



# Política antisoborno y anticorrupción

Aprobada por:	Rosa María Tortosa
Última fecha de revisión:	Septiembre 2024
Próxima fecha de revisión:	Marzo 2025

## Contenido

<a href="#">1. ¿Qué abarca esta política?</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">2. Declaración de política</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">3. ¿A quién ampara la política?</a>	<a href="#">3</a>
<a href="#">4. Definición de soborno</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">5. Qué es y qué NO es aceptable</a>	<a href="#">4</a>
<a href="#">6. Responsabilidades del empleado</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">7. ¿Qué sucede si necesito compartir una inquietud?</a>	<a href="#">7</a>
<a href="#">8. Formación y comunicación</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">9. Gestión de archivos</a>	<a href="#">8</a>
<a href="#">10. Seguimiento y revisión</a>	<a href="#">9</a>

## 1. ¿Qué abarca esta política?

Esta política contra el soborno existe para establecer las responsabilidades de Orbital Education Group y de quienes trabajan para nosotros ("Orbital") en cuanto a la observancia y el mantenimiento de nuestra postura de tolerancia cero hacia el soborno y la corrupción.

También tiene como objetivo servir como una fuente de información y orientación para quienes trabajan en Orbital Education Group, ayudándoles a reconocer y tratar temas relacionados con el soborno y la corrupción, así como a comprender sus responsabilidades.

## 2. Declaración de política

2.1 Orbital Education Group está comprometido a llevar a cabo sus actividades comerciales de manera ética y honesta, y a implementar y hacer cumplir sistemas que aseguren la prevención del soborno. Orbital Education Group tiene una política de tolerancia cero hacia el soborno y las actividades corruptas. Nos comprometemos a actuar de manera profesional, justa e íntegra en todas las relaciones y negocios, sin importar el país en el que operemos.

2.2 Orbital cumplirá en todo momento con todas las leyes relacionadas con la lucha contra el soborno y la corrupción en todas las jurisdicciones en las que operamos. Estamos sujetos a las leyes del Reino Unido, incluyendo la Ley de Soborno de 2010, en cuanto a nuestra conducta tanto a nivel nacional como internacional.

2.3 Orbital reconoce que el soborno y la corrupción son delitos castigados con hasta diez años de prisión y una multa. Si se descubre que nuestra empresa ha participado en actividades corruptas, podríamos ser sancionados con una multa ilimitada, quedar excluidos de licitar para contratos públicos y sufrir graves daños en nuestra reputación. Con esto en mente, nos comprometemos a prevenir el soborno y la corrupción en nuestro negocio y a tomar en serio nuestras responsabilidades legales.

## 3. ¿A quién ampara la política?

3.1 Esta política contra el soborno se aplica a todos los empleados (ya sean temporales, de duración determinada o permanentes), consultores, contratistas, becarios, personal cedido, teletrabajadores, trabajadores eventuales, personal de agencia, voluntarios, pasantes, agentes, patrocinadores o cualquier otra persona asociada con nosotros (incluyendo terceros), o cualquiera

de nuestras subsidiarias o sus empleados, sin importar su ubicación (dentro o fuera del Reino Unido). La política también se aplica a Directivos, Fideicomisarios, miembros de Juntas y/o Comités en cualquier nivel.

3.2 En el contexto de esta política, un tercero se refiere a cualquier individuo u organización con la que nuestra empresa se reúne y trabaja. Esto incluye a clientes, proveedores, distribuidores, contactos comerciales, agentes, asesores, y organismos gubernamentales y públicos, incluidos sus asesores, representantes y funcionarios, políticos y partidos públicos.

3.3 Cualquier acuerdo que nuestra empresa realice con un tercero estará sujeto a términos contractuales claros, incluyendo disposiciones específicas que exijan al tercero cumplir con los estándares y procedimientos mínimos relacionados con la lucha contra el soborno y la corrupción.

## 4. Definición de soborno

4.1 El soborno se refiere al acto de ofrecer, dar, prometer, pedir, acordar, recibir, aceptar o solicitar algo de valor o una ventaja para inducir o influir en una acción o decisión.

4.2 Un soborno se refiere a cualquier incentivo, recompensa u objeto/artículo de valor ofrecido a otra persona para obtener una ventaja comercial, contractual, regulatoria o personal.

4.3 El soborno no se limita al acto de ofrecer un soborno. Si una persona recibe un soborno y lo acepta, también está infringiendo la ley.

4.4 El soborno es ilegal. Los empleados no deben participar en ninguna forma de soborno, ya sea de manera directa, pasiva (como se describe anteriormente) o a través de un tercero (como un agente o distribuidor). No deben sobornar a un funcionario público extranjero en ninguna parte del mundo. No deben aceptar sobornos en ninguna circunstancia, y si tienen dudas sobre si algo es un soborno o un regalo o acto de hospitalidad, deben solicitar más asesoramiento al RHoS o a un director.

## 5. Qué es y qué NO es aceptable

5.1 Esta sección de la política menciona cuatro áreas:

Regalos y hospitalidad

Gratificaciones y sobornos

Contribuciones políticas

Donativos benéficos

## 5.2 Regalos y hospitalidad

Orbital Education Group acepta gestos normales y apropiados de hospitalidad y buena voluntad (ya sea dados o recibidos de terceros), siempre que el ofrecimiento o la recepción de regalos cumpla con los siguientes requisitos:

No se hace con la intención de influir en la parte a la que se le da, para obtener o recompensar la retención de un negocio o una ventaja comercial, ni como un intercambio explícito o implícito de favores o beneficios.

No se hace con la sugerencia de que se espera un favor a cambio.

Cumple con la legislación local.

Se da en nombre de la empresa, no en nombre de una persona.

No incluye dinero en efectivo ni su equivalente (por ejemplo, un vale o certificado de regalo).

Es apropiado para las circunstancias (por ejemplo, dar pequeños regalos en Navidad o como un agradecimiento modesto por ayudar en la realización de un proyecto importante).

Es de un tipo y valor adecuado, y se da en el momento apropiado, considerando el motivo del regalo.

Se da o recibe de manera abierta, no en secreto.

No se da selectivamente a una persona clave o influyente con la clara intención de influir directamente en ella.

No supera un valor excesivo, predefinido por el RHoS correspondiente (generalmente más de 150 €).

No se ofrece ni se acepta de un funcionario o representante gubernamental, político o partido político sin la previa aprobación del RHoS correspondiente.

5.3 Cuando no sea apropiado rechazar un regalo (por ejemplo, al reunirse con una persona de cierta religión o cultura que podría sentirse ofendida), el regalo puede ser aceptado siempre que se declare al RHoS correspondiente, quien evaluará las circunstancias.

5.4 Orbital reconoce que la práctica de dar y recibir regalos empresariales varía entre países, regiones, culturas y religiones, por lo que las definiciones de lo que es aceptable e inaceptable inevitablemente diferirán en cada caso.

5.5 Como buena praxis, los regalos dados y recibidos (generalmente superiores a 150 €) deben ser siempre revelados al RHoS. Los regalos de proveedores deben ser siempre declarados.

5.6 Siempre se debe considerar la intención detrás de un regalo ofrecido o recibido. Si hay alguna duda, se debe solicitar el asesoramiento del RHoS correspondiente.

#### 5.7 Gratificaciones y sobornos

Orbital no acepta ni realizará ningún tipo de gratificación. Reconocemos que las gratificaciones son una forma de soborno que implica acelerar o facilitar la acción rutinaria de un funcionario público. Sabemos que suelen ser realizados por funcionarios de bajo nivel con la intención de asegurar o acelerar la realización de una tarea o acción.

5.8 Orbital no permite el pago ni la aceptación de sobornos. Reconocemos que los sobornos suelen realizarse a cambio de un favor o ventaja comercial.

5.9 Orbital reconoce que, a pesar de nuestra estricta política sobre las gratificaciones y los sobornos, los empleados pueden encontrarse en una situación en la que evitar una gratificación o un soborno podría poner en riesgo su seguridad personal o la de su familia. En estas circunstancias, se deben seguir los siguientes pasos:

Mantener el importe al mínimo.

Pedir un recibo que detalle el importe y el motivo del pago.

Crear un registro del pago.

Informar de este incidente a tu superior directo.

#### 5.10 Contribuciones políticas

Orbital no hará donaciones, ya sea en efectivo, en especie o por otros medios, para apoyar a partidos políticos o candidatos. Reconocemos que esto podría percibirse como un intento de obtener una ventaja comercial indebida.

#### 5.11 Donativos benéficos

Orbital acepta realizar donaciones a organizaciones benéficas, ya sea mediante servicios, información, tiempo o contribuciones financieras directas (en efectivo o de otro tipo), y se compromete a revelar todas las contribuciones caritativas realizadas.

5.12 Los empleados deben ser cuidadosos para asegurarse de que las donaciones benéficas no se utilicen para facilitar y ocultar actos de soborno.

5.13 Nos aseguraremos de que todas las donaciones benéficas realizadas sean legales y éticas de acuerdo con las leyes y prácticas locales, y de que no se ofrezcan o realicen sin la aprobación del RHoS correspondiente

## 6. Responsabilidades del empleado

6.1 Como empleado de Orbital Education, debes asegurarte de leer, comprender y cumplir con la información contenida en esta política, así como con cualquier formación o información adicional sobre la lucha contra el soborno y la corrupción que te sea proporcionada.

6.2 Todos los empleados y aquellos bajo nuestro control son igualmente responsables de la prevención, detección y denuncia de sobornos y otras formas de corrupción. Deben evitar cualquier actividad que pueda conducir a, o implicar, una violación de esta política contra el soborno.

6.3 Si tienes razones para creer o sospechas que ha ocurrido, o ocurrirá en el futuro, un acto de soborno o corrupción que infringe esta política, debes notificarlo al RHoS correspondiente.

6.4 Si algún empleado viola esta política, enfrentará medidas disciplinarias y podría ser despedido por falta grave. Orbital tiene el derecho de rescindir una relación contractual con un empleado si infringe esta política contra el soborno.

## 7. ¿Qué sucede si necesito compartir una inquietud?

7.1 Esta sección de la política abarca tres áreas:

Cómo presentar una inquietud.

Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción.

Protección.

7.2 Cómo presentar una inquietud

Si sospechas que hay un caso de soborno o actividades corruptas relacionadas con Orbital, te animamos a que expreses tus inquietudes lo antes posible. Si no estás seguro de si una acción o comportamiento puede considerarse soborno o corrupción, debes hablar con tu superior directo, el RHoS correspondiente, un director o el jefe de recursos humanos del grupo.

7.3 Orbital familiarizará a todos los empleados con sus procedimientos de denuncia para que puedan expresar sus inquietudes de manera rápida y confidencial.

#### 7.4 Qué hacer si eres víctima de soborno o corrupción

Debes informar al RHoS correspondiente tan pronto como sea posible si alguien te ofrece un soborno, si te piden que ofrezcas uno, si sospechas que podrías ser sobornado o se te pida ofrecer un soborno en el futuro cercano, o si tienes razones para creer que eres víctima de otra actividad corrupta.

7.5 Protección. Si te niegas a aceptar u ofrecer un soborno o informas sobre una inquietud relacionada con actos potenciales de soborno o corrupción, Orbital entiende que podrías sentirte preocupado por posibles represalias. Orbital apoyará a cualquier persona que exprese sus inquietudes de buena fe en virtud de esta política, incluso si la investigación determina que estaban equivocadas.

7.6 Orbital se asegurará de que nadie sufra un trato perjudicial por negarse a aceptar u ofrecer un soborno u otras actividades corruptas o por haber informado sobre una inquietud relacionada con posibles actos de soborno o corrupción.

7.7 El trato perjudicial se refiere a despidos, acciones disciplinarias, amenazas o tratos desfavorables relacionados con la preocupación planteada por el individuo.

7.8 Si tienes razones para creer que has sido objeto de un trato injusto debido a una inquietud o por negarte a aceptar un soborno, debes informar de inmediato a tu jefe directo o al RHoS correspondiente.

## 8. Formación y comunicación

8.1 Orbital proporcionará formación sobre esta política como parte del proceso de inducción para todos los nuevos empleados. Los empleados también recibirán formación relevante sobre cómo cumplir con esta política y se les pedirá regularmente que acepten formalmente cumplir con ella.

8.2 La política de Orbital contra el soborno y la corrupción, y su actitud de tolerancia cero, se comunicará claramente a todos los proveedores, contratistas, socios comerciales y terceros al inicio de las relaciones comerciales y cuando sea apropiado posteriormente.

8.3 Orbital proporcionará la formación relevante sobre lucha contra el soborno y la corrupción a los empleados donde consideremos que es necesario mejorar su conocimiento sobre cómo cumplir con la Ley de Soborno. Como buena práctica, todas las empresas deberían proporcionar a sus empleados formación sobre lucha contra el soborno cuando exista el riesgo potencial de enfrentarse a sobornos o corrupción durante las actividades laborales.

## 9. Gestión de archivos

9.1 Orbital mantendrá registros financieros detallados y precisos, y tendrá controles internos apropiados para actuar como prueba de todos los pagos realizados. Declararemos y llevaremos un registro escrito del importe y motivo de la hospitalidad o regalos aceptados y dados, entendiendo que estos están sujetos a la revisión de la gerencia.

## 10. Seguimiento y revisión

10.1 Los directores de Orbital son responsables de supervisar la eficacia de esta política y revisarán su implementación de manera regular. Evaluarán su idoneidad, suficiencia y efectividad.

10.2 Los sistemas y procedimientos de control interno diseñados para prevenir el soborno y la corrupción están sujetos a auditorías regulares para asegurar que son efectivos en la práctica.

10.3 Cualquier necesidad de mejora se aplicará lo antes posible. Se anima a los empleados a ofrecer sus comentarios sobre esta política si tienen alguna sugerencia para mejorarla. Los comentarios de este tipo deben dirigirse al gerente de cumplimiento.

10.4 Esta política no forma parte del contrato de trabajo del empleado, y Orbital puede modificarla en cualquier momento para mejorar su eficacia en la lucha contra el soborno y la corrupción.