



CÓDIGO DE CONDUCTA E INTEGRIDAD DE AAP

DICIEMBRE 2025

ÍNDICE

Introducción a los fundamentos de AAP	3
1. Integridad financiera y material	4
2. Poder notarial, relaciones de poder y responsabilidad	4
3. Integridad interpersonal	5
4. Conducta profesional	6
5. Regalos, invitaciones y patrocinios	6
6. Notificación y responsabilidad de (presuntas) infracciones	7
7. Compromiso con la mejora continua	7

INTRODUCCIÓN

En AAP, nos comprometemos cada día a crear un entorno justo, seguro e inclusivo para las personas y los animales. Nuestra misión es rescatar a los animales necesitados hoy y evitar el sufrimiento de muchos más en el futuro. Todos los empleados y personas involucradas en la misión de AAP están comprometidos con este ideal general: la mejora del bienestar animal. Este Código de Conducta e Integridad pretende ayudar en el trato humano, con los animales y a nuestro entorno con el cuidado, el respeto y la profesionalidad que se merecen. Está firmemente arraigado en los principios rectores de AAP: dedicación, accesibilidad y vigor. El Código de AAP cumple con la legislación, las normas y los reglamentos (neerlandeses) sobre infracciones y gestión de denuncias, así como con las directrices y las mejores prácticas del sector (CBF). Junto con las directrices detalladas establecidas en los documentos y/o protocolos específicos, el Código proporciona orientación en nuestra actividad diaria. Se trata de un marco vivo que promueve (conversaciones abiertas sobre) el comportamiento ético, la justicia y la responsabilidad.

El Código de AAP se aplica a todo el personal que trabaja para AAP como voluntario, empleado remunerado, en prácticas o becario. Determinadas partes del Código de AAP también se aplican a las personas que representan o trabajan para AAP de forma externa, como autónomos, miembros del Consejo de Supervisión o proveedores de servicios externos. En este caso (representantes externos), es posible que el Código deba interpretarse junto con normas y/o directrices aplicables relacionadas con la naturaleza del contrato, la asignación o el puesto.

Se espera que todo el personal y los directivos de AAP:

- Lean, comprendan y respeten el Código de AAP (y su espíritu) en su práctica diaria.
- Hagan preguntas cuando tengan dudas y soliciten orientación antes de actuar.
- Informen de las infracciones o inquietudes de manera rápida y respetuosa.
- Reflexionen sobre su comportamiento y el impacto que puede tener en personas o grupos de personas.

Los directivos de AAP también deben:

- Asegurarse de que todos los miembros del equipo estén familiarizados con el Código.
- Crear un espacio seguro para el diálogo y la denuncia.
- Actúen con prontitud y de manera proporcionada ante las infracciones.
- Den ejemplo en todos los ámbitos de conducta.

Se espera que los representantes de AAP:

- Lean, hagan preguntas y respeten el Código de AAP cuando se trate de realizar actividades para AAP antes de actuar en nombre de AAP.
- Denuncien las infracciones o inquietudes con prontitud y respeto.

El incumplimiento de este Código de Conducta dará lugar a medidas correctivas proporcionales que van desde advertencias (por escrito) hasta medidas disciplinarias, incluyendo la rescisión del contrato con el personal o los socios.

ÉTICA DE LA EMPRESA

En AAP, somos cuidadosos en todo lo que hacemos, guiados por la creencia de que todos los animales (exóticos) merecen una vida libre de sufrimiento. Actuamos con integridad, respeto y transparencia, por el bien de los animales, el medio ambiente y entre nosotros. Esperamos lo mismo de todas las personas que trabajan para AAP o la representan.

Los objetivos y la ética de AAP influyen en la forma en que el personal y los representantes de AAP tratan a los animales en AAP y en general, por ejemplo, en la tenencia privada de animales, en la práctica de

deportes y actividades de entretenimiento en los que intervienen animales, en la realización de aficiones en las que intervienen animales, en el ejercicio de otros trabajos o en la pertenencia o participación en determinados clubes, organizaciones, grupos o instituciones.

Todo el personal y los representantes se abstendrán de (cooperar en) el extremismo animal, entendido como el que es punible por ley, en cualquier caso, incluyendo la comisión o participación en delitos menores y delitos graves en ejecución dentro del marco del extremismo animal, ni formarán parte de una organización en el ámbito del extremismo animal cuyas acciones sean punibles por ley y/o del activismo animal radical punible por ley.

Todo el personal conoce y respalda las ambiciones, los objetivos y las normas internas establecidas en nuestro plan estratégico y en todos los protocolos de trabajo y documentos de política pertinentes.

1. INTEGRIDAD FINANCIERA Y MATERIAL

Los donantes (en el sentido más amplio) confían a AAP recursos (financieros) para que pueda cumplir su misión. Para garantizar que los recursos confiados a AAP se utilicen de manera eficaz y eficiente para este fin, AAP ha elaborado políticas y establecido procesos. En estas políticas y procesos se hace referencia a instrucciones (de trabajo) específicas. El presente código describe las infracciones de integridad en relación con el uso de los recursos (financieros).

Definiciones de infracciones:

- Fraude: engaño intencionado para obtener ganancias injustas o ilegales.
- Robo: apropiación no autorizada de bienes o fondos de AAP para beneficio personal.
- Uso indebido de recursos: uso de los activos de la organización para beneficio personal.
- Conflicto de intereses: situación en la que los intereses personales podrían influir indebidamente en las decisiones profesionales.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Utilicen los fondos y materiales con prudencia y solo para los fines previstos.
- Revelen los intereses personales o financieros que afecten directamente a la misión, los bienes o la organización de AAP.
- Se abstengan de utilizar los activos de la organización para beneficio personal.

Se espera que todos los directivos de AAP:

- Comprendan apliquen y supervisen los procedimientos y acciones financieros.
- Garanticen el registro de las declaraciones de intereses financieros.
- Garanticen prácticas de adquisición objetivas.
- Investiguen las irregularidades con rapidez y confidencialidad.

2. PODER NOTARIAL, RELACIONES DE PODER Y RESPONSABILIDAD

Para que el personal y los representantes de AAP puedan realizar su trabajo, AAP les otorga poderes específicos, en forma de funciones con mandatos, responsabilidades y capacidades. AAP espera que el personal y los representantes manejen la autoridad que se les ha otorgado con el máximo cuidado. A continuación, definimos los límites a la hora de manejar los poderes otorgados a un miembro del personal o representante de manera responsable.

Esperamos que nuestro personal, directivos y representantes comprendan cómo funciona el poder notarial y lo ejerzan en sus relaciones de manera responsable e íntegra. Los directivos tienen una responsabilidad adicional en cuanto a una mayor conciencia, autorreflexión, evitar el abuso de poder, los conflictos de intereses aparentes y el favoritismo. Esperamos un cuidado especial en las relaciones

profesionales y personales cuando existe un desequilibrio de poder como resultado de diferencias en la jerarquía de funciones, como entre el personal o los representantes y los voluntarios.

Definiciones de infracciones:

- Abuso de poder: utilizar la propia posición para obtener ventajas personales o perjudicar a otros (por ejemplo, extorsión, chantaje) con o sin el objetivo de obtener ventajas personales (económicas).
- Soborno: ofrecer, solicitar y/o aceptar servicios (personales), recursos o cualquier otra ventaja mediante el abuso de poder, de confianza o el conflicto de intereses, para obtener beneficios personales o para la organización.
- Influencia poco ética: presionar a la autoridad o en las relaciones para obtener beneficios personales.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Sean conscientes de su influencia y eviten hacer un uso indebido de ella.
- Hablen con su superior u otro canal de denuncia de integridad, como TrusTool, en caso de preocupaciones éticas o sospechas de conflicto de intereses.
- Eviten las relaciones no profesionales que puedan comprometer la imparcialidad, especialmente en puestos jerárquicos.

Se espera que todos los jefes de equipos y responsables de AAP:

- Supervisen la dinámica del equipo en busca de signos de uso indebido del poder o mecanismos de defensa debidos a desequilibrios.
- Fomenten el debate abierto sobre dilemas éticos.
- Promuevan la divulgación de roles externos y evalúen los conflictos.

3. INTEGRIDAD INTERPERSONAL

Todas las personas, independientemente de su origen o identidad, deben sentirse bienvenidas, valoradas, seguras y tratadas con equidad en toda circunstancia.

Trabajamos para lograr una cultura organizativa en la que se fomente el respeto, la diversidad y la inclusión para todos y todas. Tratamos a todas las personas, tanto a nivel individual como colectivo, con respeto y sin hacer distinciones basadas en diferencias personales. Trabajamos activamente para garantizar la igualdad de oportunidades para todos y eliminar las barreras que puedan impedir la plena participación.

Las violaciones de la integridad interpersonal incluye cualquier forma de discriminación, intimidación, acoso, hostigamiento y exclusión, así como la falta de respeto o reconocimiento de la integridad personal o el consentimiento hacia las personas (vulnerables) y cualquier acción o inacción similar relacionada.

Definiciones de infracciones

- Discriminación: trato o expresión desigual basada, por ejemplo, en el origen étnico, el género, la edad, la religión, el origen cultural, la salud, las características personales, el estilo de vida o la orientación sexual.
- Acoso: daño físico o mental intencionado (repetido), intimidación (por ejemplo, agresiones verbales, bromas, humillaciones, ofensas), exclusión o amenazas a alguien.
- Acoso colectivo: acoso o exclusión por parte de un grupo.
- Acoso sexual: insinuaciones o conductas (sexuales) no deseadas y no solicitadas.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Traten a todos con dignidad y equidad.
- Eviten cualquier forma de discriminación, acoso o exclusión.
- Denuncien y/o informen sobre comportamientos inapropiados.

Se espera que todos los directivos de AAP:

- Atiendan las quejas con rapidez y sensibilidad.
- Den ejemplo fomentando prácticas inclusivas y el espíritu de equipo.
- Apoyen a las personas afectadas.

4. CONDUCTA PROFESIONAL

En AAP mantenemos altos estándares de colaboración, responsabilidad y cuidado de las personas y los animales. Esperamos que nuestro personal y nuestros representantes estén plenamente comprometidos con nuestra misión. Nos comprometemos a cumplir la legislación y las directrices, procedimientos o códigos que son estándar común en nuestro sector (bienestar animal, ONG y organizaciones benéficas) y/o en profesiones específicas dentro del sector.

Una infracción profesional implica un comportamiento culpable o una negligencia que da lugar a un daño demostrable y significativo a los animales, compañeros, socios o aliados, o a la reputación de AAP.

Definiciones de infracciones:

- Negligencia: falta de diligencia en el desempeño de las funciones profesionales.
- Conducta poco profesional: acciones que pueden dañar la confianza, la colaboración o la reputación.
- Conflicto de compromiso: atención dividida debido a actividades paralelas.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Trabajen para alcanzar objetivos claros y demostrables.
- Compartan conocimientos, ideas y apoyen a sus compañeros.
- Sean transparentes sobre actividades paralelas y eviten aquellas que entren en conflicto con el compromiso con AAP.
- Rindan cuentas de sus acciones.

Se espera que todos los directivos de AAP:

- Establezcan expectativas claras y proporcionen retroalimentación regular.
- Fomenten el intercambio de conocimientos, el apoyo entre compañeros y la confianza en los demás.
- Aborden los problemas de rendimiento o conducta de manera oportuna y constructiva.

5. REGALOS, INVITACIONES Y PATROCINIOS

Todos los empleados y representantes mantienen su independencia y transparencia en las relaciones externas y son conscientes de cualquier sospecha de conflicto de intereses y actúan para prevenirla.

Definiciones de infracciones:

- Influencia indebida: aceptar regalos o favores que puedan (dar lugar a sospechas de) decisiones sesgadas.
- Beneficios no revelados: no informar de regalos o invitaciones.
- Conflicto de intereses: patrocinios que sirven a intereses personales.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Acepten solo pequeños/modestos obsequios y los entreguen para un sorteo interno.
- Rechacen regalos entregados en direcciones privadas.
- Informen de las invitaciones a eventos relacionados con la función de AAP y pidan permiso antes de aceptarlas para evitar cualquier sospecha de conflicto de intereses.

Se espera que todos los directivos de AAP:

- Debatan los posibles conflictos de interés en las reuniones de equipo.
- Se aseguren de que las decisiones de patrocinio se tomen de forma colectiva y transparente.

6. NOTIFICACIÓN Y RESPONSABILIDAD DE LAS (PRESUNTAS) INFRACCIONES

Para garantizar un entorno de trabajo seguro y agradable, es importante que todos asuman la responsabilidad de abordar las posibles infracciones de este Código de manera rápida y constructiva. AAP tiene como objetivo garantizar la seguridad y proporciona mecanismos de denuncia seguros, accesibles y confidenciales, como la aplicación web TrusTool.

Definiciones de infracciones:

- No abordar las (presuntas) infracciones utilizando los mecanismos de denuncia designados.
- No cooperar en la investigación y/o no mantener la confidencialidad.

Se espera que todo el personal y los representantes de AAP:

- Informen de sus inquietudes o infracciones utilizando los canales de denuncia designados.
- Cooperen con la investigación y mantengan la confidencialidad.
- Apoyen una cultura de responsabilidad y aprendizaje.

Todos los directivos de AAP deben:

- Informar al personal sobre los canales de denuncia y las medidas de protección.
- Tomar en serio todas las denuncias y actuar sin demoras innecesarias.
- Proteger a los denunciantes y documentar exhaustivamente los resultados.
- Garantizar la seguridad de todas las personas involucradas en los procesos relacionados con las denuncias o investigaciones.

7. COMPROMISO CON LA MEJORA CONTINUA

El Código de AAP evoluciona con nuestra misión y nuestro contexto. Su objetivo es proporcionar un marco vivo que promueva (conversaciones abiertas sobre) el comportamiento ético, la justicia y la responsabilidad. Participar en la mejora continua redonda en interés de todos.

Definiciones de infracciones:

- No participar en las medidas de mejora continua.

Se espera que todo el personal de AAP:

- Reflexione sobre su conducta y solicite comentarios.
- Participe en la formación y los debates éticos obligatorios.
- Contribuya a mejorar el código y su aplicación, y a mantener su relevancia.

Todos los directivos de AAP deben:

- Revisar el código anualmente con sus equipos.
- Fomentar los comentarios y las sugerencias de mejora.
- Integrar la reflexión ética en las prácticas del equipo.

Con mi firma, declaro que yo, (nombre), actuaré de acuerdo con este código de conducta e integridad.

_____ firma
_____ fecha