

CÓDIGO DE CONDUCTA

DEL GRUPO SACYR VALLEHERMOSO

ÍNDICE

1. Introducción
2. Ámbito de aplicación
3. Entrada en vigor
4. Nuestros valores y principios generales
5. Pautas de comportamiento internas y estilo de gestión
6. Pautas de comportamiento con el mercado
7. Pautas de comportamiento con la sociedad y la naturaleza
8. Conductas expresamente prohibidas por el Grupo SyV
9. Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta
10. Línea de Asesoramiento y Denuncia
11. Sistema sancionador

1.Introducción

1. Introducción

Este Código de Conducta recoge las pautas de comportamiento profesional y personal que el Consejo de Administración de Sacyr Vallehermoso, S.A. considera como necesarias para la obtención de valor añadido para sus accionistas, sus empleados, las sociedades en las que desarrolla su actividad y para la naturaleza.

Para ello nos dotamos de unas normas, generalmente, de sentido positivo: valores y principios generales, que inspiran y sirven de interpretación a una serie de pautas de comportamiento que regularán nuestras relaciones internas, con el mercado, con la sociedad y con la naturaleza. También contamos con algunas normas de tipo negativo: algunas conductas graves y especialmente contrarias a nuestra forma de ser, se recogen expresamente como conductas expresamente prohibidas por el Grupo SyV.

Para hacer efectivos los principios y pautas de comportamiento regulados en este Código, se prevén ciertas herramientas de apoyo: una estructura encargada de velar por su cumplimiento, una línea de asesoramiento y de denuncia confidencial y un sistema sancionador para los supuestos de incumplimiento.

2. Ámbito de aplicación

2. **Ámbito de aplicación**

El Código de Conducta del Grupo SyV es de aplicación a todas las filiales y entidades que forman nuestro Grupo, así como a todos sus directivos y empleados (en adelante Sujetos Obligados) de cualquier país y sin perjuicio del respeto a las normas y buenas costumbres de cada país.

Por directivos se entiende a los miembros de los Consejos de Administración u Órganos de Administración de dichas filiales o entidades; los miembros de la Alta Dirección, los representantes legales y administradores de hecho o de derecho y los Directores o cargos equivalentes con capacidad de decisión en su ámbito. Por empleados se entiende cualquier persona, con independencia de su relación contractual, sujeta a la dirección de los anteriores. En adelante, usaremos convencionalmente el término Empleados, para referirnos de forma conjunta a todos ellos.

Los Empleados del Grupo SyV, están sujetos a este Código de Conducta, aunque presten sus servicios en sociedades o entidades no controladas por el Grupo SyV.

3. Entrada en vigor

3. Entrada en vigor

Este Código de Conducta sustituye al anterior Código Ético de Conducta y a cualquier otra norma interna de contenido análogo en cualquier sociedad o entidad del Grupo SyV y entra en vigor para todos los Sujetos Obligados a partir del día 1 de diciembre de 2010 incluido.

Cualquier Empleado puede plantear las dudas que tenga sobre el alcance y aplicación efectiva del Código de Conducta, poniéndose en contacto con su superior jerárquico o con la Línea de Asesoramiento y Denuncia, sin perjuicio de las labores de difusión que se desarrollarán a lo largo del tiempo.

4. Nuestros valores y principios generales

- Valores profesionales
- Pacto Mundial de Naciones Unidas
- Principios éticos básicos

4.1.- Valores profesionales

En desarrollo de la Recomendación 8 del Código Unificado de Gobierno Corporativo de la CNMV y de los estándares de la Global Reporting Initiative a la que el Grupo SyV está adherido, su Consejo de Administración aprobó el Plan Director de Responsabilidad Corporativa, que incluye los siguientes principios:

❑ Misión:

El Grupo SyV enfocará su actividad hacia la sociedad mediante un modelo de gestión empresarial sostenible y rentable, que aporte valor añadido a todos sus grupos de interés, aplicando la innovación, el desarrollo tecnológico y la excelencia en la ejecución, a todas las actividades que desarrollen las distintas líneas de negocio.

❑ Visión:

El Grupo SyV desea ser un grupo integrado y diversificado de referencia para la sociedad, que camine hacia el desarrollo sostenible consciente de las nuevas necesidades sociales, para construir un futuro mejor, garantizando una toma de decisiones responsable en todas nuestras actividades y asegurando la satisfacción de nuestros grupos de interés.

❑ Valores:

- Innovación
- Excelencia
- Orientación a las personas
- Preocupación por el entorno
- Espíritu de equipo
- Integridad

4.2.- Pacto Mundial de las Naciones Unidas

El Grupo SyV suscribió en 2007 el Pacto Mundial de Naciones Unidas de junio de 2000, por lo que los siguientes 10 principios son pauta y base de éste Código:

a) **Derechos Humanos (Declaración Universal de los Derechos Humanos)**

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos.

b) **Trabajo (Declaración de la OIT sobre Principios fundamentales y Derechos Laborales)**

3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

c) **Medio Ambiente (Declaración de Río sobre Medioambiente y Desarrollo)**

7. Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.
8. Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.
9. Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

d) **Lucha contra la Corrupción (Convención de las Naciones Unidas contra la corrupción)**

10. Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

4.3.- Principios Éticos Básicos

- **Respeto a la legalidad:** Las actividades empresariales y profesionales del Grupo se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen.
- **Integridad:** Mantener un comportamiento intachable, necesariamente alineado con la rectitud y la honestidad, evitando toda forma de corrupción y con respeto a las circunstancias y necesidades particulares de todos los sujetos implicados en las actividades empresariales y profesionales del Grupo. Promoveremos una rigurosa coherencia entre las prácticas corporativas y nuestros valores.
- **Transparencia:** Difundir información adecuada y fiel de nuestra gestión. Una información veraz y contrastable. Una comunicación clara, tanto interna como externamente.
- **Responsabilidad:** Asumir nuestras responsabilidades y actuar conforme a ellas, comprometiendo todas nuestras capacidades para cumplir el objetivo.
- **Seguridad:** Brindar unas condiciones de trabajo óptimas en cuanto a salud y seguridad. Exigimos un alto nivel de seguridad en los procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de los empleados, proveedores, clientes y entorno local, y transmitimos este principio de actuación a toda la organización.
- **Respeto a los Derechos Humanos:** Toda actuación del Grupo SyV y de sus empleados guardará un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertades Públicas incluidas en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

5. Pautas de comportamiento internas

5. Pautas de comportamiento internas:

5.1 Trabajo infantil

El Grupo SyV no recurrirá al trabajo infantil ni incorporará a su actividad empresarial ningún producto o servicio procedente del mismo en ninguno de los países en los que actúe y velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en relación con el trabajo de menores de edad.

5.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Todos los empleados disfrutarán de iguales oportunidades para el desarrollo de su carrera profesional.

El Grupo SyV entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona. Por este motivo el Grupo SyV se compromete a mantener una política de inversión para el aprendizaje y la formación personal y profesional de sus empleados, fomentando un ambiente de trabajo libre de toda discriminación y de cualquier conducta que implique un acoso de carácter personal. La promoción se fundará en el mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales.

Los empleados del Grupo SyV deberán ser tratados de forma justa y con respeto, por parte de sus superiores, subordinados y compañeros, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, edad o discapacidad.

No incurrirán bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación.

5.3 Información reservada y confidencial

El Grupo SyV entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Por este motivo, ha desarrollado una política de seguridad de la información cuyo objetivo es preservar la integridad, disponibilidad y confidencialidad de la misma y de esta manera, minimizar los riesgos derivados de su divulgación y mal uso.

Toda la información propiedad o custodiada por el Grupo SyV, de carácter no público, tiene la consideración de reservada y confidencial. Por tanto, todos los empleados están obligados a guardar la más estricta confidencialidad sobre aquella información a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Asimismo, los empleados no deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento durante el desempeño de sus tareas.

Revelar, difundir y usar información reservada y confidencial para usos particulares constituye una falta de lealtad al Grupo SyV, tanto cuando se haga sin la debida autorización como, muy especialmente, cuando se haga para usos particulares.

Específicamente, las conductas en esta materia relacionadas con los Mercados de Valores están recogidas en el "Reglamento Interno de Conducta del Grupo SyV en el ámbito del Mercado de Valores" aprobado por el Consejo de Administración en su sesión del 27 de julio de 2010, siendo de aplicación a las personas incluidas en su ámbito subjetivo.

5.4 Uso y protección de los activos

El Grupo SyV pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional, y se compromete a facilitar los medios necesarios para la protección y salvaguarda de los mismos.

En las oficinas y otras instalaciones de SyV, hay muchos dispositivos y equipos tales como teléfonos, ordenadores, fotocopias, software, internet/intranet, dispositivos de almacenamiento masivo, sistemas de correo electrónico, etc. Los empleados del Grupo SyV no utilizarán dichos recursos para usos personales o extra profesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la Compañía, responsabilizándose asimismo de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.

Con objeto de asegurar la operativa y el correcto funcionamiento de los sistemas de información, y con el fin de evitar cualquier tipo de abuso o utilización fraudulenta de los mismos, SyV se reserva el derecho de monitorizar y analizar periódicamente todos los equipos y sistemas puestos a disposición de sus empleados, respetando la normativa vigente en cada momento, en cuanto a los derechos individuales de las personas.

Asimismo, los empleados del Grupo SyV no sustraerán o consentirán deliberadamente que un tercero sustraiga dichos recursos, así como los bienes, efectos y activos de cualquier tipo (corporales o incorporales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre dichos activos) que le hayan sido confiados por razón de su cargo.

5.5. Conflicto de intereses

El Grupo SyV reconoce y respeta la intervención de sus empleados en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para la Compañía, siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados del Grupo SyV.

Los empleados del Grupo SyV deberán evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa, se abstendrán de representar a la Compañía e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, estuviera en situación de conflicto de interés.

Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses del Grupo SyV. Asimismo, los empleados no podrán realizar tareas, trabajos o prestar servicios idénticos a los que prestan en el Grupo SyV en beneficio de empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las del Grupo SyV.

Los empleados del Grupo SyV que pudieran verse afectados por un conflicto de intereses (por sí, sus padres, hermanos, hijos y cónyuges o personas con relación afectiva equivalente respectivos o sus apoderados, mandatarios o entidades controladas), lo comunicarán al responsable de su Área poniendo a su disposición los documentos y aclaraciones que se le soliciten, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así, evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

5.6. Seguridad y salud en el trabajo

El Grupo SyV proveerá a sus empleados de un entorno seguro y estable y se compromete a actualizar de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, así como a respetar escrupulosamente la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en que desarrolle sus actividades.

Todos los empleados son responsables de observar un cumplimiento riguroso de las normas de salud y seguridad, pudiendo comunicar a través del canal de denuncia, la violación o incumplimiento de medidas que afecten a la seguridad y salud en el trabajo de los empleados de SyV. Asimismo, deberán hacer un uso responsable del equipamiento que tengan asignado cuando desarrollen actividades de riesgo y divulgarán entre sus compañeros y subordinados los conocimientos promoviendo el cumplimiento de las prácticas de protección de riesgos.

5.7. Fomento del equilibrio personal y profesional

El Grupo SyV fomentará el equilibrio entre la vida personal y profesional de los empleados.

El Grupo SyV valora los beneficios que para el empleado y para la empresa, conlleva la existencia de un equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las personales de sus empleados, por lo que fomentará medidas orientadas a conciliar estos dos ámbitos.

6. Pautas de comportamiento con el mercado

6. Pautas de comportamiento con el mercado

6.1. Competencia leal y defensa de la competencia

El Grupo SyV se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor.

Los empleados del Grupo SyV no realizarán publicidad engañosa de la actividad de sus negocios y evitarán toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

6.2. Registros financieros

Todas las transacciones del Grupo SyV deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y libros de la Compañía. En particular, los empleados del Grupo SyV se abstendrán de:

- a) El registro de operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales;
- b) El no registro de operaciones realizadas o la mala consignación de las mismas;
- c) El registro de gastos, ingresos, activos o pasivos inexistentes;
- d) El asiento de apuntes en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto;
- e) La utilización de documentos falsos; y
- f) La destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley

6.3. Transparencia de la información, creación de valor y Gobierno Corporativo

El Grupo SyV considera la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación. En particular se garantizará que la información que se comunice a los accionistas, a los mercados en los que coticen sus acciones y a los entes reguladores de dichos mercados sea veraz y completa, refleje adecuadamente su situación financiera, así como el resultado de sus operaciones y sea comunicada cumpliendo los plazos y demás requisitos establecidos en las normas aplicables y principios generales de funcionamiento de los mercados y de buen gobierno que la sociedad tenga asumidos.

Los empleados del Grupo SyV se comprometen a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz. En ningún caso, entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

La acción empresarial y las decisiones estratégicas del Grupo SyV se enfocarán a la creación de valor para sus accionistas, la transparencia en su gestión, la adopción de las mejores prácticas de Gobierno Corporativo en sus empresas y la observancia estricta de las normas que en esta materia estén en cada momento vigentes.

6.4. Relaciones con los clientes

El Grupo SyV asume el compromiso con la Calidad Total facilitando los recursos necesarios para alcanzar la Excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados, quienes deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la Compañía, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de unas relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

6.5. Relaciones con los socios

El Grupo SyV establecerá con sus socios en negocios comunes, una relación de colaboración basada en la confianza, la transparencia en la información y la puesta en común de conocimientos, experiencias y capacidades, para alcanzar objetivos comunes y beneficio mutuo y a ello deben comprometerse sus empleados, quienes aplicarán los mismos principios éticos, de respeto, ambiente favorable y trabajo en equipo, como si se tratara de empleados internos.

6.6. Relaciones con los proveedores

Los procesos de selección de proveedores del Grupo SyV se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando la colisión de intereses personales con los de la Compañía.

6.7. Relación con gobiernos y autoridades

El Grupo SyV manifiesta su neutralidad política y se compromete a cumplir fiel y respetuosamente con todas las obligaciones legales a las que esté sujeto en cualquier país donde desarrolle su actividad.

Los empleados del Grupo SyV evitarán cualquier conducta que aún sin violar la ley pueda perjudicar su reputación ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y producir consecuencias adversas para sus negocios.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ley alguna, ni participará en actuaciones que comprometan el respeto al principio de legalidad.

Deberán actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y empleados de los gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas.

Asimismo, los empleados del Grupo SyV no obstaculizarán las peticiones de información por parte de funcionarios públicos o el cumplimiento de cualquier otra función que estos desempeñen en el ejercicio legítimo de sus facultades, siempre que estén amparadas y se ajusten a las leyes aplicables.

Especialmente darán cumplimiento a las resoluciones administrativas y judiciales, que tengan carácter ejecutivo, que afecten al Grupo SyV, salvo que se suspenda legalmente su ejecución.

6.8. Medidas anticorrupción:

6.8.1 Sobornos

El Grupo SyV prohíbe el uso de toda forma de pago ilícito, con medios de cualquier naturaleza que suponga una ventaja material o moral para quién lo recibe, con el objeto de obtener cualquier ventaja o trato de favor en sus relaciones con terceros.

Igualmente queda prohibido a los Empleados aceptar sobornos en su beneficio, en el de sus familiares y conocidos y en el del Grupo SyV.

Tampoco se podrá efectuar pagos a partidos políticos en términos que no estén permitidos por la legislación del país en el que actúe.

El Empleado que conozca cualquier oferta, promesa o solicitud de soborno, está obligado a comunicarlo a la Línea de Asesoramiento y Denuncia del Grupo SyV.

6.8.2 Regalos, obsequios y atenciones

Los Empleados del Grupo SyV, por razón del cargo que ocupen, no podrán aceptar regalos, atenciones, servicios o cualquier otra clase de favor de cualquier persona o entidad, que puedan afectar a su objetividad o influir en una relación comercial, profesional o administrativa.

Asimismo, los Empleados del Grupo SyV no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, socios o a cualquier otra persona o entidad, que mantenga o pueda mantener relaciones con la empresa, con objeto de influir ilícitamente en dichas relaciones.

A efectos de aplicación de este Código, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan con los siguientes requisitos:

- (i) estén permitidos por la legislación aplicable de cada país, por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna; y
- (ii) no sean contrarios a los valores de ética y transparencia adoptados por el Grupo SyV; y
- (iii) no perjudiquen la imagen de la Compañía; y
- (iv) sean entregados o recibidos en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, y consistan en objetos o atenciones que globalmente consideradas tengan un valor simbólico o económicamente irrelevante.

Los regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, los empleados del Grupo SyV que no cumplan con las exigencias contenidas en este Código, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos, siempre que sin suponer una infracción legal, ello no constituya una ofensa grave para la persona o entidad oferente, en cuyo caso deberá de informarse a la Línea de Asesoramiento y Denuncia.

6.9. Prevención del Blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo

Con objeto de prevenir y evitar la realización de operaciones de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados del Grupo SyV deberán prestar especial atención a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables.

El Grupo SyV ha establecido los procedimientos necesarios para cumplir con la Ley 10/2010 de 28 de abril. Para ello se cuenta con el Protocolo Interno de Prevención de Blanqueo de Capitales, de obligado cumplimiento para los empleados del Grupo SyV, así como con un Departamento de Prevención y un Órgano de Control Interno, medios materiales e informáticos de detección de riesgos, política de admisión de clientes, examen de operaciones, programas de formación de sus empleados, examen anual por experto externo y demás procedimientos establecidos por la citada Ley.

Cualquier duda puede canalizarse a través del citado Departamento: syv.prevencionbc@gruposyv.com

6.10. Protección de datos personales

El Grupo SyV impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de las mismas.

Es por este motivo, que pone especial cuidado en asegurar por medio del Departamento de Protección de Datos de Carácter Personal, el derecho a la intimidad, protegiendo los datos de carácter personal confiados por sus clientes, proveedores, empleados, instituciones y público en general. Los empleados del Grupo SyV no revelarán datos de carácter personal obtenidos de clientes, proveedores, empleados, administraciones públicas y público en general para que, de acuerdo con las leyes aplicables, se asegure la privacidad y la confianza depositada en la Compañía, por estos colectivos.

El Grupo SyV y sus empleados observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes y convenios internacionales y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

Cualquier duda puede canalizarse por medio del citado Departamento: lopd@gruposyv.com

7. Pautas de comportamiento con la sociedad y la naturaleza

7. Pautas de comportamiento con la sociedad y la naturaleza

7.1 Seguridad y protección del medio ambiente

El Grupo SyV se compromete a conducir sus actividades de manera que se minimicen los impactos medioambientales negativos y se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de sus empleados, proveedores, clientes y entorno local. De este compromiso emana la Política Ambiental del Grupo SyV.

Uno de los principios básicos de actuación en esta materia es el de la prevención a través de la identificación y gestión de los riesgos medioambientales y de seguridad. Para la consecución de estos objetivos, el Grupo SyV promueve la formación en medio ambiente y seguridad de todos sus empleados, en particular de aquellas personas implicadas en la gestión y mantenimiento de las instalaciones y de aquellas que se relacionen directamente con nuestros clientes, proveedores y contratistas.

Los empleados del Grupo SyV, sea cual sea su puesto o ubicación geográfica, han de velar por su propia seguridad mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten y han de contribuir a la seguridad ajena y a la protección medioambiental.

Asimismo, todos los empleados deberán conocer los efectos de los productos y procesos que manejan, siendo objeto de especial atención la seguridad y el efecto medioambiental en el consumo, use y manipulación de los productos para que, a lo largo de su ciclo de vida, permitan una utilización segura y sin efectos nocivos para la salud.

7.2 Donaciones y proyectos de contenido social

El Grupo SyV, ha creado la Fundación Sacyr Vallehermoso, para canalizar su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante proyectos de contenido social y cultural.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, toda donación que sea realizada por alguna de las Sociedades que integran el Grupo SyV deberá:

- a) Contar con las autorizaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.
- b) Ser otorgada a entidades de reconocido prestigio y solvencia moral, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- c) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía, de acuerdo con lo dispuesto en el apartado 3.2.12.
- d) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.

No podrán realizarse donaciones a ningún partido político o a favor de sus representantes, salvo en aquellos casos previstos expresamente en la legislación aplicable.

Asimismo, cualquier Sociedad del Grupo que realice una donación, deberá realizar un seguimiento, en la medida de lo posible, de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

8. Conductas expresamente prohibidas por el Grupo SyV

8. Conductas expresamente prohibidas por el Grupo SyV

8.1 Principio general

Queda expresamente prohibida y desautorizada cualquier actuación contraria a las pautas de comportamiento citadas en los apartados 5, 6 y 7 de este Código de Conducta.

También queda terminantemente prohibida cualquier actuación, recogida o no en este Código, que pueda ser constitutiva de infracción civil, administrativa o tributaria, conforme a la normativa de los países en los que el Grupo SyV actúe profesionalmente.

8.2 Control Interno de la Criminalidad

El control interno de la criminalidad constituye un objetivo prioritario para el Grupo SyV, comprometido en la tarea de la prevención, detección y erradicación de cualquier actuación ilícita realizada en el ámbito de sus responsabilidades, en su nombre o por su cuenta y en su provecho, por cualquiera de sus representantes legales, administradores de hecho o de derecho y empleados.

En todo caso, los Empleados del Grupo SyV, se abstendrán de actuaciones de riesgo de incurrir en alguno de los siguientes supuestos:

1. Delitos de descubrimiento y revelación de secretos, estafas, insolvencias punibles, daños informáticos, alteración de precios en concursos y subastas públicas, obstrucción a la actividad inspectora o supervisora de las administraciones, relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores, blanqueo de capitales, contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social, contra los derechos de los trabajadores, contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.
2. Delito de cohecho general y en procedimientos de contratación pública, tráfico de influencias, corrupción de funcionario público extranjero, blanqueo de capitales y financiación del terrorismo, corrupción entre particulares.
3. Delitos de falsificación de moneda, falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje.
4. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente, exposición a radiaciones ionizantes, de riesgo provocados por explosivos y otros agentes, delitos de fraudes alimentarios y farmacéuticos, relativos a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas,
5. Delitos contra la ordenación del territorio y acoso inmobiliario.
6. Delitos de trata de seres humanos, prostitución, corrupción de menores o relativos al trasplante de órganos.

9. Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta

9. Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta.

El Consejo de Administración de SyV expresa su firme oposición a cualquier práctica que pueda suponer un riesgo de incurrir en actividades de tipo penal en cualquier país en el que desarrolle su actividad y, más concretamente, en lo que a España se refiere los Empleados aplicarán su mejor diligencia para evitar incurrir en supuestos tipificados en el Código Penal aprobado por la Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre.

El Grupo SyV ha constituido un Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta compuesto por ejecutivos de primer nivel del Grupo que reportará al Consejo de SyV o a sus Comisiones, para el seguimiento de las cuestiones relativas a éste Código; que estará especialmente, dotado de autoridad y medios necesarios para implantar y hacer cumplir las medidas de control interno de la criminalidad adecuadas para el seguimiento y, en su caso, evitación de las actividades delictivas reguladas en la Ley Orgánica 5/2010 de 22 de junio de reforma del Código Penal.

En relación con los delitos referidos el Grupo SyV desarrollará una adecuada valoración de los riesgos, establecerá los pertinentes planes de prevención y los mantendrá debidamente actualizados, procediendo a su difusión entre el personal y a la formación continuada del mismo.

La comisión de cualquier delito en nombre o por cuenta de SyV y en su provecho constituye una lesión del Código de Conducta que la empresa sancionará con el máximo rigor, sin perjuicio de cuantas otras responsabilidades sean exigibles en Derecho al infractor, cuya actuación, lejos de beneficiar a la empresa, ataca sus principios básicos de actuación, basados en el más escrupuloso respeto de la ley.

Cualquier empleado que tenga conocimiento de una situación de riesgo, a estos efectos, debe comunicarlo a la Línea de Asesoramiento y Denuncia.

En caso de duda sobre la procedencia de una actuación se actuará con la mayor prevención y se consultará mediante el citado canal.

10. Línea de Asesoramiento y Denuncia

10. Línea de Asesoramiento y Denuncia

La Línea de Asesoramiento y Denuncia (syv.codigodeconducta@gruposyv.com) es una herramienta corporativa para facilitar la formulación segura de cualquier consulta sobre el alcance y aplicabilidad de este Código de Conducta, así como para informar o denunciar situaciones de incumplimiento o de riesgo de las conductas reguladas en el mismo.

La Línea de Asesoramiento y Denuncia garantiza la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten, así como un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento del presente Código y el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en el mismo.

El Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta es responsable del funcionamiento de la Línea de Asesoramiento y Denuncia, así como del análisis exhaustivo de las denuncias recibidas y de su traslado fundamentado al Consejo de Administración de SyV o a sus Comisiones.

11. Sistema sancionador

11. Sistema sancionador

El Órgano de Cumplimiento del Código de Conducta tiene competencia para instruir y a proponer la sanción procedente por cualquier incumplimiento del Código de Conducta del Grupo SyV.

Las infracciones relativas al Reglamento Interno de Conducta del Consejo de Administración, se regularán conforme al mismo.

Tanto la instrucción como la decisión sancionadora constarán por escrito motivado en cuanto a los hechos y en cuanto a los fundamentos.

No podrá sancionarse a un Empleado si haberle dado trámite de audiencia y oportunidad de presentar cuantas pruebas y alegaciones considere conveniente.

En todo caso, la sanción habrá de ser graduada en atención a todas las circunstancias concurrentes: reiteración, gravedad objetiva de la infracción o su grado de consumación, entre otras.

La decisión de sancionar, así como la determinación de la sanción procedente, corresponderá a la Comisión del Consejo que proceda en función de la materia, sin perjuicio de las responsabilidades derivadas en el ámbito laboral.