

POLÍTICA DE PRINCIPIOS, VALORES Y CÓDIGO DE CONDUCTA

Versión	2
Autor	Dirección General
Aprobación	Patronato: enero de 2016. Revisado en diciembre de 2024 y en marzo de 2025
Fecha de aplicación	Enero de 2016
Alcance	Personal interno
Nivel de confidencialidad	Uso interno
Número de páginas	9+9
Resumen breve	Política que establece el Código de Conducta a que se comprometen los empleados de FPP. Incluye un anexo sobre el Comité de Conducta, elaborado en febrero de 2016
Idioma	Castellano
Próxima revisión	Marzo de 2030 (cada 5 años)

Quienes integramos Fundación Pueblo para Pueblo (FPP) mantenemos un firme compromiso con nuestra misión de proteger el medio ambiente a través de la reutilización de textil y mejorar las condiciones de vida de las comunidades en vías de desarrollo a través de programas de cooperación internacional al desarrollo en África, América Latina y Asia y de apoyo local, sensibilización y agricultura urbana en España.

Los valores que guían nuestro trabajo son los de solidaridad, sostenibilidad, conciencia medioambiental, transparencia, persistencia, orientación a las personas y profesionalidad. Desde la fundación de la Asociación Humana de Barcelona en 1987, nuestra forma de manejar el día a día de la organización ha estado siempre basada en principios de honestidad y en intentar hacer lo que consideramos éticamente correcto.

El carácter de las personas que trabajan en nuestra organización es la base de nuestro desempeño y de nuestra identidad como FPP. Es por ello que debemos establecer una serie de valores y principios corporativos que reflejen un comportamiento ético en el manejo de nuestras actividades y que se recogen a continuación en el presente documento.

Nuestros principales motivos de existencia, son la protección del medio ambiente y el desarrollo de proyectos de cooperación orientados a impulsar el progreso de las comunidades de los países del Sur, así como la ayuda humanitaria, en función de las necesidades, a países y poblaciones, tanto dentro como fuera de Europa, cuando se producen grandes catástrofes o emergencias humanitarias, teniendo de referencia los principios humanitarios de Independencia, Humanidad, Imparcialidad y Neutralidad. La misión de FPP, reflejada en “The Charter”, es conocida y compartida por todos los que formamos parte de la organización, independientemente de cuál sea su cargo o función dentro de FPP.

El cumplimiento de la Ley es un requisito incondicional para todos los empleados de la organización y todos los empleados deberán estar familiarizados con las leyes que conciernen a su trabajo, incluyendo los estatutos de la organización, los convenios colectivos vigentes y las instrucciones propias de cada departamento. La organización tiene el deber de formar y sensibilizar en cada uno de estos ámbitos descritos a fin de propiciar una actitud honesta alineada con la misión y objetivos fundacionales.

Todos los miembros de la organización se comprometen a respetar en todo momento los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidas por la legislación española. Además de la legislación aplicable, nos guiamos por una serie de principios que también asumimos todos y que se reflejan en este Código de Conducta.

Todos los empleados de FPP deben comprometerse a cumplir este Código de Conducta y a ejecutar su trabajo de acuerdo con los principios y valores corporativos.

1- Introducción

El objetivo de este Código de Conducta es proporcionar una orientación clara sobre los estándares de comportamiento que todos los empleados deben cumplir.

Todo lo aquí expuesto se complementa y asocia con el resto de políticas de FPP, entre ellas:

- Política de Abuso y Explotación Sexual
- Política de Protección infantil
- Política de Protección y Salvaguardia
- Política antifraude, anticorrupción y de prevención de malversación de fondos y transacciones
- Política de Protección de Datos
- Política de Conflicto de Interés

FPP es además firmante del Código de Conducta del Comité Internacional de la Cruz Roja, que debe ser cumplido por toda la plantilla, y en particular por el personal que trabaja en relación a la cooperación internacional y la ayuda humanitaria.

2- Ámbito de aplicación

El presente Código de Conducta establece de forma concisa las Normas de Conducta aplicables y vinculantes para todos los empleados de FPP independientemente de su cargo, departamento o función.

Asimismo, la organización adquiere compromiso, por su naturaleza global, de difundir el presente código a todas aquellas contrapartes internacionales que formamos “The Federation for Associations connected to the International Humana People to People Movement” (FAIHPP) y con las que la organización desarrolla tareas conjuntas de cooperación al desarrollo y ayuda de emergencia

Todos somos responsables de asegurar el cumplimiento de las políticas establecidas en este Código, tanto de forma individual como fomentando su cumplimiento entre nuestros compañeros y subordinados.

El equipo directivo tiene una responsabilidad especial a la hora de que nuestros equipos conozcan, asuman y apliquen estos principios, con el objetivo de que la gestión de FPP esté inspirada en ellos a todos los niveles y de forma continuada. Asimismo, es responsabilidad de dicho equipo, evaluar y acreditar el conocimiento que los empleados tienen del propio código

El contenido del Código prevalecerá sobre el de aquellas normas internas, sean de la naturaleza que sean, que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes.

Todos los empleados, en el momento de incorporarse a la organización, recibirán una copia de este Código de Conducta, que deberá entregar firmada en señal de aceptación, y podrán acceder al mismo en cualquier momento a través de nuestros sistemas de documentación. Asimismo, los empleados recibirán cuantas actualizaciones reciba el propio documento. El Código de Conducta será incluido dentro de los programas de formación de la organización, que, de manera periódica, evaluará el impacto y la penetración en el proceder diario de los empleados. El plan anual de formación de FPP detallará los métodos y vías a tal efecto.

3- Normas de conducta

3.1 Integridad

La integridad es el principio fundamental que debe guiar el comportamiento dentro de la organización en todo momento.

Entendemos la integridad como la adhesión constante a principios éticos y morales, valores y estándares en todos los aspectos de nuestras operaciones e interacciones. Implica hacer lo correcto, lo honesto y lo justo, incluso cuando nadie está observando, y mantener un alto nivel de transparencia y confiabilidad en todos los tratos. La integridad es un elemento fundamental de una cultura organizacional saludable y es fundamental para construir la confianza con los empleados, clientes, socios y la comunidad en general.

3.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Nos comprometemos a ofrecer un ambiente de trabajo con igualdad de oportunidades laborales en lo referente a contratación, salario, o promoción interna.

FPP ofrecerá a sus trabajadores un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral en el que desarrolla sus actividades. Del mismo modo, se respetará la vida personal y familiar promoviendo políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales de los mismos.

No puede existir discriminación alguna por razón de sexo, raza u origen étnico, nacionalidad, religión o creencias, edad u orientación sexual, ni por cualquier otra condición o circunstancia personal o social. Todos los empleados actuarán con sometimiento a este principio de igualdad y no discriminación y serán tratados bajo premisas de respeto y dignidad.

Nos comprometemos a mantener un ambiente de trabajo libre de cualquier conducta susceptible de ser considerada como acoso o intimidación en el trabajo. Ningún empleado deberá estar sujeto a ningún tipo de abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

Todos los miembros de FPP son responsables de colaborar y asegurar que el lugar de trabajo esté libre de prácticas abusivas de cualquier tipo.

FPP se somete a lo establecido en el “protocolo contra el acoso psicológico, laboral, sexual, por razones de sexo o identidad de género y de cualquier otro tipo de discriminación” en su prevención y lucha contra actitudes discriminatorias.

FPP respeta y fomenta los derechos humanos y reconoce que los mismos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales; en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

3.3 Política de confidencialidad

Todos los empleados de FPP, o de aquellas contrapartes internacionales, pertenecientes a la Federación People to People con quien se estén desarrollando proyectos de cooperación al desarrollo o de ayuda de emergencia, deben respetar la más estricta confidencialidad con respecto a toda aquella información a la que puedan acceder como consecuencia del desarrollo de su actividad dentro de la organización, independientemente de su contenido o asunto.

Las obligaciones principales con respecto a la información confidencial son:

- No divulgar la información a personas ajenas a la organización o proyectos.
- No utilizar esta información para beneficio propio ni para el beneficio de personas ajenas a la organización.
- No divulgar la información a otros empleados de la organización, salvo que éstos tengan la necesidad de conocerla o utilizarla.
- Adoptar las medidas razonables que sean necesarias para salvaguardar y proteger la información considerada confidencial.

Por otro lado, los empleados de FPP respetarán la propiedad intelectual e industrial y el derecho de uso que corresponde a la organización en relación con cualquier herramienta o con respecto a cualesquiera trabajos desarrollados o creados por la organización o por la federación de organizaciones a la que está adherida, ya sea consecuencia de su actividad profesional, ya sea de la de terceros.

Del mismo modo, cumplirán con la normativa vigente en materia de protección de datos, dando trato confidencial a toda información de carácter personal y no utilizarán la imagen, el nombre de la organización, sino para el adecuado desarrollo de sus actividades profesionales en el mismo.

3.4 Política anticorrupción

FPP se compromete a luchar activamente contra la corrupción, adoptando todas aquellas medidas necesarias para evitar beneficios individuales o colectivos haciéndose valer del puesto de trabajo en la organización.

Se prohíbe estrictamente a los empleados toda forma de corrupción, activa o pasiva, sin distinción de origen, destino o cuantía.

La prohibición de actuaciones corruptas abarca no sólo aquellas realizadas en beneficio propio de un empleado, de su familia o amigos, sino también las que presuntamente se lleven a cabo en beneficio de la propia organización.

Los empleados de FPP deben cumplir todas las leyes existentes en materia de corrupción de España y, adicionalmente, las leyes en terceros países donde la organización tiene actividad.

Las obligaciones específicas con respecto a la política anticorrupción son:

- Todas las relaciones de los empleados de FPP con todas aquellas personas con las que la compañía pueda tener relación, deberán ser absolutamente transparentes y basadas en principios de integridad, honestidad y libre competencia.
- Nunca se utilizarán métodos ilegales o no éticos para obtener o divulgar información.
- Se prohíbe ofrecer y recibir sobornos, comisiones, regalos o compensaciones con el propósito de persuadir o recompensar a terceros, que puedan tener una relación directa o indirecta con el desarrollo de la actividad de la organización.
- Como norma general, ningún empleado o contraparte internacional con quien se esté desarrollando proyectos de cooperación o de ayuda de emergencia debe aceptar ningún regalo o invitación que pudiera ser interpretada como una forma de influir en sus decisiones. No obstante, usamos nuestro buen juicio para evaluar si en la marcha cotidiana de nuestras actividades y relaciones con terceros, debemos aceptar u ofrecer invitaciones o regalos de escaso valor material y cuyo único objetivo sea el de mantener una cordial relación con clientes, proveedores, o socios conforme a los usos y costumbres de cada mercado. En este caso, este efecto debe ser comunicado a su superior jerárquico inmediato de tal modo que la invitación o regalo recibido pueda ser compartida de modo conjunto dentro de la organización, y no individualmente.

La Política antifraude, anticorrupción y de prevención de malversación de fondos y transacciones profundiza al respecto.

3.5 Política de no concurrencia

Mientras se encuentre vigente la relación laboral con FPP, ningún empleado podrá prestar servicios laborales que resulten o puedan resultar concurrentes con el sector o las actividades de la organización, ni colaborar o trabajar para empresas, asociaciones, fundaciones u otras ONGDS que sean susceptibles de competir directa o indirectamente con FPP.

3.6 Relaciones con nuestros proveedores

Nuestras decisiones sobre la adquisición de productos o servicios se basan exclusivamente en criterios objetivos de precio, calidad, utilidad o necesidad para nuestra actividad. Los empleados de FPP que intervienen en procesos de selección de proveedores, evitarán

situaciones que pudieran interferir, incluso en apariencia, con su capacidad para tomar decisiones libres, objetivas y basadas en criterios de libre competencia.

3.7 Protección de datos

FPP respeta el derecho a la intimidad de sus trabajadores, en todas sus manifestaciones, y se compromete a no divulgar sus datos individuales sin consentimiento de los interesados, salvo en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

Los trabajadores que, por su actividad, accedan a datos personales de otros compañeros o de terceros tienen la obligación de mantener la confidencialidad de esta información, con respeto en todo caso a la normativa vigente en materia de protección de datos.

3.8 Seguridad y Salud

La organización vela para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus trabajadores, por lo que adopta cuantas medidas son razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales. Los trabajadores observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales. Todos los trabajadores serán responsables de mantener su lugar de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

3.9 Medios digitales

Las opiniones que el trabajador exprese a través de las redes sociales, blogs o cualquier otro medio de comunicación online serán responsabilidad exclusiva del propio trabajador, que en caso alguno podrá actuar como portavoz de FPP, salvo los trabajadores designados a tal efecto.

Se prohíbe la creación de perfiles en redes sociales, blogs y cualquier otro soporte de comunicación online en nombre de FPP.

El uso del correo electrónico **@humana-spain.org** se limita exclusivamente al ámbito profesional. Queda prohibido, por tanto, el empleo de este correo electrónico para comunicaciones personales o de otro tipo. El trabajador se compromete a salvaguardar la privacidad de las claves de acceso de su correo electrónico y a cambiarlas de modo periódico para evitar el uso fraudulento por parte de terceros o posibles suplantaciones de identidad.

3.10 Principios humanitarios

En el ámbito de trabajo de la cooperación internacional y la ayuda humanitaria, la organización reconoce que los principios humanitarios de humanidad, imparcialidad, neutralidad e independencia son fundamentales para guiar nuestras acciones. Nos comprometemos a adherirnos a estos principios en todas nuestras operaciones y a garantizar que nuestra conducta refleje siempre nuestro profundo respeto por la vida y los derechos de quienes más necesitan nuestra ayuda.

4- Establecimiento del comité de ética

A fin de garantizar el cumplimiento del presente documento, la organización establece un comité de garantías cuya función es la de velar por un encaje adecuado de los comportamientos de los empleados en Este código. Se trata de un órgano multidisciplinar, formado por personas con amplia trayectoria en FPP, tanto a nivel productivo, como de cooperación al desarrollo y de ayuda de emergencia, con funciones de asesoramiento, que analiza y estudia cualquier posible incumplimiento emitiendo un veredicto no vinculante.

El órgano acoge situaciones, las evalúa y propone soluciones al patronato y dirección general, siempre bajo premisas de protección de datos. Asimismo, el órgano se responsabiliza de aplicar las políticas de sensibilización del presente protocolo, su difusión a los empleados, y propuestas de actualización.

El funcionamiento del órgano, sus miembros y su sistema de rotación se rige en base a la instrucción "Comité de ética".

5- Incumplimiento de las normas del código de conducta

Mediante este documento se ponen en conocimiento de todos los empleados de FPP las Normas de Conducta por las que se deben regir las actuaciones de los trabajadores de FPP en sus relaciones con empleados, clientes, proveedores, socios locales y, en general, cualquier persona o entidad que tenga relación con nuestras actividades.

Todos los empleados de FPP deben comprometerse por escrito a cumplir con las normas establecidas en este Código.

Ante cualquier incumplimiento de las normas establecidas en el presente Código de Conducta, y sin perjuicio de las consecuencias de índole penal que se pudieran derivar de determinados comportamientos, la organización, a través de veredicto y propuesta del comité de ética, adoptará las medidas disciplinarias que estime convenientes, atendiendo a la gravedad de la conducta infractora.

6- Canal de denuncias

Nadie, independientemente de su posición en la organización, está autorizado a solicitar a un destinatario del Código que contravenga lo que en él se establece. Ningún sujeto obligado podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden de un superior jerárquico o en el desconocimiento del contenido del Código.

En este sentido, cualquiera de los sujetos obligados por el Código podrá comunicar, bajo garantía de absoluta confidencialidad, cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código y, en general, cualquier actuación que pueda considerarse como evidencia de una actuación fraudulenta. Los sujetos obligados que detecten alguna de esas

situaciones se abstendrá de actuar de manera individual para resolver la incidencia, debiendo comunicarla oportunamente al Comité de Conducta (Anexo). Ninguna persona que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al Código será sancionada por ese motivo.

Para la atención a estas denuncias, la organización se somete a lo establecido en la Ley 2/2023, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, y que transpone al ordenamiento jurídico español la directiva (UE) 2019/1937 de Parlamento Europeo, y del consejo de 23 de octubre de 2019, conocida como Directiva “Whistleblowing”.

A tal efecto, se pone a disposición de todos los empleados un canal de denuncias digital, y anónimo, cuya regulación se encuentra detallada en su instrucción correspondiente. Dicho canal de denuncias es utilizado para lo establecido en las citadas normativas españolas y europeas, además de poder ser usado para comunicar comportamientos y situaciones que puedan entenderse no encajan con la naturaleza del presente protocolo, denunciar situaciones de fraude y corrupción, o aquellas vinculadas al protocolo contra el acoso psicológico laboral, sexual, por razones de sexo e identidad de género, y de cualquier otro tipo de discriminación. FPP adquiere el compromiso de difusión periódica del canal de denuncias a todos los empleados.

Dicho canal recoge informes de manera anónima y confidencial, y a través de un canal seguro, permite una gestión de la investigación de manera sencilla, distribuyendo automáticamente tareas asignadas, notificaciones y alertas para seguidamente comunicar a todas las partes interesadas. El canal de denuncias es aplicable para los siguientes casos:

- Denuncias en conformidad con la legislación vigente. Ley 2/2023 transposición de la Directiva (EU) 2019/1937, conocida como “whistleblowing”, de protección a denunciantes en caso de posibles conductas irregulares o ilícitas.
- Denuncias vinculadas con comportamientos que puedan constituir acoso psicológico laboral, sexual, por razones de sexo o identidad de género y de cualquier otro tipo de discriminación y cuyo tratamiento se especifica en el protocolo de actuación.
- Denuncias vinculadas al incumplimiento del Código de Conducta de principios y valores.

El objetivo de este canal de denuncias es primordialmente la protección de todos los empleados de FPP, garantizando la integridad de la misma y salvaguardar la ética profesional.

El proceso para interponer una denuncia se gestiona, por defecto y a través de medios digitales, a través de la página web corporativa de FPP <https://www.humana-spain.org/quienes-somos/>. Al clicar, se enlaza con la plataforma del [Canal de Denuncias](#) de uso muy intuitivo y fácil de cumplimentar. La denuncia puede ser anónima o propia, y en ella debe describirse, con el mayor rigor posible, el comportamiento observado que conlleva una posible conducta irregular, que incumple con nuestro código de conducta o que puede constituir caso de acoso según protocolo. Dicha denuncia puede ser cursada, aunque el denunciante no sea el afectado pudiendo comunicar de manera segura y confidencial cualquier mala conducta o irregularidad que observe y que afecte a terceros.

Si bien la comunicación digital a través de la aplicación es la vía preferencial, FPP no excluye otras vías en supuesto de brecha digital, incomodidad, o, simplemente deseo de no utilizar este sistema.

Se adjuntan en anexo 1 vías alternativas de comunicación con FPP.

Se adjunta en anexo 2 una versión de la Política en inglés.

ANEXO 1

Alternativas de comunicación al canal de denuncias

- A través del correo electrónico del Comité de Ética de FPP: comite@humana-spain.org
- A través del teléfono: 93 840 21 82 - 696 61 02 20
- A través de comunicación escrita, a la atención del canal de denuncias, en la siguiente dirección: Canal de Denuncias, c/Aiguafreda, 12, Pol. Ind. Ametlla Park 08480 l'Ametlla del Vallès (Barcelona)

ANEXO 2

Principles, values and Code of Conduct English Version – December 2024

Those of us who make up Fundación Pueblo para Pueblo (FPP) maintain a firm commitment to our mission of protecting the environment through the reuse of textiles and improving the living conditions of developing communities through international development cooperation programs in Africa, Latin America and Asia and local support, awareness and urban agriculture in Spain.

The values that guide our work are solidarity, sustainability, environmental awareness, transparency, persistence, people orientation and professionalism. Since the founding of Humana Association of Barcelona in 1987, our way of managing the day-to-day running of the organization has always been based on principles of honesty and trying to do what we consider to be ethically correct.

The character of the people who work in our organization is the basis of our performance and our identity as a Foundation. That is why we must establish a series of corporate values and principles that reflect ethical behavior in the management of our activities, which are set out below in this document.

Our main reasons for existence are the protection of the environment and the development of cooperation projects aimed at promoting the progress of communities in Southern countries, as well as humanitarian aid, according to need, to countries and population, both inside and outside Europe, when major disasters or humanitarian emergencies occur, having as a reference the humanitarian principles of Independence, Humanity, Impartiality and Neutrality. FPP's mission, reflected in "The Charter", is known and shared by all those who are part of the organization, regardless of their position or function within FPP.

Compliance with the law is an unconditional requirement for all employees of the organization. All employees must be familiar with the laws pertaining to their work, including the organization's bylaws, current collective bargaining agreements and departmental instructions. The organization has the duty to train and raise awareness in each of these areas described in order to promote an honest attitude aligned with the mission and foundational objectives.

All members of the organization are committed to respecting at all times the fundamental rights and public freedoms recognized by Spanish law. In addition to the applicable legislation, we are guided by a series of principles that are also assumed by all of us and are reflected in this Code of Conduct.

All FPP employees must commit to comply with this Code of Conduct and to perform their work in accordance with the corporate principles and values.

1- Introduction

The aim of this Code of Conduct is to provide clear guidance on the standards of behavior that all employees must comply with.

Everything stated herein is complemented and associated with the rest of the organisation's Policies, among which are:

- Sexual Abuse and Exploitation Policy
- Child Protection Policy
- Protection and Safeguarding Policy
- Anti-fraud, Anti-Corruption and Anti-Money Laundering Policy
- Data Protection Policy
- Conflict of Interest Policy

FPP is also a signatory to the Code of Conduct of the International Committee of the Red Cross, which must be complied with by all staff, and in particular by personnel working in international cooperation and humanitarian aid.

2- Scope of Application

This Code of Conduct concisely establishes the standards of conduct applicable and binding for all FPP employees regardless of their position, department or function. Likewise, the organization is committed due to its global nature, to disseminate this Code of Conduct to all those international partners that make up the Federation for Associations connected to the International Humana People to People Movement and with which the organization carries out joint development cooperation and emergency aid actions.

We are all responsible for ensuring compliance with the Policies established in this Code of Conduct, both individually and by promoting, through training and dissemination programs, compliance among our colleagues and subordinates.

The management team has a special responsibility to ensure that our teams know, accept and apply these principles, so that FPP's management is inspired by them at all levels and on an ongoing basis. It is also the responsibility of this team to evaluate and accredit the employees' knowledge of the Code of Conduct itself.

The contents of the Code of Conduct shall prevail over any internal rules, of whatever nature, that may contradict it, unless they establish more stringent requirements of conduct.

All employees, upon joining the organization, will receive a copy of this Code of Conduct,

which must be signed as a sign of acceptance, and may access it at any time through our documentation systems. Employees will also receive any updates to the document itself. The Code of Conduct will be included in the organization's training programs, which will periodically evaluate its impact and integration in the daily conduct of employees. FPP's annual training plan will detail the methods and ways in which this will be done.

3- Standards of conduct

3.1. Integrity

The integrity is the fundamental principle that should guide behavior within the organization at all times. We understand integrity as the constant adherence to ethical and moral principles, values and standards in all aspects of our operations and interactions. It involves doing what is right, honest and fair, even when no one is watching, and maintaining a high level of transparency and trustworthiness in all dealings. Integrity is fundamental element of a healthy organizational culture and is critical to building trust with employees, customers, partners and the community at large.

3.2. Equal opportunity and non-discrimination

We are committed to offering a work environment with equal employment opportunities in terms of hiring, salary, or internal promotion.

FPP will offer its employees a fair level of remuneration that is appropriate to the labor market in which it operates. Likewise, we will respect personal and family life by promoting reconciliation policies that facilitate the best balance between family and work responsibilities.

There shall be no discrimination on the basis of sex, race or ethnic origin, nationality, religion or beliefs, age or sexual orientation, or any other personal or social condition or circumstance. All employees shall act in accordance with this principle of equality and non-discrimination and shall be treated with respect and dignity.

We are committed to maintaining a work environment free of any conduct that could be considered harassment or intimidation at work. No employee shall be subject to any kind of abuse of authority and any kind of harassment, whether physical or psychological, as well as any other conduct that may generate an intimidating, offensive or hostile work environment for people.

All members of FPP are responsible for collaborating and ensuring that the workplace is free of abusive practices of any kind.

FPP is subject to the provisions of the "Protocol against psychological, labor, sexual harassment, harassment based on sex or gender identity and any other form of discrimination" in its prevention and fight against discriminatory attitudes.

FPP respects and promotes human rights and recognizes that they are fundamental and universal rights, which must be interpreted and recognized in accordance with international laws and practices; in particular, the Universal Declaration of Human Rights of United Nations and the principles proclaimed by the International Labor Organization (ILO).

3.3. Confidentiality Policy

All employees of FPP, or of those international counterparts belonging to the Federation Humana People to People with whom development cooperation or emergency aid projects are being developed, must respect the strictest confidentiality with respect to all information to which they may have access as a result of their activities within the organization, regardless of its content or subject matter.

The main obligations with respect to confidential information are as follows:

- Not to disclose the information to persons outside the organization or projects.
- Not to use this information for their own benefit or for the benefit of persons outside the organization.
- Not to disclose the information to other employees of the organization, unless they have a need to know or use it.
- Take reasonable measures necessary to safeguard and protect the information considered confidential.

On the other hand, FPP employees will respect intellectual and industrial property, as well as the right of use that corresponds to the organization in relation to any tool or with respect to any work developed or created by the organization or by the federation of organizations to which it belongs, whether as a result of their professional activity or that of third parties.

Likewise, they shall comply with the current regulations on data protection, giving confidential treatment to all personal information and shall not use the image, the name of the organization, but for the proper development of their professional activities in the same.

3.4. Anti-corruption Policy

FPP is committed to actively fight against corruption, adopting all necessary measures to avoid individual or collective benefits by taking advantage of the job position in the organization.

Employees are strictly prohibited from any form of corruption, active or passive, regardless of origin, destination or amount. The prohibition of corrupt actions covers not only those carried out for the benefit of an employee, his or her family or friends, but also those allegedly carried out for the benefit of the organization itself.

FPP employees must comply with all existing laws on corruption in Spain and, additionally, the laws in third countries where the organization operates.

Specific obligations with respect to the anti-corruption policy are:

- All relationships of FPP employees with all those with whom the company can have relationship, they must be absolutely transparent and based in principles of integrity, honesty and free competition.
- Illegal or unethical methods shall never be used to obtain or disclose information.
- It is prohibited to offer and receive bribes, commissions, gifts either compensations for the purpose of persuading or rewarding thirds parties, which may have a direct or indirect relationship with the development of the organization's activity.
- As a general rule, no employee or international counterpart with whom we are developing cooperation or humanitarian action projects should accept any gift or invitation that could be interpreted as a way to influence their decisions. However, we use our good judgment to assess whether, in the day-to-day conduct of our activities and relations with third parties, we should accept or offer invitations or gifts of little material value and whose sole purpose is to maintain a cordial relationship with customers, suppliers, or partners in accordance with the customs and practices of each market. In this case, this effect must be communicated to your immediate superior so that the invitation or gift received can be shared jointly within the organization, and not individually.

The Anti-fraud, Anti-Corruption and Anti-Money Laundering Policy elaborates on this subject.

3.5. Non-compete Policy

While the employment relationship with FPP is in force, no employee may provide work services that are or may be concurrent with the sector or activities of the organization, neither collaborate or work for companies, associations, foundations or other NGOs that are likely to compete directly or indirectly with FPP.

3.6. Relations with Our Suppliers

Our decisions on the acquisition of products or services are based exclusively on objective criteria of price, quality, usefulness or necessity for our activity. FPP employees involved in supplier selection processes shall avoid situations that could interfere, even in appearance, with their ability to make free, objective decisions based on free competition criteria.

3.7. Protection of data

FPP respects the right to privacy of its employees, in all its manifestations, and undertakes not to disclose their individual data without the consent of the interested parties, except in cases of legal obligation or compliance with judicial or administrative resolutions.

Employees who, because of their activity, have access to personal data of other colleagues or third parties are obliged to maintain the confidentiality of this information, respecting in any case the current legislation on data protection.

3.8. Security and Health

The organization strives to ensure a safe and healthy working environment for its workers, and therefore adopts all reasonable measures to maximize the prevention of occupational risks.

Employees shall observe with special attention the rules related to safety and health at work with the aim of preventing and minimizing occupational hazards. All employees shall be responsible for maintaining their workplace in accordance with health and safety rules and practices.

3.9. Digital Media

The opinions expressed by the employee through social networks, blogs or any other online communication media shall be the sole responsibility of the employee, who in no case may act as spokesperson for FPP, except for employees designated for this purpose.

The creation of profiles in social networks, blogs and any other online communication media on behalf of FPP is prohibited.

The use of the email address @humana-spain.org is limited exclusively to the professional sphere. It is therefore forbidden to use this email for personal or other types of communications. The employee undertakes to safeguard the privacy of the access codes of his/her e-mail and to change them periodically to avoid fraudulent use by third parties or possible identity theft.

3.10. Humanitarian Principles

In the field of international cooperation and humanitarian aid, the organization recognizes that the humanitarian principles of humanity, impartiality, neutrality and independence are fundamental in guiding our actions. We are committed to adhering to these principles in all our operations and to ensuring that our conduct always reflects our deep respect for the lives and rights of those most in need of our assistance.

4- Establishment of the Ethics Committee

In order to ensure compliance with this document, the organization has established an assurance committee, the Ethics Committee, whose function is to ensure that employees' behavior is in line with this code. This is a multidisciplinary body, made up of people with extensive experience in FPP, both at the production level and in development cooperation and emergency aid, with advisory functions, which analyses and studies any possible non-compliance and issues a non-binding verdict.

The body receives situations, evaluates them and proposes solutions to the board of trustees and general management, always under data protection premises. The body is also responsible for applying the policies for raising awareness of this protocol, its dissemination to employees, and proposals for updating it.

The functioning of the body, its members and its rotation system is governed by the Ethics Committee instruction.

5- Non-compliance with the Code of Conduct

This document informs all FPP employees of the standards of conduct that must govern the actions of FPP's employees in their relations with employees, customers, suppliers, local partners and, in general, any person or entity related to our activities.

All FPP employees must commit in writing to comply with the rules set forth in this Code.

In the event of any breach of the rules set out in this Code of Conduct, and without prejudice to the criminal consequences that may arise from certain behaviors, the organization, through the verdict and proposal of the Ethics Committee, will adopt the disciplinary measures it deems appropriate, taking into account the seriousness of the offending conduct.

6- Whistleblowing Channel

No one, regardless of his or her position in the organisation, is authorised to request an addressee of the Code to contravene the provisions of the Code. No person bound by the Code may justify conduct that violates the Code or malpractice on the grounds of an order from a hierarchical superior or ignorance of the contents of the Code.

In this regard, any of the parties bound by the Code may report, under the guarantee of absolute confidentiality, any breach of the principles contained in this Code and, in general, any action that may be considered as evidence of fraudulent behavior. Any person who detects any of these situations shall refrain from acting individually to resolve the incident, and must report it in a timely manner to the Ethics Committee, through the channels established in the instruction. No person who reports suspicious or illegal activities or activities contrary to the Code will be sanctioned for this reason.

For the attention to these reports, the organisation is subject to the provisions of Law 2/2023, regulating the protection of persons who report regulatory infringements and the fight against corruption, and which transposes into Spanish law the directive (EU) 2019/1937 of the European Parliament and of the Council of 23rd October 2019, known as the "Whistleblowing" Directive.

For this purpose, a digital and anonymous whistleblowing channel is made available to all employees, the regulation of which is detailed in the corresponding instruction. This whistleblower channel is used for the purposes established in the aforementioned Spanish and European regulations, in addition to being used to communicate behaviors and situations that may not be understood to fit with the nature of this protocol, to report situations of fraud and corruption, or those related to the protocol against psychological harassment at

work, sexual harassment, harassment based on sex and gender identity and any other type of discrimination. FPP is committed to periodically disseminate the whistleblower channel to all employees.

This channel collects reports anonymously and confidentially, and through a secure channel, allows for easy management of the investigation, automatically distributing assigned tasks, notifications and alerts and then communicating to all interested parties. The whistleblowing channel is applicable for the following cases:

- Complaints in compliance with current legislation. Law 2/2023 transposing Directive (EU) 2019/1937, known as “whistleblowing”, for the protection of whistleblowers in case of possible irregular or unlawful conduct.
- Complaints related to behaviour that may constitute psychological harassment in the workplace, sexual harassment, harassment based on sex or gender identity and any other type of discrimination, the treatment of which is specified in the action protocol.
- Complaints related to non-compliance with the Code of Conduct of principles and values.

The purpose of this whistleblowing channel is primarily to protect all employees of FPP, guaranteeing its integrity and safeguarding professional ethics.

The process to file a complaint is managed, by default and through digital means, through the corporate website of FPP <https://www.humana-spain.org/quienes-somos/>, in the link provided under “Values & Principles” section. By clicking on the link, the user is taken to a platform that is very intuitive and easy to complete. The report can be anonymous or self-reported, and it must describe, as rigorously as possible, the behaviour observed that involves a possible irregular conduct, that breaches our code of conduct or that may constitute a case of harassment according to protocol. This report may be filed, even if the complainant is not the affected party, and may communicate in a secure and confidential manner any misconduct or irregularity observed that affects third parties.

Although digital communication through the application is the preferred way, FPP does not exclude other ways in case of digital gap, discomfort, or simply desire not to use this system:

Alternative means of communication with FPP are attached in annex 1.