



sodicaman

SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL
DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

El presente Código expone los **valores, principios y reglas éticas** que han de regir todas las conductas realizadas en el ámbito de actividad de SODICAMAN.

El código tiene como propósito reflejar una cultura éticamente ejemplar, así como exponer los valores identificativos de la Compañía.

SODICAMAN es consciente de las consecuencias que puedan generar cada uno de los comportamientos de sus empleados, según cada caso, sobre compañeros, clientes o, incluso, la propia comunidad en la que se opera y, por supuesto, sobre la propia organización.

Os invitamos a que lo **leáis con atención y lo hagáis vuestro**. Estaremos a vuestra disposición para cualquier duda que os pudiese surgir.

Y recordad que, nuestra reputación como empresa pública debe ser impecable, por lo que es fundamental que nuestro comportamiento ante los demás esté presidido por el sentido común.

Muchas gracias por vuestra implicación y por ser ejemplo de nuestros valores y principios.



El desempeño de nuestro trabajo diario y la calidad de nuestros servicios se encuentran sustentados en una serie de valores:

Profesionalidad: desarrollamos nuestro trabajo bajo la más absoluta profesionalidad y dedicación, evidenciando una firme honestidad y compromiso con el trabajo que desempeñamos.

Integridad: actuamos de forma transparente, conforme a estándares de ética profesional y al marco normativo aplicable.

Servicio Público: como empresa pública somos conscientes del compromiso que tenemos con la ciudadanía y del servicio esencial que **SODICAMAN** presta a la sociedad y por ello tratamos de estar a la altura del trabajo que tenemos encomendado.

Honradez: la gestión del dinero público debe estar guiado por la ética, responsabilidad y honestidad.

Igualdad: tenemos como objetivo principal la promoción industrial de Castilla-La Mancha mediante la aportación de financiación reembolsable. Esta financiación debe estar disponible para aquellos que cumplan los requisitos objetivos necesarios sin que pueda prevalecer ninguna razón subjetiva o discriminatoria.



¿A QUIÉN VA DIRIGIDO?

Nuestro Código es aplicable a:

Todo el **conjunto de actividades o acciones corporativas** que realicemos.

Los miembros del Consejo de Administración de **SODICAMAN**.

Todas las personas que, de una forma u otra, **trabajen o colaboren** con **SODICAMAN**.



¿CÓMO SE DEBE ACTUAR?

Todo el personal relacionado con **SODICAMAN** debe tener siempre un comportamiento ético y profesional, y, además, procurar siempre los más altos estándares de calidad.



Esto exige **responsabilidad en las acciones, tanto institucionales como individuales**, estrictamente ajustadas a los principios y criterios del Código, y una actitud responsable, que implica a todo el mundo en la inmediata identificación, comunicación y resolución, en su caso, de actuaciones éticamente cuestionables.

No hay mejor enseñanza que el ejemplo. Por eso, tenemos la responsabilidad de ser ejemplares en nuestro comportamiento y de animar a que lo sean también todas las personas a nuestro alrededor.

Todas las actuaciones que se realicen deben estar presididas por los **principios de lealtad y buena fe con la empresa, y con el resto de personas o grupos** con los que se relacione profesionalmente el empleado.

SODICAMAN como empresa pública debe ser un ejemplo en la prevención y lucha contra cualquier acto corrupto.

De este modo, **la compañía rechaza cualquier tipo de situación, acuerdo o concesión basada en actuaciones corruptas o desleales** llevadas a cabo tanto con entidades privadas como con autoridades o funcionarios públicos.

Los empleados expuestos a este tipo de situaciones deberán conocer la normativa interna referente a este ámbito, comprometiéndose la empresa a facilitar su acceso y conocimiento.



SODICAMAN conoce la importancia y necesidad de conceder el acceso a la información económica y estructural de la empresa al resto de la comunidad.

Para ello, se publicará y se mantendrá actualizada en la página web corporativa toda aquella información sobre la compañía en cumplimiento de la normativa sobre transparencia.



CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados de **SODICAMAN** deben **evitar cualquier escenario que conlleve un conflicto entre sus intereses personales y/o laborales** y los propios de la organización y los propios de **SODICAMAN**.

Para ello deberán cumplir con la normativa interna que regule este fenómeno y **deberán abstenerse de intervenir en la toma de decisiones** aquellas personas que directa o indirectamente tengan un interés personal en el asunto.



Las contrataciones operadas por **SODICAMAN** están reguladas por la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.

De este modo se encuentran garantizados los principios de **libertad de acceso a las licitaciones, publicidad, idoneidad y transparencia en los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato** entre los candidatos.

De esta forma, **SODICAMAN** se compromete a que todas las fases de la contratación se realicen de forma adecuada siguiendo las directrices señaladas por la normativa aplicable.

SODICAMAN se relacionará con los proveedores de bienes y servicios de forma **ética, lícita e imparcial**, absteniéndose de participar los profesionales involucrados en la selección de proveedores en el supuesto que exista una situación de conflicto o riesgo de vulneración de la normativa.



PREVENCIÓN BLANQUEO CAPITALES

Los flujos de dinero ilícito pueden dañar la integridad, la estabilidad y la reputación del sector financiero y poner en peligro el mercado nacional, comunitario e internacional.

SODICAMAN como empresa pública que gestiona fondos públicos y presta financiación a nuevos proyectos, llegando incluso a adquirir paquetes accionariales de las organizaciones en las que participa, **debe prestar debida diligencia en el desarrollo de sus funciones siendo capaces de identificar en su caso, la procedencia ilícita de los fondos o pagos que reciba.**



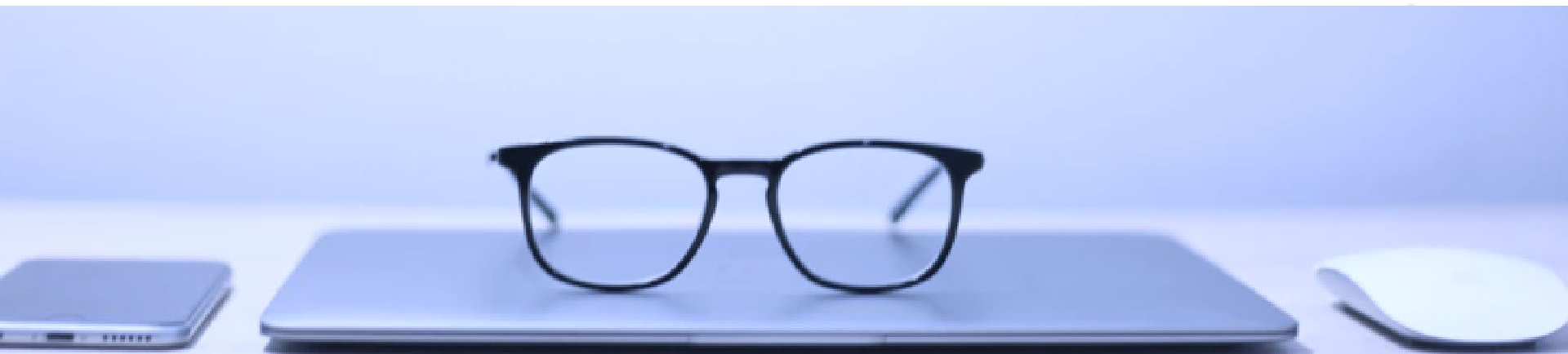
USO DE LOS RECURSOS DE SODICAMAN

Los recursos, tecnológicos o de cualquier tipo, facilitados por **SODICAMAN**, deben ser usados en el ámbito estricto de la relación con la misma y de la ejecución de las funciones propias de cada persona. No obstante, puede permitirse su uso personal, siempre que ese uso no interfiera en las responsabilidades o productividad del empleado u otros empleados, o en los asuntos generales de la empresa, y siempre que además se articule bajo un criterio de buena fe y cumplimiento de la normativa.

Se deben **utilizar los recursos de tecnología de la información de la Empresa con responsabilidad y de forma congruente** con este Código y con las demás políticas de la empresa, incluidas, en su caso, las relacionadas

con tecnología informática específica, protección de datos, seguridad de la información, información confidencial y derechos de propiedad intelectual.

Se entenderán **como recursos de tecnología de la Compañía todos los equipos informáticos que se tengan** independientemente de su ubicación física. Se comprenden, a título enunciativo, teléfonos móviles, ordenadores personales, los dispositivos informáticos portátiles, los servidores de red, el acceso a Internet, en su caso, la intranet de la Empresa y los dispositivos de acceso al correo electrónico. Se incluye también el acceso a la red, a los recursos y el correo electrónico de **SODICAMAN** desde equipos e instalaciones ajenos a la empresa.



INFORMACIÓN FINANCIERA DE LA EMPRESA Y OBLIGACIONES TRIBUTARIAS

Estamos **comprometidos con ofrecer, siempre, información exacta y precisa** a todos aquellos que se relacionan con nosotros.

La contabilidad mercantil, libros o registros fiscales deben reflejar íntegramente todas las operaciones realizadas de manera precisa, cierta y conforme con la normativa que resulte de aplicación, reflejando la imagen fiel de todas las transacciones realizadas.

Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos, y serán auditados de forma periódica.

SODICAMAN cumplirá con todas sus obligaciones tributarias y fiscales, colaborando en todo momento con las autoridades estatales, autonómicas y locales que lo precisen.

La gestión de las aportaciones públicas deberá ser transparente destinando en todo momento las cantidades concedidas al propósito de su concesión.



TOLERANCIA CERO FRENTE A CUALQUIER TIPO DE ACOSO.

SODICAMAN no permitirá ni tolerará conductas que puedan ser constitutivas de acoso, laboral, sexual o discriminación por razón de género en cualquiera de sus manifestaciones. La empresa sancionará tanto a quien incurra en una conducta ofensiva como a quien lo promueva, fomente y/o tolere. Todo el personal de la empresa tiene la obligación de respetar los derechos fundamentales de cuantos conformamos SODICAMAN así como, de aquellas personas que presten servicios en ella, en especial se abstendrán de tener comportamientos que resulten contrarios a la dignidad, intimidad y al principio de igualdad y no discriminación, promoviendo siempre conductas respetuosas.

A tal efecto **SODICAMAN**, pondrá a disposición de todos los empleados de la compañía un **protocolo para prevenir las anteriores conductas**. Por otro lado, y en el supuesto de que alguien esté sufriendo tales conductas o sea conocedor de las mismas, el protocolo establecerá el procedimiento de actuación para denunciar tales hechos, garantizándose la debida confidencialidad.



SODICAMAN respetará y mantendrá el secreto de la información confidencial de sus empleados, clientes y proveedores, de conformidad con la normativa aplicable y los acuerdos que se suscriban a tal fin.

Los consejeros, directivos y empleados de **SODICAMAN** respetarán y mantendrán la confidencialidad de cualquier información no pública de carácter industrial, financiero, comercial, o legal así como de los datos personales, know how y las prácticas de negocio a los que tengan acceso por razón de sus relaciones comerciales tomando todas las precauciones adecuadas y efectivas a tal fin, utilizando la información confidencial exclusivamente para fines propios de la compañía, y revelándola sólo a personas autorizadas para recibirla, o en virtud de requerimiento legal.



La empresa dispone de un **canal de comunicación** para que todos los empleados de **SODICAMAN** puedan comunicar cualquier **duda, sugerencia, incidencia en la aplicación de este código de conducta o denunciar cualquier sospecha o comportamiento ilícito** que puedan conocer.

Las comunicaciones recibidas serán evaluadas y tratadas de modo **confidencial**. Los datos de los intervinientes serán gestionados de acuerdo con la normativa de protección de datos aplicables.

La compañía **no tolerará represalias** contra empleados que hayan hecho uso del canal para comunicar posibles irregularidades. **SODICAMAN** y sus empleados no tomarán represalias en contra de los empleados que actuando de buena fe hayan comunicado asuntos irregulares referidos a lo plasmado en este código. Toda **represalia será considerada como una falta grave** en contra del Código de Conducta y será motivo de medida disciplinaria.

El incumplimiento de la normativa contenida en el presente Código de Conducta podrá dar lugar a la aplicación de las sanciones laborales que correspondan, según lo previsto en dicha materia por el convenio colectivo o Estatuto de los Trabajadores en vigor.

Para dudas, sugerencias, consultas, incidencias o comunicaciones, puedes escribirnos a:

**canaldecomunicacion
@sodicaman.com**

Salvo en los supuestos en los que se denuncien situaciones de acoso laboral, sexual o por razón de sexo, **SODICAMAN** acepta la posibilidad de que se puedan presentar y tramitar **“comunicaciones anónimas”** A tal efecto, se habilita el buzón postal sito en la sede social: Avenida de Castilla Nº 12-1º, de Guadalajara, yendo dirigidas al Responsable de Cumplimiento.

Una vez recibidas, serán tramitadas en todo lo que le sea aplicable conforme el procedimiento de investigación establecido en la compañía.





sodicaman

SOCIEDAD PARA EL DESARROLLO INDUSTRIAL
DE CASTILLA-LA MANCHA, S.A.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Febrero de 2018

Última actualización marzo de 2023