



Codi Ètic i de Bona Conducta ACM

Aprovat pel Comitè Executiu de l'ACM el dia 11 de juny de 2024

Índex

Preàmbul.....	5
Capítol 1 Disposicions generals.....	8
Article 1. Naturalesa jurídica de l'ACM.....	8
Article 2. Objecte	8
Article 3. Finalitats	8
Article 4. Àmbit d'aplicació.....	9
Article 5. Àmbit de difusió	10
Article 6. Caràcter del Codi Ètic i de Bona Conducta.....	10
Article 7. Principis	10
Article 8. Valors.....	13
Capítol 2 Normes generals de conducta professional	15
Article 9. Normes de conducta generals en relació a l'exercici de funcions....	15
Article 10. Normes de conducta en relació a l'actuació privada i els conflictes d'interès	16
a) Conflicte d'interès aparent.....	17
b) Conflicte d'interès real	17
c) Conflicte d'interès potencial.....	17
Article 11. Normes de conducta enfront possibles oferiments irregulars	20
Article 12. Normes de conducta en relació a la gestió del personal	21
Article 13. Normes de conducta en relació a la gestió de recursos patrimonials i econòmics.	22
Article 14. Normes de conducta relatives a la transparència i accés a la informació	23
Article 15. Normes de conducta en la relació amb els mitjans de comunicació	24
Article 16. Normes de conducta en relació a la gestió documental.....	24
Article 17. Normes de conducta en matèria contractual	24
Article 18. Normes de conducta en matèria de subvencions i ajuts públics.....	26
Capítol 3 Mecanismes de control i seguiment del compliment	27
Article 19. Òrgan de Compliment Normatiu (OCN).	27
Article 20. Comissió de Compliment Normatiu del Comitè Executiu.	27
Article 21. Canal Ètic.....	27
Article 22. Prohibició de denúncies de mala fe.....	28

Article 23. Deure de col·laboració amb l'Òrgan de Compliment Normatiu.....	29
Capítol 4 Règim sancionador	29
Article 24. Poder de direcció, ordenació i disciplinari.....	29
Article 25. Tipicitat i prescripció de les conductes dels empleats de l'ACM.....	29
Article 26. Conseqüències de la infracció comesa per persones subjectes a règim mercantil	30
Article 27. Règim sancionador aplicable als associats	30
Article 28. Formació	30
Article 29. Proporcionalitat	30
Article 30. Independència de la sanció disciplinària	30
Article 31. Inaplicabilitat del principi d'obediència deguda i constància de la disconformitat respecte a ordres de dubtosa adequació normativa	31
Disposicions	31
Disposicions addicionals.....	31
Primera. Meses de contractació i òrgans encarregats de l'atorgament d'ajuts i subvencions, i d'altres òrgans col·legiats.....	31
Segona. Compatibilitat dels Codis ètics o de conducta d'altres entitats vinculades, dependents o que presten serveis a l'ACM	31
Disposició transitòria.....	31
Única. Adaptació dels Codis ètics o de conducta d'altres entitats vinculades o dependents de l'ACM.	32
Disposició final.....	32
Primera. Entrada en vigor.....	32
Segona. Revisió	32

El present document és propietat de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM) i té el caràcter d'ús intern. No podrà ser objecte de reproducció total o parcial, tractament informàtic ni transmissió de cap forma o per qualsevol mitjà, bé sigui electrònic, mecànic, per fotocòpia, registre o qualsevol altre. Així mateix, tampoc no podrà ser objecte de préstec, o qualsevol forma de cessió d'ús sense el permís previ i per escrit de l'Associació Catalana de Municipis i Comarques, titular dels drets de propietat intel·lectual. L'incompliment de les limitacions assenyalades per qualsevol persona que tingui accés a la documentació serà perseguit de conformitat al que dicti la llei.

Preàmbul

L'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM) es va constituir l'any 1981 amb la voluntat de vertebrar el municipalisme català en una entitat nacional sobirana, compromesa en la defensa de l'autonomia local i plenament identificada amb el país, en la qual cada municipi, amb independència de les seves dimensions, tingui dret a un vot.

Concretament, l'ACM es constituí amb els valors del municipalisme, en tant que el municipi és el nivell bàsic d'organització política i social que permet als ciutadans participar en decisions que afecten directament el seu entorn i, al mateix temps, facilita a cada un d'aquests ciutadans els serveis bàsics per al seu desenvolupament.

Adicionalment, l'ACM és membre de l'entitat CGL³⁵ (Ciutats i Governes Locals Units), des de la qual treballa pel reconeixement de les administracions locals arreu i col·labora al mateix nivell amb altres organitzacions municipalistes de cara a l'intercanvi d'experiències i a la fixació de polítiques comunitàries que tinguin en compte que la construcció de l'Europa emergent no es pot fer al marge del món local.

En aquest context, l'ACM assumeix la representació dels municipis, comarques i altres ens locals que la integren, en tots els àmbits i estaments, conservant la plena personalitat jurídica i política de cada ens local associat.

Segons l'article 7 dels seus Estatuts l'ACM té les següents funcions:

- a) La representació dels interessos genèrics dels ens locals davant de les instàncies polítiques i administratives i altres institucions, públiques i privades.
- b) El foment i la defensa de l'autonomia municipal.
- c) El foment i la defensa de la llengua i la cultura catalanes a la vida local.
- d) La promoció i l'elaboració d'estudis sobre problemes i qüestions que afecten els ens locals.
- e) La difusió del coneixement de les institucions de govern local, encoratjant la participació dels ciutadans.
- f) La formació dels electes i tècnics dels ens locals.
- g) Oferir serveis de suport, d'assessorament i de compra agregada de productes i serveis, amb bones condicions per als associats.

- h) Qualsevol altra funció que afecti directament o indirectament els ens locals associats.

Per realitzar les finalitats i funcions esmentades, l'ACM:

- a) Representa els interessos dels ens locals associats davant de les altres administracions, governs i institucions públiques i privades.
- b) Estableix relacions de cooperació i d'altres tipus amb entitats nacionals i internacionals amb finalitats anàlogues.
- c) Estableix les estructures organitzatives pertinents.
- d) Facilita l'intercanvi d'informació sobre qüestions municipals i comarcals.
- e) Ofereix serveis d'assessorament als seus associats.
- f) Proporciona defensa jurídica als electes i ens locals associats, quan així ho acordin els òrgans de govern de l'Associació.
- g) Organitza i participa en reunions, seminaris i congressos.
- h) Organitza cursos i activitats de formació.
- i) Es dirigeix als poders públics, promou canvis normatius i intervé, amb caràcter consultiu si escau, en la tramitació de projectes que afectin els ens locals.
- j) Promou, edita i difon llibres i altres publicacions.
- k) Disposa d'una central de contractació.
- l) Realitza i promou qualsevol altra activitat que tingui relació amb els seus fins.

Les funcions encomanades a l'ACM comporten que l'entitat estigui en contacte constant amb els ens locals i restants Administracions públiques, així com amb l'empresa privada.

Per fer-ho possible, l'ACM té accés a un volum important d'informació essencial i, en ocasions, confidencial, motiu pel qual és absolutament indispensable delimitar les normes de conducta dels empleats que intervinguin en aquest tipus de relació, als efectes de garantir en tot moment la custòdia i confidencialitat de la informació.

En aquest context, mitjançant l'elaboració d'aquest Codi es pretén:

- a) Concretar i desenvolupar els principis i valors de l'ACM i establir-ne d'addicionals.
- b) Regular normes de conducta per a detectar actuacions irregulars del personal de l'ACM o de les entitats en què participa o amb què es vincula, així com dels membres dels seus òrgans.
- c) Determinar les conseqüències de l'incompliment de les normes de conducta regulades en el Codi.
- d) Configurar mecanismes de difusió i formació en els valors, principis i normes de conducta que conté, així com l'establiment de mecanismes de seguiment, control i avaluació de la implementació del Codi.
- e) Garantir, en l'àmbit de l'ACM, el compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció

L'elaboració del Codi Ètic i de Bona Conducta de l'ACM s'ha dut a terme tenint en consideració l'Acord de Govern 171/2022, de 30 d'agost, pel qual s'aprova l'Estratègia catalana de millora de la compra pública.

En atenció a l'exposat, aquest Codi regula els principis i valors ètics exigibles als empleats i a les altres persones vinculades a l'ACM (és a dir, tant a les persones que treballen a l'ACM com les que presten serveis per compte de l'ACM, inclosos els membres dels seus òrgans de govern, amb independència de quina sigui la seva posició, condició o règim jurídic de vinculació) des de la clau dels valors, així com les normes de conducta general com, concretament, les aplicables per a fer front a possibles conflictes d'interessos; incidint, per aquest motiu, en la necessitat de promoure una actuació objectiva, imparcial i proporcionada per a satisfer els seus interessos i els dels seus associats. Així mateix, es regulen les normes de conducta en matèria contractual, així com en relació a les normes de conducta relatives a la gestió del personal, dels recursos econòmics i la transparència.

El Codi incorpora, igualment, la regulació dels mecanismes per a garantir el control, seguiment i avaluació del seu compliment, tenint en compte, a més, la subjecció de les associacions de municipis a la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció i l'obligatorietat de disposar d'un Sistema intern d'informació en els termes previstos en aquella llei. S'hi preveu la creació d'un Òrgan de Compliment Normatiu (OCN), el qual, als efectes de l'esmentada llei 2/2023, també serà el responsable del sistema intern d'informació. Així mateix s'estableix el règim jurídic sancionador aplicable en supòsit d'incompliment de les disposicions d'aquest Codi.

Capítol 1 | Disposicions generals

Article 1. Naturalesa jurídica de l'ACM

L'Associació Catalana de Municipis i Comarques (ACM) és una entitat de dret privat, amb personalitat jurídica pròpia, que assumeix la representació dels municipis, comarques i altres ens locals que la integren, en tots els àmbits i estaments, conservant la plena personalitat jurídica i política de cada ens local associat.

Article 2. Objecte

Constitueix l'objecte d'aquest Codi:

1. Establir els principis i valors ètics que han de guiar l'actuació del personal de l'ACM, incidint de forma especial en els alts càrrecs, els membres dels seus òrgans de govern i personal amb funcions de comandament, en l'exercici de les seves funcions i, especialment, en les seves relacions amb les Administracions, els particulars i les restants entitats en què participa l'ACM.
2. Regular les normes de conducta del personal que es deriven de l'aplicació dels principis i valors ètics previstos en el Codi.
3. Determinar els mecanismes de control intern, de seguiment i d'avaluació del compliment dels principis i valors ètics aprovats mitjançant aquest Codi Ètic i de Bona Conducta i regular el règim sancionador aplicable en cas d'incompliment de les seves disposicions.

Article 3. Finalitats

Les finalitats d'aquest Codi Ètic i de Bona Conducta són les següents:

1. Establir els principis i valors ètics i de bona governança de l'ACM.
2. Determinar les normes de conducta i explicitar les actuacions, els mandats i les prohibicions que han d'observar les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Codi.
3. Proporcionar eines per a la resolució de conflictes ètics que puguin sorgir entre les persones destinatàries d'acord amb les funcions i les competències que tinguin atribuïdes.

4. Establir mecanismes d'informació a la ciutadania i possibles interessats en l'activitat de l'ACM sobre quina conducta i quin tracte han de rebre per part de les persones incloses dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Codi.
5. Garantir la gestió ètica, íntegra, responsable, eficient i transparent de l'ACM i dels destinataris inclosos dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Codi.

Article 4. Àmbit d'aplicació

1. El Codi Ètic i de Bona Conducta té vocació d'universalitat, amb valor vinculant per a totes les persones amb responsabilitats a l'ACM o aquelles que en l'exercici de les seves funcions es relacionin amb l'ACM, els membres del Comitè Executiu, alts càrrecs i personal directiu de l'Associació, en l'exercici de les seves funcions i, especialment, en les seves relacions amb els particulars i les restants entitats en què participa l'ACM o que l'integren. En concret, el Codi resulta d'aplicació a:
 - a. Als alts càrrecs, als membres del Comitè Executiu i altres òrgans de govern, al personal directiu, als empleats de l'ACM i a persones que, amb independència de la naturalesa jurídica de la seva relació, intervenen en els diferents processos d'activitat de l'Associació, inclòs el possible personal eventual que ocupi llocs de confiança i/o assessorament especial. Als efectes d'aquest Codi es consideren alts càrrecs de l'ACM la Presidència i els membres del Comitè Executiu amb una relació contractual amb l'ACM.
 - b. A les societats mercantils, fundacions, associacions, federacions i qualsevol altre ens, amb ànim de lucre o sense, creat, participat majoritàriament i/o vinculat a l'ACM.
 - c. A aquelles entitats i organitzacions públiques o privades que prestin serveis a l'ACM mitjançant les diverses fórmules de col·laboració existents, les quals hauran d'adherir-se al present Codi per a la realització d'aquests serveis.
2. Els principis i valors que es determinen en aquest Codi són aplicables per a l'aprovació dels plecs de clàusules administratives particulars i de prescripcions tècniques en matèria contractual, la determinació de les bases i els convenis que regeixin l'atorgament d'ajuts i subvencions.

Els licitadors i, especialment, els contractistes que esdevinguin adjudicataris, així com els beneficiaris d'ajuts i subvencions, hauran d'ajustar la seva actuació als principis i valors ètics previstos en aquest Codi. Quan la naturalesa del contracte ho justifiqui, els adjudicataris s'hauran d'adherir a aquest Codi.

A tal efecte, en els plecs de clàusules administratives particulars s'inclourà dita obligació de tal manera que, quan els adjudicataris s'hagin d'adherir al Codi, el seu compliment tindrà caràcter de condició essencial del contracte, preveient-se que la seva infracció pot ésser considerada una infracció molt greu del contracte i comportar-ne la resolució. El compliment d'aquest Codi també s'inclourà a les bases reguladores per a la concessió de subvencions com un requisit per a ser-ne beneficiari.

Article 5. Àmbit de difusió

1. L'ACM garantirà que el Codi Ètic i de Bona Conducta estigui disponible per a totes les persones que hi estan subjectes, expressades en l'article 4 anterior -àmbit d'aplicació- mitjançant els canals de comunicació interna i externa habilitats a l'efecte.
2. L'ACM adoptarà les mesures oportunes per a garantir que qualsevol persona que s'incorpori o es vinculi a l'ACM tingui coneixement del contingut del Codi Ètic i de Bona Conducta.
3. L'ACM promourà accions formatives, informatives, divulgatives i de sensibilització, mitjançant l'oferiment de formació interna, per a fomentar el coneixement del principis i valors ètics, així com les normes de conducta d'aquest Codi, i garantir-ne el compliment.

Article 6. Caràcter del Codi Ètic i de Bona Conducta

1. El Codi Ètic i de Bona Conducta és una norma interna de caràcter general que estableix els principis i valors d'actuació, així com les normes de conducta d'obligat compliment del personal de l'ACM i de les restants entitats incloses dins l'àmbit d'aplicació regulat a l'article 4 anterior, l'aplicació de la qual pot comportar la formulació de recomanacions de millora de la gestió interna.
2. Cap normativa interna de l'ACM no pot contradir el contingut d'aquest Codi Ètic i de Bona Conducta.

Article 7. Principis

El Codi Ètic i de Bona Conducta s'inspira en els principis de legitimitat, coherència, integritat, integració, normativitat, vinculació, difusió i formació.

Les persones incloses en l'àmbit d'aplicació del Codi Ètic i de Bona Conducta, en l'exercici de les funcions i competències que tenen atribuïdes, han d'actuar d'acord amb els principis ètics que determinen les activitats i els compromisos de l'ACM. Els referits principis són els següents:

1. **Ple compliment i lleialtat institucional:** els integrants dels òrgans de l'ACM, així com tots els subjectes de l'article 2, són responsables de complir i fer complir estrictament el present Codi, així com la normativa que el desenvolupa. Qualsevol dispensa o excepció serà nul·la.

Correspon a la Presidència i a la Secretaria General assegurar que les persones vinculades pel Codi el coneixen i compleixen, així com la normativa que el desenvolupi. Per la seva banda, l'Òrgan de Compliment Normatiu (OCN), per atribució de la Presidència i de la Secretaria General, difondrà els valors plasmats en el Codi i en supervisarà el compliment.

2. **Reputació institucional:** Els alts càrrecs, els membres del Comitè Executiu, la Secretaria General, altres directius, treballadors i tot aquell que actuï en nom o representació, i per designació de l'ACM, s'han d'assegurar que la seva imatge pública no perjudiqui la reputació de la institució, establint, per a això, una relació responsable amb la ciutadania.
3. **Exercici de les activitats pròpies de l'entitat i foment del prestigi social de l'ACM:** d'acord amb la carta fundacional i els estatuts vigents, l'ACM té per finalitat "representar, defensar i promoure els interessos generals dels municipis, les comarques i altres ens associats i, alhora, potenciar l'autonomia local".

Els subjectes inclosos en l'àmbit d'actuació d'aquest Codi exerciran el seu càrrec amb professionalitat, d'acord amb les seves capacitats i coneixements.

Totes les activitats que realitzi l'ACM estaran encaminades a la consecució de les seves finalitats estatutàries. L'ACM ha d'adoptar les decisions de manera adequada a la finalitat que persegueixen, conciliant l'interès general amb el dels particulars i evitant al màxim l'afectació dels drets i les llibertats públiques. L'entitat ha de ser imparcial i independent en les seves actuacions i ha d'actuar amb objectivitat, tenint en compte tots els factors segons cada cas i atorgant-los, a cadascun, la rellevància que els correspongui en relació amb la finalitat perseguida.

4. **Lluita contra la corrupció i el finançament il·legal de partits:** l'ACM rebutja qualsevol forma de corrupció com a mitjà per aconseguir avantatges en la gestió de serveis a través de l'oferiment o acceptació de regals o invitacions. Amb aquesta finalitat, manté relacions lleials i transparents amb totes les institucions, ja siguin públiques o privades,

i molt especialment, amb els partits polítics, associacions i fundacions. A la vegada, articula la seva política de prevenció enfront de tot tipus d'extorsió, suborn i obtenció i utilització d'informació privilegiada mitjançant la implementació d'un eficient programa de compliment de la legalitat.

5. **Prevenció del blanqueig de capitals:** l'ACM, com a subjecte responsable, fa seva la creixent preocupació de la comunitat internacional davant l'amenaça que suposa el blanqueig de capitals i el finançament del terrorisme. Per tot això s'ha compromès a col·laborar estretament amb les autoritats competents, incorporant mecanismes i efectius de procediment i control.
6. **Protecció dels grups d'interessats:** l'ACM reconeix les següents àrees de responsabilitat i estableix els següents objectius respecte a:
 - ✓ Els ens associats i les persones a les quals s'ofereixen els serveis i activitats que porta a terme l'entitat, amb respecte pels valors i principis plasmats en el present Codi.
 - ✓ Els membres dels òrgans de l'ACM, els seus directius i els seus representants davant d'altres persones i entitats, als quals s'ofereix el suport necessari perquè puguin exercir les seves responsabilitats al servei dels objectius de l'associació.
 - ✓ Els treballadors de l'entitat, als quals se'ls ofereix una remuneració justa i igualtat d'oportunitats, tot promovent-ne el desenvolupament personal i professional, facilitant la conciliació familiar i amb ple respecte pels drets laborals.
7. **Comunicació i transparència amb els grups d'interessats:** l'ACM es compromet a complir amb les obligacions de transparència i Bona Conducta derivades de la normativa vigent. A aquest efecte es mantindrà actualitzat el Portal de Transparència de l'ACM, mitjançant el qual es dona a conèixer la seva activitat, els acords adoptats pels òrgans de govern, els convenis, els contractes subscrits i la informació econòmica, en compliment de la Llei de Transparència.

El compromís amb la transparència es fa extensiu a tots els àmbits en què l'entitat desenvolupa la seva activitat.
8. **Confidencialitat en el tractament de la informació:** la protecció de les dades personals, de les dades confidencials i dels secrets dels quals pugui disposar en virtut de la seva activitat regeix l'actuació de l'ACM. Tots els membres han d'observar les disposicions sobre la protecció de dades i la seguretat de la informació i la normativa interna.

L'ACM estableix un estàndard rigorós en el manteniment de la confidencialitat per part dels seus associats i òrgans de govern.

9. **Protecció de la propietat de l'ACM:** els actius propietat de l'ACM només podran ser utilitzats per al desenvolupament de les funcions pròpies de l'entitat amb les excepcions que prevegin les normes de desenvolupament sobre el seu ús, degudament aprovades.

Article 8. Valors

1. Els valors propis de l'ACM són els següents:

a) Integritat Corporativa

L'ACM basa tota la seva activitat en els valors superiors d'honestedat, subjecció al dret, igualtat, transparència, respecte i professionalitat.

b) Responsabilitat corporativa

El ple compliment del dret constitueix un valor superior per a l'ACM, motiu pel qual destina els seus esforços a la prevenció, detecció, denúncia i sanció de qualsevol comportament delictiu o mala *praxi* ètica que pugui donar-se en el seu si. A aquest efecte col·labora amb les autoritats governamentals competents sota el principi de transparència, lleialtat institucional i fidelitat amb el Dret.

L'ACM es compromet singularment a desenvolupar i gestionar el Sistema de Prevenció de Delictes, consistent en el disseny i aplicació d'un model d'organització i gestió eficient que inclogui les mesures de vigilància i control idònies per prevenir la comissió de delictes ex art 31 bis *in fine* CP.

c) Responsabilitat Social

L'ACM du a terme les activitats que li són pròpies com un membre responsable de la societat, en general, i en les comunitats en què opera, respectant i garantint l'observança dels drets humans i laborals establerts pels organismes internacionals.

L'ACM creu en la cultura de l'esforç, en la igualtat d'oportunitats, en la no discriminació, en el desenvolupament professional i personal, en la retribució justa i en un entorn de treball respectuós, saludable i lliure.

d) Honradesa i Transparència

L'ACM honora els seus compromisos i assumeix davant la comunitat la responsabilitat per les seves accions.

L'ACM manté, així mateix, els instruments adequats per controlar i supervisar la informació en el marc d'una política de comunicació transparent basada en els principis de claredat i publicitat de les finalitats de l'entitat, de comunicació i imatge fidel de la informació, de transparència en el finançament, de control a la utilització de fons, en la presentació de comptes anuals i compliment de les obligacions legals.

A tal efecte, els procediments de contractació externa es regeixen pels principis de publicitat, concurrència, transparència, confidencialitat, igualtat, equitat i adjudicació a l'oferta econòmicament més avantatjosa, d'acord amb la legislació de contractes del sector públic, i es prohibeix difondre o revelar qualsevol tipus d'informació no pública.

2. En qualsevol cas, les persones subjectes a aquest Codi Ètic i de Bona Conducta han d'actuar de conformitat amb els valors que, addicionalment als anteriors valors i com a imperatiu de l'ACM, són necessaris per al correcte funcionament de l'ACM, essent aquests els següents:
 - a) **Satisfacció de l'interès públic:** actuar amb l'objectiu d'aconseguir la satisfacció dels interessos generals mitjançant el foment de la imparcialitat i l'interès comú.
 - b) **Transparència i rendició de comptes:** treballar per a garantir la transparència de les actuacions i decisions que s'adoptin per l'ACM i retre comptes de les decisions, acords i actuacions que s'adoptin.
 - c) **Qualitat:** garantir la qualitat dels serveis que presta l'ACM com a garantia del compliment dels seus compromisos, tant pel que fa al procés com al resultat, i assegurar la qualitat, tant interna com externa, de les actuacions i treballs executats per l'ACM.
 - d) **Obertura, accessibilitat i simplificació:** impulsar una organització accessible i receptiva a les peticions de les persones, mitjançant un llenguatge clar i comprensible per a garantir l'equitat en l'accés a l'ACM, als recursos i a la informació sobre les matèries que els usuaris tinguin dret a conèixer.
 - e) **Agilitat, eficàcia i eficiència:** actuar amb proporcionalitat, garantint el bon ús dels béns de l'entitat i respondre amb agilitat a les necessitats dels usuaris.
 - f) **Cultura ètica:** desenvolupar una cultura ètica en l'organització, que incorpori el vessant ètic en l'exercici de les seves funcions.

Capítol 2 | Normes generals de conducta professional

Article 9. Normes de conducta generals en relació a l'exercici de funcions

En tots els àmbits d'actuació, les persones subjectes a aquest Codi han d'adaptar la seva conducta, en exercici de les funcions que els han estat atribuïdes, a les següents normes generals:

1. Garantir el compliment de tota la normativa aplicable (mercantil, administrativa, laboral, social, ambiental, etc.), així com de les polítiques i les instruccions corporatives.
2. Garantir la seguretat en les activitats i serveis de l'ACM.
3. Aplicar tots els principis d'actuació i conducta que consten en el Codi Ètic i de Bona Conducta en els procediments de contractació pública aprovats per l'òrgan de contractació de l'ACM corresponent.
4. Garantir la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal en base al sistema de mèrit i capacitat de les persones candidates a ocupar un lloc de treball i d'acord amb les disposicions legals vigents en cada moment i el que s'estableixi en els convenis col·lectius d'aplicació.
5. Promoure un marc de relacions laborals presidit per la confiança, el diàleg i el respecte que faciliti l'entesa i la cerca de solucions, per tal de trobar punts d'acord i de consens entre les necessitats de l'entitat i els interessos del personal per avançar envers el major grau de corresponsabilitat en les relacions laborals.
6. Tractar totes les persones amb les quals es relacionin amb respecte, cordialitat i amb la deguda consideració.
7. Garantir que el tractament de dades de caràcter personal es fa de forma que preservi la privacitat i el compliment de la legislació vigent i aplicable en aquesta matèria i la confidencialitat de les dades estratègiques del negoci que es determinin. Les persones subjectes a aquest codi han de conèixer i respectar tots els procediments interns implementats respecte de l'emmagatzematge, la custòdia i l'accés a les dades de caràcter personal.
8. Realitzar de forma diligent i professional les tasques assignades.

9. Millorar permanentment les competències professionals i desenvolupar les seves funcions i competències per tal de beneficiar el prestigi de l'ACM.
10. Ser receptives a les inquietuds de les diferents parts interessades, tenint presents els supòsits en els quals les parts interessades hagin d'estar inscrites en el Registre de Grups d'Interès de Catalunya.
11. Exterioritzar i justificar les decisions del personal de l'ACM sotmès al Codi Ètic i de Bona Conducta, evitant qualsevol tipus de discriminació i arbitrarietat, demostrant la seva proporcionalitat, imparcialitat i conformitat amb l'interès públic.
12. Promoure bones pràctiques en matèria ambiental, d'acord amb les polítiques i procediments dels sistemes de gestió ambiental.
13. Justificar la seva absència en els òrgans col·legiats dels quals formin part i/o hagin de participar i/o intervenir.
14. Posar la màxima cura en l'ús de la imatge i la marca de l'ACM, sigui en documents, declaracions, seminaris, premsa i sense limitacions en tota activitat professional.
15. Els alts càrrecs han d'exercir el càrrec de conformitat amb el que estableix la legislació sobre incompatibilitats.

Article 10. Normes de conducta en relació a l'actuació privada i els conflictes d'interès

1. Als efectes d'aquest Codi s'entén que existeix, o pot existir, conflicte d'interès quan concorren interessos personals i/o privats que poden afectar negativament l'exercici de les funcions pròpies de l'ACM de manera independent, objectiva, imparcial i honesta.

El conflicte d'interès es materialitza quan les persones subjectes a aquest Codi adopten decisions vinculades a l'ACM que afecten els seus interessos personals i/o privats, de naturalesa econòmica o professional, pel fet de suposar-los un benefici o perjudici.

Es consideren interessos personals:

- a) Els interessos propis.

- b) Els interessos familiars, incloent els del cònjuge o persona amb qui convisqui en anàloga relació d'afectivitat, els familiars dins del quart grau de consanguinitat o segon grau d'afinitat.
- c) Els de les persones amb qui tinguin una qüestió litigiosa pendent.
- d) Els de les persones amb qui tingui amistat íntima o enemistat manifesta.
- e) Els de les entitats privades a les quals les persones destinatàries del Codi hagin estat vinculades per una relació laboral o professional en els dos anys anteriors al nomenament.
- f) Els de les entitats privades, amb o sense ànim de lucre, a les quals els familiars de la lletra b) estiguin vinculats per una relació laboral o professional, sempre que aquesta impliqui exercici de funcions de direcció, assessorament o administració.

2. S'estableix una classificació, en atenció a la imminència de la situació de conflicte, en la presa d'una decisió:

a) Conflicte d'interès aparent

El conflicte d'interès aparent es dona quan la persona no té un conflicte d'interès –ni real, ni potencial–, però algú altre podria arribar a concloure raonablement, ni que fos de manera temptativa, que sí que el té. Sabem que un conflicte d'interès és aparent quan es resol simplement oferint tota la informació necessària per demostrar que no hi ha cap conflicte d'interès, ni real ni potencial.

b) Conflicte d'interès real

El conflicte d'interès és real quan la persona té un interès particular -segons ve definit en aquesta política- que pot interferir en una determinada decisió professional en nom o per compte de l'ACM, i ha de prendre efectivament la decisió o és membre de l'òrgan que ha de prendre la decisió. És a dir, que el conflicte d'interès real és un risc actual.

c) Conflicte d'interès potencial

Un conflicte d'interès és potencial quan la persona té un interès particular -segons ve definit en aquesta política- que podria influir en la seva objectivitat a l'hora de prendre una decisió professional en un futur, des de la posició o càrrec que ocupa, però encara no es troba en una situació en què hagi de fer-ho.

A manera enunciativa, però no limitativa, es podrien considerar exemples de situacions de conflicte d'interès les següents:

- Desenvolupar activitats, de manera directa o indirecta, que puguin suposar competència directa o indirecta per l'ACM.
- Tenir vincle familiar, personal o financer amb proveïdors o clients, així com amb qualsevol altra organització o soci de negoci, vinculat a l'activitat de l'ACM.
- Tenir interessos personals, familiars, polítics o financers en les operacions o negocis de l'ACM.
- Utilitzar informació confidencial de l'ACM amb fins particulars.

3. Als efectes d'evitar situacions de conflicte d'interès, les persones subjectes a aquest Codi, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, han de respectar les normes de conducta següents:

- a) Garantir una actuació professional, independent i no condicionada per conflictes d'interès.
- b) Abstenir-se de participar en qualsevol assumpte en el qual es pugui considerar que concorren interessos personals que perjudiquin l'assoliment dels interessos públics que motiva i guia la seva actuació, o en els que pugui concórrer qualsevol altra causa d'abstenció o recusació legalment prevista.

L'abstenció es comunicarà immediatament, i amb caràcter informatiu, a l'òrgan jeràrquicament superior de qui es trobi en alguna causa que pugui comportar la seva abstenció per tal que pugui designar una altra persona del mateix nivell que no estigui afectada per cap circumstància de conflicte d'interès.

- c) Respectar estrictament, en matèria de selecció i gestió de personal, les normes aplicables en matèria d'abstenció i de recusació als efectes d'evitar qualsevol tipus de conflicte d'interès.

Abstenir-se de nomenar personal amb qui hi pugui haver conflictes d'interès familiar. Aplicar i respectar les prohibicions de contractar previstes per la normativa reguladora dels contractes del sector públic.

- d) Abstenir-se d'emprar el càrrec per agilitar o entorpir procediments o proporcionar algun benefici a una tercera persona, amb infracció del principi d'igualtat de tracte.

- e) Abstenir-se de desenvolupar, o participar de manera indirecta, en qualsevol activitat aliena a les funcions assignades que pugui confrontar amb les finalitats i funcions de l'ACM.
- f) No invocar, en cap cas, la condició d'alt càrrec, de directiu o empleat de l'ACM ni fer ús de la posició institucional o prerrogatives derivades del càrrec o lloc de treball per a obtenir avantatges personals o per afavorir o perjudicar d'altres persones, físiques o jurídiques, que puguin relacionar-se tant amb l'Administració com amb d'altres agents del sector privat.
- g) Abstenir-se d'acceptar i oferir regals o presents i donacions de particulars, proveïdors, entitats públiques o privades, a excepció feta de les mostres no venals de cortesia i objectes commemoratius, oficials o protocol·laris que es puguin rebre per raó del càrrec de conformitat amb allò establert a la Política de regals, presents, invitacions i viatges que s'aprovi en desenvolupament i execució d'aquest Codi.

Tampoc no es podran acceptar tractes avantatjosos de cap classe, excepte els derivats de les normes protocol·làries i inherents a l'exercici del càrrec, així com les invitacions de contingut cultural o espectacles públics quan siguin en raó del càrrec exercit.

Només s'acceptarà el pagament de viatges, desplaçaments i allotjaments per part d'altres administracions o entitats públiques que en depenguin, universitats o entitats sense ànim de lucre, quan s'hagi d'assistir convidat oficialment per raó del càrrec a una activitat relacionada amb les seves responsabilitats de conformitat amb allò establert a la Política de regals, presents, invitacions i viatges que s'aprovi en desenvolupament i execució d'aquest Codi.

- h) En el cas d'alts càrrecs, almenys un cop cada 4 anys, han de formular la declaració dels béns patrimonials, de les activitats que els proporcionin o puguin proporcionar ingressos econòmics i de la participació en societats de qualsevol tipus, tant en el moment de prendre possessió del càrrec com en el moment de cessament.

Els alts càrrecs poden donar per complerta aquesta obligació amb la formulació de les seves respectives declaracions de béns i d'activitats a l'ens local del qual formin part, en els termes de la legislació de règim local, sempre que, d'acord amb la normativa de transparència, se'n publiqui la informació rellevant a la seu electrònica de la corporació local corresponent, a la qual es podrà accedir des de la seu electrònica de l'ACM mitjançant un enllaç ad hoc.

4. Durant els 2 anys següents a la data de cessament, els alts càrrecs i personal directiu destinatari d'aquest Codi i aquells que hagin tingut responsabilitats executives a l'ACM i a les entitats vinculades:
 - a) No poden acomplir activitats privades relacionades amb els expedients en la resolució dels quals hagin intervingut directament.
 - b) Si abans d'ocupar el lloc de treball a l'ACM han exercit la seva activitat en empreses privades a les quals volen reincorporar-se, no incorren en la limitació de la lletra a) quan l'activitat que vulguin exercir ho sigui en llocs de treball no directament relacionats amb el lloc de treball ocupat a l'ACM i no hi puguin adoptar decisions que l'afectin.
 - c) Els qui reingressin a la funció pública i tinguin concedida la compatibilitat per prestar serveis retribuïts de caràcter privat, també els serà aplicable la limitació de la lletra a) anterior.

L'Òrgan de Compliment Normatiu promourà l'elaboració d'unes directrius/guies per resoldre situacions de conflicte d'interès i determinar pautes de comportament que hauran d'ésser degudament aprovades.

Article 11. Normes de conducta enfront possibles oferiments irregulars

Quan les persones que estan subjectes al present Codi tinguin la sospita que se'ls ofereixen avantatges indeguts, cal que prenguin les següents mesures per protegir-se:

1. Rebutjar l'avantatge indegut; no és necessari acceptar-lo per fer-lo servir com a prova.
2. Intentar identificar la persona que ha fet l'ofertament als efectes de posar-ho en coneixement de l'OCN i, en el seu cas, de les autoritats competents.
3. Evitar contactes llargs amb la persona que està practicant un ofertament irregular, tot i que esbrinar el motiu de l'ofertament pot ser útil com a mitjà de prova.
4. Si l'obsequi no es pot rebutjar o retornar al remitent, s'ha de conservar, però amb la mínima manipulació possible.
5. Cercar testimonis quan sigui possible, com ara companys que treballin a prop.
6. Comunicar a l'OCN, a la màxima brevetat possible, la temptativa rebuda, al canal habilitat per a denúncies de l'ACM.

Article 12. Normes de conducta en relació a la gestió del personal

Les persones a qui resulti d'aplicació aquest Codi, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes en relació a la gestió del personal, actuaran amb ple respecte de les següents normes:

1. Mostrar el respecte i dignitat a les persones empleades amb les que es relacionin, així com amb les tasques que aquestes persones desenvolupin.
2. Garantir i defensar l'honorabilitat de les persones empleades, en el desenvolupament de les seves funcions.
3. Garantir que les relacions de les persones empleades amb les persones que s'adrecen a l'ACM es desenvolupin amb respecte mutu.
4. Assumir la responsabilitat de les seves actuacions, sense derivar-la a les persones empleades amb qui es relacionin, sense causa objectiva.
5. Eliminar els factors de risc que generen l'aparició de situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament per conducta discriminatòria, assetjament psicològic en el treball, i altres riscos de naturalesa psicosocial; així com no incórrer en aquestes conductes.
6. Garantir l'activació dels protocols d'actuació corresponents un cop detectats casos que poden afectar la dignitat i el benestar de les persones empleades, així com el seu compliment per evitar situacions de discriminació en l'entorn laboral.
7. Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
8. Ser proactiu en la prevenció dels riscos laborals, garantint un ambient de treball segur i saludable.
9. Vetllar perquè les relacions amb les persones empleades es desenvolupin en horaris que permetin, en termes d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament professional, la compatibilització de la vida laboral i personal, i la millora de la qualitat de vida.
10. Impulsar el desenvolupament professional de les persones empleades, tot promovent la formació contínua, la innovació, la creativitat i l'intercanvi de coneixement.

11. Difondre entre les persones empleades al seu càrrec les directrius, instruccions i criteris aprovats per facilitar el seu coneixement i compliment; i procurar que desenvolupin amb diligència les tasques que els corresponguin.
12. Adoptar un paper proactiu en la detecció i gestió d'eventuals conflictes d'interès en què es pugui trobar el personal de les unitats que en depenguin.

Article 13. Normes de conducta en relació a la gestió de recursos patrimonials i econòmics.

Les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes en relació a la gestió dels recursos de l'ACM, actuaran amb ple respecte de les normes següents:

1. Fer ús dels recursos de l'ACM d'acord amb els principis de legalitat, eficiència, equitat i eficàcia, fent-los compatibles amb el principi de sostenibilitat, i facilitant la supervisió i el retiment de comptes mitjançant instruments presencials i virtuals oberts a tothom.
2. Restringir despeses en base al principi d'austeritat.
3. Abstenir-se de fer servir en benefici propi la informació obtinguda per l'exercici de les funcions del càrrec.
4. Establir criteris objectius en l'atorgament de subvencions i altres ajuts públics i garantir el control posterior de l'execució, disponibilitat dels ajuts i de la justificació dels fons rebuts.
5. Garantir el pagament als proveïdors de l'ACM dins del termini establert.
6. Facilitar el màxim nivell de detall comprensible dels comptes de l'ACM i de les entitats en què participa.
7. Registrar amb precisió totes les transaccions i obligacions de caràcter econòmic i financer, implementant sistemes de control comptable dissenyats per assegurar la fiabilitat i l'adequació de les transaccions, mantenint els oportuns registres per al període requerit per la llei i els reglaments aplicables.
8. Elaborar els seus comptes de conformitat amb la normativa comptable que resulti d'aplicació, retre comptes als seus associats i acreditar el compliment de les seves obligacions fiscals davant l'Administració Tributària i la Seguretat social.

9. Sotmetre els comptes anuals, finalment aprovats per l'Assemblea, a un procés independent i sòlid d'auditoria externa operat per un auditor independent. És responsabilitat del Comitè Executiu, dels alts càrrecs i de la Secretaria General cooperar plenament amb els auditors externs amb la finalitat d'evitar qualsevol risc i adoptar les mesures que siguin oportunes.
10. En tot cas, quan de l'aplicació dels processos de control es desprenguin indicis de la comissió d'un il·lícit o de la contravenció d'aquest Codi, qualsevol persona que en tingui coneixement n'informarà immediatament l'OCN, el qual haurà d'avaluar, d'acord amb les normes internes, el nivell de risc i comunicar-ho a la Secretaria General.
11. Remetre anualment al Departament de la Generalitat competent en la matèria, els seus pressupostos, la seva liquidació, la memòria d'activitats i l'auditoria externa practicada.

Article 14. Normes de conducta relatives a la transparència i accés a la informació

Per tal de garantir el principi de transparència en el desenvolupament de les seves funcions i responsabilitats, en l'exercici del seu càrrec i dins del seu àmbit competencial, les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi actuaran amb ple respecte de les següents normes:

1. Proporcionar tota la informació derivada de les actuacions realitzades en exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, pels canals de transparència activa que estiguin implementats, d'acord amb la normativa d'aplicació, mantenint únicament el secret o la reserva en els casos en què la normativa vigent exigeixi la confidencialitat o en els que puguin resultar afectats drets o interessos de terceres persones.
2. Mantenir la confidencialitat i reserva respecte la informació obtinguda per raó del càrrec, sens perjudici de les obligacions derivades de la normativa de transparència i, en tot cas, sense obtenir cap avantatge propi ni aliè.
3. No cercar l'accés a informació que no els correspon tenir, no fer mal ús de la informació de la qual prenen coneixement a conseqüència de l'exercici de les seves funcions o competències, i tampoc no facilitar informació que saben o tenen motius raonables per creure que és falsa.
4. Els alts càrrecs faran públiques les activitats, els actes i l'agenda oficial relacionats amb els assumptes públics que tingui encomanats, als efectes de publicitat del registre de grup d'interès.

5. Impulsar la creació de canals permanents de comunicació i intercanvi d'informació amb la ciutadania, entitats socials i els mitjans de comunicació.
6. Garantir la transparència en la selecció de personal, la contractació pública, l'execució pressupostària i la concessió d'ajuts i subvencions.
7. No fer ús de la despesa, sota el concepte de publicitat institucional, per a la promoció del personal de l'ACM.

Article 15. Normes de conducta en la relació amb els mitjans de comunicació

Les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi i que, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, tinguin relació amb els mitjans de comunicació:

1. Fonamentaran la seva actuació en els principis de transparència, veracitat i respecte professional d'acord amb els principis rectors i valors d'aquest Codi.
2. Evitaran les reflexions personals en les compareixences públiques.

Article 16. Normes de conducta en relació a la gestió documental

Les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi i que, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, tinguin accés a documentació pública:

1. Garantiran el compliment de la normativa en matèria de gestió de documents públics, especialment la relativa a la prohibició de destruir documents o informació pública en suport paper o en mitjà electrònic sense seguir els procediments i controls legalment previstos.
2. No s'apropriaran de la documentació i informació a la qual hagin tingut accés un cop finalitzat el seu mandat, ni se'n faran còpia.

Article 17. Normes de conducta en matèria contractual

Les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, en matèria contractual actuaran amb ple respecte de la normativa reguladora de la contractació pública aplicable a l'ACM i de les següents normes:

1. Aplicar els principis d'actuació i de conducta que consten en el Codi de principis i conductes recomanables en la contractació pública aprovat per l'Acord de Govern de la Generalitat d'1 de juliol de 2014 i actualitzat mitjançant Acord del Govern de 9 de maig de 2017.
2. Promoure accions d'informació per tal que els licitadors i adjudicataris adoptin una conducta ètica i compatible amb el present Codi Ètic i de Bona Conducta.
3. La relació de l'ACM amb les persones licitadores i adjudicatàries es mantindrà lliure de qualsevol pràctica que pugui suposar un risc de corrupció.
4. Vetllar per l'ús dels procediments contractuals que possibilitin una major concurrència, competència i publicitat.
5. Assegurar que les persones licitadores i les adjudicatàries estiguin al corrent de les seves obligacions i que no incorren en cap prohibició de contractar d'entre les legalment previstes que comporti automàticament la seva incapacitat per contractar.
6. Fer públiques immediatament les possibles situacions de conflicte d'interessos i abstenir-se d'intervenir en les contractacions en les quals es pugui produir.
7. Abstenir-se de participar en més d'un 10%, individualment o juntament amb llurs cònjuges, persones vinculades amb anàloga relació de convivència afectiva, convivents o fills, en empreses o entitats que subscriuguin contractes de qualsevol naturalesa amb l'ACM o les seves entitats vinculades o dependents.
8. Difondre obertament les dades públiques sobre contractació pública en el marc de les obligacions de transparència.
9. Promoure l'accés de les petites i mitjanes empreses a la contractació pública.
10. Planificar i programar adequadament les necessitats que hagin de ser objecte de contractació per garantir la màxima eficiència en el disseny del contracte i en el control de la seva execució.
11. Desenvolupar procediments contractuals de conformitat amb els principis i els procediments fixats en la normativa de contractació.
12. Impedir el fraccionament de contractes amb la finalitat d'evitar l'aplicació del procediment de contractació en els que no és necessària la publicitat ni la concurrència.

13. Vetllar perquè les condicions de solvència s'estableixin de manera vinculada i proporcional a l'objecte del contracte.
14. Controlar que els responsables dels òrgans de contractació estableixin criteris de contractació amb la màxima claredat i concreció i de manera que no comportin cap restricció en l'accés a la contractació en condicions d'igualtat.
15. Aplicar les normes de conducta relatives al conflicte d'interès descrites en aquest Codi que resultin aplicables per raó de la matèria.
16. Comunicar a les autoritats competents en matèria de defensa de la competència la constatació o sospita de possibles pràctiques col·lusòries entre licitadors en compliment d'allò previst a la normativa aplicable en matèria contractual i de defensa de la competència.
17. Publicar tota la informació relativa a l'activitat contractual a la seu de l'ACM i al perfil del contractant, així com en el portal de transparència.

Article 18. Normes de conducta en matèria de subvencions i ajuts públics

Atès que l'ACM pot actuar com a entitat col·laboradora de l'Administració en la gestió de les subvencions de les quals puguin ser beneficiàries les entitats locals i els organismes que en depenen i també establir les seves pròpies línies d'ajudes, s'estableix que les persones a qui els resulti d'aplicació aquest Codi, en l'exercici de les funcions i competències que els siguin atribuïdes, en matèria de subvencions i ajudes públiques actuaran amb ple respecte de la normativa reguladora i de les següents normes:

1. Garantir que les subvencions s'atorguin de conformitat amb els principis de publicitat, concurrència i igualtat o, en el seu defecte, que es tracta d'excepcions justificades i/o previstes legalment.
2. Interpretar restrictivament els supòsits de subvencions directes sense concurrència competitiva, promovent, si s'escau, la seva incorporació al pressupost com a subvenció nominativa.
3. Vetllar per tal que la persona responsable de proposar la concessió de subvencions sigui de caràcter tècnic.

4. Publicar els requisits, els criteris i els procediments de sol·licitud i concessió de subvencions i ajuts.
5. Publicar la relació de persones beneficiàries i les quanties d'aquests ajuts o subvencions.
6. Concretar i publicar criteris objectius en la concessió de subvencions i altres ajuts públics i garantir el control posterior de l'execució, disponibilitat dels ajuts i de la justificació dels fons rebuts.
7. Aplicar les normes de conducta relatives al conflicte d'interès descrites en aquest Codi que resultin aplicables per raó de la matèria.
8. Publicar tota la informació relativa a l'atorgament de subvencions i ajuts públics a la seu electrònica de l'ACM i en el portal de transparència.

Capítol 3 | Mecanismes de control i seguiment del compliment

Article 19. Òrgan de Compliment Normatiu (OCN).

1. Als efectes de vetllar pel compliment d'aquest Codi Ètic i de Bon Govern l'ACM es dotarà d'un Òrgan de Compliment Normatiu (OCN) de caràcter col·legiat o unipersonal, independent i autònom, amb poder d'iniciativa i control, nomenat pel Comitè Executiu.
2. Les persones que tinguin la consideració de parts interessades de l'ACM, en especial les persones subjectes a aquest Codi Ètic i de Bona Conducta, poden formular consultes i comunicacions d'incompliment a l'OCN, el qual exercirà també les funcions de responsable del sistema intern d'informació en les termes de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.

Article 20. Comissió de Compliment Normatiu del Comitè Executiu.

Sens perjudici de les funcions atribuïdes a l'OCN, el Comitè Executiu nomenarà una Comissió de Compliment Normatiu entre els seus membres, amb un mínim de tres i un màxim de cinc persones, als efectes de vetllar pel compliment d'aquest Codi Ètic i de Bon Govern per part dels alts càrrecs, els directius i els membres del Comitè Executiu de l'ACM.

Article 21. Canal Ètic.

1. El mecanisme que l'ACM implementarà per a posar en coneixement de l'OCN els possibles casos de violació dels principis ètics o de les previsions contingudes en el Codi Ètic i de Bona Conducta i qualsevol altra activitat il·lícita i/o delictiva que vagi en detriment dels interessos de l'ACM tindrà com a denominació "Canal Ètic".

2. La implementació i desenvolupament del Canal Ètic s'ha de fer d'acord amb els principis de confidencialitat, promoció, prohibició de represàlies o discriminació, documentació i legalitat. Així mateix, el Canal Ètic es regirà per la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, quan les comunicacions que s'hi realitzin es trobin dins de l'àmbit d'aplicació d'aquella llei.
3. Tota persona sotmesa a la normativa de l'ACM que arribi a tenir coneixement de fets que permetin presumir l'existència de possibles casos de violació dels principis ètics o de les previsions contingudes en el Codi Ètic i de Bona Conducta, o tingui constància de qualsevol altra activitat il·lícita i/o delictiva que vagi en detriment dels interessos de l'ACM, ho ha de comunicar immediatament a l'OCN mitjançant el Canal Ètic.
4. L'ACM assumirà el seu compromís en el foment del deure de denúncia. De manera contínua i periòdica l'OCN fomentarà entre les persones sotmeses a la normativa de l'ACM, l'ús del Canal Ètic per a denunciar qualsevol comportament irregular que hagin pogut detectar. Especialment, serà de summa rellevància que se'ls informi de les conseqüències jurídiques, econòmiques i reputacionals que patiria l'entitat en l'eventualitat que s'iniciés un procediment contra ella per la comissió d'un il·lícit per part d'un dels seus empleats. També s'ha d'informar de les garanties de què gaudirà el denunciant, el qual en tot cas estarà protegit davant possibles represàlies o tractes discriminatoris.

Article 22. Prohibició de denúncies de mala fe

1. Es considerarà feta de mala fe, i en conseqüència prohibida, qualsevol denúncia que es dugui a terme amb ànim de venjança, d'assetjar moralment, de causar un perjudici laboral, professional o personal, o de lesionar l'honor de la persona denunciada o d'un tercer.
2. La bona fe es presumeix. Es considera que una persona actua de bona fe quan la seva denúncia es realitzi d'acord amb aquest Codi i es trobi basada en fets o indicis dels quals es pugui despendre raonablement que s'ha realitzat una conducta il·lícita o irregular en els termes anteriorment definits.
3. L'ACM durà a terme les accions legals que consideri oportunes, atenent a les circumstàncies concurrents, a la naturalesa i rellevància de la denúncia efectuada de mala fe.

Article 23. Deure de col·laboració amb l'Òrgan de Compliment Normatiu

1. En exercici de les seves funcions, l'Òrgan de Compliment Normatiu (OCN) podrà demanar informació verbal o escrita a qualsevol persona de l'ACM compresa dins de l'àmbit d'aplicació d'aquest Codi Ètic i de Bona Conducta -article 4-, la qual estarà obligada a col·laborar, en compliment d'aquest Codi, en tot allò que se li demani.
2. L'Òrgan de Compliment Normatiu (OCN) pot requerir assessorament extern de professionals experts en la matèria objecte de regulació en aquest Codi o sobre dubtes o consultes que hagi de resoldre.

Capítol 4 | Règim sancionador

Article 24. Poder de direcció, ordenació i disciplinari

1. Les persones que actuïn en representació o estiguin sotmeses a la direcció de l'ACM estaran obligades a adequar el seu comportament al Codi Ètic i de Bona Conducta. El personal de direcció i treballadors estaran obligats a complir les ordres o instruccions que en el seu desenvolupament siguin rebudes de les instàncies jeràrquicament superiors.
2. El fonament de les normes disciplinàries i sancionadores es troba en el poder de direcció i organització de l'entitat, que l'ha d'exercir en els termes que preveu la normativa vigent, així com d'acord amb el present Codi Ètic i de Bona Conducta i el Reglament de Compliment Normatiu i Prevenció de Delictes.
3. El Codi Ètic i de Bona Conducta de l'ACM, que comporta l'elaboració i implementació del seu Sistema de Compliment Normatiu i Prevenció de Delictes, no serà emprat com a instrument o excusa per a donar a les facultats disciplinàries un abast superior al que resulta de les previsions legals o convencionals, ni a les atribucions de negociació de la representació del personal.

Article 25. Tipicitat i prescripció de les conductes dels empleats de l'ACM.

1. L'incompliment de les normes previstes en el Codi Ètic i de Bona Conducta serà sancionat de conformitat amb el que estableix l'Estatut dels Treballadors (ET) i els convenis sectorials aplicables als empleats de l'ACM.
2. Els terminis de prescripció tant de la infracció com de la sanció seran els que preveu l'ET i els diferents convenis sectorials aplicables als empleats de l'ACM.

Article 26. Conseqüències de la infracció comesa per persones subjectes a règim mercantil

Les persones que per la seva relació amb l'ACM estiguin subjectes al Codi Ètic i de Bona Conducta respondran de les infraccions comeses d'acord amb allò que preveuen els respectius contractes i la normativa mercantil i, en defecte de contracte escrit, per la normativa civil i mercantil aplicable.

Article 27. Règim sancionador aplicable als associats

El règim sancionador aplicable als associats serà el previst d'acord amb l'article 28 dels Estatuts de l'ACM, d'acord amb la normativa civil aplicable.

Article 28. Formació

Cap persona sotmesa a la normativa de l'ACM no podrà ser sancionada per incompliment del Codi Ètic i de Bona Conducta si prèviament no ha estat informada i no ha rebut formació sobre el seu contingut.

Article 29. Proporcionalitat

1. L'ACM exercirà les facultats disciplinàries i sancionadores amb ple respecte per les garanties d'idoneïtat, necessitat i proporcionalitat en sentit estricte, per tal d'arribar a un equilibri entre l'injust de la conducta i la conseqüència jurídica a imposar.
2. Per a la determinació de la sanció a imposar es tindrà en compte la naturalesa dels fets, la seva gravetat i reiteració, així com les circumstàncies personals del subjecte.

Article 30. Independència de la sanció disciplinària

1. Les infraccions disciplinàries se sancionaran d'acord amb la normativa vigent, sense perjudici de les altres responsabilitats d'altra naturalesa en què l'infractor hagi pogut incórrer.
2. Si dels fets sancionats derivessin responsabilitats penals o civils, la Secretaria General o el Comitè Executiu de l'ACM podran exercir les accions oportunes en protecció dels interessos de l'associació.

Article 31. Inaplicabilitat del principi d'obediència deguda i constància de la disconformitat respecte a ordres de dubtosa adequació normativa

1. Cap empleat de l'ACM no estarà obligat a complir cap ordre o instrucció impartida pel seu superior jeràrquic quan siguin manifestament contràries a la Llei o als principis ètics i regles continguts en el Codi Ètic i de Bona Conducta. Els empleats de l'entitat no podran ser sancionats per aquest incompliment.
2. En el cas que els empleats de l'ACM rebin ordres o instruccions de les que s'indiquen a l'apartat anterior, hauran de posar-ho immediatament en coneixement de l'OCN a través del Canal Ètic.
3. Si l'ordre o instrucció rebuda genera en el treballador dubtes raonables sobre la seva adequació al sistema de prevenció penal, aquest treballador haurà d'informar-ne immediatament el seu superior jeràrquic o, si escau, comunicar-ho a través del Canal Ètic abans de realitzar l'actuació encomanada.

Disposicions

Disposicions addicionals

Primera. Meses de contractació i òrgans encarregats de l'atorgament d'ajuts i subvencions, i d'altres òrgans col·legiats

Aquest Codi Ètic i de Bona Conducta resulta d'aplicació a les persones que formen part de les meses de contractació i òrgans encarregats de l'atorgament d'ajuts i subvencions, i d'altres òrgans col·legiats.

Segona. Compatibilitat dels Codis ètics o de conducta d'altres entitats vinculades, dependents o que presten serveis a l'ACM

Els Codis ètics o de conducta de les entitats vinculades, dependents o que presten serveis a l'ACM, han de ser compatibles amb els principis, valors i normes de conducta i els sistemes de garantia, seguiment i avaluació previstos en aquest Codi.

Disposició transitòria

Única. Adaptació dels Codis ètics o de conducta d'altres entitats vinculades o dependents de l'ACM.

Els Codis ètics i de conducta de les entitats vinculades o dependents de l'ACM han d'assumir els principis, valors i normes de conducta, així com als sistemes de garantia, seguiment i avaluació previstos en aquest Codi.

A tal efecte, en el termini màxim de 6 mesos a comptar des de l'endemà de l'entrada en vigor d'aquest Codi Ètic i de Bona Conducta, les entitats vinculades o dependents de l'ACM hauran de formalitzar l'adhesió al present Codi de Ètic i de Bona Conducta.

Disposició final

Primera. Entrada en vigor

El Codi Ètic i de Bona Conducta entrarà en vigor l'endemà de la seva aprovació pel Comitè Executiu.

Segona. Revisió

El Codi Ètic i de Bona Conducta s'ha de revisar com a mínim cada 4 anys, seguint el procediment per a la seva aprovació, i actualitzar-lo si escau.