



# Normativa De Ética y Conducta

## **Sociedad De Electricidad De Guinea Ecuatorial**

SOCIEDAD ANONIMA 2015

# Mensaje Del Presidente Del Consejo De Administración

La pretensión de SEGESA, es la de ser una empresa global que busca el bienestar de las personas y se anticipa en la construcción de un futuro mejor a través del desarrollo de energías inteligentes.

Para materializar esta visión es fundamental el papel de las personas que forman SEGESA, tomando siempre como referencia nuestros valores de integridad, responsabilidad, transparencia, flexibilidad e innovación, que deben servirnos de guía para todas nuestras decisiones y actuaciones. Y todo ello, siempre desde el respeto, construyendo sólidas relaciones de confianza tanto para los clientes como para los trabajadores, primando siempre el sentido de anticipación, siendo conscientes de que sólo así seremos capaces de avanzar, valorar y hacer realidad los retos que nos plantea el futuro.

La Normativa de Ética y Conducta de SEGESA expresa a la perfección el cauce ético por el que deben discurrir las actividades que realiza la compañía, siempre desde el máximo respeto a los derechos humanos, reduciendo al mínimo el impacto ambiental generado por nuestras operaciones y haciendo lo posible para que nuestros proveedores, contratistas y empresas colaboradoras tengan un desempeño tan exigente como el nuestro.

Cabe destacar que, todos los empleados de SEGESA y los miembros del Consejo de Administración estamos comprometidos por igual con esta Normativa, que no tiene excepciones, y que por tanto, nadie debe incumplir.

Debemos ser una empresa con unos valores sólidos y un comportamiento ejemplar. El estricto cumplimiento de la Normativa de Ética y Conducta por parte de todos nos ayudará a ser una empresa más exitosa y al mismo tiempo nos hará merecedores de la máxima confianza de todas aquellas personas físicas o jurídicas que se relacionen con nosotros y de la sociedad en su conjunto.

AGRADEZCO EL COMPROMISO DE TODO EL PERSONAL DE SEGESA DE CUMPLIR CON LO ESTABLECIDO PARA HACER DE SEGESA UNA EMPRESA EJEMPLAR.

**Gabriel Mbaga Obiang Lima**  
*Presidente Del Consejo De Administración*



**S.E. Gabriel Mbaga  
Obiang Lima**



# Mensaje Del Gerente De Segesa-Holding

La Gerencia de SEGESA apuesta clara y decididamente por la conciliación de la vida personal y laboral, así como por la igualdad de oportunidades con independencia del género. Lo hemos demostrado a lo largo de todos estos años y lo volvemos a reafirmar a través de la presentación de la Normativa de Ética y Conducta en la que se incluye la conciliación de la vida laboral y familiar.

La Política de Personal de la empresa es la continuidad del trabajo y del compromiso, con lo que se demuestra que este modelo de gestión de las personas aporta beneficios mutuos.

Así se reafirma la confianza que tiene SEGESA en las personas que trabajan en la empresa, que son la cara visible ante el cliente y que con su esfuerzo e implicación construyen una gran empresa.

Y, además, porque la satisfacción de las necesidades de nuestro personal y su bienestar permite que el trabajo sea mucho más eficiente y productivo. Son las personas las que construyen SEGESA día a día, alcanzando importantes cifras de beneficios que están haciendo que sea una de las empresas más rentables del Estado.

En SEGESA tenemos claro que es necesario combinar nuestras necesidades con las de la organización. Queremos trabajadores comprometidos para conseguir clientes satisfechos.

Ser líderes en aspectos socio-laborales es uno de los objetivos estratégicos que se ha marcado el Departamento de Personal, que siempre se ha caracterizado por el cuidado de las personas que constituimos la empresa.

Con esta Normativa visibilizamos nuestros derechos y nuestros deberes y garantizamos el cumplimiento al marcar las pautas a seguir.

La presente Normativa de Ética y Conducta ha sido aprobada por el Consejo de Administración de la Sociedad de Electricidad de Guinea Ecuatorial, Sociedad Anónima "SEGESA". En mi calidad de Gerente General, agradezco su compromiso de cumplir y hacer cumplir lo recogido en esta Normativa.

**Lucas Nguema Mbulito**  
Gerente General



**Ilmo. Sr. Don Lucas  
Nguema Mbulito**



SEGESA,  
Normativa De Ética  
Y Conducta  
De **La Sociedad  
De Electricidad  
De Guinea Ecuatorial**

La Normativa de Ética y Conducta tiene por objeto establecer las pautas generales que deben regir todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, tanto nacionales como internacionales actuando de acuerdo con las leyes de cada país.

# LOS VALORES ÉTICOS QUE SIRVEN COMO REFERENCIA Y QUE CONSTITUYEN LA GUÍA DE CONDUCTA BÁSICA DE TODOS LOS EMPLEADOS DE SEGESA SON LOS SIGUIENTES:

- ▶ **Integridad:** Cuidamos el bienestar de las personas, la compañía y el entorno en el que operamos y actuamos conforme a los compromisos que adquirimos.
- ▶ **Flexibilidad:** Nuestra accesibilidad a los usuarios permite la consecución de nuestros retos de forma equilibrada y sostenida.
- ▶ **Transparencia:** Todas nuestras actuaciones pueden ser revisadas de manera veraz, clara y contrastable, y entendemos la información como un activo de la compañía que compartimos para generar valor.
- ▶ **Responsabilidad:** Alcanzamos nuestros retos teniendo en cuenta el impacto global de nuestras decisiones y actuaciones en las personas, el entorno y el planeta.
- ▶ **Innovación:** Creemos que la clave de nuestra competitividad y evolución reside en nuestra capacidad de generar ideas y llevarlas a la práctica en un entorno de colaboración y aprendizaje colectivo continuo.

Todos los valores descritos constituyen la referencia que ha de inspirar la conducta básica de todos los empleados de SEGESA, para cumplir las responsabilidades del puesto de trabajo con arreglo a los principios de lealtad a la empresa, buena fe, integridad y respeto a la legalidad y a los criterios éticos que permiten definir una serie de conductas que deben ser observadas por todos los empleados en su desempeño profesional con independencia de su ubicación geográfica, área de actividad o nivel profesional.

**Las conductas recogidas en la presente Normativa son de obligado cumplimiento para todos los empleados de SEGESA.**

Esta Normativa no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que deben orientar a todos los empleados en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional.

La Normativa de Ética y Conducta y el Reglamento de Régimen Interno, resaltan la apuesta decidida que ha hecho SEGESA por el buen funcionamiento de la empresa, la transparencia de la misma y la responsabilidad social.

La presente Normativa de Ética y Conducta anula y sustituye cualquier Normativa de Ética y Conducta existente en SEGESA.

# ÁMBITO de aplicación:

El cumplimiento de la presente Normativa de Ética y Conducta es obligatorio para todos los empleados de SEGESA sin diferencia alguna entre personal y/o puesto de trabajo que desempeñe la persona.

Las referencias hechas a los largo de esta norma a los “empleados” se entenderán hechas a todas las personas referidas en este párrafo. Todos los empleados son responsables de conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo.

Cabe destacar que, a los empleados de SEGESA les son de aplicación adicionalmente otras normas legislativas aplicables a nivel nacional, sin que en ningún caso la Normativa de Ética o Conducta pueda tener un resultado desfavorable.

# **1. ¿A QUÉ OBLIGA LA NORMATIVA DE ÉTICA Y CONDUCTA?**

## **2. DIFUSIÓN Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE ÉTICA Y CONDUCTA**

2.1. ¿Qué hacer en caso de duda sobre la aplicación de la Normativa de Ética y Conducta

2.2. Deber de comunicación

2.3. Régimen disciplinario

## **3. PAUTAS DE CONDUCTA**

3.1. Cumplimiento de la legalidad y adaptación continua a la Normativa de Ética y Conducta

3.2. Derechos humanos

3.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

3.4. Cooperación y dedicación

3.5. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

3.5.1. Salud y seguridad en el trabajo

3.5.2. Protección del medio ambiente

3.6. Conflicto de intereses

3.7. Control interno y prevención de la corrupción

3.7.1. Uso y protección de los activos

3.7.2. Fiabilidad de la información y control de los registros.

3.7.3. Información reservada y confidencial

3.7.4. Regalos, obsequios y atenciones

3.7.5. Medidas contra la corrupción

3.7.6. Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

3.8. Imagen y reputación corporativa

3.9. Tratamiento de la información y del conocimiento

3.10. Protección de datos personales

3.11. Relaciones en la sociedad

3.11.1. Relaciones con los clientes

3.11.2. Relaciones con los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras

3.11.3. Relaciones con Gobiernos y autoridades

3.11.4. Donaciones y proyectos de contenido social

## **4. COMISIÓN DE ÉTICA**

4.1. Naturaleza y composición

4.2. Funciones

4.3. Canales de comunicación

## **5. MODIFICACIONES**

## **6. ASISTENCIA**

# 1. ¿A QUÉ OBLIGA LA NORMATIVA DE ÉTICA Y CONDUCTA?

*Todos los empleados de SEGESA tienen las siguientes obligaciones:*

Conocer y cumplir las Leyes, Reglamentos y Normativas Internas aplicables a las funciones que tienen asignadas.

**Conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en esta Normativa.**

Promover entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras de SEGESA la adopción de pautas de conducta consistente con esta Normativa y prestar atención a la conducta de terceros que representan a SEGESA, para que su comportamiento sea coherente con el de SEGESA.

En caso de duda, solicitar ayuda a los superiores jerárquicos o la Comisión de Ética.

Informar, a través de los medios que SEGESA establezca, de los incumplimientos o vulneraciones de las pautas de conducta recogidas en esta Normativa.

Colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de SEGESA para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno.

*RESPONSABILIDADES ADICIONALES DE EMPLEADOS QUE GESTIONAN Y DIRIGEN EQUIPOS DE PERSONAS.*

Velar por las personas que estén bajo su responsabilidad y cerciorarse de que conocen, comprenden y cumplen la Normativa de Ética y Conducta.

Liderar con su ejemplo, mediante un comportamiento que debe ser un modelo a seguir para el resto de los empleados de SEGESA.



## 2. DIFUSIÓN Y CUPLIMIENTO DE LA NORMATIVA DE ÉTICA Y CONDUCTA

*SEGESA comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido de esta Normativa, poniendo los medios necesarios para ello, y se asegurará de que todos los empleados que se incorporan o pasan a formar parte de SEGESA tienen acceso a la Normativa. La empresa espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de esta Normativa y de las pautas de conducta establecidas en la misma.*

### 2.1. ¿Qué Hacer En Caso De Duda Sobre La Aplicación De La Normativa De Ética Y Conducta?

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de esta normativa deberá consultarse con los superiores jerárquicos o con la Comisión de Ética.

### 2.2. Deber De Comunicación

Todos los empleados de SEGESA tienen la obligación de informar a sus superiores jerárquicos o a la Comisión de Ética sobre cualquier incumplimiento o vulneración de esta Normativa que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales, a través de los canales formales establecidos al efecto y que se recogen en el apartado “Canales de comunicación” de la presente Normativa y tan pronto como tuvieran conocimiento de tales hechos. SEGESA tramitará las comunicaciones en la medida de lo posible, por los cauces que se observen en el Departamento correspondiente.

### 2.3 Régimen Disciplinario

Ningún empleado independientemente de su nivel o posición está autorizado a solicitar a otros empleados que contravengan lo establecido en esta Normativa. De igual forma, ningún empleado puede justificar una conducta inapropiada amparándose en una orden de sus superiores o en el desconocimiento de esta Normativa.

Los incumplimientos que, eventualmente pudieran darse de esta Normativa de Ética y Conducta serán analizados y, en su caso, sancionados de acuerdo con los procedimientos internos, convenio y normativa legal aplicable.

# 3. PAUTAS DE CONDUCTA

## 3.1. Cumplimiento De La Legalidad Y Adaptación Continua A La Normativa Aplicable

SEGESA se compromete a desarrollar todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que desarrolla su actividad, por lo que los empleados de SEGESA cumplirán estrictamente con la legalidad vigente atendiendo al espíritu y finalidad de las normas.

Asimismo, los empleados de SEGESA respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por SEGESA en sus relaciones contractuales con terceros, así como las buenas prácticas de los países en los que ejerza su actividad.

Los empleados de SEGESA no colaborarán con terceros en la violación de ninguna ley, ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, dañar la reputación de SEGESA o perjudicar la percepción que tienen de la compañía, los mercados, los clientes, los reguladores o el resto de partes interesadas concurrentes

## 3.2. Derechos Humanos

SEGESA, además de cumplir con la legislación vigente aplicable en todos los territorios en los que desarrolla su actividad, se compromete a respetar los derechos hu-

manos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos; y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y Derechos Fundamentales en el trabajo.

El incumplimiento que, eventualmente pudiera darse de esta Normativa de Ética y Conducta será analizado y, en su caso, sancionado de acuerdo con los procedimientos internos, convenios y normativa legal aplicable.

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos. SEGESA llevará a cabo un proceso continuo de cumplimiento en sus propias actividades y de las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales. Asimismo, la compañía incluirá en los planes de formación y de comunicación para sus empleados acciones relativas a derechos humanos y promoverá herramientas de apoyo para la difusión del conocimiento de estos derechos con el fin de garantizar su protección. En consecuencia, todos los empleados de SEGESA deberán secundar este compromiso, desempeñando sus actividades profesionales con total respeto y garantía de los derechos humanos y libertades públicas.

### **3.3. Desarrollo Profesional E Igualdad De Oportunidades**

Los empleados son uno de los activos más importantes de SEGESA, ya que de ellos depende directamente la consecución de los objetivos de la compañía.

SEGESA entiende que el crecimiento profesional de los empleados está íntimamente ligado al desarrollo integral de cada persona. Por este motivo, promueve iniciativas de diferente naturaleza y pone los medios necesarios y adecuados para contribuir al aprendizaje y desarrollo de las personas, fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llega a todos y cada uno de sus miembros asegurando la no discriminación.

La selección, contratación y carrera profesional de los empleados se funda en el mérito, la capacidad y el desempeño de las funciones profesionales.

Los empleados de SEGESA deben tratarse con respeto, y crear 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, condición social, edad, discapacidad u orientación sexual.

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

SEGESA es asimismo consciente de la importancia de propiciar un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal, por lo que la compañía se compromete a impulsar medidas y programas que ayuden a los empleados a lograr un equilibrio entre ambas.

### **3.4. Cooperación Y Dedicación**

SEGESA propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para un mejor aprovechamiento de todas las capacidades y recursos. Todos los empleados deben actuar con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de las demás unidades organizativas y personas que integran SEGESA los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la compañía.

Los empleados de SEGESA deben trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan. Ninguna actividad laboral deberá suponer una pérdida de eficiencia o productividad durante la jornada laboral.

## **3.5. Salud, Seguridad Y Medio Ambiente**

### **3.5.1. Salud Y Seguridad En El Trabajo**

SEGESA, a través de la política de “Seguridad, Salud y Medio Ambiente”, se compromete a llevar a cabo sus actividades de manera que se alcance un alto nivel de seguridad en sus procesos, instalaciones y servicios, prestando especial atención a la protección de sus empleados, socios, contratistas, proveedores, clientes y entorno local. Asimismo, adopta las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente de cada país y asume el compromiso de que todos los trabajadores que deban realizar una prestación laboral en sus instalaciones y centros de trabajo, lo hagan en las máximas condiciones de seguridad y salud.

SEGESA dota a sus empleados de los recursos y la formación necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable. Por su parte todos los empleados, cualquiera que sea su ubicación geográfica, tienen el deber de conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia y ajena mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

Está prohibido el acceso y permanencia en las instalaciones y centros de trabajo de todos los empleados, contratistas, clientes y visitantes, bajo los efectos de la droga, alcohol o sustancias alucinógenas, e ingerir y/o consumirlas durante la jornada laboral.

### **3.6. Conflicto De Intereses**

Los conflictos de intereses aparecen cuando los intereses personales de los empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la empresa, interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa.

SEGESA reconoce y respeta la participación de sus empleados en actividades financieras y empresariales distintas a las que desarrollan para la empresa, siempre que sean legales y éticas y no entren en colisión con sus responsabilidades como empleados.

Los empleados de SEGESA 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 misma e intervenir o influir en la toma de decisiones

en cualquier situación en la que, directa o indirectamente, ellos mismos o personas vinculadas a ellos, tuvieran interés personal. Deberán actuar siempre, en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de SEGESA.

A estos efectos, tendrán la consideración de personas vinculadas, el cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, los ascendientes, descendientes y hermanos del propio empleado y de su cónyuge, los cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado y las sociedades controladas, directa o indirectamente por el empleado o por una persona interpuesta.

Asimismo, las personas vinculadas por una relación laboral a SEGESA no podrán realizar, por cuenta propia o ajena, tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o de empresas que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente con las de SEGESA o que puedan llegar a hacerlo.

## **Ante una situación de posible conflicto de intereses los empleados de SEGESA observarán los siguientes principios generales de actuación:**

### **a) Comunicación**

*Informarán por escrito a los superiores jerárquicos sobre los conflictos de interés en que estén incurso, 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.*

### **b) Abstención**

*Se abstendrán de intervenir o influir, directa o indirectamente, en la toma de decisiones que puedan afectar a las entidades de SEGESA con las que exista conflicto de interés, de participar en las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.*

### **c) Independencia**

*Actuarán en todo momento con profesionalidad, con lealtad a SEGESA y sus accionistas e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de primar sus propios intereses o de terceros a expensas de los de SEGESA.*

## **3.7. Control Interno Y Prevención De La Corrupción**

### **3.7.1. Uso Y Protección De Los Activos**

SEGESA 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.

Los empleados de SEGESA 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 empresa, responsabilizándose asimismo de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.

Asimismo, los empleados de SEGESA no sustraerán o consentirán deliberadamente que terceros sustraigan dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad, u otros derechos sobre dichos activos) que les hayan sido confiados por razón de su cargo o a los que tengan acceso.

**En lo que se refiere a las aplicaciones y equipos informáticos, los empleados de SEGESA se comprometen a hacer un uso adecuado de los recursos informáticos que la empresa pone a su disposición para el desarrollo de sus funciones, y a cumplir en todo momento con la normativa interna relativa a tales recursos. En particular, en el uso de dichos recursos informáticos y/o desarrollo de sus funciones, los usuarios no deberán:**

*(i) comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos y las comunicaciones;*

*(ii) enviar mensajes de correo electrónico amenazantes o injuriosos, recurrir a lenguaje impropio, realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a una persona y/o un daño a la imagen de la empresa; y/o*

*(iii) navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.*

### **3.7.2. Fiabilidad De La Información Y Control De Registros**

SEGESA considera la transparencia en la información como un principio básico que debe regir su actuación y por ello, garantizará que toda la información, financiera o no, que se comunique al Consejo de Administración y a las Administraciones Públicas sea veraz y completa, refleje adecuadamente, entre otros, 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 empresa tenga asumidos.

Este principio de transparencia y veracidad de la información será también de aplicación en la comunicación interna.

Los empleados de SEGESA 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.

Igualmente, todas las transacciones de SEGESA deben ser reflejadas con claridad y precisión en los archivos y sistemas de la empresa.



### **A título enunciativo y sin carácter exhaustivo, los empleados de SEGESA se responsabilizarán a:**

- a)** Asegurar que todos los bienes, derechos y obligaciones así como todas las operaciones, transacciones y actuaciones realizadas quedan adecuadamente recogidas en los sistemas y archivos establecidos por la empresa para su registro contable.
- b)** Asegurar que toda la información facilitada al Consejo Directivo, inversores, público en general y a las Administraciones Públicas y Organismos Reguladores se comunica de forma completa y veraz a las personas encargadas del reporte externo de la empresa.
- c)** No llevar a cabo ninguna actuación que pueda suponer la falta de registro de ingresos obtenidos, el registro de gastos inexistentes, el falseamiento de documentos o la realización de operaciones simuladas o ficticias.
- d)** Asegurar la adecuación, custodia y conservación de la información recogida en los sistemas y archivos de la empresa, y en particular, deberán abstenerse de la destrucción deliberada de documentos de contabilidad antes del plazo previsto en la ley.

#### **3.7.3. Información Reservada Y Confidencial**

SEGESA entiende que la información es uno de sus principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades.

Toda la información propiedad o custodiada por SEGESA, de carácter no público, tiene la consideración de reservada y en algunos casos puede ser clasificada como confidencial. Por tanto, todos los empleados están obligados a mantener la reserva o confidencialidad, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos al efecto, de aquella información sensible 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 como consecuencia del desempeño de sus tareas.

Revelar, difundir y usar información reservada y confidencial para usos o fines distintos a los del particular.

#### **3.7.4. Regalos, Obsequios Y Atenciones**

Los empleados de SEGESA, 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.

Los obsequios de SEGESA se caracterizan por estar destinados a promover la imagen de marca de la empresa y en cualquier caso, los empleados de SEGESA no podrán ofrecer, de forma directa o indirecta, regalos, servicios o cualquier otra clase de favor a clientes, proveedores, 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 esta norma, serán considerados regalos o atenciones permitidos, aquellos que cumplan de forma simultánea con los requisitos siguientes:**

- ▶ Estén permitidos tanto por la legislación aplicable de cada país como por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna.
- ▶ No sean contrarios a los valores de ética y transparencia adoptados por SEGESA.
- ▶ No perjudiquen la imagen o la reputación de SEGESA.
- ▶ Sean entregados o recibidos, de forma transparente y con carácter ocasional, en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente irrelevante.
- ▶ No consistan en cantidades de dinero o valores y bienes fácilmente liquidables en metálico.

Los regalos o atenciones ofrecidos a, o recibidos por, los empleados de SEGESA que no cumplan con las exigencias contenidas en esta norma, y por lo tanto no estén permitidos, deberán ser rechazados o devueltos. En todo caso, cuando los empleados tengan dudas sobre la razonabilidad o aceptabilidad de un regalo o invitación deberán consultarlo por escrito con sus superiores jerárquicos inmediatos o, en su caso, con la Comisión de Ética.

Adicionalmente, cuando los empleados mantengan relación en su ámbito profesional con contratistas, clientes, proveedores o suministradores de SEGESA, no podrán obtener en las compras privadas que realicen a los mismos, descuentos o condiciones más ventajosas a favor de sí mismos o de terceras personas, que excedan las condiciones generales ofrecidas al resto de empleados de SEGESA.

### **3.7.5. Medidas Contra La Corrupción**

La corrupción aparece cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la empresa, para ellos mismos o para un tercero.

SEGESA se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la empresa para obtener algún beneficio o ventaja mediante el uso de prácticas no éticas.

En consecuencia, los empleados de SEGESA no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica:

Al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.

Con el fin de que éstas abusen de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja.

Cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidato para cargos públicos, con cualquiera de los fines mencionados en los dos apartados anteriores.

Los empleados de SEGESA no podrán hacer pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otra cosa de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación ante cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Además de las consecuencias de la infracción de esta norma, previstas en su apartado relativo al “Régimen disciplinario” y de otras consecuencias ajenas al orden laboral, el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre de SEGESA así como afectar a su responsabilidad penal.



Los empleados de SEGESA no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros relacionados con las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la empresa, aunque ello no conlleve el incumplimiento de sus deberes para con la misma.

La empresa cuenta con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Entre tales mecanismos se encuentra el modelo de prevención de delitos que se somete a un proceso de evaluación continua y recoge el análisis y valoración de los riesgos penales así como los controles de mitigación correspondientes.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o de la Comisión de Ética.

### **3.7.6. Blanqueo De Capitales E Irregularidades En Los Pagos**

Con objeto de prevenir y evitar la realización de blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados de SEGESA, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables, 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, tales como:

► Pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura.

► Pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente.

► Pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos.

► Pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales.

► Pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios.

► Pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos.

► Pagos tramitados por vía de urgencia.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de corrupción, los empleados deberán informar a la empresa a través de sus superiores jerárquicos o de la Comisión de Ética.

### **3.8. Imagen Y Reputación Corporativa**

Considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la empresa en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de contratistas, proveedores y empresas colaboradoras.

Las relaciones con inversores y analistas financieros se encauzarán a través de la Dirección Corporativa de Relación con Inversores (o de la dirección que desarrolle, en el futuro, sus funciones).

### **3.9. Tratamiento De La Información Y Del Conocimiento**

SEGESA promueve que la información y conocimiento que se genera en la empresa fluya adecuadamente entre todos sus empleados y unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el de-

sarrollo de las personas.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de SEGESA en los términos referidos en la legislación vigente y en la normativa interna.

Los empleados tienen el deber de preservar el conocimiento de la empresa facilitando su difusión a otros empleados de SEGESA, y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la empresa.

### **3.10. Protección De Datos Personales**

SEGESA 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 el derecho a la intimidad, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, proveedores, empresas colaboradoras, contratistas, empleados, instituciones y público en general. Los empleados de SEGESA no revelarán datos de carácter personal obte-

nidos de clientes, socios, proveedores, empresas colaboradoras, contratistas, otros 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 empresa, por estos colectivos.

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

### **3.11. Relaciones En La Sociedad**

#### **3.11.1. Relaciones Con Los Clientes**

SEGESA se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

En este sentido, SEGESA asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, entendida ésta

como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la empresa para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, SEGESA facilitará los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establecerá las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad del Grupo sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

Los empleados de SEGESA deberán actuar de una forma íntegra con los clientes de la empresa, 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.

Los contratos con los clientes de SEGESA serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes, se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrá facilitar a los clientes informaciones equívocas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error.

### **3.11.2. Relaciones Con Proveedores, Contratistas Y Empresas Colaboradoras**

Los procesos de selección de proveedores, contratistas y empresas colaboradoras se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, por lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

SEGESA promoverá entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras el conocimiento de esta Normativa de Ética y Conducta la adopción de pautas de conducta coherentes con la misma.

Asimismo, se promoverá el desarrollo de las auditorías que pudieran ser necesarias para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno de los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras de SEGESA.

### **3.11.3. Relaciones Con Gobiernos Y Autoridades**

SEGESA manifiesta su neutralidad política y declara que no financia, directa o indirectamente, ni en Guinea ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia. SEGESA reconoce el derecho de los empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, a participar en la vida pública, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional, se desarrolle fuera del horario laboral, y de modo que no lleve a un observador externo a asociar a SEGESA con una opción o ideología política concreta.

Con la finalidad de poder determinar la existencia de eventuales incompatibilidades, los empleados de SEGESA informarán a sus superiores jerárquicos de su aceptación de cualquier cargo público.

SEGESA considera que su participación en los debates sobre políticas públicas aporta información y conocimiento para el desarrollo de la legislación, legítima y necesaria, y apoya que esto se haga de manera transparente.

Todos los empleados de SEGESA 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 in-

formación y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen sean veraces, claras y completas.

Asimismo, los empleados 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 o que afecten a SEGESA, salvo que se suspenda legalmente su ejecución.

### **3.11.4. Donaciones Y Proyectos De Contenido Social**

SEGESA en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones y 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 SEGESA deberá: a) Contar con las autori-

zaciones internas y, en su caso, externas, que sean precisas.

b) Ser otorgada, con arreglo a criterios objetivos relacionados con las actividades de la Compañía, 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 “Fiabilidad de la información y control de registros”.

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.

*Asimismo, cualquier sociedad de SEGESA que realice una donación deberá realizar un seguimiento de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.*

# 4. COMISIÓN DE ÉTICA

## 4.1. Naturaleza Y Composición

La Comisión de Ética es un órgano colegiado, consultivo, de carácter interno y permanente que tiene como objetivo gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de la Normativa de Ética y Conducta.

Se encuentra compuesta por representantes pertenecientes a las áreas de la Gerencia General de SEGESA-Holding y del Consejo de Administración, la Dirección General de Personas y Organización, y la Dirección General de Estrategia y Control.

## 4.2. Funciones

*A la Comisión de Ética de SEGESA le corresponden las siguientes funciones:*

- a) Promover el conocimiento de la Normativa de Ética y Conducta en toda la organización.
- b) Asesorar en la interpretación y aplicación de la Normativa de Ética y Conducta.
- c) Proponer acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen y, en su caso, ayuden a su cumplimiento.
- d) Velar para que todos los empleados de SEGESA y los terceros puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones de la Normativa de Ética y Conducta, de forma confidencial.
- e) Resolver o proponer la resolución, en su caso y bajo el principio de la presunción de inocencia, de las comunicaciones de infracción que considere pertinentes, comunicando, en su caso, a la Dirección General de Personal y Organización de SEGESA las infracciones de la Normativa de Ética y Conducta detectadas, para la adopción de las medidas pertinentes.
- f) Recabar información de cualquier órgano o unidad de SEGESA relativa a los asuntos que conozca.
- g) Velar para que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellos empleados o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos de la Normativa de Ética y Conducta.
- h) Hacer llegar recomendaciones, si así lo estima conveniente, a los órganos de gobierno de la sociedad o de las sociedades de SEGESA en materias relacionadas con la salvaguarda, desarrollo y cumplimiento de la Normativa de Ética y Conducta.
- i) Proponer las modificaciones y desarrollos de la Normativa de Ética y Conducta que considere oportunas.
- j) Asistir a las reuniones organizadas por Repsol, si fuera necesario, en desarrollos específicos de la Normativa de Ética y Conducta.
- k) Dar respuesta a las demandas de información que, con respecto a la implantación de la Normativa de Ética y Conducta, sean recibidas del exterior.
- l) Mantener un registro estadístico de las actuaciones realizadas.
- m) Dar cuenta a los órganos de gobierno de la Compañía – especialmente a la Gerencia General de SEGESA-HOLDING, al Consejo de Administración y a su Comisión de Auditoría y Control-, con la periodicidad que se determine, acerca de sus actividades y de la difusión y cumplimiento de la Normativa de Ética y Conducta.

### 4.3. Canales De Comunicación

La Comisión de Ética dispone de un canal de comunicación accesible tanto a los empleados de SEGESA como a terceros, a través de la correspondiente aplicación informática en la página web corporativa y en el portal interno que permite a los empleados y a terceros remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la Normativa de Ética y Conducta, así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de la misma.

Esta aplicación no opera en SEGESA como canal único de comunicación sobre estas materias, sino que existen además otros canales igualmente válidos a los que pueden acudir los empleados para notificar cualquier incumplimiento o vulneración que pudieran producirse de esta norma.

Los superiores jerárquicos a los que les hubieran sido comunicados, por parte de las personas a su cargo, incumplimientos o vulneraciones de la presente norma deberán notificarlas a su vez, de manera inmediata y con carácter previo a cualquier otra actuación, a la Dirección General de Personas y Organización, quien informará a la Comisión de Ética sobre las más relevantes.

Se espera de quienes acceden a estos canales de comunicación, una previa y correcta evaluación de la trascendencia de las cuestiones que desean realizar.

## 5. MODIFICACIONES

Esta norma, así como toda enmienda u otorgamiento de cualquier exención al cumplimiento de lo en ella establecido, serán aprobadas por el Consejo de Administración.

Sin perjuicio de lo anterior, el Presidente del Consejo de Administración y los miembros del Consejo de Administración están facultados para modificar la Normativa de Ética y Conducta, la composición de la Comisión de Ética, así como las referencias a las Direcciones de la Compañía y a las Políticas, Normativas o Procedimientos Internos de la Empresa.

## 6. ASISTENCIA

Para cualquier duda o para informar sobre el incumplimiento de ésta Normativa, contactar con:

- ▶ Gerente General de SEGESA Holding
- ▶ Directores Generales de las Empresas de SEGESA
- ▶ La Dirección de Recursos Humanos de SEGESA Holding y las demás.
- ▶ La Dirección Jurídica y sus departamentos
- ▶ Auditoría

### **6.2. Denuncia Del Incumplimiento De Esta Normativa, Conducta Ilegal, O Falta Etica**

Con el objetivo de hacer cumplir con lo establecido en ésta Normativa, la empresa SEGESA les brinda tanto a los trabajadores, proveedores de servicios, clientes, y cualquier otra persona que tenga relación con el grupo de SEGESA, la posibilidad de denunciar cualquier conducta ilegal, o falta de ética a los órganos anteriormente descritos, para así tomar las correspondientes medidas.

