



Responsabilidad

Código Ético



1	2	3	4	5	6
Introducción	Resumen del cumplimiento ético	Principios del Código Ético	Cumplimiento del Código Ético	Cómo utilizar este código	Anexos
Pág. 4	Pág. 5	Pág. 6	Pág. 18	Pág. 22	Pág. 24

SEUR

Introducción

01



El desarrollo responsable es una parte integral de la cultura corporativa de SEUR. Este compromiso debe ser compartido por todos los empleados en todos los niveles de la empresa.

La ética, como elemento esencial de esta cultura, ha quedado plasmada en un Código de Conducta de la compañía, que describe los principios fundamentales por los que se rige el Marco Ético del Grupo La Poste y GeoPost, a la vez que se apoya en los valores de SEUR, que son:

- Respeto (a las personas, a las leyes y a las normas)
- Integridad (en los negocios y en las relaciones humanas)
- Responsabilidad (ejercida, delegada y compartida)
- Compromiso (individual y colectivo)

En SEUR creemos que el comportamiento ético e íntegro de nuestro equipo es la piedra angular sobre la que se sustenta un negocio que ofrece respuestas a las exigencias actuales de accionistas, clientes, proveedores, colaboradores y la sociedad en general.

El fin de esta guía es la prevención y, como tal, tiene el objetivo de orientar y ayudar a percibir, junto con el apoyo de tu superior directo y el responsable de cumplimiento y seguimiento de este código ético, una situación potencialmente crítica.



Resumen del cumplimiento ético

02

El cumplimiento ético es el conjunto de las prácticas y comportamientos que reflejan nuestros valores en el ejercicio diario que desempeñamos en nuestra profesión. Para SEUR¹ está formalizado en el presente código. Este cumplimiento forma parte de la confianza que recibimos por parte de nuestros clientes y de otros grupos de interés (empleados, socios, accionistas, instituciones, asociaciones de consumidores...).

Textos de referencia

- Las recomendaciones del Código se basan principalmente en los siguientes documentos:
- Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU y la Convención para la Protección de los Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales
 - Las diversas convenciones de la Organización Internacional del Trabajo (incluido el trabajo infantil y el trabajo forzado, la salud y la seguridad de los trabajadores, la discriminación, los salarios, la libertad de asociación, el derecho de organización y de negociación colectiva)
 - Las directrices de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo) para Empresas Multinacionales
 - La Convención de Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
 - El Pacto Mundial de las Naciones Unidas (UN Global Compact) que el Grupo ha seguido desde marzo de 2003
 - Los valores del Grupo GeoPost: “solidaridad, respeto, receptividad, transparencia y responsabilidad”
 - El marco ético del Grupo La Poste y GeoPost
 - La Normativa sobre redes sociales, los sistemas de información y la Ley de Protección de Datos
 - El contrato de trabajo

Las personas implicadas

Todos los empleados del grupo SEUR (anexo I). Además, a todos los proveedores y, en especial a los proveedores de servicios externos que actúan en nombre de SEUR, se les pedirá que se adhieran a nuestro código de conducta empresarial (anexo II).

Carácter vinculante del Código de Conducta en la empresa

El cumplimiento de este Código es parte del ejercicio leal y de buena fe del contrato de trabajo. Este está disponible en la web de SEUR y en el site de RSC (Responsabilidad Social Corporativa).

Comportarse con integridad

¿Qué nos supone esto?

Se espera que dentro de nuestro ambiente de trabajo, actuemos con integridad, de acuerdo con nuestros valores y los de SEUR.

En particular implica:

- La evaluación del impacto de nuestras decisiones sobre los intereses de la empresa a largo plazo
- La defensa de los intereses de SEUR
- El cumplimiento de la normativa aplicable

¹Este documento es aplicable a SEUR SA y sus filiales y a GeoPost España y sus filiales, según acuerdo de sus respectivos consejos de administración previa publicación del mismo, así como a aquellas franquicias de la red de franquicias SEUR que expresamente han manifestado su adhesión al mismo

Principios del Código Ético

03



1

Cumplimiento de la legislación

SEUR asume el compromiso de desarrollar sus actividades empresariales y profesionales garantizando el cumplimiento estricto de la legislación vigente. Será de especial relevancia, el cumplimiento de lo dispuesto en la Ley orgánica 5/2010, de 22 de junio de 2010, que reforma el Código Penal, en la que se establece la responsabilidad penal de las personas jurídicas por actos cometidos por personas físicas que forman parte de esta. Como consecuencia de lo anterior, se implementa un sistema eficaz de prevención de la comisión de delitos.

Todas las personas que forman parte de SEUR, deben conocer las leyes y normas aplicables a su actividad profesional y, si así lo requiriesen, podrán solicitar información a este respecto, tanto a sus superiores como a los departamentos correspondientes.



2

Transparencia

La información necesaria para el desarrollo de la actividad empresarial debe ser fiable y de calidad, estar disponible sin trabas, ser comprensible e incluir aspectos que se consideren relevantes. SEUR entiende que todo ello contribuirá al diseño de políticas claras que ayuden a dar certidumbre y confianza en la Organización y, por este motivo, todos los colaboradores deberán desarrollar su actividad con la transparencia necesaria.

Naturalmente, se hará un uso restrictivo de la información siempre que existan razones explícitas y justificadas para que esta sea tratada de manera confidencial.



3

Respeto y no discriminación

Las personas que trabajan en SEUR observarán el debido respeto en sus relaciones con el resto de empleados, grupos de interés y/o terceros con los que necesiten desarrollar su actividad profesional.

RESPECTING OTHERS

FROM NOW ON, THE GENEVA CONVENTION FORBIDS ALL "SCUD" TYPE EMAILS ...



Respetar a los demás

"Desde ahora la Convención de Ginebra prohíbe todo correo hiriente"

Respetar a los demás

¿Qué nos supone esto?

El respeto por los demás es fundamental para lograr nuestro bienestar y nuestra eficacia profesional. Juega un papel importante en la imagen de SEUR y garantiza la cohesión del equipo.

En particular implica:

- Hablar con los demás de manera equilibrada y cortés, evitando comentarios hirientes
- Estar atentos al impacto que tienen nuestras palabras
- Ser discreto
- Respetar las culturas y las creencias de los demás
- Mantener la mente abierta en nuestras conversaciones
- Luchar contra toda forma de discriminación
- Luchar contra toda forma de acoso (moral y sexual)

Adicionalmente, SEUR promoverá la igualdad de oportunidades en todos y cada uno de los ámbitos en los que desarrolla su actividad. En este sentido, se entienden especialmente sensibles todos aquellos aspectos relacionados con la gestión de personas, como la selección, la promoción profesional, la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo, la salud laboral y la ordenación de la jornada orientada a la conciliación de la vida familiar y laboral, lo que queda recogido en los Planes de Igualdad desplegados en SEUR.

Principios del Código Ético

03

Velar por una toma de decisiones objetiva

¿Qué nos supone esto?

Puede suceder que las relaciones de amistad que hemos establecido con ciertas personas influyan en nuestras decisiones de selección y de promoción, o en las decisiones sobre salarios, o más generalmente, sobre la organización y el liderazgo de equipos. Esto puede dar lugar a conflictos y frustraciones y puede dañar el espíritu de equipo.

En particular implica:

- Tratar a todos los empleados de manera justa
- Tener unos criterios claros y públicos para evaluar a nuestros colegas
- Recibir más consejos en caso de duda (de los altos directivos, de compañeros...)
- Utilizar la evaluación externa cuando haya temas importantes en juego
- Comunicar con claridad las razones de nuestras decisiones

En este Código Ético, SEUR manifiesta expresamente el compromiso de no tolerar en sus centros de trabajo ningún tipo de comportamiento ilícito que menoscabe la dignidad del ser humano. Requieren una mención explícita aquellas actuaciones (cometidas por otro empleado, superior, cliente, contratista, proveedor o cualquier otro) que supongan la discriminación, el acoso y/o cualquier forma de intimidación en contra de las personas en relación a su edad, género, orientación sexual, estado civil, maternidad o paternidad, religión, opinión política, raza, procedencia étnica o discapacidad.

En este sentido, SEUR dispone de un [Protocolo de Prevención del Acoso en el Trabajo](#).



SEUR pretende fomentar una cultura preventiva orientada a asegurar el derecho de todos los trabajadores a la protección de su salud e integridad, velando por:

- Evitar accidentes y enfermedades profesionales
- Desarrollar e implantar una cultura preventiva común entre las diferentes áreas y niveles de la empresa
- Asegurar la correcta coordinación en materia de Prevención de Riesgos Laborales con otras empresas colaboradoras
- Implantar, en la Organización, procedimientos de trabajo seguros, que cumplan la normativa legal vigente
- Establecer directrices para poner en práctica y evaluar las estrategias preventivas
- Integrar la actividad preventiva en el modelo de gestión de la Red SEUR

Salud personal, seguridad y prevención

¿Qué nos supone esto?

La salud, la prevención de accidentes y la seguridad de las personas y las mercancías son una preocupación esencial para SEUR. Esta es una responsabilidad colectiva e individual.

En particular implica:

- Identificar riesgos
- Formar equipos
- Proporcionar el equipamiento apropiado para garantizar la seguridad de todo el mundo en su lugar de trabajo
- Garantizar que las directrices de seguridad se comunican regularmente para informar a la gente de los riesgos
- Utilizar todos los medios de protección disponibles
- Garantizar que nuestros empleados reciben formación sobre los principios de la prevención
- Referirnos regularmente a directrices actualizadas
- Asegurarnos de que nuestra conducta no causa riesgos psicológicos



Garantizar la seguridad de todos

“Solo firma aquí, por favor”



Evitar peligros en el trabajo

La prevención así concebida se convierte en una responsabilidad de todos y cada uno de los trabajadores de SEUR.

En esta materia, conviene recalcar cómo el consumo de drogas, ya sean legales (ej.: tabaco, alcohol, ciertos medicamentos) o ilegales (ej.: cannabis, cocaína) puede suponer un peligro para la persona que los toma, sus compañeros de trabajo o terceras personas y puede ser también fuente de conflictos laborales y extralaborales y repercutir en la salud y el rendimiento de la persona y en la productividad y calidad del trabajo en la empresa.

Por otro lado, existen situaciones en las que el mero consumo puede resultar peligroso, como, en el caso del alcohol, en los puestos críticos para la seguridad, o tareas que impliquen atención psicomotriz como conducir, manejar maquinaria, o, en el caso del tabaco, la presencia de productos inflamables o explosivos. Es por ello que, SEUR prestará especial atención al cumplimiento por parte de sus empleados y colaboradores de las normas que, en los distintos ámbitos, regulan el consumo de estas sustancias y, en particular, las que se refieren a su uso, consumo o posesión ilegal y, en consecuencia, adoptará contra quienes infrinjan dicha normativa las medidas disciplinarias o contractuales que procedan.

Principios del Código Ético

03



SEUR apoya y promueve el respeto de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, dentro del ámbito de influencia de su actividad empresarial. La compañía se compromete a no tolerar que se emplee mano de obra forzosa o infantil y a evitar la contratación de bienes o servicios a empresas de las que se tenga conocimiento que llevan a cabo tales prácticas. Concretamente, desde Fundación SEUR, referente en logística solidaria enfocada a favorecer a los perfiles más necesitados, se adopta un papel activo de ayuda a la infancia más desfavorecida.

En SEUR las personas son su principal activo, poniendo en valor la dimensión humana de cada uno de los trabajadores que forma parte de la Compañía. SEUR considera indispensable la integración del individuo en su comunidad, destacando su dimensión familiar, ciudadana y social, convirtiéndose la convivencia en una responsabilidad de todos. Por ello, resulta necesario contar entre los trabajadores con valores como el civismo y el respeto absoluto a la ciudadanía, a la vida en comunidad y, en definitiva, a la integración del individuo en la sociedad de la que forma parte.

SEUR interactúa a todos los niveles con la sociedad. Por lo tanto, ostenta el derecho y la responsabilidad de expresar sus puntos de vista en cuestiones que afecten a su actividad, sus empleados, sus clientes y a las comunidades en las que está presente.



El desarrollo de un comportamiento responsable y sostenible y la protección del medio ambiente, deben ser elementos claves de gestión en el sector del transporte de mercancías por carretera para reducir su impacto ambiental. SEUR materializa su compromiso con el medio ambiente procurando minimizar las emisiones de CO2 y otros agentes contaminantes, optimizar el consumo de recursos y gestionar adecuadamente los residuos.

Las personas que forman parte de SEUR comprenden que la conservación del medio ambiente, así concebida, se convierte en una responsabilidad de todos y se comprometen a observar las normas aplicables en materia medioambiental en el desempeño de su actividad profesional. Asimismo, se comprometen a identificar y comunicar ineficiencias en el uso de los recursos, así como a la divulgación de hábitos medioambientales responsables. De este compromiso emana la política de RSC (Responsabilidad Social Corporativa) (ver anexo III) y la Política Medio Ambiental (ver anexo IV).

Los proveedores en función de la actividad que presten a SEUR, deberán adherirse a nuestro compromiso, garantizando su cumplimiento. (Ver anexo II)

Principios del Código Ético

03



Cada miembro de SEUR debe responsabilizarse del buen uso de los activos y recursos que la Compañía le ha confiado para desarrollar su trabajo. Estos comprenden aquellos de naturaleza material, como equipos informáticos, telefonía fija o móvil, maquinaria, edificios, mobiliario, etc; y otros menos tangibles como son la información, la propiedad intelectual o la reputación de la marca SEUR.

Requiere especial mención el acceso a internet, que puede materializarse en la participación en redes sociales y, en general, todos los espacios virtuales en los que la imagen de la compañía también debe preservarse mediante un uso responsable por parte de todos.



Evite confusiones al realizar actividades cívicas

¿Qué nos supone esto?

SEUR respeta y alienta a participar activamente a todos los empleados en la sociedad civil. Nuestras actividades “cívicas” deben ser compatibles con nuestro trabajo. Sin embargo estas no debe afectar nuestro trabajo o hacer que nos resulte difícil tomar decisiones en nombre de SEUR.

En particular implica:

- No se puede utilizar el encabezamiento de las cartas de la empresa, sus fondos u otras propiedades para realizar actividades personales, ya sean privadas o públicas
- Los empleados deben, para evitar cualquier conflicto de intereses, separar claramente sus actividades públicas personales de su función en la compañía

No está permitido retirar, eliminar o destruir elementos patrimoniales o información de la Compañía o de clientes, salvo por las unidades organizativas que tienen entre sus funciones estos cometidos.



Se consciente de tu imagen profesional...

“¿Qué pasa? ¿Son mis gafas?”

Ser conscientes de nuestra propia imagen

¿Qué nos supone esto?

La imagen que damos de nosotros mismos (la actitud, la presentación) no se limita a una mera elección personal. En el lugar de trabajo, tiene un impacto en las relaciones con los demás (colegas, clientes, terceras personas).

En particular implica:

- Ten una imagen acorde a tu puesto de trabajo, eres la imagen de SEUR



Las personas integrantes de SEUR se comprometen a no ofrecer ningún tipo de pago, ya sea en efectivo o en especie, dentro de las gestiones comerciales, profesionales o de cualquier otro ámbito en que puedan verse implicadas y que puedan provocar la pérdida de independencia o de la ecuanimidad necesaria.

Principios del Código Ético

03

Asegúrese de evitar conflictos de interés

¿Qué nos supone esto?

Asegúrese de que los intereses de SEUR tienen prioridad sobre sus propios intereses y/o los de nuestros seres queridos. Evite invertir o verse implicado, como director o responsable, en una empresa con la que trabaja en nombre de SEUR.

En particular, si usted toma parte en la selección de proveedores, los intereses personales y profesionales no deberían estar vinculados de manera directa ni indirectamente. Siempre debe ser capaz de tomar la decisión más apropiada sin tener contacto personal con los proveedores en cuestión.

En particular implica:

Hágase estas preguntas ante cualquier toma de decisiones:

- ¿Podrían mis intereses personales interferir con aquellos de SEUR?
- ¿Podrían desde fuera ser percibidos así?

JUGGLING SEVERAL JOBS:
WATCH OUT FOR CONFLICT OF INTEREST!



¡Cuidado con los conflictos de interés!

“Es un placer negociar con usted”

No se efectuarán en nombre de SEUR aportaciones dinerarias, ni mediante cualquier otro medio de pago, a organismos públicos, tales como administraciones, Gobierno o partidos políticos, así como a instituciones privadas, con el fin de obtener una notable posición de ventaja o influencia.

Actuar con honestidad: Con nuestros CLIENTES

¿Qué nos supone esto?

Somos un eslabón indispensable en la relación con nuestros clientes. Estos, por lo tanto, esperan que nos comportemos con respeto hacia sus propios clientes o hacia los beneficiarios de sus servicios.

En particular implica:

Hágase estas preguntas ante cualquier toma de decisiones:

- No tener ninguna actitud o llevar a cabo alguna práctica deshonesta con respecto a ellos, que induzca a error, sobre todo respecto a la información que les presentamos
- Mostrar nuestras ofertas y servicios con honestidad y sin ambigüedades

Está expresamente prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de facilitación de cualquier tipo.

La integridad hacia nuestros clientes ...

“Yo me encargo de esto lo más pronto posible, una vez que haya solucionada un asunto urgente.”

INTEGRITY TOWARDS OUR CUSTOMERS



Actuar con honestidad: con nuestros PROVEEDORES y SOCIOS públicos y privados

¿Qué nos supone esto?

Nuestros proveedores y los representantes públicos y privados esperan que les tratemos como socios, al igual que nosotros esperamos ser tratados de la misma manera por nuestros clientes.

En particular implica:

- Que está prohibido pagar o fomentar el conceder favores, servicios, productos, decisiones o compensaciones, ya sean explícitas o implícitas, financieras o de cualquier otro tipo. Estas prácticas implican corrupción y están sujetas a severas sanciones penales.

PREVENTING CORRUPTION ...



Evitar la corrupción...

“¿Un soborno? De ninguna manera!
¡Es un Château Latour del 75!”

Asimismo, en SEUR se garantiza la libre y leal competencia entre las personas físicas o jurídicas que pretendan comercializar bienes o prestar servicios a la Organización en calidad de proveedores. No se solicitarán ni admitirán regalos, ni cualquier tipo de pago o prebenda, que puedan provocar la pérdida de independencia o de la ecuanimidad necesaria en la negociación mercantil para la adquisición de esos bienes o servicios. En aquellas ocasiones en las que algún empleado de SEUR reciba por parte de algún proveedor o cliente cualquier tipo de regalo (en cualquiera de sus posibles manifestaciones) deberá ponerlo a disposición de la Empresa comunicando su recepción a la Dirección.

Utilice su criterio con respecto a regalos, comidas, entretenimiento e invitaciones a eventos

¿Qué nos supone esto?

Mantener nuestra libertad de decisión y nuestra autonomía frente a las partes interesadas externas.

En general, debemos ser capaces de justificar nuestras decisiones con imparcialidad en todo momento, frente a nuestra dirección, nuestros clientes y nuestros proveedores, tanto interna como externamente. No intente influir en decisiones o poner en peligro nuestras propias decisiones con regalos, comidas o entretenimientos.

No obstante, la vida empresarial a veces implica ofrecer o aceptar ciertos regalos, comidas y entretenimientos. La intención y la aceptación del regalo siempre deben ser justificables.

En particular implica:

- No aceptar dinero o equivalentes, como vales de regalo de proveedores o terceras partes
- No aceptar ni ofrecer regalos que sean más que simbólicos a los clientes

¡VAMOS A REVISAR NUESTRO CÓDIGO!

Un proveedor quiere regalarte este bonito descapotable.
A. Usted acepta y da las gracias
B. Usted lo rechaza categóricamente
C. Preferiría una autocaravana

LET'S REVISE OUR CODE!



Tampoco se permitirá, en las relaciones con cualquier grupo de interés, la formulación de promesas o manifestaciones que induzcan a error referente a la asunción de compromiso cuyo ámbito de decisión no recaiga en la persona que las manifiesta.

Principios del Código Ético

03



SEUR garantiza la privacidad de la información personal o empresarial confiada por clientes, proveedores, instituciones, empleados u otros organismos. Queda especialmente prohibida la divulgación, comercialización, uso indebido o abusivo de información concerniente a personas o instituciones.

Los colaboradores que trabajan en SEUR son responsables directos de garantizar el uso confidencial de la información de carácter personal, privada y profesional sensible a la que tengan acceso.



Garantizar la confidencialidad

¿Qué nos supone esto?

La naturaleza de nuestra profesión puede significar que recibamos información confidencial. En nuestro contrato de trabajo está estipulada una cláusula de confidencialidad.

En particular implica:

- Tener en cuenta el nivel necesario de confidencialidad
- Proteger la información confidencial
- Respetar las normas sobre protección de datos personales y el intercambio de correspondencia
- No realizar un uso indebido del correo electrónico y las redes sociales

Adicionalmente, los profesionales que integran SEUR deben garantizar la más estricta confidencialidad sobre información sensible para la competitividad de la compañía. Merece especial mención la información relativa a aspectos de interés comercial, a la estrategia o planificación empresarial y a asuntos que, por su importancia o impacto, requieran de la más absoluta reserva.

En caso de que sean las autoridades judiciales u organismos públicos quienes soliciten información confidencial, será exclusivamente el Departamento Jurídico el encargado de dar curso a la información preceptiva.



Respetar la confidencialidad...

“¡Nuestra nueva estrategia obtuvo 12.862

‘¡Me gusta’ en Facebook!!

Protección de la intimidad

¿Qué nos supone esto?

El respeto de la privacidad es una responsabilidad tanto personal como corporativa.

En particular implica:

- Respetar la confidencialidad de la información relativa a los individuos
- Ser conscientes de cualquier proceso de control o vigilancia

Cumplimiento del Código Ético

04

SEUR garantizará la implantación de este Código Ético en toda su extensión, así como las medidas preventivas necesarias para evitar la comisión de delitos, creando el marco oportuno para su operatividad y proporcionando los recursos necesarios.

Existen diversos colectivos cuyo papel resulta determinante tanto en la implantación, como en el mantenimiento de la eficacia de los preceptos propuestos por este Código.

1. Comité Ético

Se define la creación de un Comité Ético que liderará la prevención de comportamientos contrarios a este Código y que será responsable de la detección, prevención y tratamiento de incumplimientos y denuncias de este Código.

Concretamente, las principales **funciones** del Comité Ético son:

- Analizar los procesos de gestión sensibles y su impacto en posibles incumplimientos
- Velar por el conocimiento de los derechos y las obligaciones por parte de todos los empleados, incluyendo las nuevas incorporaciones
- Adaptar el contenido del Código Ético al desarrollo normativo vigente en cada momento
- Recomendar ante la Dirección medidas preventivas y de control de cumplimiento
- Velar por la ejecución del debido control del cumplimiento del Código Ético:
 - Detectar y recibir denuncias de posibles incumplimientos
 - Determinar si existen indicios suficientes de incumplimiento del Código a través de acciones de averiguación pertinentes
 - Apertura de expediente como resultado, si existen indicios suficientes. Se procederá, por tanto, a la planificación de las vías de actuación para una averiguación más profunda de los hechos, que podrá dar lugar a tres posibles situaciones:
 - Constituye incumplimiento del Código: asesorará a la Dirección para que adopte las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos, así como aquellas medidas adecuadas para la solución de la situación que ha generado un incumplimiento del Código
 - Denuncia efectuada bajo el supuesto de mala fe: asesorará a la Dirección para que adopte las medidas disciplinarias oportunas atendiendo a la gravedad de los hechos
 - No constituye finalmente incumplimiento del Código: se valorará, la causa que haya podido generar el error de interpretación, para en el caso de ser necesario adoptar las medidas de cambio en la redacción del Código, en la formación sobre el mismo y en la información a las personas implicada
 - Estar informado de las sanciones impuestas y de su cumplimiento
 - Supervisar durante los días posteriores a fin de asegurar la confidencialidad e indemnidad de los denunciantes de cualquier incumplimiento

En general, será misión del Comité Ético procurar la vinculación de los contenidos del Código Ético a los aspectos más prácticos y cotidianos de la gestión diaria de la Compañía, contribuyendo a su integración en el día a día de SEUR. En todo momento, observará la debida confidencialidad y preservará la presunción de inocencia de las personas implicadas.

A su vez, el Comité Ético tendrá una composición permanente formada por personal representante de la dirección:

1. Dirección de Gestión de Personas (coordinación del Comité)
2. Dirección de Asesoría Jurídica
3. Dirección de RSC/Planificación Estratégica

No obstante, en caso de estimarse oportuno podrán prestar apoyo al Comité Ético determinadas personas que, sin formar parte de la composición permanente del mismo, el ejercicio de sus funciones implica una especial vinculación con el cumplimiento de alguno de los principios mencionados en este documento. En tales circunstancias, el Comité Ético solicitará la colaboración a las personas que estime oportuno o necesario o con el fin de llevar a cabo las funciones contempladas anteriormente de manera exitosa.

2. Responsable de Prevención de Delitos

El Comité Ético nombrará una persona (denominada **Responsable Prevención Delitos**) que coordinará, bajo su supervisión, las labores de prevención de la comisión de delitos por parte de los directivos y empleados de SEUR. Se adjunta como anexo IV la relación de delitos tipificados en el vigente Código Penal que incluyen la responsabilidad penal de las empresas en caso de su comisión por empleados o directivos.

Las principales **funciones** del Responsable de Prevención de Delitos son:

- **Medidas preventivas:**

Proporcionar asesoramiento en materia de desarrollo normativo vigente y su trasposición al ámbito empresarial

 - Evaluar el riesgo de la comisión de delitos
 - Impartir formación en materia de prevención y tratamiento de la comisión de delitos
 - Establecer canales de comunicación para informar sobre sospechas de la comisión de delitos
 - Disponer **auditorías** referentes a riesgos de comisión de delitos
 - Podrán ser realizadas por personal interno o externo de SEUR
 - Podrán ser estructuradas en función de la tipología del incumplimiento o delito, del área o departamento, de la jerarquía, etc
 - Tendrán un carácter aleatorio
- **Medidas correctivas:**
 - Investigar supuestas transgresiones en materia de prevención y tratamiento o de la comisión de delitos
 - Colaborar en las decisiones sobre posibles sanciones contra los empleados involucrados en la comisión de delitos
 - Disponer auditorías referentes a la comisión de delitos
 - Preparar y emitir los informes correspondientes

Cumplimiento del Código Ético

04

3. Directivos y mandos

La principal misión ejecutiva del mando consiste en promover de manera eficiente la consecución de los objetivos estratégicos de la compañía mediante la gestión de personas. Suele ser este último aspecto el que otorga mayor complejidad a la responsabilidad ejecutiva. En particular y para todo lo referido al Código Ético, debe entenderse que esa orientación del mando a favor del cumplimiento de sus objetivos profesionales debe ser siempre compatible con su implicación a la hora de evitar cualquier actuación que ponga en riesgo la posición de SEUR en su entorno.

Las principales **funciones** que desarrollarán el directivo o mando respecto al Código Ético son:

■ **Medidas preventivas:**

- Velar por el conocimiento de los derechos y las obligaciones por parte de todos los empleados
- Velar por el cumplimiento del Código Ético
- Recomendar ante la Dirección medidas preventivas y de control

■ **Medidas correctoras:**

- Detectar posibles incumplimientos
- Poner en conocimiento de la Dirección cualquier posible incumplimiento con la debida cautela y con carácter previo a cualquier intervención por su parte
- Observar la debida confidencialidad preservando la presunción de inocencia de las personas implicadas

Resulta necesario poner en valor la obligación que, según el nuevo Código Penal, tiene el mando de conocer lo que ocurre en su ámbito de responsabilidad, entendiendo que entre sus funciones está la de vigilar el cumplimiento de los principios que rigen este Código Ético. Por la naturaleza e importancia de los principios, preceptos o normas que se exponen en el presente documento, la valoración de cualquier transgresión de esta norma debe contar con la implicación de la Dirección de la Empresa o el órgano que ésta determine (Comité Ético).

4. El empleado

Todo empleado tiene la obligación de conocer el contenido del Código Ético y respetar su cumplimiento en todos sus términos. Velará por una rigurosa aplicación de los principios expuestos en este documento para todas las actividades que desarrolle en el marco de su vinculación a SEUR.

Asimismo, el colaborador que convive en el ejercicio de sus funciones con proveedores, clientes, resto de compañeros y mandos, no podrá mantener una actitud pasiva o indiferente ante el conocimiento de prácticas lesivas o transgresoras de este Código Ético. En este sentido, la ocultación de información relativa a este tipo de faltas no podrá nunca justificarse desde una posición de neutralidad o no injerencia, siendo más bien interpretada como una actitud cómplice e igualmente transgresora.

Así pues, en lo que se refiere al Código Ético, las **funciones** que asumirán todos los empleados son:

■ **Medidas preventivas:**

- Conocer los derechos y las obligaciones descritas en el Código Ético
- Procurar el cumplimiento del Código Ético

■ **Medidas correctoras:**

- Detectar posibles incumplimientos ya sean por parte de un empleado, un colaborador o un responsable superior
- Poner en conocimiento del Comité Ético, la Dirección o de su mando, cualquier posible incumplimiento con la debida cautela y con carácter previo a cualquier intervención por su parte
- Observar la debida confidencialidad, preservando la presunción de inocencia de las personas implicadas

Cómo utilizar este Código

05

¿Has leído el Código y tienes una pregunta?

SEUR ha creado un **Comité Ético** que velará por el cumplimiento de estos principios y al que deberás dirigirte ante cualquier consulta o comentario relacionado, a través del **site de Responsabilidad Social Corporativa** (RSC) o del correo electrónico creado para tal efecto.

Y si fuera necesario, puedes acudir a:

- Tu responsable directo
- La Dirección de Gestión de Personas o el Responsable de Gestión de Personas Regional
- O a través del **site de RSC** o el correo electrónico creado a tal efecto

Las comunicaciones que se realicen serán tratadas de forma que se garantice la más estricta confidencialidad, pero no se admitirán comunicaciones anónimas.

¿Qué se debe hacer si los principios del Código no se cumplen?

En primer lugar, pregúntate lo siguiente:

- ¿Es legal el acto en cuestión?
- ¿Cumple con el código actual?
- ¿Expone a SEUR a algún riesgo y si es así, de qué tipo?
- ¿Cuál sería el impacto de este acto si fuera publicado en los medios de comunicación?



Si, después estas preguntas, consideras que dicho comportamiento puede representar una infracción del Código, es tu deber notificarlo sin demora a tu jefe o al responsable del área de Gestión de Personas en su Unidad de Negocio.

El procedimiento interno de comunicación es voluntario y no se puede emprender ninguna acción contra un empleado que no respete este procedimiento. Sin embargo, al informar al responsable del cumplimiento del código de la unidad de negocio sobre una violación del mismo, estás permitiendo tomar medidas correctoras antes de que dicho acto constituya una violación de la ley o un riesgo para la salud, la seguridad o la reputación de SEUR y del grupo GeoPost.

¿Cuáles son las consecuencias que tendría para ti utilizar el procedimiento de información?

Mediante el uso de este procedimiento, estás respetando el Código y no te estás exponiendo a ninguna consecuencia. Ni el Comité Ético, ni el responsable de su cumplimiento en SEUR se ocupan de solicitudes anónimas, pero sí **garantizan la total confidencialidad** de los casos a los que se enfrentan, así como al principio de contradicción.

Si un empleado cree que alguien está siendo sometido a presiones después de informar acerca de una violación del código, debe ponerse inmediatamente en contacto con las personas mencionadas anteriormente.

Toda persona declarada culpable de ejercer presión sobre un informante podrá ser procesada en virtud de las disposiciones establecidas en el Estatuto de los Trabajadores.

Sanciones por incumplimiento

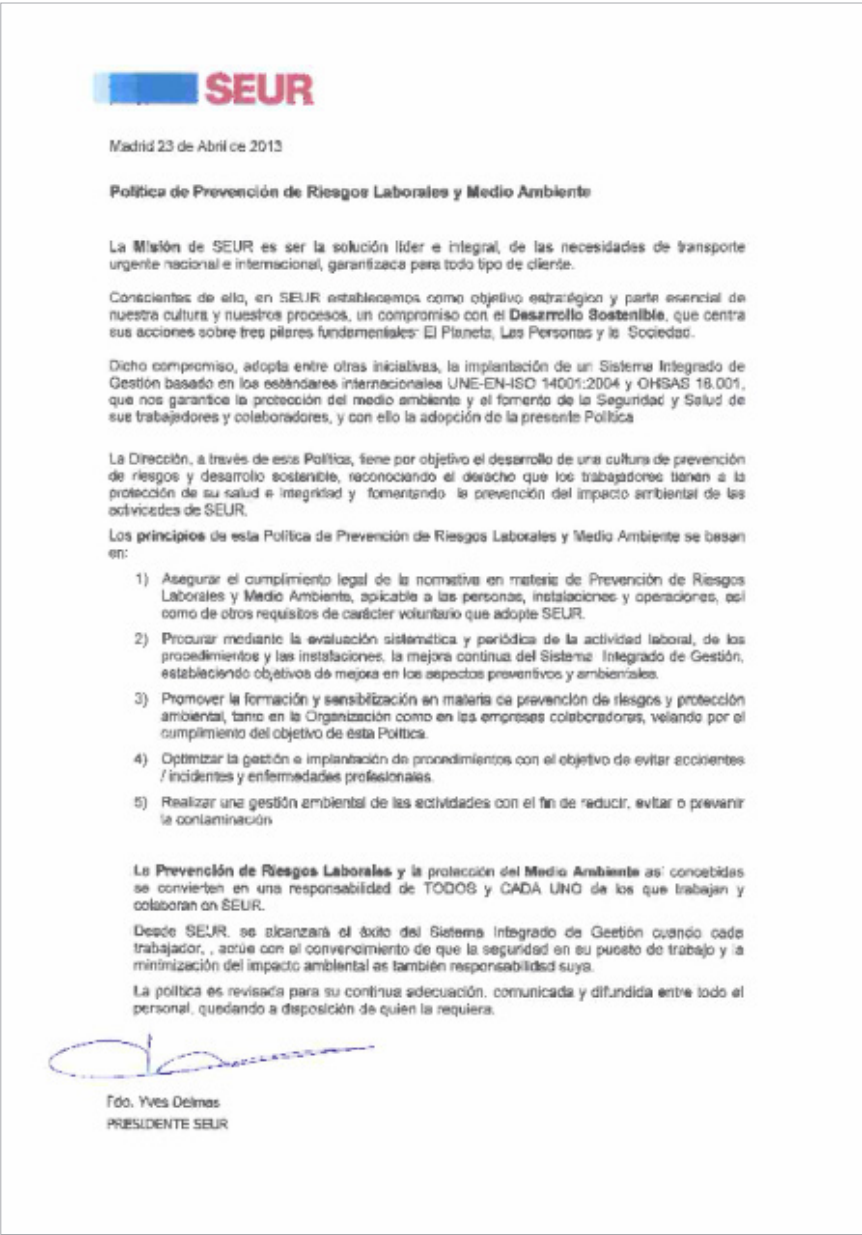
Sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pudiera dar lugar, el incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidos en el código puede motivar la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

Anexos

06

Relación de Anexos:

- Anexo I. Carta adhesión empleados
- Anexo II. Carta adhesión proveedores
- Anexo III. Política de Responsabilidad Social Corporativa
- Anexo IV. Política de Medio Ambiente



Anexo V. Tipificación de delitos

A continuación se enumeran los títulos y los artículos correspondientes de los delitos que generan responsabilidad para las personas jurídicas, previstos en el Código Penal.

- Contra la intimidad y allanamiento informático (art. 197)
- Delito de estafa (art. 251 bis)
- Insolvencias punibles (art. 261 bis)
- Daños informáticos (art. 264)
- Delitos contra propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores, y corrupción entre particulares (arts. 270 a 286 bis)
- Blanqueo de capitales (art. 302)
- Delitos contra Hacienda Pública y Seguridad Social (art. 310 bis)
- Delitos sobre ordenación del territorio y urbanismo (art. 319)
- Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (arts. 327 y 328)
- Cohecho (art. 427)
- Tráfico de influencias (art. 430)
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (art. 318)*



Planeta



Personas



Sociedad



Responsabilidad