

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE REAFIANZAMIENTO, SME, S.A. (CERSA)

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN	3
NORMATIVA	4
CAPÍTULO I.- FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
Artículo 1. Finalidad	4
Artículo 2. Ámbito de Aplicación	4
Artículo 3. Marco general de las obligaciones de los consejeros	5
CAPÍTULO II.- PRINCIPIOS ÉTICOS.	5
Artículo 4. Principios generales que presiden el Código	5
CAPITULO III.- PAUTAS DE CONDUCTA	7
Artículo 5. Independencia y Objetividad	7
Artículo 6. Lealtad Profesional y Cooperación	10
Artículo 7. Confidencialidad y Secreto profesional	11
Artículo 8. Utilización del Nombre de CERSA 12	12
Artículo 9. Uso de Instalaciones, Programas y Sistemas Informáticos	12
Artículo 10. Prevención del fraude, y de la corrupción y blanqueo de capitales	13
Artículo 11. Control, planificación y optimización de recursos	14
CAPÍTULO IV.- EFICACIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO	14
Artículo 12. Eficacia y cumplimiento del Código	14
Artículo 13. Aplicación y seguimiento del Código de Conducta.	15
Artículo 14. Política de comunicación de incumplimientos	16
Artículo 15. Confidencialidad de las denuncias y prohibición de represalias	16
Adhesión al Código de Conducta de CERSA	17

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

Control de versiones

Versión	Fecha	Cambios producidos
V1	Enero 2006	Creación
V2	Mayo 2022	Adaptación del Código de Conducta a la normativa actual

Aprobaciones

Órgano de gobierno	Fecha de Aprobación
Consejo de Administración	Enero 2006
Consejo de Administración	Mayo 2022

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

INTRODUCCIÓN

El Consejo de Administración de la Compañía Española de Reafianzamiento, SME, S.A. (en adelante, **CERSA**) aprobó en 2006 el Código de Conducta del personal de CERSA (en adelante, el Código). Debido a la nueva regulación que ha sido aprobada desde entonces, incorporada en el punto de Normativa, y con el fin de alinear el Código con las mejores prácticas en las entidades financieras en materia de transparencia, buen gobierno y responsabilidad social corporativa, además de reforzar la lucha contra la corrupción, se procede a la modificación de este Código de Conducta, en el que han sido incluidos nuevos principios éticos y pautas de conducta.

El Código proporciona las normas que deben guiar el comportamiento de los profesionales y administradores de CERSA en la toma de decisiones y en su día a día. El Código es también de obligado cumplimiento para todas las personas que tienen cualquier tipo de relación profesional con CERSA. Por consiguiente, recoge los principios éticos básicos que se deben aplicar a sus negocios y actividades, así como las pautas de conducta profesional de sus empleados, Directivos, Consejeros, así como, a clientes (o empresas beneficiarias del reafianzamiento), proveedores y terceros.

El personal del CERSA, en atención a su condición de dependencia del Ministerio de Industria, Comercio y Turismo (MINCOTUR) tiene una especial responsabilidad, y obligaciones específicas, para con la Sociedad en atención a la misión y funciones que tiene encomendadas, por lo que debe observar un estricto cumplimiento del Código. En consecuencia, todas las Áreas y Departamentos deberán colaborar en el desarrollo y aplicación del Código. El Código entrará en vigor desde la fecha de su aprobación o modificación. La modificación del Código requerirá el acuerdo adoptado por la mayoría de los miembros del Consejo de Administración de CERSA.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

NORMATIVA

La Normativa en vigor al respecto de este Código es la siguiente:

1. [Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.](#)
2. [Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.](#)
3. [Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.](#)
4. [Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.](#)
5. [Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.](#)
6. [Ley 39/2015, de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.](#)
7. [Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas.](#)
8. [Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.](#)

CAPÍTULO I.- FINALIDAD Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

Artículo 1. Finalidad

La finalidad del Código de Conducta de CERSA es definir y desarrollar los fundamentos básicos de comportamiento ético y las pautas de actuación necesarias. A través de la actuación individual de sus empleados y directivos, así como de sus consejeros, los principios se manifestarán en las relaciones establecidas con empleados, clientes (o empresas beneficiarias de reafianzamiento), proveedores y terceros, así como en sus actuaciones y en cualquier otro ámbito que se prevea en el desarrollo de su actividad.

Artículo 2. Ámbito de Aplicación

El presente *Código*, resulta de aplicación a todo el personal de CERSA que está integrado por el personal directivo, mandos intermedios, el personal técnico y el personal administrativo. Asimismo, será aplicable a los miembros del Consejo de Administración de CERSA.

Respecto a las personas que causen baja en CERSA, el presente Código les resultará de aplicación en lo que se refiere a los artículos 7 y 8 del mismo.

En el caso de profesionales subcontratados, la empresa prestadora de los servicios asumirá la observancia del Código y exigirá su cumplimiento a aquellos de sus colaboradores que presten los servicios para CERSA. A estos efectos, se hará la oportuna reseña al Código en los correspondientes contratos de servicio.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

Artículo 3. Marco general de las obligaciones de los consejeros

El presente Código resultará de aplicación a los miembros del Consejo de Administración de CERSA. En concreto, dichos consejeros tendrán las siguientes obligaciones:

1. En el desarrollo de sus funciones los consejeros actuarán con la debida diligencia y siempre en interés de CERSA.
2. Los consejeros tienen la obligación de conocer y cumplir el presente Código.
3. Los deberes de los consejeros serán los siguientes:

- **Deber de lealtad**

Los consejeros desempeñarán su cargo con absoluta lealtad para con la entidad.

- **Prohibición de utilizar el nombre de la entidad**

Los consejeros no podrán utilizar el nombre de la entidad, así como, invocar su condición de consejeros de la misma para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas a ellos vinculadas.

- **Deber de secreto**

Guardar secreto sobre las informaciones, datos, informes o antecedentes confidenciales a los que haya tenido acceso en el desempeño de su cargo, incluso cuando haya cesado en él. Se exceptúan de este deber los supuestos en que la ley permita su comunicación o divulgación a terceros o que, en su caso, sean requeridos o se hayan de remitir a las distintas autoridades administrativas o judiciales y, en su caso, los derivados del cumplimiento del principio de jerarquía administrativa, en cuyo caso la cesión de información deberá ajustarse a lo dispuesto en las leyes.

- **Deber de abstención en situaciones de conflicto de interés**

Deberán abstenerse cuando se produzcan situaciones de conflicto de interés, según la normativa vigente.

CAPÍTULO II.- PRINCIPIOS ÉTICOS.

Artículo 4. Principios generales que presiden el Código

CERSA actúa conforme a los siguientes principios éticos, que constituyen la base sobre la que se desarrolla su actividad:

4.1. Profesionalidad

CERSA sustenta su actividad bajo los principios de igualdad, mérito y capacidad, garantizando la objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad, y promoviendo, en todo momento, la igualdad de oportunidades.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

4.2. Igualdad de oportunidades y no discriminación

CERSA proporcionará las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando, en todo momento, la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, ideología, religión, orientación sexual, estado civil o condición social.

4.3. Eficiencia y sostenibilidad

Las personas sujetas al Código, en el ámbito de sus competencias y, en especial quienes desempeñen funciones de dirección, gestionarán los recursos de CERSA, los económicos y materiales, con la debida diligencia y siguiendo los principios de eficiencia y sostenibilidad.

4.4. Respeto

Las personas sujetas al código y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo. Por ello, CERSA rechaza cualquier manifestación de violencia o acoso físico, sexual, psicológico o moral en el ámbito laboral, así como cualesquiera conductas ofensivas o abusivas que generen un entorno intimidatorio hacia los derechos de los empleados.

4.5. Conciliación de trabajo y vida personal

CERSA promoverá un ambiente de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a los empleados a conciliar, de la mejor manera posible, para encontrar el equilibrio deseable entre los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

4.6. Formación

CERSA considera la formación de sus empleados como una inversión estratégica, lo que se ve reflejado en un sistema de formación, aprendizaje y mejora continua.

4.7. Prevención de riesgos laborales

CERSA considera la seguridad y salud laboral fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Por ello, las personas sujetas al Código respetarán en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizarán los recursos establecidos por la organización y se asegurarán de que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

4.8. Responsabilidad Social

El respeto a las personas y a sus derechos fundamentales es un valor fundamental para CERSA y por ello, CERSA no soportará operaciones que beneficien a situaciones corruptas o fraudulentas. Tampoco aceptará, en relación con cualquier operativa CERSA, la extorsión en ninguna de sus variantes.

4.9. Protección del medio ambiente

CERSA participa activa y responsablemente en la conservación del medio ambiente, por lo que los empleados deberán seguir las recomendaciones y procedimientos establecidos para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades y contribuir a mejorar los objetivos de sostenibilidad contemplados por en sus políticas relativas a esta materia.

4.10. Conductas de corrupción y/o soborno

CERSA rechaza absolutamente cualquier forma de corrupción o soborno, ya sea en el sector público o en el privado.

En este sentido, las personas sujetas al Código tienen la responsabilidad de que CERSA no se involucre en ningún tipo de corrupción, debiendo poner todos los medios para identificar cualquier indicio de soborno por parte de un tercero. En el ámbito de sus competencias, las personas sujetas al Código deberán velar porque se cumpla con la legalidad vigente, con las políticas internas y, en especial, con los principios que rigen la contratación pública.

4.11. Integridad y cumplimiento de la normativa

Las personas sujetas al Código desarrollarán una conducta profesional honesta y responsable, conforme a los principios de responsabilidad social de CERSA. Para CERSA la integridad de su personal es un elemento fundamental de la credibilidad frente al resto de empleados y frente a terceros. Por tanto, las personas sujetas al Código cumplirán con todas las disposiciones normativas (leyes, reglamentos, circulares de los organismos reguladores o supervisores), así como, con la normativa interna de CERSA que sea aplicable en su actividad.

Las personas sujetas al Código que resulten investigadas o encausadas en un procedimiento judicial penal que pueda afectar a la actividad de CERSA o que tenga su origen en ésta, deberá informar, tan pronto como sea posible, al encargado de recursos humanos y a la Alta Dirección de CERSA.

CAPITULO III.- PAUTAS DE CONDUCTA

Artículo 5. Independencia y Objetividad

La independencia profesional obliga al empleado de CERSA a actuar, en todo caso, con integridad y objetividad, excluyendo las conductas arbitrarias en el ejercicio de sus funciones. Las actuaciones deben regirse por criterios profesionales, de forma que se obvian las consideraciones personales.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

Los conflictos de interés pueden surgir cuando las personas sujetas al código tengan intereses personales o privados que puedan afectar al desarrollo imparcial u objetivo de sus deberes.

Los intereses personales o privados son aquellos que incluyen cualquier ventaja profesional o patrimonial para el personal sujeto al código, sus familiares o terceros conocidos por aquéllos.

5.1. Relaciones externas

a) Debe evitarse cualquier clase de interferencia o influencia de clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento), proveedores o terceros, que puedan alterar la imparcialidad y objetividad profesional. Esta obligación afecta de modo especial al personal sujeto al código que apruebe o fijen las condiciones económicas de las operaciones con clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento), o que tengan que tomar decisiones sobre contratación de suministros y servicios o personas.

b) Las personas sujetas al código deben abstenerse de intervenir o influir en la aprobación de operaciones en las que el empleado o su círculo de familiares y relaciones, en los grados y condiciones indicados en el punto siguiente, tengan intereses personales y, en general, evitar que dichos intereses influyan en las decisiones que el empleado adopte en nombre de CERSA.

c) Para salvaguardar la debida independencia con la que se debe actuar frente a terceros, las personas sujetas al Código deberán informar a su superior jerárquico inmediato de aquellas circunstancias que puedan afectar a su actuación independiente. Estos podrán ordenar a las personas en quienes se dé alguna de las circunstancias señaladas a continuación que se abstengan de toda intervención en las actuaciones que se estén llevando a cabo.

Son motivos de abstención, según lo dispuesto en el artículo 28 de la Ley 30/1992, vigente hasta la entrada en vigor de la Ley 40/2015, (artículo 23):

- Tener interés personal en el asunto de que se trata, o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél.
- Ser cónyuge o tener parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del segundo grado con cualquiera de las contrapartes, con sus administradores y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en cualquier procedimiento.
- Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

5.2 Regalos, invitaciones o beneficios

En las atenciones de las personas sujetas al Código con terceros se estará a lo establecido en las políticas de gastos de representación y regalos institucionales. En cuanto a los regalos, invitaciones o beneficios ofrecidos por terceros, las personas sujetas al Código atenderán a lo siguiente:

a) Las personas sujetas al Código en ningún caso podrán solicitar, para sí ni para terceros, regalos, favores, préstamos, servicios o cualquier otra prestación económica en condiciones especialmente ventajosas de cualquier persona interesada, por razón del desempeño de sus funciones.

b) Está prohibida la aceptación de cualquier clase de remuneración por servicios derivados de la actividad propia del empleado, de clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento) o proveedores de CERSA.

c) Las personas sujetas al Código, no podrán aceptar regalos, invitaciones, favores, viajes, o cualquier otro tipo de compensación vinculada a su actividad, que proceda de clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento), proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero.

d) Las personas sujetas al Código deberán rechazar y poner en conocimiento del "**Órgano de Control Interno**" (en adelante el OCI) cualquier ofrecimiento de un tercero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas en los apartados a), b), c).

e) No obstante, lo anterior, no se entenderán incluidos en el apartado anterior:

1. Los regalos de carácter promocional, objetos de propaganda de escaso valor o detalles de cortesía.

2. Las invitaciones normales que no excedan los límites considerados razonables en los usos sociales.

3. La asistencia a actos sociales, seminarios y otro tipo de actividades formativas, siempre que hubieran sido debidamente autorizadas conforme los procedimientos establecidos, así como las invitaciones a almuerzos profesionales.

4. Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales siempre que no sean en metálico.

Cualquier regalo deberá ser rechazado o, en su caso, puesto a disposición del *Órgano de Control Interno (en adelante OCI)*.

Con independencia de su importe o naturaleza, cualquier invitación, regalo o atención que, por su frecuencia, características o circunstancias, pudiera ser interpretado, por un observador objetivo, como hecho con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, será rechazado y esta circunstancia se pondrá en conocimiento del OCI.

f) Cualquier tipo de obsequio que las personas sujetas al Código pudieran recibir, en nombre y por cuenta de CERSA, se deberá poner a disposición del OCI.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

g) Las personas sujetas al Código se abstendrán de ofrecer, prometer, autorizar o satisfacer, directa o indirectamente, pagos u otros beneficios a autoridades, funcionarios o empleados públicos y/o a partidos políticos, sus miembros o candidatos, sean estos nacionales, extranjeros o pertenecientes a organizaciones internacionales, con el fin de influir en una decisión u obtener una ventaja ilícita para CERSA.

Artículo 6. Lealtad Profesional y Cooperación

6.1. Lealtad Profesional

a) Las personas sujetas al Código deben dedicar a CERSA toda la capacidad profesional y esfuerzo personal necesario para el ejercicio de sus funciones y la participación en las demás responsabilidades que elles asigne.

b) Las personas sujetas al Código no deben abusar, en ningún caso, de la confianza de CERSA ni aprovechar el trabajo en el mismo o el horario laboral, en beneficio propio, de familiares o de terceros.

c) Todas las operaciones deben ser correctamente formalizadas, procesadas en los sistemas informáticos, y contabilizadas de acuerdo con la normativa. En las relaciones con terceros deben aplicarse, en todo caso, las buenas prácticas bancarias y las normas de transparencia, información y protección, y los derechos y garantías reconocidos por las disposiciones sobre protección de datos personales.

d) Los gastos en los que incurra el empleado por cuenta de CERSA deberán atenerse a lo establecido en la normativa interna en esta materia y, en todo caso, deberán atender a criterios de racionalidad, y estar estrictamente relacionados con la actividad laboral del empleado y justificados documentalmente. Los gastos por cuenta de CERSA deben limitarse siempre que sea posible, de manera que los recursos disponibles puedan ser utilizados de forma más eficiente.

e) Los empleados aprovecharán con rendimiento cuantos cursos y actividades se incluyan en los planes de formación.

f) En sus relaciones con terceras personas, el empleado deberá actuar siempre conforme al interés de CERSA.

6.2. Cooperación

a) Las personas sujetas al Código de CERSA deberán actuar con eficiencia, corrección y cortesía en sus relaciones con el resto de los empleados y colaboradores, y facilitar, en la medida de lo posible y sin perjuicio del deber de secreto profesional, las informaciones solicitadas.

b) Las personas sujetas al Código deben mantener informados de los progresos realizados a los compañeros que participen en los mismos asuntos, así como facilitar su contribución a ellos. Asimismo, deben proporcionarles la información y documentación de la que dispongan que sea necesaria para que estos desarrollen de forma adecuada sus funciones.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

c) Se considera contrario a la lealtad retener u ocultar información a los superiores o compañeros; proporcionar información inapropiada, falsa o exagerada; no cooperar con los compañeros o cualquier otra conducta obstructiva.

Artículo 7. Confidencialidad y Secreto profesional

7.1. Consideraciones Generales

a) Es estricta obligación de todas las personas sujetas al Código cumplir con el secreto profesional, la protección de datos y demás leyes y normas relacionadas con la confidencialidad de datos e informaciones relacionadas con CERSA.

b) Está prohibido, fuera del ámbito profesional de CERSA, el uso o divulgación de cualquier información confidencial o reservada conocida por ser empleado de CERSA. Se considera "confidencial" toda aquella información utilizada o generada en la actividad del que no sea de conocimiento público, con excepción de aquella información solicitada por las autoridades judiciales o administrativas.

c) Asimismo está prohibido informar o facilitar datos que pudieran favorecer o dar ventaja a alguien en sus relaciones con CERSA, incluso aunque éste no resulte aparentemente perjudicado (información privilegiada).

d) Los deberes de confidencialidad señalados en este artículo permanecerán, aun cuando la relación laboral del empleado con CERSA haya finalizado y mientras subsista el carácter confidencial de la misma.

f) Al cese de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, el empleado no podrá copiar, reproducir o transmitir ningún tipo de información reservada o documentación confidencial adquirida en su condición de empleado de CERSA, cualquiera que sea el soporte, ni aportar o utilizar dicha información.

g) El tratamiento de los datos de carácter personal, la custodia de los datos o ficheros en papel y, en general, la aplicación de la informática para la captación, tratamiento, registro y explotación comercial de tales datos deberá realizarse de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente.

7.2. Información de CERSA

Debe mantenerse absoluto secreto profesional respecto de los datos, informes, cuentas, balances, objetivos y demás información de CERSA, en especial toda la información que tenga carácter estratégico, mientras no hubieran sido publicados o hechos de dominio público por CERSA. No pueden facilitarse los mismos a terceros, salvo autorización expresa de CERSA o requerimiento legal.

7.3. Información de clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento)

Las personas sujetas al Código están obligadas a guardar ante terceros absoluto secreto respecto de todas las operaciones y posiciones de los clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento), sin facilitar datos o informaciones concretas

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

de los mismos, salvo requerimiento legal o que concurran motivos profesionales específicos que exijan compartir la información.

La información sobre operaciones y posiciones de los clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento) tendrá, en todo caso, carácter confidencial, y deberá ser tratada y registrada con toda reserva, sin que pueda ser utilizada para ninguna finalidad ajena a CERSA.

La captación y la utilización de los datos de los clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento) por las personas sujetas al Código han de responder a criterios de máxima seguridad, veracidad y exactitud, de tal forma que permita a CERSA evaluar adecuadamente su relación con dicho cliente (empresa beneficiaria del reafianzamiento).

Artículo 8. Utilización del Nombre de CERSA

a) Queda expresamente prohibido el utilizar el nombre de CERSA para el desarrollo de actividades y operaciones para las que no se esté autorizado, es decir, para aquellas actividades que no se encuadren dentro de las funciones propias del área a la que el empleado pertenece.

b) Del mismo modo, los miembros de CERSA desarrollarán las actividades y operaciones para las que están autorizados en nombre de CERSA de una forma profesional y eficiente, y evitarán en todo momento comprometer la estabilidad financiera de lo poner en entredicho su imagen y credibilidad.

c) Las relaciones de CERSA y los empleados con los medios de comunicación quedan reservadas a la Alta Dirección de CERSA con responsabilidades sobre áreas de interés informativo.

d) La participación de empleados en representación de CERSA, como organizadores, conferenciantes, ponentes o moderadores en cursos, clases, seminarios y foros similares, así como la realización de publicaciones, cuando versen sobre cuestiones económicas, jurídicas u otras relacionadas con las funciones de CERSA o se utilicen sus bases de datos como fuentes de información, deberán ser autorizadas por CERSA.

Artículo 9. Uso de Instalaciones, Programas y Sistemas Informáticos

a) Las personas sujetas al Código deberán tener absoluto respeto y cuidado en el uso de los locales, instalaciones, equipos informáticos, mobiliario, instrumentos de trabajo y demás elementos propiedad de CERSA.

b) CERSA es titular de la propiedad o de los derechos de uso y explotación de los programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, videos, proyectos, estudios, informes y demás obras y derechos creados, desarrollados, perfeccionados o utilizados por sus colaboradores, dentro de su actividad laboral o en base a las facilidades informáticas de CERSA, sin que éstos puedan utilizarlos para fines particulares ni para cualquier otra finalidad ajena a CERSA, replicarlos, cederlos ni valerse de los mismos para obtener un beneficio.

Las personas sujetas al Código deberán respetar un criterio de confidencialidad estricta en cuanto a las características de los derechos, licencias, programas,

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

sistemas, aplicaciones, procedimientos, conocimientos y, en general, tecnología y modos de actuación, cuya propiedad o derechos de explotación o de uso correspondan a CERSA.

La utilización de los equipos, sistemas y programas informáticos que CERSA pone a disposición de las personas sujetas al Código para el desarrollo de su trabajo, incluida la facilidad de acceso y operativa en Internet, deberá ajustarse a criterios de seguridad y eficiencia, excluyendo cualquier acción o función informática contraria a las instrucciones o intereses de CERSA. Las personas sujetas al Código deben respetar las garantías de control, acceso y uso establecidas por CERSA, incluido el uso de salvapantallas cuando el empleado se ausente del puesto de trabajo.

d) CERSA subraya que las comunicaciones vía correo electrónico se producen en un entorno abierto que no permite garantizar la confidencialidad de las mismas. Adicionalmente, en su uso, el empleado debe ser consciente de la utilización que del nombre de CERSA se hace, y en este sentido, debe actuar en consecuencia.

e) Las claves individuales de acceso a cualquier sistema informático de CERSA deben ser tratadas de forma estrictamente confidencial. La identidad de usuario y la contraseña utilizada para los sistemas operativos y aplicaciones tienen carácter personal, legitiman al usuario en el sistema y le dan acceso a su ámbito autorizado. El sistema de control interno de CERSA incluye la segregación de funciones, que también está implementada en los sistemas informáticos y se basa en los accesos individuales dados a cada empleado según su función. En algunos casos, con ello se proporciona un nivel de firma similar al establecido en los apoderamientos para que puedan ejecutar ciertas transacciones.

Por este motivo, está totalmente prohibida la transmisión de la identificación de usuario/contraseña, certificados digitales, o cualquier otro sistema de autenticación a otros compañeros. En el caso de que alguna persona tuviera conocimiento de que su clave secreta es conocida por otra, tendrá que cambiarla inmediatamente. En caso de una sustitución temporal, el sustituto deberá recibir una autorización de acceso individual.

f) Las personas sujetas al Código no pueden instalar o utilizar en los equipos informáticos que CERSA pone a su disposición, programas o aplicaciones cuya utilización sea ilegal o que puedan dañar los sistemas o perjudicar los intereses de CERSA, de los clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento) o de terceras personas. En el caso de que sea necesaria la instalación de un nuevo programa o sistema informático, tendrá que realizarse a través de los cauces establecidos.

Artículo 10. Prevención del fraude, y de la corrupción y blanqueo de capitales

CERSA acata estrictamente todas las leyes aplicables en materia de prevención del fraude, de la corrupción y del blanqueo de capitales; así, nunca se deben pagar ni aceptar sobornos ni adoptar prácticas corruptas o fraudulentas, a fin de favorecer cualquier tipo de interés personal, aun cuando ello suponga un

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

interés para CERSA. Existe la obligación de comunicación ante cualquier indicio de sospecha fraudulenta, tanto en la operativa como en los procedimientos seguidos en CERSA.

A este respecto, ni los miembros del Consejo, ni el personal de CERSA ni personas vinculadas a ellos podrán dar ni aceptar pagos, comisiones, regalos u obsequios, en el ejercicio de sus cargos o funciones, de tal relevancia que sean susceptibles de constituir un conflicto de interés por afectar a la libertad e independencia con la que deben ejercer su cargo o funciones.

Cuando existan dudas sobre lo que es aceptable, deberá consultarse antes con el superior jerárquico inmediato o según proceda.

Este compromiso abarca las relaciones con otros empleados, con clientes (empresas beneficiarias del reafianzamiento), proveedores, contrapartes, intermediarios o cualquier otro tercero con el que se mantenga relación a consecuencia de las actividades de CERSA.

Esta prohibición podrá ser objeto de excepción cuando se trate de obsequios o regalos, de escaso valor económico, que respondan a signos de cortesía habituales, y que no estén prohibidos por la ley o las prácticas generalmente aceptadas.

Por otro lado, CERSA vela para prevenir que, en el desarrollo de sus actividades, se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas, exigiendo diligentemente la honradez profesional de aquellas personas físicas o jurídicas cuya identidad se desconozca y con las que vayan a entablarse relaciones comerciales de especial relevancia.

Artículo 11. Control, planificación y optimización de recursos

CERSA administrará sus recursos de forma eficiente, buscando optimizar la aplicación de los mismos, y adoptará las medidas necesarias para mantener una situación financiera equilibrada.

Las gestiones se llevarán a cabo en aras de la consecución de su objeto social y se desarrollarán con absoluta transparencia, imparcialidad y objetividad.

CAPÍTULO IV.- EFICACIA Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

Artículo 12. Eficacia y cumplimiento del Código

Las personas sujetas al Código, además de cumplir las normas legales vigentes en cada

momento, tienen la obligación de conocer y cumplir el Código de Conducta y deberán ajustar su actividad profesional a los principios y criterios establecidos por el citado Código.

El incumplimiento de las instrucciones recogidas en el Código, sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad administrativa, contractual (derivada de la contratación con proveedores), o penal que de su incumplimiento pudiera derivarse, puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

de aplicación conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo de CERSA y la legislación laboral aplicable.

Las personas sujetas al Código deben contribuir al cumplimiento colectivo de los principios y criterios contenidos en el presente Código y no están obligados a cumplir órdenes o instrucciones contrarias al mismo o a las disposiciones legales vigentes.

Los principios y criterios del Código de Conducta no excluyen, desplazan ni afectan a la plena aplicación de las normas jurídicas cuyo cumplimiento sea exigible a las personas sujetas al Código de CERSA.

A título meramente enunciativo, las normas actualmente en vigor relacionadas con el presente Código se encuentran recogidas en la "Normativa". Será objeto de actualización periódica cada vez que sea objeto de modificación.

Las personas sujetas al Código deberán observar igualmente los deberes contenidos en cualquier norma o política interna que CERSA desarrolle o implemente respecto a materias relacionadas con el mismo, así como otros códigos o convenios éticos o profesionales que fueran adoptados por CERSA. En este sentido, tal y como obliga el presente código las personas sujetas al Código, deben mantenerse informadas de las circulares, normas y/o procedimientos internos en vigor o aquellos que pudieran ser aprobados o suscritos por CERSA, los cuales serán convenientemente actualizados.

Artículo 13. Aplicación y seguimiento del Código de Conducta.

Los mandos de gestión serán responsables de la correcta aplicación y seguimiento del Código de Conducta:

- Atender, en primera instancia, las consultas relativas a la interpretación y/o aplicación de la normativa recogida en el Código.
- Informar periódicamente al Órgano de Control Interno (OCI) de las consultas recibidas y las respuestas dadas a las mismas.
- Proponer al OCI las medidas oportunas para la mejor difusión y conocimiento del Código de Conducta.
- Proponer al OCI las modificaciones del Código o las acciones complementarias que la experiencia en el ejercicio de sus funciones aconseje adoptar.

Por su parte, el OCI será responsable de:

Atender, en última instancia, aquellas consultas, relativas a la interpretación y/o aplicación de la normativa recogida en el Código, que le fueran planteadas, directamente o por disconformidad con la respuesta de la consulta en primera instancia, o aquellas que, por su especial transcendencia, pudieran resultar de su competencia.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

- Atender cualquier cuestión que tuviera relación con los Consejeros de CERSA en relación al presente Código.
- Cursar las posibles denuncias relativas a incumplimientos del Código, conforme al procedimiento que será establecido por CERSA, así como acordar las posibles medidas o actuaciones en relación con los hechos denunciados.
- Acordar, en su caso, las medidas propuestas relativas a la difusión, conocimiento y posibles modificaciones del Código, así como aquellas otras que el OCI pudiera considerar.
- Elevar informe anual al Consejo de Administración de CERSA, cuando se constate la comisión de incumplimientos graves del Código.
- Informar las propuestas de modificación del presente Código

En todo caso, el OCI se reunirá cuantas veces resulte necesario, a instancias de cualquiera de sus miembros.

El responsable de control interno actuará como Secretario del OCI levantará la correspondiente acta de las reuniones, que deberá ser convenientemente aprobada y firmada por las partes.

Artículo 14. Política de comunicación de incumplimientos

Las personas sujetas al Código, que conozcan la comisión de un acto presuntamente ilícito o de incumplimiento del presente Código, podrá comunicarlo directamente al OCI o a través de los medios facilitados por CERSA (canal de denuncias: comunicacionydenuncias@cersa-sme.es) u otro que el denunciante considere utilizar.

El OCI mantendrá un registro de todas las denuncias que se reciban.

Artículo 15. Confidencialidad de las denuncias y prohibición de represalias

a) El OCI garantizará la confidencialidad de las denuncias que reciba.

b) Se prohíbe expresamente la adopción de medida alguna contra un empleado de CERSA que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia.

c) La prohibición de represalias prevista en el apartado anterior no impedirá la adopción de medidas disciplinarias cuando procedan, si la investigación interna determina que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe.

CODIGO DE CONDUCTA DE CERSA

Adhesión al Código de Conducta de CERSA

Confirmando que he recibido la última actualización Código de Conducta del personal de CERSA, aprobado por el Consejo de Administración el 26 de mayo de 2022.

Empleado / Consejero:

Firma:

Fecha: