



SOCOTEC

CÓDIGO ÉTICO

DEL GRUPO SOCOTEC

Índice

Prólogo - Mensaje del Presidente del Grupo SOCOTEC

GOBERNANZA Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO P.4

- ¿Cuál es el objetivo del Código Ético?
- ¿A quién va dirigido el Código Ético?
- ¿Es obligatorio aplicar el Código Ético?
- ¿Cuál es la gobernanza ética del Grupo?
- ¿Alguna duda o pregunta?

PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPOP.7

- Promover la integridad
- Luchar contra cualquier forma de corrupción
- Actuar con responsabilidad

PRÁCTICAS DE RIESGO Y NORMAS QUE DEBEN CUMPLIRSE P.10

- Conflictos de intereses
- Regalos e invitaciones
- Mecenazgo y patrocinio
- Fraude profesional
- Prácticas comerciales justas y cumplimiento de la legislación sobre competencia
- Sanciones económicas internacionales

RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTALP.17

- Protección de los derechos humanos y respeto a las personas
- Lucha contra la discriminación y el acoso
- Salud y seguridad
- Medio ambiente y desarrollo sostenible

PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, LOS DATOS PERSONALES Y LA REPUTACIÓN DEL GRUPOP.20

- Información confidencial
- Datos personales
- Imagen y reputación del Grupo
- Integridad de la información financiera

SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DEL GRUPO P.23

Prólogo

Desde su creación, SOCOTEC ha cimentado su éxito en la calidad de sus servicios, posicionándose como líder en gestión de riesgos y cumplimiento normativo en los ámbitos de la construcción, las infraestructuras, el equipamiento y la industria.

MÁS ALLÁ DE ESTA EXPERIENCIA TÉCNICA, ESTOY CONVENCIDO DE QUE NUESTRO ÉXITO TAMBIÉN SE BASA EN NUESTRA CAPACIDAD PARA TRABAJAR ÉTICAMENTE A DIARIO.

Por eso me enorgullece presentarles nuestro Código Ético. En él se plasman nuestros principios éticos de integridad, lucha contra la corrupción, responsabilidad y transparencia hacia todas nuestras partes interesadas.

Nuestro Código Ético es una herramienta que guía nuestras acciones y decisiones diarias en un mundo en constante cambio. Es un punto de referencia sólido para ustedes, los empleados del Grupo SOCOTEC, pero también para todas nuestras partes interesadas. Es una ayuda para capear situaciones complejas, garantizando que actuamos éticamente, en cumplimiento de las leyes, reglamentos y expectativas de la sociedad.

Les invitamos a que hagan suyo nuestro Código Ético y lo apliquen en sus acciones cotidianas. Aunque no sustituye a su criterio, es una aclaración acerca de cuáles son las responsabilidades que tenemos en común y refuerza la cultura de la confianza.

Por último, los animo a compartir cualquier preocupación, pregunta o duda que puedan tener. Nuestro Código Ético subraya la importancia de no aislarse cuando surja una situación compleja. No duden en hablar con su responsable o utilizar los canales específicos mencionados en el Código Ético.

Reafirmemos juntos nuestro compromiso de actuar con integridad y responsabilidad en todas nuestras actividades.



HERVÉ MONTJOTIN

CEO y presidente ejecutivo
del grupo SOCOTEC

1 GOBERNANZA Y APLICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

- ¿Cuál es el objetivo del Código Ético?
- ¿A quién va dirigido el Código Ético?
- ¿Es obligatorio aplicar el Código Ético?
- ¿Cuál es la gobernanza ética del Grupo?
- ¿Alguna duda o pregunta?



¿Cuál es el objetivo del Código Ético?

El presente Código Ético forma parte integrante del programa de cumplimiento del Grupo SOCOTEC y constituye su fundamento.

El objetivo del Código Ético es establecer los principios éticos que deben guiar todas nuestras actividades, con el fin de ayudar a los empleados a tomar las decisiones correctas y a actuar de forma ejemplar y honesta en el desempeño de sus funciones.

3 OBJETIVOS DEL CÓDIGO ÉTICO



Este Código expone las prácticas de riesgo y las normas que deben cumplirse. Contiene ejemplos concretos extraídos de la identificación de los riesgos de corrupción.

➔ El Código Ético se complementa con políticas y procedimientos internos que ofrecen detalles sobre determinados temas específicos: **Política de regalos e invitaciones, Carta de compras responsables, Procedimiento de denuncia de irregularidades.**

El Código Ético se ha elaborado de acuerdo con las exigencias de las normas vigentes, en particular

- La ley francesa sobre la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica de 9 de diciembre de 2016 («Ley Sapin 2»)
- La última versión del «Código de Cumplimiento» del Consejo TIC

Además del Código Ético, las entidades del Grupo SOCOTEC pueden adoptar políticas específicas para cumplir con sus normativas locales.



¿A quién va dirigido el Código Ético?

El Código Ético está dirigido a todos los empleados, gerentes, ejecutivos y administradores de todas las entidades del Grupo SOCOTEC en todo el mundo.

El Código Ético se distribuye en todas las entidades del Grupo y se pone en conocimiento de todos los nuevos empleados a su llegada. También está disponible en el sitio web del Grupo.

El Código Ético también va dirigido a todas las partes interesadas con las que interactúa el Grupo.

¿Es obligatorio aplicar el Código Ético?

Sí !

Los principios y normas establecidos en este documento no son opcionales: cada empleado del Grupo debe aplicarlos y asegurarse de que se aplican.

El incumplimiento de cualquiera de estos principios puede constituir una falta y dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido, sin perjuicio de posibles acciones legales.

¿Cuál es la gobernanza ética del Grupo?

La función del **Comité de Ética** del Grupo es la de supervisar el desarrollo y la aplicación del programa de cumplimiento e informar al **Consejo de Administración** del Grupo. También es responsable de investigar y tratar las denuncias de irregularidades que se le presenten.

El **Responsable de Cumplimiento** del Grupo se encarga de desarrollar, promover y supervisar la aplicación del programa de cumplimiento del Grupo. Para ello, se apoya en una red de **responsables de cumplimiento locales** que se encargan de desplegar el programa de cumplimiento, adaptándolo a la actividad y a las realidades empresariales y operativas de su zona geográfica.

Los **gerentes** de las entidades del Grupo se comprometen formalmente, cada año, a respetar el contenido del Código Ético y deben velar por que sus **empleados** lo conozcan, lo apliquen y participen en las formaciones pertinentes.

¿Alguna duda o pregunta?

El Código Ético no puede prever todas las situaciones de riesgo.

Por eso, si tiene dudas sobre cómo comportarse en una situación práctica, debe hacerse las siguientes preguntas:

- **¿Cumple mi decisión con la ley y los principios y normas éticas del Grupo?**
- **¿Me sentiría cómodo si mi entorno profesional se enterara de que he tomado esta decisión o si apareciera en los titulares?**
- **¿Podría justificar que mi decisión se tomó de buena fe?**

Si responde «no» a alguna de estas preguntas, es probable que la decisión no se ajuste al Código Ético.

En este caso, lo mejor es abstenerse de hacerlo y tratar el asunto con su superior inmediato, el Departamento Jurídico o su Responsable de Cumplimiento.

2 PRINCIPIOS ÉTICOS DEL GRUPO

- Promover la integridad
- Luchar contra cualquier forma de corrupción
- Actuar con responsabilidad



Promover la integridad

Como tercero independiente de confianza, la integridad de nuestros empleados es el activo más importante del Grupo: es la base de la confianza que depositan en nosotros nuestros clientes, proveedores y todas nuestras partes interesadas.

Por eso es esencial que los empleados del Grupo desempeñen sus funciones de acuerdo con todas las leyes y reglamentos aplicables, cumpliendo las normas descritas

en el Código Ético y, en todos los casos, comportándose con integridad, honestidad e imparcialidad.

En la práctica, esto significa, por ejemplo, que no se tolerará ninguna presión (interna o externa) para alterar las conclusiones o resultados de un informe técnico. **Todos los empleados deben actuar con independencia y profesionalidad.**

Luchar contra cualquier forma de corrupción

El Grupo considera que los actos de corrupción o tráfico de influencias son contrarios a los principios éticos que defiende. **Por esta razón, el Grupo SOCOTEC aplica una política de tolerancia cero a cualquier forma de corrupción.**

➔ La corrupción adopta dos formas:

LA CORRUPCIÓN ACTIVA

consiste en **ofrecer una ventaja** indebida (regalo, invitación, etc.) a una persona pública o privada para que realice o se abstenga de realizar una acción en el ejercicio de sus funciones, en beneficio de la persona corruptora.



Por ejemplo, un empleado ofrece una caja de champán a un cliente potencial para que este le seleccione en el marco de una licitación.

LA CORRUPCIÓN PASIVA

consiste en **aceptar o solicitar una ventaja** indebida (regalo, invitación, etc.) para realizar una acción en el ejercicio de sus funciones, en beneficio de la persona corruptora.



Por ejemplo, un empleado del Grupo acepta modificar su informe técnico a cambio de una invitación a un acontecimiento deportivo por parte del cliente.

➔ Hay otras prácticas que pueden considerarse corrupción:

EL TRÁFICO DE INFLUENCIAS

consiste en ofrecer una ventaja indebida (regalo, invitación, etc.) a una persona pública o privada para que abuse de su influencia real o supuesta con el fin de obtener una decisión favorable de una autoridad o administración pública.



Por ejemplo, un empleado del Grupo tiene un amigo íntimo que conoce a un funcionario que podría influir en una decisión reglamentaria favorable al Grupo. El empleado paga al amigo íntimo una suma de dinero a cambio de influir en el funcionario para que tome una decisión favorable al Grupo.

LOS PAGOS DE FACILITACIÓN

son pequeños pagos realizados a, o solicitados por, funcionarios públicos para facilitar una transacción o la realización de actos administrativos rutinarios (por ejemplo, la obtención de un visado, el despacho de aduanas, etc.) a los que el solicitante tiene derecho legalmente.

El Grupo SOCOTEC prohíbe a todos los empleados, en el ejercicio de sus funciones, realizar este tipo de pagos a un funcionario público, independientemente de su importe, a menos que el pago se solicite bajo coacción o exponga al empleado a un riesgo para su integridad o seguridad.



Además, **el riesgo de corrupción puede aumentar por la presencia de un intermediario en una transacción.**

La función de los **intermediarios comerciales** (consultores, expertos, agentes, etc.) es proporcionar asesoramiento, asistencia o representación con vistas a obtener un contrato o una decisión en nombre del Grupo a cambio de una remuneración.

El Grupo no prohíbe recurrir a un intermediario comercial; no obstante, deben cumplirse ciertas condiciones antes de firmar un contrato con un agente: la Dirección Jurídica y su Responsable de Cumplimiento deben ser consultados previamente para que este último pueda evaluar la integridad del intermediario comercial y la Dirección Jurídica pueda aprobar el contrato.

Actuar con responsabilidad

Todos los directores, gerentes y empleados son responsables de sus propias acciones u omisiones.

Esta responsabilidad implica que todos sean conscientes del impacto que sus acciones pueden tener en sus clientes, socios, empleados y en el Grupo en general.

Es una responsabilidad tanto individual como colectiva. En este contexto, **los directores y gerentes tienen una mayor responsabilidad en este ámbito:** deben tener un comportamiento ejemplar en cualquier circunstancia, difundir una cultura de transparencia y ética creando un clima de confianza, y asegurarse de que sus equipos respetan los principios establecidos en este Código Ético.

3 PRÁCTICAS DE RIESGO Y NORMAS QUE DEBEN CUMPLIRSE

- Conflictos de intereses
- Regalos e invitaciones
- Mecenazgo y patrocinio
- Fraude profesional
- Prácticas comerciales justas y cumplimiento de la legislación sobre competencia
- Sanciones económicas internacionales

CONFLICTOS DE INTERESES

Un conflicto de intereses surge **cuando los intereses personales de un empleado entran en conflicto, o parecen entrar en conflicto, con los del Grupo SOCOTEC.**

Dado que tal situación puede menoscabar la lealtad o imparcialidad del empleado en el desempeño de sus funciones, es necesario que **el empleado sea transparente, revele la situación de conflicto de intereses y no participe en la operación o transacción prevista.**

→ Tres puntos que deben tenerse en cuenta:

1

El conflicto de intereses puede ser **real**, pero también **aparente**. En este último caso, también debe aplicarse el procedimiento que figura a continuación, ya que la aparición de un conflicto de intereses, aunque no sea real, puede perjudicar gravemente al Grupo.

2

Los intereses personales de un empleado también incluyen los de **sus allegados**: pueden incluir, por tanto, los intereses de un familiar, cónyuge, amigo, etc.

3

Los intereses pueden ser: una **relación amistosa o familiar** con un cliente o proveedor, una **actividad en una asociación** vinculada al Grupo, un **interés financiero** en un cliente o proveedor, etc.

Además, el Grupo respeta el derecho de sus empleados a participar en actividades o asociaciones políticas a título privado, o a ocupar un cargo directivo, siempre que estas actividades sean compatibles con las funciones del empleado y no invadan su tiempo de trabajo. En todos los casos, estas actividades no deben perjudicar la reputación del Grupo.

El Grupo también autoriza la contratación de empleados que sean miembros de la misma familia o que tengan relaciones personales, siempre que estas situaciones no creen un conflicto de intereses. En todos los casos, no puede existir ningún vínculo jerárquico directo o indirecto entre dos miembros de la misma familia o personas con una relación personal.

→ Ejemplos de prácticas prohibidas



No retirarse del proceso de toma de decisiones de una jefa de ventas cuando su cónyuge forma parte del equipo del cliente que va a estudiar las ofertas recibidas en respuesta a una licitación.



No ser transparente sobre una situación de conflicto de intereses y gestionarla en solitario sin remitirse al superior inmediato y al Responsable de Cumplimiento.



Convertirse en accionista de un proveedor, prestador de servicios o cliente del Grupo SOCOTEC.

→ El procedimiento a seguir

En caso de conflicto de intereses **real o aparente, debe declararlo a su superior inmediato y a su Responsable de Cumplimiento** antes de emprender cualquier acción o tomar cualquier decisión.

Ellos analizarán el riesgo potencial de conflicto de intereses y definirán las medidas a adoptar.

Además, si está considerando aceptar una misión fuera del Grupo (cargo directivo, pertenencia a una asociación profesional, etc.) o desempeñar un cargo político, debe informar primero a su superior inmediato y a su Responsable de Cumplimiento. Ellos analizarán el riesgo potencial de conflicto de intereses.

También debe declarar a su Director de Recursos Humanos cualquier vínculo familiar o personal que exista en su línea de gestión, por ejemplo, si supervisa a un miembro de su familia. Estas declaraciones se tratarán con discreción y confidencialidad.

REGALOS E INVITACIONES

Los regalos y las invitaciones pueden considerarse un gesto de cortesía en las relaciones comerciales.

Sin embargo, también pueden utilizarse para ejercer una influencia indebida u obtener una ventaja indebida: **por tanto, pueden constituir un medio de corrupción y deben ser objeto de especial atención.**

El Grupo SOCOTEC ha introducido una Política de Regalos e Invitaciones para proporcionar un marco claro para la concesión y recepción de regalos e invitaciones.

→ Las principales normas de la Política de Regalos e Invitaciones son las siguientes:

Los regalos e invitaciones deben ser:

- **Razonables**
- **Ocasionales**
- **Ofrecidos o recibidos fuera de cualquier período de negociación o licitación**

→ Ejemplos de prácticas prohibidas

- ❌ Invitar a un cliente (público o privado) a un acontecimiento deportivo mientras se negocia un contrato.
- ❌ Aceptar un regalo de un cliente que desea que se modifiquen las conclusiones de su informe.
- ❌ Aceptar una invitación o un regalo de un proveedor para que este sea seleccionado por el Grupo SOCOTEC.
- ❌ Aceptar un regalo o una invitación por un importe excesivo.
- ❌ Invitar u ofrecer regalos a una persona pública para que esta tome una decisión pública a favor del Grupo SOCOTEC, especialmente en el marco de actividades de lobbying.

→ El procedimiento a seguir

Antes de ofrecer o recibir un regalo o invitación, debe consultar y cumplir la Política de Regalos e Invitaciones del Grupo y plantearse las siguientes preguntas:

¿La invitación o el regalo se ofrecen como cortesía, con fines comerciales o para obtener una contraprestación?

¿Existe actualmente un contexto particular: licitación pública/consulta en curso, negociación de un contrato, solicitud de autorización administrativa?

¿Cuál es el valor aproximado de la invitación o del regalo?
¿Es razonable?

¿Me sentiría avergonzado si mi entorno profesional se enterara de que lo he recibido u ofrecido?

¿El valor o la recurrencia de la invitación o el regalo pueden afectar a mi independencia e imparcialidad?
¿Tomaría la misma decisión si no aceptara la invitación o el regalo?

Si tiene alguna duda sobre las medidas que debe tomar, pregunte a su superior inmediato o al Responsable de Cumplimiento.

MECENAZGO Y PATROCINIO

El Grupo SOCOTEC puede decidir llevar a cabo actividades de patrocinio para expresar algunos de sus valores, en particular la solidaridad.

Estas acciones no son ilegales en sí mismas. Sin embargo, **es importante estar alerta y respetar el procedimiento vigente, ya que estas acciones pueden ser consideradas como intentos de corrupción.**

Mecenazgo: una entidad del Grupo hace una contribución financiera o en especie a una organización que sirve a una causa de interés general (cultural, social, humanitaria, etc.) **sin esperar ninguna contrapartida comercial.**

Patrocinio: una entidad del Grupo aporta una contribución financiera o en especie a un acontecimiento (seminario, partido, etc.) con el fin de **beneficiarse del rendimiento comercial** generado por la participación en el acontecimiento.

→ El procedimiento a seguir

Antes de involucrar a una entidad SOCOTEC en una operación de patrocinio o mecenazgo, **el principio y los términos de esta operación deberán haber sido validados por:**

- El Director General de la entidad
- El Departamento de Comunicación del Grupo
- Su Responsable de Cumplimiento

→ Ejemplos de prácticas prohibidas

- ❌ Participar en actividades de mecenazgo o patrocinio del cliente durante un periodo de licitación o negociación de un contrato.
- ❌ Obtener un beneficio personal de la acción de mecenazgo o patrocinio (conflicto de intereses).
- ❌ Llevar a cabo una acción de mecenazgo o patrocinio a favor de una organización política, un partido político o una persona política.



FRAUDE PROFESIONAL

El fraude profesional es **el comportamiento de un empleado en el ejercicio de sus funciones, cuyo propósito es engañar deliberadamente a otra persona.**

El comportamiento del empleado puede ser una acción positiva o bien un silencio o una omisión.

El Grupo SOCOTEC no tolera ningún comportamiento fraudulento por parte de sus empleados.

→ El procedimiento a seguir

Si tiene alguna duda sobre cómo comportarse, debe consultar a su superior inmediato, al Departamento Jurídico o a su Responsable de Cumplimiento.

Si es testigo de un caso de fraude, debe comunicarlo directamente a la plataforma de denuncia de irregularidades del Grupo o a través de su superior inmediato, el Departamento Jurídico o su Responsable de Cumplimiento.

→ Ejemplos de prácticas prohibidas

- ✗ | Modificar la autorización o cualificación de un operador
- ✗ | Firmar un documento en nombre de otra persona
- ✗ | Alterar un informe de trabajo para que no refleje la realidad
- ✗ | Elaborar certificados falsos o erróneos
- ✗ | Participar en una misión sin la cualificación requerida
- ✗ | Colocar los logotipos de una autoridad de acreditación en un documento oficial sin estar acreditado
- ✗ | Falsificar un certificado de formación



PRÁCTICAS COMERCIALES JUSTAS Y CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN SOBRE COMPETENCIA

El Grupo SOCOTEC se compromete a llevar a cabo sus actividades empresariales de manera leal y respetando la legislación aplicable en materia de competencia. Están prohibidas todas las prácticas contrarias a la competencia, como la competencia desleal, los acuerdos ilícitos y el abuso de posición dominante.

Los empleados no deben comportarse de manera que se intente impedir o restringir la competencia.

→ Ejemplos de prácticas prohibidas:

- ✗ Llegar a un acuerdo con un competidor sobre la fijación de precios o el reparto de mercados (clientes, territorios).
- ✗ Intercambiar información sensible desde el punto de vista comercial, como precios, con un competidor en relación con una licitación.
- ✗ Unir fuerzas con un competidor con el objetivo principal de eliminar la competencia en un proyecto.
- ✗ Denigrar públicamente a un competidor en relación con la calidad de sus servicios, competencias o precios.

→ El procedimiento a seguir

Las normas en materia de derecho de la competencia son complejas y pueden variar de un país a otro: por eso **le invitamos a que, en caso de duda, consulte al Departamento Jurídico o a su Responsable de Cumplimiento, que podrán orientarle.**

Además, dado que las prácticas prohibidas mencionadas anteriormente se deciden a menudo durante **reuniones con empresas competidoras u organizaciones profesionales**, debe estar especialmente atento a estas reuniones: si es testigo de algún intercambio que parezca problemático, debe retirarse de las conversaciones e informar a su superior inmediato y a su Responsable de Cumplimiento.



SANCIONES ECONÓMICAS INTERNACIONALES

El Grupo SOCOTEC se compromete a respetar toda la normativa internacional relativa a las sanciones económicas internacionales.

A tal efecto, **el Grupo SOCOTEC pone a disposición de sus empleados una lista de países que son objeto de sanciones** y restricciones, en particular de tipo financiero o comercial, por parte de las autoridades europeas y estadounidenses. Esta lista está disponible en la intranet o a través de su Responsable de Cumplimiento.

→ El procedimiento a seguir

Si un proyecto tiene un vínculo directo o indirecto con un país de la lista de países sometidos a sanciones, debe consultar al Responsable de Cumplimiento del Grupo, que le indicará las medidas que debe tomar.

En cualquier caso, el Comité de Compromisos e Inversiones del Grupo deberá autorizar previamente la operación.

→ Ejemplos de prácticas prohibidas



Participar en un proyecto que vaya a realizarse en un país incluido en la lista de países sancionados sin consultar previamente al Responsable de Cumplimiento del Grupo.



Firmar un contrato con una empresa con sede en un país de la lista de países sancionados sin consultar previamente al Responsable de Cumplimiento del Grupo.





RESPONSABILIDAD SOCIAL Y MEDIOAMBIENTAL

- Protección de los derechos humanos y respeto a las personas
- Lucha contra la discriminación y el acoso
- Salud y seguridad
- Medio ambiente y desarrollo sostenible



Protección de los derechos humanos y respeto a las personas

La protección y el respeto de las personas están en el centro de las preocupaciones del Grupo SOCOTEC.

El Grupo SOCOTEC se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo respetuoso con los derechos humanos y la legislación laboral, independientemente del país en el que opere.

Por ello, el Grupo SOCOTEC se compromete a respetar y promover, en sus relaciones con sus empleados y socios, las normas internacionales vigentes, en particular:

- La [Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas](#)
- Los convenios fundamentales de la [Organización Internacional del Trabajo](#) (OIT); en particular en lo relativo al trabajo forzoso y al trabajo infantil
- Los principios del [Pacto Mundial de las Naciones Unidas](#)

Los empleados del Grupo SOCOTEC son su mayor activo.

Por ello, el Grupo SOCOTEC promueve una política de recursos humanos basada en la dignidad y el trato justo de las personas, respetando sus derechos y libertades individuales.

Lucha contra la discriminación y el acoso

La diversidad y la igualdad de oportunidades son valores que SOCOTEC aprecia y que todos los empleados deben apoyar y respetar, independientemente de su procedencia geográfica.

Por ello, el Grupo SOCOTEC lucha firmemente contra cualquier forma de discriminación, que será sancionada con firmeza.

Se produce discriminación cuando una o más personas reciben un trato diferente y negativo debido a una característica personal: creencias políticas o religiosas, origen nacional o étnico, edad, sexo, orientación sexual, condición física, afiliación sindical o discapacidad.

SOCOTEC garantiza que en nuestro Grupo no se produzcan los siguientes comportamientos:

- Comportamientos que instauren un clima intimidatorio u ofensivo hacia cualquier empleado del Grupo
- Comportamiento susceptible de herir la sensibilidad de los demás, es decir, cualquier actitud insistente, violenta o sexual, incluido pero no limitado a cualquier contacto físico no deseado, cualquier gesto o declaración, ya sea escrita u oral, con connotación sexual, o cualquier difusión de imágenes indecentes

No podrá tomarse ninguna medida contra un empleado que denuncie estos hechos de buena fe.

El Grupo SOCOTEC reitera que únicamente las competencias, la calidad del trabajo y el compromiso de sus empleados deben dictar su evaluación y progresión.



Salud y seguridad

El Grupo SOCOTEC ayuda a sus clientes a prevenir y controlar los riesgos en los ámbitos de la calidad, la salud, la seguridad y el medio ambiente.

SOCOTEC se compromete a proporcionar a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable en todos sus centros y en las misiones, con los mismos niveles de exigencia, sea cual sea su ubicación geográfica.

El Grupo vela por la salud y la seguridad de sus empleados asegurándose de que la legislación y los reglamentos sanitarios vigentes se aplican correctamente en todos los centros, y formando a los equipos en las normas de salud y seguridad en el trabajo de acuerdo con las normas aplicables.

Nuestra condición de tercero de confianza nos impone una mayor exigencia de ejemplaridad y rendimiento en estos ámbitos.

Medio ambiente y desarrollo sostenible

Como empresa responsable, hemos elaborado compromisos de responsabilidad social empresarial (RSE) sobre los siguientes temas: medio ambiente, social, ética, gobernanza y compras responsables.

Para cada uno de estos compromisos se establecen objetivos locales y globales. El seguimiento de los objetivos y los planes de acción aplicados se detallan en el informe de sostenibilidad que se publica cada año y se comunica en un boletín mensual.

Entre nuestras acciones para proteger el medio ambiente y promover el desarrollo sostenible figuran las siguientes:

- Reducción del consumo de energía mediante un uso racional y razonado, especialmente en nuestros edificios y en la electrificación de nuestro parque automovilístico
- Reducción del consumo de papel y uso racional de los recursos de la empresa
- Empleo sostenible, mediante una política activa de formación y cualificación de nuestros empleados para mantener su empleabilidad
- Reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero mediante planes de acción
- Reducción de los residuos y valorización sistemática de los que pueden recuperarse

5 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN, LOS DATOS PERSONALES Y LA REPUTACIÓN DEL GRUPO

- Información confidencial
- Datos personales
- Imagen y reputación del Grupo
- Integridad de la información financiera



Información confidencial

Toda la información no pública relativa al Grupo SOCOTEC y en posesión de los empleados en el ejercicio de sus funciones es confidencial.

La información confidencial incluye, en particular, la información comercial, financiera, técnica y de marketing, los conocimientos técnicos y los derechos de propiedad intelectual del Grupo SOCOTEC.

Los empleados se comprometen a respetar la confidencialidad de esta información: no deben revelarla a personas no autorizadas y no deben mencionarla en lugares públicos donde no pueda garantizarse su confidencialidad.

Todos los empleados se comprometen a respetar los procedimientos internos del Grupo para la protección de la información, en particular las normas que rigen la seguridad informática. Si tiene alguna duda sobre la seguridad de los datos, póngase en contacto con su responsable informático.

Datos personales

Todos los datos personales de los empleados del Grupo y de terceros son recopilados y tratados por el Grupo SOCOTEC de conformidad con la normativa aplicable en materia de protección de datos.

Los datos personales son información relativa a una persona física identificada o identificable. Puede tratarse de datos de identificación (número de teléfono, dirección de correo electrónico), datos profesionales (cargo y función), datos financieros (ingresos, remuneración), datos geográficos (dirección postal, geolocalización), datos sensibles (salud, afiliación sindical, creencias religiosas), etc.

El Grupo SOCOTEC se compromete a:

- Informar a los interesados de la recopilación de datos
- Recopilar únicamente los datos estrictamente necesarios para cumplir su misión
- Limitar el acceso a quienes necesiten conocer la información
- Almacenar los datos de forma segura
- Suprimir o anonimizar los datos
- Respetar los derechos de las personas

Si tiene alguna pregunta sobre la protección de datos personales, puede ponerse en contacto con su interlocutor del RGPD o con el responsable de la protección de datos en la siguiente dirección: proteccion.datos@socotec.com.



Imagen y reputación del Grupo

En vista de nuestro papel como tercero de confianza, la imagen y la reputación del Grupo SOCOTEC son elementos estratégicos a los que todos los empleados deben prestar especial atención.

En particular, esto significa que los empleados deben:

- Respetar la Carta Gráfica publicada por el Departamento de Comunicación y Marketing del Grupo cuando utilicen la marca/logotipo SOCOTEC
- No divulgar ninguna información que pueda tener por efecto denigrar al Grupo SOCOTEC, en particular en las redes sociales, foros, sitios web, etc.
- Evitar cualquier confusión entre dar opiniones personales y hablar en nombre del Grupo: por ejemplo, no se puede utilizar ningún medio del Grupo (correo electrónico, membrete, etc.) para transmitir opiniones personales

Ninguna comunicación oficial, ya sea interna o externa, oral o escrita, podrá realizarse en nombre del Grupo SOCOTEC sin la debida autorización del Departamento de Comunicación del Grupo.

En caso de crisis, consulte el proceso de gestión de crisis disponible en su intranet o a través de su responsable de calidad.

Integridad de la información financiera

Los libros y la contabilidad del Grupo SOCOTEC deben ser completos, precisos y fiables, y deben llevarse de conformidad con la normativa vigente.

Toda la información financiera y contable debe estar debidamente registrada en los libros y cuentas del Grupo SOCOTEC. Los gastos deben justificarse y realizarse de buena fe, de conformidad con los procedimientos internos del Grupo.

Por ejemplo, **está estrictamente prohibido utilizar las cuentas del Grupo para ocultar transacciones financieras ilegales o actos de corrupción.**

6

SISTEMA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES DEL GRUPO



¿Cuándo debo realizar una denuncia?

Si se encuentra ante una infracción real o potencial de las leyes y reglamentos o del Código Ético, debe comunicarlo mediante una denuncia.

Por ejemplo:

- Conducta o situación contraria a las normas del Código Ético
- Delito o falta
- Violación grave y manifiesta de una ley o reglamento
- Amenaza o perjuicio grave para el interés público



¿Quién puede realizar una denuncia?

Cualquier empleado y cualquier tercero pueden presentar una denuncia siempre que actúen:

- De buena fe
- Sin contraprestación económica

¿Cómo se puede realizar una denuncia?

La denuncia de irregularidades puede hacerse:

- O bien poniéndose en contacto directamente con su **Responsable de Cumplimiento**, con su **superior inmediato** o con la **Dirección Jurídica**, que deberá informar al Responsable de Cumplimiento del Grupo
- O directamente en la **plataforma de denuncia de irregularidades del Grupo SOCOTEC**:
<https://alerts.socotec.com/empresas>.

Esta plataforma es **segura y confidencial**. Permite a los denunciantes realizar una denuncia anónima si así lo desean.

¿Cómo se protege a los denunciantes?

➔ Protección contra represalias disciplinarias y de otro tipo

Mientras el denunciante cumpla las condiciones para denunciar irregularidades, **no podrá ser objeto de represalias ni de sanciones disciplinarias o de otro tipo**.

Por otra parte, si no se cumplen las condiciones para denunciar, en particular si el denunciante actúa de mala fe, por ejemplo, para perjudicar a un colega, el denunciante puede ser sancionado y considerado responsable.

➔ Garantía de confidencialidad

Toda la información comunicada en el marco de una denuncia se trata de forma confidencial: la identidad del denunciante, la identidad de las personas objeto de la denuncia y los documentos o información transmitidos.

➔ Nota

Las normas que rigen el tratamiento de la denuncia de irregularidades se detallan en el procedimiento de denuncia de irregularidades del Grupo.



SOCOTEC

Código Ético
Grupo SOCOTEC
Edición 2025

Contacto

ethics.committee@socotec.com