

CÓDIGO DE CONDUCTA

**SOCIEDAD DE
INFRAESTRUCTURAS Y
EQUIPAMIENTOS
PENITENCIARIOS, S.M.E., S.A.**

Índice

1. Nuestro Código	4
1.1. Nuestro Código de Conducta	4
1.1.1. Definiciones	4
1.1.2. Objetivo del Código de Conducta	4
1.1.3. Ámbito de aplicación	5
1.2. Quienes somos: nuestra misión y principios	5
1.2.1. Nuestra misión	5
1.2.2. Nuestros principios	5
1.2.3. Nuestra organización	6
2. Nuestra actividad	6
2.1. Operar de manera segura: Información reservada y confidencial	6
2.2. El compromiso de SIEP con el desarrollo sostenible y el medioambiente	7
3. Nuestros empleados	8
3.1. Responsabilidades del empleado	8
3.1.1. Nuestros profesionales	8
3.1.2. Principios de actuación y desarrollo profesional	8
3.2. Entorno laboral libre de acoso	9
3.3. Formación y desarrollo profesional	9
3.4. Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral	9
3.5. Política retributiva	9
3.6. Compromiso con la seguridad y la salud	10
3.7. Derecho a la intimidad y protección de datos	10
3.8. Compromiso con los derechos humanos	10
3.9. Proveedores y socios comerciales	11
3.10. Obsequios y actividades de ocio	11
4. SIEP como organismo público	12
4.1. Compromiso con la comunidad	12
4.2. Lucha contra la corrupción	13
4.3. Contra el blanqueo de capitales	13
4.4. Comunicaciones públicas y actividad política	14
5. Órgano de Cumplimiento	14
5.1. Composición y funcionamiento del Órgano de Cumplimiento	14
5.2. Seguimiento y control de la aplicación del Código de Conducta	14
6. Canal de denuncias	14
6.1. Procedimiento para notificar denuncias del Código: Canal de Denuncias	15
7. Sistema disciplinario por incumplimiento del Código	15

8.	Desarrollo y modificación del Código	16
9.	Resolución de dudas sobre el Código en el ámbito interno	16
10.	Aprobación, entrada en vigor y difusión del Código	16

1. Nuestro Código

1.1. Nuestro Código de Conducta

El presente Código de Conducta (el "Código" o el "Código de Conducta") es una manifestación de los valores de los profesionales de la Sociedad de Infraestructuras y Equipamiento Penitenciarios, S.M.E., S.A. (en adelante, la "Sociedad" o "SIEP") y está llamado a servir como guía de actuación de los trabajadores, directivos y administradores de la Sociedad en las relaciones internas y externas.

El Código se articula como una pieza esencial dentro del Modelo de Prevención de Delitos (el "Modelo" o "Modelo de Prevención de Delitos"), lo que determina la importancia de su conocimiento y observancia por todas las personas sujetas al mismo.

1.1.1. Definiciones

- Consejo de Administración: El Consejo de Administración de SIEP es el responsable último de las acciones y omisiones de la Sociedad como persona jurídica.
- Profesionales: empleados, directivos y administradores o consejeros de SIEP.
- Modelo de Prevención de Delitos: Conjunto de riesgos penales que son aplicables a la Sociedad de los susceptibles de ser cometidos por una persona jurídica con los controles que ha interpuesto la Sociedad para mitigarlos.
- Órgano de Cumplimiento: Comité colegiado dependiente estructuralmente del Consejo de Administración, dotado de la iniciativa, autonomía y recursos necesarios al que corresponde, entre otras, las funciones previstas en las normas internas de SIEP, la coordinación, supervisión y gestión del adecuado funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Sociedad.

1.1.2. Objetivo del Código de Conducta

El Código recoge los principios y valores que deben inspirar la actuación de los profesionales que integran SIEP, así como las reglas a las que han de sujetarse en el ejercicio de sus actividades. En él se integran principios y recomendaciones de instituciones nacionales e internacionales, entre las que destacan los diez principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

Su objetivo principal es constituir una referencia formal e institucional para la conducta personal y profesional, con el que se garantice el comportamiento ético y responsable de todos los profesionales en el desarrollo de su actividad.

Se trata también de una herramienta que pretende reducir las subjetividades de las interpretaciones personales sobre los principios morales y éticos, por medio del cual la Sociedad crecerá de forma responsable y comprometida.

1.1.3. Ámbito de aplicación

El Código obliga a todos y cada uno de los profesionales, con independencia de su nivel jerárquico, del cargo que ocupen. Los profesionales de la Sociedad han de velar por el cumplimiento de este Código en sus relaciones internas y externas.

Con el fin de facilitar que tanto los profesionales de la Sociedad como los ciudadanos tengan acceso al Código, éste estará disponible en la intranet y en el Portal de Transparencia.

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

1.2. Quienes somos: nuestra misión y principios

1.2.1. Nuestra misión

Desde su creación en 1992, SIEP, Sociedad de Infraestructuras y Equipamientos Penitenciarios, S.M.E., S.A. promueve Centros Penitenciarios eficientes, dotados con tecnologías, materiales y equipamientos sostenibles y de vanguardia, innovación y arquitectura sostenible al servicio del Sistema Penitenciario Español

1.2.2. Nuestros principios

SIEP se basa en los siguientes principios de actuación para el correcto desarrollo de su actividad:

- Transparencia en la gestión de los proyectos y en la gestión global de la Sociedad. Estamos plenamente concienciados de la importancia de facilitar el acceso a la información como medio para crear confianza en el ciudadano. Para ello hemos habilitado en nuestra página web un apartado denominado Portal de Transparencia, para proveer información actualizada de nuestra actividad.
- Orientación al Cliente basada en la adecuación a sus necesidades. Las especiales necesidades de las infraestructuras penitenciarias españolas requieren agilidad y flexibilidad en la respuesta y la optimización de los recursos disponibles.
- Búsqueda continuada de innovación y creatividad. Estamos alineados con la nueva visión del sistema penitenciario, incorporando avances tecnológicos y arquitectura sostenible al servicio del sistema penitenciario español. Ello se materializa en instalaciones, en permanente evolución, que permitirán incorporar nuevas disciplinas profesionales, formativas y educativas dirigidas a los internos.
- En SIEP se promueve la calidad en sus actuaciones y un compromiso de mejora continua. Ello deriva en una mayor eficacia en la ejecución de su desempeño.

- Rapidez y eficacia en la respuesta. Nuestra amplia experiencia nos lleva a realizar planes de trabajos viables. Además, la contratación mediante licitación asegura contar con los mejores profesionales.
- Trabajo en equipo. Contamos con profesionales de una sólida trayectoria en su especialidad que han construido los cimientos de nuestra Sociedad y crecido con ella.
- Compromiso con la sociedad. Como empresa de capital público, en SIEP desarrollamos planes que contribuyen activamente a la mejora de las circunscripciones en las que promueve sus obras. Concretamente, la estrategia de la Sociedad incide en la creación de una conciencia ambiental y prevención de riesgos laborales y responsabilidad social.

1.2.3. Nuestra organización

SIEP se estructura en áreas, departamentos y servicios que trabajan conjuntamente para el mejor desarrollo de sus objetivos. La organización interna de SIEP se refleja en el organigrama aprobado por el Consejo de Administración y por la Dirección General del Patrimonio del Estado.

Cada departamento tiene sus funciones perfectamente delimitadas favoreciendo la especialización y la eficiencia de la organización. Los profesionales pueden consultar sus tareas asignadas la norma interna Descripción de las funciones departamentales, integrante del Sistema de Gestión de Calidad de SIEP. De esta manera se engrana una cadena de responsabilidad que se ha plasmado en los poderes SIEP.

La Sociedad dispone de los documentos notariales que se expiden a favor del Presidente, el Director de Recursos y el Director de Producción, estableciendo límites cuantitativos a su actuación y la aprobación mancomunada para determinadas decisiones.

2. Nuestra actividad

2.1. Operar de manera segura: Información reservada y confidencial

Tal y como se pone de manifiesto en el preámbulo de la Ley 9/1968 sobre Secretos Oficiales, la publicidad ha de ser característica de la actuación de los Órganos del Estado. Sin embargo, es innegable la necesidad de imponer limitaciones en aquellos casos en los que pueden derivarse perjuicio para la causa pública, la seguridad del mismo Estado o los intereses de la colectividad nacional.

Prosigue el texto señalando que, a tal efecto, es responsabilidad de la Administración imponer medidas de protección, eficaces para garantizar que los documentos o materiales en los que físicamente se reflejan los secretos, no puedan ser conocidos más que por aquellas personas que, por razón de su cometido, estén autorizadas para ello.

Desde esta perspectiva, los profesionales de SIEP son conscientes de que trabajar en infraestructuras penitenciarias conlleva una nota adicional de diligencia en el tratamiento de

la información. Así, ésta sólo podrá ser facilitada a terceros previa autorización expresa del Consejo de Administración o la Dirección de SIEP, salvo requerimiento legal, judicial o de autoridad administrativa.

Para salvaguardar la confidencialidad se mantendrá el más estricto secreto profesional y se observarán las medidas interpuestas por la Sociedad al tratar con la información. SIEP se compromete a poner los medios de seguridad suficientes y aplicar las medidas necesarias para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, frente cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. Revelar información reservada y confidencial y usar la información reservada y confidencial para fines particulares contraviene este Código.

Cualquier indicio razonable de fuga de información reservada y confidencial y de uso particular de la misma deberá ser comunicado por quienes tengan conocimiento de ello, por escrito al Órgano de Cumplimiento.

Las relaciones con los medios de comunicación se encauzan a través del servicio de Comunicación de la Sociedad. Ningún profesional facilitará a los medios de comunicación información de ningún tipo que pueda afectar a la Sociedad, sus negocios o sus profesionales sin previo conocimiento y autorización de dicho responsable, del Consejo de Administración o de la Dirección de SIEP.

Este deber de confidencialidad se mantendrá incluso después de extinguirse el vínculo.

2.2. El compromiso de SIEP con el desarrollo sostenible y el medioambiente

La Sociedad comparte un interés real en contribuir activamente a la preservación y mejora del entorno.

Por ello, desde la puesta en marcha del Plan de Vigilancia Ambiental en cada una de sus actuaciones, SIEP ha impulsado los parámetros de sostenibilidad arquitectónica y ha promovido que las empresas adjudicatarias participen de ellos. Concretamente, se persigue el establecimiento de centros eco-eficientes y respetuosos con el entorno donde se ubican, desarrollando planes de revegetación, integración paisajística y recuperación ambiental.

En este sentido, los valores de SIEP están inspirados por las directrices establecidas en la Guía para Elaboración de Memorias de Sostenibilidad del Global Reporting Initiative ((GRI-3), en su versión 3.1, en el nivel de aplicación C+.

- Transparencia en la gestión y buen gobierno corporativo.
- Compromiso con lo local y el medioambiente.
- Mejora de las relaciones laborales, promoción de la integración de la mujer y promoción de la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.
- Promoción de la igualdad de las oportunidades y accesibilidad universal de las personas con discapacidad.
- Promoción del consumo sostenible.
- Respeto a los derechos humanos.

En el ámbito interno, SIEP cuenta con un manual de buenas prácticas ambientales adaptado a las características de las oficinas de SIEP y en el que se hace hincapié en reducir el consumo de bienes, equipos y energía, la reutilización de los productos hasta su agotamiento y el reciclaje mediante la separación en origen.

3. Nuestros empleados

3.1. Responsabilidades del empleado

3.1.1. Nuestros profesionales

SIEP dispone de los recursos humanos y medios materiales suficientes para el desempeño de sus funciones gracias a una plantilla estable, con cualificación y experiencia suficiente. A lo largo de los años, la Sociedad se ha esforzado en instaurar una comunicación fluida entre los órganos directivos y los responsables de las áreas, departamentos y servicios internos, promoviendo el trabajo en equipo.

Desde su creación, la Sociedad ha sido provista de medios adecuados para favorecer la innovación, lo que incluye equipos informáticos y una política de formación continua. Además, SIEP cuenta con el asesoramiento externo cualificado para las áreas especializadas de sus actividades.

3.1.2. Principios de actuación y desarrollo profesional

Lealtad profesional. Los profesionales de SIEP actuarán siempre en el mejor interés de la empresa, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportar perjuicios a la Sociedad. Bajo ningún concepto, se utilizará la imagen o el nombre de la Sociedad sino para el adecuado desarrollo de las actividades profesionales en el mismo. Del mismo modo, se abstendrán de utilizar en beneficio propio oportunidades de negocio que sean de interés para SIEP.

Se considera que existe conflicto de intereses cuando los intereses privados de los profesionales o de las personas vinculadas a ellos interfieran con sus deberes y responsabilidades. En estos casos, los profesionales que estén afectados por un conflicto de intereses en el desempeño de sus funciones se abstendrán de tomar decisiones y, si surgiera alguna duda sobre el posible conflicto de intereses, lo comunicarán a su superior jerárquico.

Los profesionales se abstendrán de realizar o participar en operaciones o actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés, salvo con una autorización previa y escrita de su superior. Hasta entonces, el profesional deberá abstenerse de realizar cualquier actuación al respecto.

Confidencialidad. Los profesionales de SIEP se comprometen a guardar un especial cuidado respecto a la información con la que trabajan. En concreto, prestarán especial protección a los sistemas de información y de telecomunicaciones, extremando las medidas de seguridad

de los mismos y evitando hacer un uso inadecuado del teléfono, correo electrónico, acceso a Internet u otras posibilidades similares puestas a su disposición.

Respeto a la normativa vigente. Los profesionales de SIEP guían sus actuaciones por el respeto a la legalidad. En concreto, conocen los derechos y obligaciones que otorga la normativa en materia de propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a SIEP en relación con cualquier herramienta o con respecto a cualesquiera obras y trabajos desarrollados o creados en el marco de la Sociedad, ya sea consecuencia de su actividad profesional, ya sea de la de terceros. Por tanto, no los utilizarán fuera del ámbito profesional y devolverán todo el material en que se soporten cuando sean requeridos para ello.

Por otra parte, SIEP cumple con la normativa vigente en materia de protección de datos, dando trato confidencial a toda información de carácter personal. Por ello, la Sociedad cuenta con un manual de formación para los trabajadores con el objetivo de que éstos adquieran los conocimientos básicos sobre la normativa que regula la protección de datos de carácter personal.

3.2. Entorno laboral libre de acoso

Desde SIEP se promueve un entorno laboral dinámico, abierto al diálogo y a las propuestas de mejora. Es responsabilidad de los profesionales referidos en los apartados anteriores, cualquiera que sea su posición en SIEP, hacer respetar y cumplir el Código. Por ello, ninguna persona que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al Código será sancionado por ese motivo.

3.3. Formación y desarrollo profesional

SIEP promueve el desarrollo personal y profesional de sus empleados, directivos y administradores fomentando la mejora de sus propias capacidades y competencias. Las actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los profesionales están basadas en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales.

3.4. Conciliación de la vida familiar con la actividad laboral

SIEP respeta la vida personal y familiar de sus Profesionales, promoviendo las políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre las responsabilidades familiares y laborales de los mismos.

3.5. Política retributiva

SIEP ofrece a sus profesionales un nivel retributivo justo y adecuado al mercado laboral. Por su parte, los profesionales cuidarán de no incurrir en gastos con cargo a la Sociedad que no sean estrictamente necesarios para el correcto desarrollo de sus funciones.

3.6. Compromiso con la seguridad y la salud

SIEP vela por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los profesionales, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

Los profesionales observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales. Todos los profesionales serán responsables de mantener su lugar de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

3.7. Derecho a la intimidad y protección de datos

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

Para ello, la Sociedad ha establecido un protocolo de seguridad para la protección de datos. De esta forma, se establecen las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos de carácter personal de que se dispongan y para garantizar que la confidencialidad en la transmisión de los mismos, cuando sea necesaria por razones de negocio y se ajuste a la legislación vigente en materia de protección de datos.

Los profesionales de SIEP conocen sus derechos y obligaciones en lo que respecta a la normativa vigente de protección de datos. Aquellos profesionales que, por su actividad, accedan a datos personales de otros profesionales o de terceros tienen la obligación de mantener la confidencialidad de los mismos.

3.8. Compromiso con los derechos humanos

Las relaciones entre todos los profesionales deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas. Se prohíbe el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas.

La Sociedad no empleará a nadie que carezca de permiso de trabajo o que esté por debajo de la edad legal de trabajo y rechaza cualquier forma, directa o indirecta, de trabajo infantil. Del mismo modo, no está permitido el trabajo forzoso y obligatorio.

Se promueve y defiende el principio de igualdad de trato y oportunidades para los profesionales, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, como principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplica tanto a la contratación de profesionales como a la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales y todos los demás aspectos de la relación con los profesionales. SIEP no

impide ni limita a sus profesionales el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva, de conformidad con la legalidad vigente.

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

3.9. Proveedores y socios comerciales

La política de contrataciones de SIEP refleja lo establecido en las disposiciones normativas que regulan la contratación pública. De este modo se garantizan los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad y transparencia de los procedimientos, y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos.

A tal efecto, SIEP se compromete a que las Mesas de Contratación se establezcan de forma adecuada siguiendo las directrices de la normativa vigente y bajo el propósito de otorgar la máxima fiabilidad al proceso de licitación. Por su parte, los profesionales involucrados en la selección de proveedores evitarán cualquier situación que pueda afectar a su imparcialidad y objetividad profesional, manifestando cualquier posible situación de conflicto y absteniéndose de participar en la selección en cuestión.

La Sociedad se relacionará con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita, siguiendo lo establecido en la legislación vigente. En ningún caso se establecerán relaciones comerciales con personas físicas o jurídicas para las que se hayan establecido prohibiciones en las disposiciones normativas que regulan la contratación pública.

SIEP promoverá, con los límites que se establecen en la Ley y en el presente Código, el compromiso de que los potenciales proveedores procuren minimizar el impacto ambiental, con la finalidad de seleccionar a aquéllos que, además de ofrecer las mejores condiciones de negociación, compartan los principios y compromisos descritos en el presente Código.

3.10. Obsequios y actividades de ocio

SIEP ha establecido un protocolo de gastos de representación para todos los desembolsos que se realicen en este concepto. Como regla general, los profesionales no darán, ni aceptarán regalos u obsequios en el desarrollo de su actividad profesional.

Excepcionalmente, la entrega y aceptación de regalos y obsequios pueden ser aceptables si (a) son de valor simbólico, (b) responden a atenciones comerciales usuales o de mera cortesía, (c) no están prohibidos por la ley o las prácticas comerciales generalmente aceptadas. A los efectos de valorar si regalos u obsequios se ajustan a las prácticas comerciales se atenderá, igualmente, a si los mismos son ocasionales o recurrentes. En ningún caso se darán ni aceptarán regalos u obsequios en dinero. En caso de duda acerca de la entrega y recepción de obsequios, los Profesionales de SIEP deberán ponerse en contacto con el Órgano de Cumplimiento.

Se incluyen también como regalos u obsequios aquellos de carácter promocional y de propaganda. Los obsequios que lleguen a las oficinas serán entregados o recibidos de forma transparente y con carácter ocasional. Para facilitar el control, los profesionales proporcionan la dirección de las oficinas corporativas en lugar de su dirección personal.

En cualquier caso, habrá de analizarse si éstos son en virtud de una práctica social o de cortesía generalmente aceptada y no se opone a los valores éticos o a la legalidad vigente. En último término, el profesional debe evaluar que la reputación de la Sociedad no se ve perjudicada.

Queda prohibida la aceptación de cualquier clase de remuneración externa por servicios derivados de la actividad profesional. Se consideran entre ellos el ofrecimiento o promesa, directa o indirecta, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias. Los profesionales de SIEP no pueden recibir ni ofrecer cobros para facilitar o agilizar el curso de un trámite, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe. Además de las consecuencias que el incumplimiento de esta norma tenga en la aplicación del régimen disciplinario correspondiente, y de otras consecuencias ajenas al régimen laboral, el incumplimiento de este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y al buen nombre de la Sociedad, así como afectar a su responsabilidad penal. Por ello, todos los regalos valiosos que se reciban, serán puestos a disposición de SIEP.

Es responsabilidad de cada profesional conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de SIEP. En todo caso, se extremará la atención en evitar todo regalo u obsequio que pueda ser interpretado como que excede las prácticas comerciales o de cortesía habituales o, de cualquier forma, pueda considerarse que responde a la intención de la persona que entrega el obsequio, de recibir algún tipo de trato de favor o de compensación inapropiada de cualquier otro tipo.

En caso de duda sobre la adecuación de un regalo u obsequio recibido, o que se pretende hacer, por un profesional, éste deberá consultar al superior jerárquico inmediato. Las eventuales dudas posteriores de los superiores se irán escalando hasta llegar, en su caso, al Órgano de Cumplimiento, que resolverá definitivamente cualquier cuestión en esta materia.

Los regalos u obsequios recibidos por los profesionales que se no ajusten a las previsiones del Código deberán ser devueltos y, cuando ello no sea posible, se les dará el destino que determine el Órgano de Cumplimiento.

4. SIEP como organismo público

4.1. Compromiso con la comunidad

En SIEP somos plenamente conscientes de la importancia de facilitar el acceso a la información y a las normas de buen gobierno de la Sociedad. Por ello, hemos habilitado el acceso al Portal de Transparencia de la web corporativa. De esta forma los ciudadanos tienen acceso a documentos actualizados que reflejan el estado económico y financiero de la Sociedad, su administración presupuestaria y el perfil y retribución de sus máximos

responsables. Del mismo modo, se incluye un formulario de solicitud de información para que el ciudadano pueda consultar aquellos extremos de su interés o proponer sugerencias.

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude. En ningún caso proporcionará a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

4.2. Lucha contra la corrupción

SIEP asume la obligación de erradicar cualquier forma de corrupción en el seno de la Sociedad. Sus profesionales se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago -en efectivo o especie- ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada que favorezca a la Sociedad, al propio profesional o a un tercero frente a otros. Del mismo modo, los Profesionales se abstendrán de realizar pagos o realizar otras actuaciones ilegítimas con objeto de facilitar o agilizar trámites o de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, Administración Pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

Como Sociedad que participa de fondos públicos, SIEP y sus proveedores han de respetar los más altos estándares éticos durante el proceso de licitación y la ejecución de los contratos. SIEP mantiene una postura de tolerancia cero con las prácticas corruptas, fraudulentas, coercitivas, colusivas o, en general, poco éticas, que se definen a continuación:

- Prácticas corruptas: ofrecer, entregar, recibir o solicitar, directa o indirectamente, algo de valor para influenciar de manera indebida las acciones de otra parte.
- Prácticas fraudulentas: cualquier acto u omisión, incluida la tergiversación, que de manera deliberada o imprudente induzca a error o tenga tal objetivo para obtener beneficios financieros o de otro tipo o lleve a evitar una obligación a la otra parte.
- Prácticas coercitivas: cualquier acto u omisión que impida o perjudique, o pretenda hacerlo, directa o indirectamente, a cualquier parte o propiedad de la misma para influenciar de manera indebida las acciones de otra parte.
- Prácticas colusivas: cualquier acuerdo entre dos o más partes que pretenda lograr un objetivo ilícito, como la influencia indebida sobre las acciones de otra parte.
- Prácticas poco éticas: cualquier actitud o comportamiento contrarios a las disposiciones relativas a los conflictos de intereses, los obsequios y atenciones sociales, disposiciones post-contractuales u otros requisitos que forman parte de la normativa aplicable a SIEP, incluyendo sus protocolos de actuación.
- Obstrucción: cualquier acto u omisión del proveedor que impida u obstaculice la investigación por parte de SIEP de posibles prácticas prohibidas.

4.3. Contra el blanqueo de capitales

En la selección de terceras partes con las que contratar se tendrá en cuenta la normativa en materia de blanqueo de capitales y de contratación con el sector público. En atención a las circunstancias concurrentes, se verificará la eventual existencia de vínculos entre el candidato y actividades inapropiadas o ilícitas y, en particular, el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. La sospecha de que un tercero ya contratado está realizando actividades ilícitas en cualquiera de estos ámbitos se pondrá en conocimiento de la autoridad competente.

SIEP no acepta en ningún caso, pagos en efectivo. Además, cuando la Sociedad es vendedora de un activo, expide un documento de declaración responsable en la que el comprador manifiesta no encontrarse incurso en un proceso judicial con la Administración Pública.

4.4. Comunicaciones públicas y actividad política

Los profesionales de SIEP llevan a cabo comunicaciones externas que comprometen la imagen corporativa de la Sociedad. Por ello, toda manifestación en el ejercicio de sus funciones que se realice en actos o publicaciones se consultará con el servicio de Comunicación. Éste, por su parte, proveerá del material necesario para cualquier acto en el que participe la Sociedad.

5. Órgano de Cumplimiento

5.1. Composición y funcionamiento del Órgano de Cumplimiento

SIEP ha designado un organismo interno responsable de la coordinación, supervisión y gestión del adecuado funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos de la Sociedad. Su misión es hacer del Modelo un documento dinámico en el que integrar periódicamente las mejoras que se consideren necesarias. El Órgano de Cumplimiento asiste al Consejo de Administración en las labores de supervisión de cumplimiento, difusión e interpretación del Código de Conducta.

5.2. Seguimiento y control de la aplicación del Código de Conducta

La Sociedad está comprometida con las manifestaciones que se realizan en este Código de Conducta y por ello adoptará progresivamente las medidas que, en cada momento, se consideren necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que lo componen, dando difusión entre los destinatarios de su contenido y resolviendo las dudas que su aplicación pueda.

El seguimiento de la aplicación del Código es responsabilidad del Consejo de Administración, si bien es asistido por el Órgano de Cumplimiento en quien delega las tareas de control operativas. En este sentido, el Órgano de Cumplimiento recopilará y trasladará las dudas planteadas en cuanto a la interpretación y aplicación del Código de Conducta, de la resolución de las mismas, de su nivel de cumplimiento y de las incidencias o infracciones que sobre el mismo que, en su caso, se produzcan.

6. Canal de denuncias

6.1. Procedimiento para notificar denuncias del Código: Canal de Denuncias

Los profesionales de SIEP tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del Código de Conducta. Por ello, nadie podrá justificar una conducta que atente contra el mismo o una mala práctica amparándose en una orden de un superior jerárquico o en el desconocimiento del contenido del Código.

En este sentido, cualquiera de los sujetos obligados por el Código podrán comunicar, bajo garantía de absoluta confidencialidad, cualquier incumplimiento de los principios recogidos en el presente Código y, en general, cualquier actuación que pueda considerarse como evidencia de una actuación fraudulenta. Los profesionales que detecten alguna de esas situaciones se abstendrán de actuar de manera individual para resolver la incidencia, debiendo comunicarla oportunamente.

A tal efecto se implementa un Canal de Denuncias a través del correo electrónico canaldedenuncias@siep.es. El acceso a la cuenta de correo se restringirá a los miembros del Órgano de Cumplimiento, protegiéndose informáticamente la cuenta para impedir cualquier acceso no autorizado.

El protocolo de actuación ante la recepción de una denuncia es el siguiente:

- En función del contenido de la denuncia, el Coordinador del Órgano de Cumplimiento podrá recabar la información oportuna y efectuar las consultas necesarias para esclarecer el asunto, siempre garantizando la absoluta confidencialidad del denunciante y sin poner la cuestión en conocimiento de la persona o personas denunciadas mientras no finalice el proceso de investigación.
- El Coordinador del Órgano de Cumplimiento mantendrá comunicación con el denunciante a los efectos de tenerle informado de las actuaciones de indagación realizadas, así como del resultado final de las mismas y de sus consecuencias.
- Corresponde en todo caso al Coordinador del Órgano de Cumplimiento priorizar, procesar, investigar y resolver las denuncias en función de su importancia y naturaleza, con especial atención a aquellas denuncias relativas a una posible falsedad financiera-contable y a posibles actividades fraudulentas.

7. Sistema disciplinario por incumplimiento del Código

Es responsabilidad de los profesionales de la Sociedad referidos en los apartados anteriores, cualquiera que sea su posición en SIEP, hacer respetar y cumplir el Código. Por ello, ninguna persona que denuncie actividades sospechosas, ilícitas o contrarias al Código será sancionado por ese motivo.

La vulneración o incumplimiento del Código que constituya una falta de carácter laboral se sancionará con arreglo a la normativa vigente en dicho ámbito, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido concurrir y las medidas correctoras que, dentro de la legalidad vigente, puedan establecerse por SIEP.

8. Desarrollo y modificación del Código

El Código de Conducta se limita a establecer los criterios fundamentales para orientar la conducta de los profesionales y, en su caso, resolver las dudas que puedan plantearse en el desarrollo de su actividad profesional.

Cualquier inobservancia del Código de Conducta, aun cuando viniese exigida por la legislación nacional, deberá ser inmediatamente comunicada al Órgano de Cumplimiento, bien por el profesional afectado, bien por cualquier otro profesional que tenga constancia de la misma. A estos efectos, se utilizará el Canal de Denuncias regulado en el apartado 6.1., procedimiento para notificar denuncias del Código: Canal de Denuncias.

9. Resolución de dudas sobre el Código en el ámbito interno

El Órgano de Cumplimiento de SIEP será la competente para velar por el cumplimiento del Código y resolver cualquier duda sobre su interpretación.

Todos los profesionales podrán formular consultas, sugerencias o dirigir dudas sobre casos concretos que pudieran afectarle, dirigiéndose al Órgano de Cumplimiento por correo electrónico a codigodeconducta@siep.es

10. Aprobación, entrada en vigor y difusión del Código

El Consejo de Administración de SIEP, S.M.E., S.A. aprobó el presente Código de Conducta en su reunión del día 22 de Marzo de 2018. La entrada en vigor, con efectos vinculantes para los destinatarios del mismo será el 2 de Abril de 2018.

El Código se difundirá:

- a) En la Intranet de la Empresa (Synergy) en un apartado específico.
- b) El envío a través de correo electrónico dirigido a los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados de SIEP.
- c) En la página web de la empresa, en el apartado denominado "Portal de Transparencia"

EL PRESIDENTE



Miguel Contreras Manrique