resuelva y se responsabilice, usted tendrá que poner fin a todas las relaciones comerciales con él.

Mientras el aire acondicionado está encendido en las instalaciones, me doy cuenta de que algunos de mis compañeros dejan regularmente las ventanas abiertas. ¿Cómo reacciono?

Eres consciente, y con razón, de que esto supone un derroche de recursos energéticos. No sólo puedes alertar verbalmente a tus compañeros cuando surja la ocasión, sino que también puedes informar a tu superior para que difunda directrices al respecto.



NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #10

PROHIBICIÓN DE LA CORRUPCIÓN (SOBORNO Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS), REGULACIÓN DE REGALOS E INVITACIONES Y PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

La lucha contra la corrupción garantiza la confianza de las partes interesadas, fomenta la competencia leal y reduce los riesgos legales y financieros. Actuar éticamente es nuestra responsabilidad ante la sociedad, fomentando un entorno empresarial transparente. Al generar confianza y promover la integridad, contribuimos a un futuro próspero para todos.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Aplicar la «tolerancia cero» a la corrupción** (soborno y tráfico de influencias), que es ilegal y perjudicial para las comunidades;
- ➔ **Tomar todas las medidas necesarias para evitar cualquier acto de corrupción** en el curso de nuestras actividades;
- ➔ **Desplegar un sólido programa de cumplimiento** destinado a prevenir y/o detectar cualquier acto de corrupción o infracción de la probidad.

Debemos:

- ➔ **Aplicar estrictamente los principios anticorrupción del Grupo;**
- ➔ **Rechazar categóricamente** cualquier pauta de corrupción;
- ➔ **Informar inmediatamente a nuestros superiores,** al Departamento de Cumplimiento o al Departamento Jurídico si tenemos conocimiento de algún caso de corrupción;
- ➔ **Tomar decisiones** en interés del Grupo;
- ➔ **Declarar nuestras situaciones de conflicto de intereses a Compliance** rellenando el formulario de declaración disponible en Compliance.

No debemos:

- ➔ **Prometer o dar algo de valor** (dinero, regalos, invitaciones, etc.) para influir en una decisión;
- ➔ **Leaveroomfordoubt** sobre la corrupción;
- ➔ **Privilegiar un interés personal** sobre el interés del Grupo.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad



→ Casos prácticos

Necesito obtener un permiso de construcción rápidamente, así que para no retrasar la construcción de una residencia de ancianos. El funcionario encargado del caso me dijo que si le pagaba una pequeña cantidad de dinero, podría acelerar el proceso administrativo y expedirme el permiso de construcción con mayor rapidez. ¿Puedo pagarle esta cantidad?

No, pagar una pequeña cantidad de dinero para realizar trámites administrativos es un pago de facilitación. Es una práctica prohibida por el Grupo y puede considerarse corrupción.

Me han alertado de que un empleado mío reciente, durante una reunión preparatoria interna, consideró la posibilidad de ofrecer un beneficio a un funcionario público para ser favorecido con la compra de un terreno bien situado para construir una instalación. ¿Qué debo hacer?

Los hechos constituirían un acto de soborno activo de funcionarios públicos. Debe intervenir inmediatamente y explicar al empleado que estas prácticas no se toleran en el Grupo. También debe remitir el caso a los departamentos de Compliance y Jurídico. El soborno de funcionarios públicos está sujeto a sanciones penales muy severas.

Acabo de convocar una licitación para la compra de muebles. Durante la negociación comercial con uno de los proveedores competidores, éste me ofrece una botella de vino. ¿Puedo aceptarlo?

No, cuando hay negociaciones comerciales en curso, está prohibido aceptar cualquier regalo o invitación, independientemente de su valor.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Para más información, consúltese el «Código de lucha contra la corrupción y el tráfico de influencias», la «Guía para la prevención y gestión de la corrupción y el tráfico de influencias» y la «Guía para la prevención y gestión de la corrupción y el tráfico de influencias». de Conflictos de Intereses» y la «Política de regalos e invitaciones».

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #11

COLABORAR ACTIVAMENTE CON LAS AUTORIDADES PÚBLICAS

Operamos en un entorno regulado en el que las autoridades públicas desempeñan un papel esencial y son interlocutores clave.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Cumplir las normas y decisiones de estas autoridades públicas** y considerar las observaciones, recomendaciones y peticiones de nuestras autoridades supervisoras como oportunidades para reforzar/optimizar nuestras propias auditorías y mejorar continuamente nuestra actuación;
- ➔ **Garantizar que todos nuestros empleados contribuyan** a mantener unas relaciones positivas y basadas en la confianza con las autoridades públicas, cultivando un diálogo transparente, constructivo, colaborativo y proactivo con sus representantes.

Debemos:

- ➔ **Ejercer la máxima vigilancia** con respecto al cumplimiento de todas las disposiciones legales y reglamentarias dictadas por las autoridades públicas en todos los países en los que está presente el Grupo;
- ➔ **Garantizar** la correcta aplicación de **las decisiones adoptadas por las autoridades públicas**.

No debemos:

- ➔ **Obstruir las investigaciones o auditorías** de las autoridades públicas;
- ➔ **No mantener informados a nuestros superiores** de las solicitudes pendientes de las autoridades públicas.

→ Casos prácticos

En el contexto de un inspección de mis instalaciones por parte de una autoridad supervisora, se me ha pedido que facilite una serie de documentos, como los diplomas de los empleados.

¿Debo retener documentos que considero que perjudicarían a la ¿resultado de esta auditoría para el centro?

Está obligado a cooperar con las autoridades en conjunción con sus superiores. Así, aunque algunos documentos parezcan



potencialmente perjudiciales, tiene formalmente prohibido eludir o destruir voluntariamente cualquier documento solicitado por las autoridades. Tenga presente que un diálogo abierto y constructivo es la mejor manera de proceder.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #12

RESPETAR A NUESTROS PROVEEDORES, PRESTADORES DE SERVICIOS, SOCIOS Y COMPETIDORES

Los proveedores, prestadores de servicios, socios y competidores deben recibir un trato justo y equitativo para mantener la calidad de las relaciones que son esenciales para un éxito sostenido. Estas relaciones deben inscribirse en un marco que respete la legislación en materia de competencia.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Seleccionar a los proveedores, prestadores de servicios y socios en función de criterios objetivos** (calidad, coste, conformidad con los principios éticos y los compromisos de responsabilidad social corporativa del Grupo) y sobre la base de una licitación previa, abierta y justa;
- ➔ **Garantizar que todas las actividades de compra** cumplen los procedimientos de compra definidos en el Grupo;
- ➔ **Exigir a nuestros proveedores y socios** a nivel regional, nacional o de Grupo que firmen la Carta de Compra Responsable de *emeis*.

Debemos:

- ➔ **Respetar los principios** de licitación competitiva del Grupo, en particular mediante licitaciones transparentes, justas e imparciales;
- ➔ **Garantizar diligentemente la integridad de nuestros proveedores, socios y prestadores de servicios**, así como su adecuación y comprensión de nuestras expectativas en términos de ética (incluida la lucha contra la corrupción, el blanqueo de dinero y la financiación del terrorismo) y responsabilidad social (incluido el impacto medioambiental y social de los productos y servicios ofrecidos);
- ➔ **Respetar nuestros compromisos con nuestros proveedores, socios y prestadores de servicios**, manteniendo la confidencialidad de la información técnica, comercial y financiera comunicada y cumpliendo los plazos de pago.

No debemos:

- ➔ **Imponer condiciones abusivas** a nuestros proveedores (plazo de entrega, pago, etc.);
- ➔ **Seguir trabajando con un proveedor que no responda a nuestras expectativas** o que no respete nuestros principios éticos y de responsabilidad ética corporativa, especialmente en materia de derechos humanos, salud y seguridad, medio ambiente y/o lucha contra la corrupción;
- ➔ **Discutir con nuestros competidores** sobre asuntos confidenciales o no públicos;
- ➔ **Distorsionar las normas de una competencia sana y leal** (abuso de posición dominante, fijación de precios, etc.).

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

→ Casos prácticos

Estoy buscando un nuevo proveedor de material de oficina y tengo identificado 2 empresas. La primera ofrece productos buenos pero caros, mientras que los de la segunda no son tan buenos pero son más baratos. ¿Puedo decir a los primeros los precios de los segundos para obtener un descuento extra?

En aras de la equidad y la lealtad a los proveedores, puede comunicar a la primera empresa que otro proveedor ofrece tarifas más atractivas, pero nunca debe revelar los precios ni la identidad de ese proveedor de servicios. De lo contrario, estaría infringiendo este Código y las normas del derecho de la competencia.

Un proveedor acudió a mí como parte del lanzamiento de su negocio. Estoy interesado en su servicio y están dispuestos a darnos un buen precio. ¿Puedo seleccionarlos?

Dependiendo de la cantidad de dinero de que se trate, deberá recurrir a una licitación o concurso y asegurarse de la integridad del proveedor. También debe procurar una relación de poder equilibrada con este pequeño proveedor para que no se encuentre en una situación de dependencia económica de *emeis*.



PARA MÁS INFORMACIÓN

Encontrará más información en la Carta de Contratación Responsable de la *emeis*.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #13

PROPORCIONAR INFORMACIÓN VERAZ, PRECISA Y JUSTA A NUESTROS ACCIONISTAS, INVERSORES Y PRESTAMISTAS. ASÍ COMO AL PÚBLICO Y EVITAR EL USO DE INFORMACIÓN PRIVILEGIADA

Nos comprometemos a:

- ➔ **Presentar una información financiera veraz, precisa y justa** para ofrecer una imagen fiel de nuestra empresa a la comunidad financiera y a los inversores. En este contexto, cada empleado debe proporcionar información fiable;
- ➔ **Garantizar el cumplimiento de las normas del mercado que deben observar los empleados que puedan disponer de información privilegiada sobre la empresa;** el acceso a información privilegiada puede dar

lugar a un abuso punible del mercado y, en particular, al uso de información privilegiada aprovechándose de esta información en beneficio propio o comunicándola a familiares o terceros. El uso de información privilegiada consiste en la compra o venta de valores de una empresa (por ejemplo, acciones), u otras operaciones similares (ejercicio de opciones, etc.), por una persona con conocimiento de información sensible que puede influir en el valor de estos valores y que aún no se ha hecho pública.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

Debemos:

- **Producir información exacta y precisa**, en particular sobre contabilidad y gestión, indicadores financieros y extrafinancieros;
- **Limite la comunicación de información sensible** únicamente a aquellas personas que la necesiten estrictamente en el ejercicio de sus funciones;
- **Cooperar con los auditores internos y externos;**
- **Alertar a nuestros superiores y/o al Departamento Financiero** en caso de descubrir una inexactitud en la información contable o financiera;
- **Estar atentos y cuestionarnos antes de cada operación** con acciones de *emeis* para garantizar el cumplimiento de las reglas del mercado.

No debemos:

- **Comunicar información al exterior** a menos que esté dentro de las prerrogativas del cargo y en el marco de su finalidad;
- **Revelar información sensible y/o confidencial**, incluso a las personas de nuestro entorno, o internamente a los empleados si no es estrictamente necesario para el desempeño de sus funciones;
- **Operar con valores de *emeis*** directa o indirectamente cuando dispongamos de información privilegiada;
- **Sugerir a un familiar o allegado que compre valores de *emeis*** basándose en información privilegiada, incluso sin obtener un beneficio económico para sí mismo.



→ Casos prácticos

Mientras preparaba una presentación de indicadores de rotación de los auditores externos, He descubierto una inexactitud en un expediente. ¿Cómo reacciono?

Es muy importante que comunique lo antes posible una inexactitud de este tipo a su superior, quien, si la confirma, la transmitirá a la Dirección Financiera para que se corrija el error lo antes posible y se restablezca la regularidad y la equidad de las cuentas del Grupo en consulta con los auditores externos.

Invito a un periodista local a visitar las instalaciones, que acaban de trasladarse a un nuevo edificio. En esta ocasión, el periodista me pregunta por la tasa de ocupación actual y el precio medio del alojamiento. ¿Qué le digo?

Esta información no debe divulgarse al exterior. Basta con responder que se trata de indicadores internos y reiterar la información pública:

- La capacidad autorizada del centro es de x camas;
- El precio del alojamiento es de x euros/día.

Oigo hablar de información privilegiada y de información privilegiada, pero ¿cómo sé si una información es «información privilegiada»?

En lo que respecta al uso de información privilegiada, se considera información privilegiada la siguiente información (lista no exhaustiva):

- La situación financiera del Grupo, de una filial o de un establecimiento (volumen de negocios, resultados, índice de ocupación, precio medio del alojamiento, etc.);
- Proyectos de adquisición o desinversión/enajenación;
- La expedición de una licencia de explotación;
- La pérdida o ganancia de un contrato importante;
- Desarrollo en un nuevo país;
- La lista de socios públicos y privados del Grupo.

Si tiene alguna duda, le recomendamos que se abstenga de realizar cualquier transacción o que se ponga en contacto con el Departamento de Relaciones con los Inversores del Grupo.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #14

UTILIZAR LOS RECURSOS PUESTOS A DISPOSICIÓN POR EL GRUPO DE FORMA ÉTICA Y RESPONSABLE

En el ejercicio de sus funciones, los empleados tienen acceso a un conjunto de activos, herramientas y recursos que constituyen el patrimonio material (todos los edificios, mobiliario, objetos de uso cotidiano, herramientas y equipos) e inmaterial (toda la información, licencias y conocimientos) activos.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Velar por que todos contribuyan al respeto y la protección** de los bienes de la empresa para preservar un entorno de trabajo de calidad;
- ➔ **Luchar contra todas las formas de abuso social** aplicando todas las medidas de prevención y detección.

Debe prestarse especial atención al uso de los recursos informáticos, ya que cada eslabón de la cadena de seguridad desempeña un papel fundamental. Así, el uso de correos electrónicos, llaves USB y discos duros externos, Internet, contraseñas, etc. debe hacerse respetando estrictamente las normas informáticas establecidas por el Grupo.

Debemos:

- ➔ **Utilizar los equipos puestos a su disposición** con fines estrictamente profesionales;
- ➔ **Cuidar los materiales y equipos** proporcionados como si fueran propios;
- ➔ Informar al responsable de **cualquier daño, pérdida o robo del equipo**;
- ➔ **Tenga en cuenta que todos los recursos y documentos** pertenecientes al Grupo no pueden prestarse, transferirse o cederse sin autorización.

No debemos:

- ➔ **Utilizar el material de la empresa para uso personal**;
- ➔ **Hacer un uso inadecuado de los sistemas de información**, el correo electrónico e Internet (uso privado excesivo, consulta de sitios de riesgo, etc.);
- ➔ **Deteriorar lugares y edificios** (intencionadamente o por negligencia);
- ➔ **Divulgar documentos internos a terceros** (memorandos, correo interno, políticas y procedimientos, etc.).

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

→ Casos prácticos

Mi mujer necesita urgentemente enviar su CV para un trabajo y nuestra impresora está estropeada. ¿Puedo mecanografiarlo e imprimirlo en la oficina?

El uso personal de los equipos proporcionados es posible siempre que sea excepcional, justificable y no interfiera con su actividad profesional (realizado fuera de su horario de trabajo). En cualquier caso, deberá notificarlo a su superior jerárquico.



Estoy organizando una fiesta de cumpleaños para un amigo y necesito muchos vasos, cubiertos y platos. Tenemos demasiados en las instalaciones y tengo fácil acceso a ellos. ¿Me los prestas y me los devuelves después de la fiesta?

No, este equipo está fabricado disponible para uso profesional sólo en el funcionamiento de la instalación y no para uso personal. Aunque tenga acceso a ellos, no debe borrema con ellos.

PARA MÁS INFORMACIÓN

Para el uso de las TI del Grupo recursos, consulte la Carta de TI del Grupo.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #15

PROTEGER LA IMAGEN Y REPUTACIÓN DEL GRUPO, NUESTROS PACIENTES Y RESIDENTES

La imagen y la reputación del Grupo y de sus marcas son un activo valioso en el desarrollo de nuestra actividad, sobre todo teniendo en cuenta el carácter sensible de nuestro sector.

Para seguir gozando de la confianza de los residentes, pacientes y familias que eligen nuestros servicios, así como de las autoridades públicas y todas las partes interesadas con las que el Grupo está en contacto, debemos preservar colectivamente esta reputación.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Garantizar que los empleados que se expresen en las redes sociales** sobre un tema relacionado directa o indirectamente con el Grupo lo hagan de acuerdo con nuestros valores y no faciliten información confidencial que pueda dañar la reputación del Grupo.
- ➔ **Obtener la autorización previa** de las personas antes de utilizar un soporte que contenga imágenes de un residente, paciente, beneficiario, empleado o persona externa (foto, vídeo, etc.).

Debemos:

- ➔ **Actuar siempre teniendo en cuenta las consecuencias** si nuestras acciones llegan a conocerse;
- ➔ **Cuestionar siempre la pertinencia y el impacto de nuestras publicaciones** (personales y profesionales) en la imagen y la reputación del Grupo (internet y redes sociales);
- ➔ **Ten en cuenta que nada en la red es «secreto», «temporal» o «privado»;**
- ➔ **Informar al Departamento de Comunicación en caso de** consulta o pregunta sobre un asunto relacionado directa o indirectamente con el Grupo.

No debemos:

- ➔ **Expresarnos en nombre del Grupo** o de una de sus instalaciones sin autorización previa;
- ➔ **Utilizar la dirección de correo electrónico profesional del Grupo** o documentos con membrete del Grupo para nuestros asuntos u opiniones personales;
- ➔ **Revelar información confidencial** (resultados financieros, proyectos en curso, etc.) o publicar información provisional o incorrecta sobre la empresa.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

→ Casos prácticos

En la fiesta de fin de curso, saqué fotos de mis colegas en situaciones embarazosas. ¿Puedo compartirlas en las redes sociales con mis amigos a través de mi cuenta personal?

En primer lugar, estas fotos no deben difundirse sin el consentimiento previo de sus colegas. Incluso si se obtiene dicho consentimiento, la naturaleza pública de las redes sociales implica que prohibimos cualquier publicación que pueda perjudicar la imagen de los empleados del Grupo y, por extensión, del propio Grupo.

Mi jefe hizo varios comentarios sobre mi trabajo ese día y publiqué un mensaje en mi cuenta de las redes sociales citándole para compartir la información con mis amigos.

Entre estos amigos, también tengo algunos compañeros y excompañeros que han dejado la empresa. Reflexionando, temo que se difundan mis palabras. ¿Me equivoqué al compartir esta información?

Antes de publicar algo por escrito en las redes sociales (e incluso internamente), debes preguntarte si estarías dispuesto a asumir la responsabilidad si se hiciera público. En efecto, lo que publicas en las redes sociales deja de pertenecerte (texto, imagen) y, por tanto, puede ser compartido, republicado e incluso reenviado a otros medios. Por lo tanto, te encuentras con que eres responsable de una información que se ha hecho pública.



NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

PRINCIPIO #16

RESPETAR LA EXIGENCIA DE CONFIDENCIALIDAD EN EL TRATAMIENTO DE INFORMACIÓN SENSIBLE

La información sobre el Grupo representa un valor económico y estratégico que forma parte del capital intangible de la empresa, lo que garantiza su sostenibilidad y diferenciación de la competencia.

Nos comprometemos a:

- ➔ **Concienciar a los empleados del Grupo** de la necesidad de actuar con cautela y sentido común al manejar e intercambiar la información con la que entran en contacto, ya sea con compañeros, proveedores de servicios integrados en los equipos o terceros externos;
- ➔ **Asegurarse de que la información y los documentos internos** sólo se divulgan a quienes están autorizados a conocerlos, especialmente si se trata de información sensible y/o confidencial de carácter estratégico, comercial, financiero u organizativo, por ejemplo.

Debemos:

- ➔ **Comunique la información interna** sólo a quienes tengan una necesidad legítima de conocerla;
- ➔ **Marca los documentos como «confidenciales»** o «sólo para uso interno» siempre que sea necesario;
- ➔ **Informar oralmente a nuestros interlocutores** durante las reuniones sobre el carácter confidencial de la información y especificar que no debe difundirse;
- ➔ **Proteja la información y los datos confidenciales, ya estén en papel** o en formato digital;
- ➔ **Evalúe el nivel de confidencialidad de la información** antes de cualquier transmisión externa (póngase en contacto con el custodio de la información en caso de duda) y recurra a un acuerdo de confidencialidad siempre que sea necesario.

No debemos:

- ➔ **Revelar información confidencial** a un tercero externo que no tenga una necesidad imperiosa de conocerla en el desempeño de sus funciones;
- ➔ **Discutir información confidencial en lugares públicos**, donde las conversaciones pueden ser escuchadas y comprometer la seguridad de los datos;
- ➔ **Conservar y utilizar la información interna** en caso de que dejemos *emeis*.

NUESTRA EMEIS COMPROMISOS

COMPROMISO 4: Integridad en el ejercicio de su actividad

→ Casos prácticos

Participé en una reunión en la que el ponente interno dejó claro en la introducción que el contenido del proyecto y los debates sean confidenciales. Éramos muchos en la reunión y quiero compartir la información con mi equipo; ¿puedo hacerlo?

No, primero debe dirigirse a la persona que ha especificado que la información facilitada es confidencial para verificar que puede compartirla con su equipo, incluso si se va a involucrar más tarde.

En el contexto de un nuevo proyecto estratégico para el Grupo, tengo que ponerme en contacto con diversas partes interesadas internas y externas. ¿Qué información puede ¿Me comunico con las distintas partes interesadas?

No es necesario comunicar toda la información sobre el proyecto a todas las partes interesadas. Hay que identificar a las personas internas o externas a las que hay que confiar toda la información porque tienen una necesidad legítima de conocerla, y a las que sólo hay que comunicar la parte de la información necesaria para su misión. En cualquier caso, deberá recurrir a acuerdos de confidencialidad si la información se transmite al exterior.



Actualizaciones y revisiones

Este código ético es una piedra angular de la identidad del Grupo *emeis*. *emeis* se compromete a revisarlo periódicamente con el fin de mantenerse en línea con las normas éticas más estrictas.

FECHA DE ENTRADA EN VIGOR DE ESTE CÓDIGO:

Junio de 2022.

FECHA DE ACTUALIZACIÓN DE ESTE CÓDIGO:

Marzo de 2024.



Hospitales privados - Residencias
de ancianos - Centros de vida asistida
- Servicios de atención domiciliaria
12 rue Jean Jaurès, CS 10032,
92813 Puteaux Cedex, France
+33 1 47 75 78 07

www.emeis.com