



# CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA

CONTROL Y MONTAJES INDUSTRIALES CYMI  
S.A.

---



## CONTENIDO

---

Nuestro Código de Ética y Conducta .....	4
Nuestras Convicciones .....	5
Nuestros Compromisos .....	6
Nuestras Reglas.....	9
Medidas organizativas .....	16
Reacción ante incumplimientos .....	17
Políticas esenciales del Grupo .....	17

## Nuestro Código de Ética y Conducta

En Control y Montajes Industriales CYMI, S.A. y su grupo de empresas (en adelante “Grupo CYMI” o “el Grupo”) nos posicionamos como uno de los primeros actores en todos aquellos sectores en los que concurrimos, comprometiéndonos con el progreso económico y social de los países donde estamos presentes. Hemos mantenido a lo largo de toda nuestra historia un compromiso empresarial con los diferentes grupos de interés, basado en principios éticos que forman parte de nuestra cultura corporativa y que van más allá del estricto cumplimiento de la Ley.

La estructura descentralizada del Grupo CYMI facilita desarrollar actividades mediante un extenso grupo de empresas especializadas, que aseguran su presencia en toda la cadena de valor del negocio de las infraestructuras y servicios.

Esto precisa establecer directrices básicas que permitan homogeneizar los criterios para garantizar una gestión coherente con nuestros valores en cada una de las divisiones del Grupo CYMI, y procurar una alineación razonable del enfoque de control y supervisión de riesgos.

Somos, por lo tanto, una organización compleja y eficiente, donde las diferentes empresas que integran el Grupo CYMI disponen de gestión autónoma, pero que operan bajo unas directrices comunes en cuanto a valores esenciales y cultura.

Corresponde a cada área o empresa del Grupo actuar en consonancia con las directrices fijadas por el Código de Ética y Conducta, de modo que su actuación sea siempre congruente con los valores, la cultura, el entorno de control y supervisión de riesgos del Grupo CYMI.

Las empresas del Grupo CYMI, en su condición de compañías pertenecientes al VINCI, se adscriben a su [Código de Ética y Comportamientos](#).

El presente Código de Ética y Conducta plasma los valores esenciales del Grupo CYMI. Por lo tanto, todas las empresas y divisiones que lo integran adoptarán decisiones y comportamientos alineados con este marco.

No obstante, y puesto que operamos en diferentes jurisdicciones, prevalecerán sobre las disposiciones del Código de Ética y Conducta aquellas normas locales que sean más estrictas. Sin embargo, no aplicaremos costumbres locales cuando las contravengan.

El Código de Ética y Conducta va dirigido a los consejeros, directivos y empleados que mantienen vínculos con las empresas del Grupo, con independencia de la naturaleza jurídica de su relación (en adelante, “las personas del Grupo CYMI” o “las personas”).

El Grupo CYMI, velará por que estos principios se apliquen a las entidades participadas no controladas y Joint-Ventures.

Los principales valores que recoge este texto se reflejan también en el Código de Conducta para Socios de Negocio, que aplica a las relaciones del Grupo CYMI con terceros.

Es responsabilidad del equipo directivo del Grupo CYMI disponer las medidas a su alcance para hacer cumplir las disposiciones de ambos Códigos.

## Nuestras Convicciones

### Nuestro objetivo es el desempeño global

El rendimiento de nuestras empresas no se limita a sus resultados económicos y financieros, ya que nuestro objetivo consiste en crear un valor global. Nuestra condición de planificadores urbanos y territoriales nos obliga a plantearnos la finalidad y utilidad social de nuestras realizaciones y a responder a las expectativas de los usuarios y colectividades. El desafío del cambio climático debe incitarnos a desarrollar el valor medioambiental de nuestros proyectos.

Nuestro desempeño también se evalúa en términos de integración de nuestros proyectos y obras en el entramado local, así como por nuestra contribución al desarrollo económico, social y de la sociedad misma.

### Creemos en los valores humanistas

Los valores humanistas están arraigados en nuestra cultura. La confianza, el respeto, la solidaridad, la prioridad del hombre sobre los sistemas, la valorización en pie de igualdad de la iniciativa individual y del trabajo colectivo, principio rector en la obra, son el núcleo de nuestra identidad empresarial. Estos valores guían nuestras acciones y nuestro comportamiento, inspiran nuestra gestión y nuestras organizaciones. Ante el conjunto de nuestros colaboradores, estos valores se concretizan mediante nuestra política de desarrollo sostenible y los compromisos contraídos en el [Manifiesto](#) del Grupo.

### Nuestro modelo empresarial, garante de nuestra cohesión

Más allá de la diversidad de sus actividades, territorios de intervención y colaboradores, el Grupo se caracteriza por una gestión que garantiza su cohesión e impulsa su desarrollo.

Este modelo se basa en la descentralización de las organizaciones, la autonomía de sus unidades operacionales y la responsabilidad asumida por los directivos, que gozan de una confianza indisoluble de los principios intangibles de lealtad y transparencia.

Se trata de un modelo que favorece el desempeño y la creatividad de cada colaborador en el marco de unas reglas del juego claramente definidas. La valorización de la iniciativa individual va de la mano de la conexión entre equipos y competencias, favoreciendo así la transversalidad de las actividades y el buen funcionamiento en modo proyecto.

### Los auténticos éxitos son los que se comparten

Con la búsqueda del rendimiento global y el desarrollo de un proyecto económico y social duradero, anhelamos compartir nuestros éxitos con nuestros colaboradores, clientes, accionistas y con el conjunto de los actores de la sociedad.

## Nuestros Compromisos

### Social

#### Velar por el respeto de los Derechos Humanos en nuestras actividades

Formamos parte de un grupo internacional presente en cada vez más países.

Aunque el contexto institucional y el marco en que se desarrollan las operaciones varían sensiblemente de un país a otro, tenemos el deber de actuar dentro del respeto de los derechos fundamentales de las personas y comunidades locales a las que puedan afectar los proyectos.

En este sentido, nos adherimos a la [Guía de Derechos Humanos](#) elaborada por VINCI, en la que se formalizan los compromisos del Grupo en este ámbito y detalla las líneas directrices y las acciones que deben emprender las empresas y los colaboradores para garantizar el respeto de los derechos humanos cualquiera que sea la actividad y el país de implantación.

#### Actuar como empleador responsable

Apostamos, por la creación de empleos sostenibles siempre que posible, favoreciendo el desarrollo profesional de cada uno de nuestros colaboradores mediante proyectos de formación personalizado y ofreciéndoles perspectivas de evolución que realcen sus competencias, creatividad y espíritu de empresa.

A este enfoque responsable se suma la gestión previsional del empleo y de las competencias, anticipando la evolución de la actividad e identificando las necesidades en materia de personal y capacidades a corto y medio plazo.

Esta apuesta por ser un empleador responsable también se manifiesta en un activo diálogo social con los representantes de los trabajadores, respetando en todo momento la independencia y el pluralismo sindical.

#### Garantizar la seguridad de todos nuestros colaboradores

Velar por la salud y seguridad laboral de los colaboradores es el principal deber del Grupo.

El Grupo CYMI se ha fijado la meta de “cero accidentes”, tanto en las obras como en los centros de actividad y durante los desplazamientos. Este objetivo se aplica a todos nuestros colaboradores de, y también a los trabajadores temporales y al personal de subcontratistas.

Las capacitaciones sobre seguridad impartidas al conjunto de los colaboradores de las empresas, así como las sesiones informativas sistemáticas al iniciarse el turno, contribuyen en particular a que cada uno, en su día a día, se convierta en un actor de la prevención.

La dirección, en todos los niveles jerárquicos, se involucrará plenamente en la supervisión, aplicación y seguimiento de las políticas de seguridad. Los resultados en este ámbito forman parte de los elementos de evaluación del desempeño de los directivos.

En esta misma línea, nos adherimos a la Declaración común sobre salud y seguridad en el trabajo suscrita en 2017 por VINCI con el comité de empresa europeo y a las [Medidas Fundamentales e Ineludibles de Salud y Seguridad en el Trabajo de VINCI](#).

Promovemos y reconocemos entre nuestras personas aquellos comportamientos acordes con la ética y el cumplimiento de las normas, con independencia de su categoría profesional y la empresa del Grupo donde se desenvuelven.

Igualmente, consideramos el nivel de compromiso de los terceros con quienes nos vinculamos atendiendo a lo establecido en el Código de Ética y Conducta para Socios de Negocio.

### **Garantizar la igualdad de oportunidades para todos**

Tenemos por principio no ejercer ningún tipo de discriminación, por ningún motivo, en la contratación y en las relaciones laborales. La gestión de los recursos humanos y, más generalmente, las relaciones entre los colaboradores se basan en los principios de confianza y respeto mutuo, con el fin de tratar con dignidad a todos y cada uno de nuestros colaboradores.

Más allá de su función de “promotor social”, aplicamos una política voluntarista de gestión de la igualdad de oportunidades, en particular en materia de heterogeneidad profesional, empleo de personas con discapacidad, personas inmigrantes y personas mayores. El grupo realiza auditorías periódicas de las prácticas en este ámbito, con el fin de orientar los esfuerzos desplegados en este sentido.

Los directivos son los garantes de la aplicación de dicha política; velando por la divulgación de sus principios en todas las esferas jerárquicas.

### **Compartir el fruto del crecimiento**

Nuestro accionista, VINCI fomenta la participación accionaria de sus colaboradores y la individualización de los salarios poniendo el acento en la responsabilidad individual y el desempeño de cada colaborador.

El Grupo alienta a los colaboradores a participar en el capital y los beneficios de su empresa en función de sus resultados, mediante los dispositivos previstos por la legislación de cada país.

### **Alentar el compromiso ciudadano de nuestros colaboradores**

Acorde con sus convicciones humanistas y sus valores de solidaridad, nuestro grupo respalda los proyectos sostenibles que fomenten los vínculos sociales y favorezcan la contratación de las personas privadas de empleo.

La [Fundación VINCI](#) es la principal encargada de llevar a cabo estas iniciativas, ofreciendo así un marco preciso al compromiso ciudadano de los colaboradores del Grupo. La Fundación combina el mecenazgo de las competencias, a través de proyectos patrocinados por los colaboradores, y el apoyo financiero, reservado a los gastos de inversión en asociaciones y estructuras de inserción.

En materia de mecenazgo comunitario, las filiales del Grupo también pueden tomar la iniciativa. De este modo, una vez finalizada la obra o realización, las filiales siguen contribuyendo a la preservación del entorno, la valorización del patrimonio y el desarrollo social del territorio.

En ningún caso una acción de mecenazgo podrá ser la contrapartida de una ventaja comercial.

## Medio Ambiente

### Desplegar una política de eficacia ecológica

Somos plenamente conscientes de las implicaciones que conlleva la lucha contra el cambio climático

Como grupo tratamos de replantear nuestra oferta y nuestros procesos para incorporar sistemáticamente soluciones con un valor añadido en materia medioambiental.

Se ha fijado como prioridad desarrollar el ecodiseño, integrando el análisis del ciclo de vida y responsabilizando a los diferentes actores de la cadena de valor, desde el diseño hasta la realización de las obras, así como durante su explotación.

### Reducir el impacto de las actividades

En el desarrollo de todas nuestras actividades procuramos respetar en todo momento los mejores estándares medioambientales en materia de preservación de recursos naturales, de consumo energético, gestión de residuos y protección de la biodiversidad.

Tenemos implantado un Sistema de Gestión Ambiental bajo los estándares de la norma ISO 14001:2015 que, por su complementariedad con los sistemas de gestión de la calidad, facilita el proceso de mejora continua en este ámbito.

Además nos comprometemos a cuantificar nuestro impacto medioambiental, reportando periódicamente a VINCI sobre todas las cuestiones relativas a nuestro desempeño ambiental y energético.

Estamos desarrollando las herramientas para la medición de nuestras emisiones de gas de efecto invernadero, con el fin de orientar las medidas para limitarlas y evaluar sus avances en la materia. Además de los esfuerzos desplegados para reducir las emisiones directamente vinculadas con sus actividades, colaboramos con nuestros socios, proveedores y clientes.

## Innovación

### Innovar de manera colaborativa y abierta

Promovemos una política de innovación enfocada al desarrollo urbano, la movilidad sostenible, la eficiencia energética de la construcción y las infraestructuras, así como la transformación digital.

La innovación, puesta al servicio de los proyectos y los clientes, también contribuye a mejorar el desempeño de las empresas y a atraer y fidelizar talentos. La política de innovación combina programas de investigación y desarrollo conducidos en colaboración con figuras del mundo científico y académico, con una actividad innovadora más operativa, orientada al desarrollo de nuevas soluciones al servicio de los clientes, siguiendo métodos colaborativos dentro del Grupo y con entidades colaboradoras externas. Este enfoque abierto se aplica de modo especial a la innovación digital, máxima herramienta de transformación de las ofertas del Grupo.

Nuestro accionista VINCI ha organizado grupos de reflexión prospectiva para coordinar a escala de Grupo un dispositivo de vigilancia e identificación de las tendencias que influirán a largo plazo en sus mercados y sus actividades, en los que tratamos de participar activamente.

## Nuestras Reglas

Las presentes reglas no pretenden sustituir a las leyes y reglamentos vigentes, sino definir actitudes y proporcionar pautas que, más allá del necesario cumplimiento de la ley, reflejen un comportamiento personal y profesional ejemplar en interés del Grupo.

Estas reglas deben enmarcar, sin reemplazarlas, las reglas específicas que cada uno de los sectores del Grupo puede haber emitido con el fin de dar mejor cumplimiento a las leyes y reglamentos en vigor en sus respectivas actividades.

Las presentes reglas pueden complementar o reforzar -pero nunca minimizar aquellas ya instauradas en los sectores.

A la hora de aplicarlas, todos debemos demostrar sentido común e integridad.

Todos los colaboradores deberán conocer las reglas en vigor en su actividad, sea cual fuere el país en el que se ejerza, para poder así determinar si resulta necesario pedir consejo a su superior y a los departamentos competentes (departamento jurídico, departamento de recursos humanos, entre otros) de su división operativa o del Grupo.

Si las presentes reglas resultan incompletas o imprecisas en ciertas circunstancias, si un colaborador tiene alguna duda o no está seguro de la conducta a adoptar ante una situación determinada, le aconsejamos consultar a su superior, al Compliance Officer, o a los departamentos competentes en cada una de las materias que se abordan.

---

*Todos los colaboradores del Grupo CYMI, sea cual sea su función y nivel jerárquico, tienen el deber de respetar los principios descritos en las presentes reglas*

---

### Respeto de la legalidad

CYMI, sus empresas filiales y sucursales, así como todos sus colaboradores deben respetar las leyes y reglamentos en vigor en todos los países en los que ejercen su actividad.

Todo colaborador deberá evitar cualquier comportamiento que pueda representar para él o para los demás colaboradores, su empresa o el Grupo, una práctica ilícita o desleal.

A este respecto, en el seno de nuestra organización, no se podrá definir, imponer, aceptar o retribuir en modo alguno ningún objetivo de rendimiento cuya realización implique contravenir las presentes reglas.

Las siguientes disposiciones no tienen por objeto presentar en detalle todas las obligaciones legales que podrían aplicarse, sino poner de manifiesto algunos de los riesgos que requieren especial atención.

## Respeto de las personas y los Derechos Humanos

Aplicamos una política de recursos humanos justa, acorde con las leyes y respetuosa con los derechos de las personas y las libertades individuales y colectivas.

Se prohíben expresamente, entre otras, cualquier discriminación basada en motivos ilícitos como el sexo, la edad, las costumbres, la pertenencia real o supuesta a una determinada etnia o nación, el estado de salud, la discapacidad, la religión, las convicciones políticas o la actividad sindical.

Se prohíbe cualquier presión, acoso o persecución de carácter moral o sexual o, de forma general, contrario a la ley.

Respetamos la vida privada de los colaboradores y los terceros. Aplicamos principios de transparencia, licitud, proporcionalidad y procedencia en materia de recogida, tratamiento y conservación de datos personales. Asimismo, para que sus colaboradores conozcan y apliquen estas reglas. Se informa a las personas interesadas sobre la finalidad de los tratamientos, las modalidades de acceso a los datos y el derecho que les asiste para su rectificación o eliminación o para limitar o prohibir su tratamiento. Los datos recogidos se ciñen estrictamente a las necesidades de los tratamientos. Su periodo de conservación se ajusta a la finalidad de cada tratamiento y a las obligaciones normativas. Se adoptan todas las medidas necesarias para asegurar el mejor nivel de seguridad y confidencialidad de los datos personales recogidos, y evitar de este modo su divulgación.

Nos comprometemos a evitar cuantas medidas puedan suponer una infracción de los derechos humanos y velamos por que todos nuestros colaboradores cumplan con este compromiso.

Se identifican cinco ámbitos en los que nuestras actividades pueden incidir de forma significativa en los derechos humanos:

- migración de mano de obra y prácticas de contratación de personal;
- condiciones de trabajo;
- condiciones de alojamiento;
- prácticas relativas a los derechos humanos en la cadena de valor;
- comunidades locales.

En cada uno de estos ámbitos, las [líneas directrices de VINCI sobre derechos humanos](#) proporcionan recomendaciones claras y precisas para evitar el riesgo de infracción de los derechos humanos.

Nos aseguramos de que todos nuestros colaboradores reciban formación sobre la identificación de riesgos de infracción de los derechos humanos y nos comprometemos a realizar una evaluación de nuestras prácticas y de las situaciones de riesgo en cada ámbito de actividad.

Una vez identificados los riesgos, las empresas se ponen en marcha acciones tendientes a prevenir estos riesgos y facilitar su gestión.

## Derecho de la Competencia

En la mayoría de los países en los que operamos existen legislaciones cuyo objetivo consiste en garantizar la libre competencia.

Estas reglas, basadas principalmente en los artículos 101 y 102 del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE), deben respetarse escrupulosamente.

Las infracciones a la libre competencia, que no se tolerarán en el seno del Grupo sea cual fuere el país implicado, pueden adoptar diversas formas, en particular:

- prácticas colusorias a través de las cuales empresas competidoras pactan, por ejemplo, obstaculizar la fijación de los precios a través del libre juego del mercado, favoreciendo de forma artificial su alza o descenso; limitar o controlar la producción o los avances técnicos; repartirse contratos, etc. Un simple intercambio de información entre competidores, sobre todo antes de presentar una oferta en el marco de una licitación, puede considerarse ilícito si tiene por objeto o por efecto reducir, falsear o distorsionar la competencia;
- un abuso de posición dominante mediante la cual una empresa intenta sacar provecho de su posición en un determinado mercado para excluir a sus competidores;
- un abuso de la situación de dependencia económica en la que se encuentra un cliente o proveedor con respecto a la empresa.

En este sentido, conviene velar en particular para que toda agrupación, incluso momentánea, en la que participe una entidad de nuestro grupo esté constituida y actúe en el respeto de las reglas de competencia en vigor en los países implicados y tome en consideración el interés legítimo del cliente.

Las sociedades, dirigentes o colaboradores que infrinjan estas reglas se expondrán a severas condenas civiles o penales, a las cuales se añadirán las sanciones que el Grupo CYMI, COBRA SCE o VINCI puedan acordar.

Cada colaborador deberá por ende evitar todo comportamiento susceptible de ser considerado como una práctica de competencia desleal en el rubro de actividad en el que se desempeña.

---

*En función de las especificidades de cada área de actividad, se organizarán capacitaciones para que todos los colaboradores comprendan estas reglas.*

---

## Lucha contra la corrupción

La adjudicación, negociación y ejecución de contratos públicos o privados no deben dar lugar a comportamientos o hechos que puedan ser calificados de corrupción activa o pasiva, o de complicidad de tráfico de influencia o complicidad de favoritismo.

Ningún colaborador de VINCI debe conceder directa o indirectamente a terceros, ventajas indebidas, de ninguna naturaleza y por ningún medio, con el objeto de obtener o mantener una transacción comercial o un trato preferente.

Está prohibida la corrupción de los funcionarios públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales.

Los colaboradores evitarán toda relación con terceros que pueda obligarlos personalmente y generar dudas sobre su integridad. Asimismo, procurará no exponer a tal situación a un tercero al que intente convencer o llevar a concluir un negocio con una sociedad del Grupo.

Todo colaborador que sea contactado a tales efectos deberá comunicarlo a su superior, que tomará todas las medidas necesarias para poner fin a esa situación.

No podrán ofrecerse ni aceptarse regalos en nombre de una sociedad filial o sucursal de CYMI, salvo si su valor es simbólico o insignificante con respecto a las circunstancias, y siempre y que la naturaleza de las mismas no ponga en tela de juicio la honestidad del donador o la imparcialidad del beneficiario.

Cada colaborador deberá remitirse al [Código de Conducta Anticorrupción de VINCI](#), que formaliza detalladamente las reglas aplicables en la materia.

## Agentes Comerciales

CYMI y sus empresas filiales y sucursales sólo recurrirán a intermediarios, como agentes comerciales, consultores o proveedores de negocios, cuando éstos estén en medida de proporcionar una prestación legítima, útil y fundada en una competencia profesional específica. Esto evidentemente excluye el recurso a un intermediario para la realización de operaciones contrarias a la ley o susceptibles de ser consideradas como corrupción.

Se velará por que esas personas no comprometan al Grupo mediante actos ilícitos.

A tales efectos, velarán por:

- seleccionar con discernimiento a sus prestadores de servicios, teniendo en cuenta sus competencias y reputación, en especial en materia de ética en los negocios;
- definir con precisión las prestaciones esperadas de los proveedores de servicios y la remuneración a la que éstas darán derecho;
- asegurarse de la pertinencia e importancia de las prestaciones realizadas y de la coherencia de la remuneración con respecto a las prestaciones ofrecidas.

## Financiación de actividades políticas

El Grupo se somete a las legislaciones que prohíben o regulan la financiación de los partidos políticos y candidatos a una elección. En este contexto, toda decisión de contribuir directa o indirectamente en la financiación de una actividad política debe ser previamente autorizada por la dirección general de la sociedad implicada, que tendrá la responsabilidad de comprobar su legalidad y de apreciar su conveniencia.

El Grupo respeta los compromisos de sus colaboradores que, en su calidad de ciudadanos, participan en la vida pública. Todo colaborador que contribuya en el marco de sus actividades personales a las decisiones de un Estado, autoridad o corporación local se abstendrá de participar en una decisión de interés para el Grupo o para una de sus entidades.

## Prevención de los Conflictos de interés

Cada colaborador velará por no ejercer ni directa ni indirectamente una actividad o hacer declaraciones que lo pondrían en una situación de conflicto de intereses con el Grupo.

Todo colaborador deberá en particular abstenerse de poseer interés alguno en una empresa, ya sea cliente, proveedor o competidor del Grupo, si la naturaleza de dicha inversión puede afectar su comportamiento en el ejercicio de sus funciones en el seno del Grupo.

Todo colaborador debe procurarse una autorización por escrito de su superior antes de iniciar por cuenta de una sociedad del Grupo una transacción con una sociedad de la que él o un miembro de su familia sea inversor o dirigente importante.

Ningún colaborador deberá aceptar una misión o un trabajo propuesto por un proveedor, cliente o competidor cuya naturaleza pueda alterar su rendimiento o percepción en el ejercicio de sus funciones en el Grupo.

En caso de que, a pesar de ello, se vea confrontado a un riesgo de conflicto de intereses, el colaborador deberá, en un espíritu de transparencia, informar lo antes posible a su superior jerárquico y abstenerse de toda intromisión en las relaciones que el Grupo entable con la tercera parte hasta que no se haya encontrado una solución.

---

*Cada colaborador tiene un deber de lealtad para con el Grupo.*

---

## Comunicación e información

El Grupo concede gran importancia a la calidad de la información y procura facilitar, en particular a sus partes interesadas y al público en general, una comunicación transparente y fiable.

La buena gestión del Grupo exige que cada cual, independientemente de su nivel de intervención, resguarde rigurosamente la calidad y precisión de la información que transmita en el interior del Grupo.

Ningún colaborador deberá divulgar en el exterior del Grupo la información confidencial que posea por sus funciones o incidentalmente por el hecho de pertenecer al Grupo. Tampoco podrá transmitir información confidencial a los colaboradores del Grupo que no estén habilitados a tomar conocimiento de esta.

La información relativa a los resultados, previsiones y otros datos financieros, adquisiciones y cesiones, ofertas comerciales, nuevos productos, servicios, conocimientos o recursos humanos deberá considerarse como estrictamente confidencial.

Habida cuenta de que nuestro accionista VINCI es una sociedad cotizada en bolsa, toda comunicación dirigida a los medios de comunicación puede afectar su imagen y reputación y debe ser elaborada con mucho detenimiento. Las relaciones con los medios de comunicación, inversores, analistas financieros y organismos públicos son responsabilidad la dirección General y de las direcciones de Comunicación o de Relaciones con los inversores y comunicación financiera.

## Protección de los activos

Los bienes y activos del Grupo no se limitan a los bienes muebles e inmuebles, sino que incluyen también las ideas, las obras o los conocimientos y técnicas elaborados por los colaboradores del Grupo y las entidades filiales y sucursales de CYMI, así como la reputación y la imagen del Grupo.

Las listas de clientes y de subcontratistas o proveedores, la información sobre los mercados, las prácticas técnicas o comerciales, las ofertas o estudios técnicos y, en general, todos los datos o informaciones a los cuales los colaboradores tienen acceso en el ejercicio de sus funciones, forman parte del patrimonio del Grupo.

El deber de protegerlo subsiste tras la salida del Grupo del colaborador. Ningún colaborador podrá apropiarse para su uso personal de un activo del Grupo, ni podrá ponerlo a disposición de terceros para un uso en beneficio de otras personas que el Grupo.

---

*Cada colaborador tiene el deber de proteger los bienes y activos del Grupo*

---

## Sistemas de comunicación

Los sistemas de comunicación y las redes de intranet son propiedad del Grupo y se utilizan con fines profesionales. Sólo se autorizará una utilización con fines personales si se limita a un uso razonable, si se justifica por la necesidad de un justo equilibrio entre vida privada y profesional, y si resulta necesario. Se prohíbe utilizar los sistemas de comunicación y las redes informáticas con fines ilícitos, en especial para transmitir mensajes de carácter racista, sexual o injurioso.

Se prohíbe asimismo efectuar copias ilegales de las herramientas informáticas empleadas por el Grupo o proceder a una utilización no autorizada de éstas.

Nuestro accionista VINCI ha elaborado una [Guía de Usuarios de los Recursos del Sistema de Información](#) que define:

- las reglas generales de uso de los recursos informáticos;
- las prohibiciones y los controles relacionados con el uso de Internet, la mensajería electrónica, las herramientas “móviles” (ordenadores portátiles, asistentes personales digitales, etc.), el material y el software puestos a disposición por la empresa;
- los principios de protección y control que pueden aplicarse

## Transparencia y control interno

Cada colaborador deberá participar en la mejora continua del sistema de gestión de riesgos y deberá facilitar la identificación y el tratamiento de irregularidades.

Todos deberemos contribuir con esmero y diligencia en las encuestas, revisiones y auditorías realizadas en el marco del control interno.

Las operaciones y transacciones que el Grupo efectúa se registrarán de manera sincera y fiel en las cuentas de cada sociedad, en virtud de la reglamentación en vigor y de los procedimientos internos.

Todos los colaboradores que efectúen registros contables deberán dar pruebas de precisión y honestidad, cerciorándose de la existencia de la documentación correspondiente a cada escritura.

Toda transferencia de fondos requiere una atención particular, en especial en lo que respecta a la identidad del destinatario y el motivo de la transferencia.

Queda prohibida toda obstrucción a la buena ejecución de los controles y auditorías, ya sean efectuados por los servicios internos, por los auditores de cuentas o por terceros debidamente facultados por las autoridades, así como toda disimulación de información en este marco, constituirá un incumplimiento grave de las presentes reglas.

## Operaciones financieras

Las transacciones que los colaboradores efectúen en los mercados bursátiles, ya se trate de transacciones realizadas en el marco de sus funciones o de transacciones personales relativas a los títulos cotizados en bolsa del Grupo, deberán cumplir las leyes y reglamentos que rigen las actividades financieras.

La difusión de información inexacta, la comunicación y utilización de información privilegiada, así como la manipulación de los valores podrán ser penalmente sancionadas.

Incumbe a cada colaborador velar por la confidencialidad de toda información no pública que podría afectar el valor de la acción VINCI o de todo otro título cotizado del Grupo, hasta tanto se realice su publicación por parte de las personas habilitadas.

Asimismo, los colaboradores se abstendrán de efectuar operaciones con la acción VINCI o todo otro título del Grupo hasta que se haya publicado toda la información llegada a su conocimiento susceptible de afectar su valor. Utilizar tal información para obtener, directa o indirectamente, un beneficio personal o para permitir a un tercero efectuar una operación bursátil está prohibido y puede exponer a sanciones penales.

*Cada empresa filial y sucursal del Grupo se hace responsable de la aplicación de las presentes reglas de ética en función de los condicionantes y las especificidades de su actividad o implantación geográfica.*

*Todos los colaboradores están obligados a respetar y aplicar estas reglas de acuerdo con sus funciones y responsabilidades.*

*Cada cual debe velar no solo por lo que le corresponde, sino también por su entorno, su equipo y las personas que están bajo su responsabilidad.*

## Medidas organizativas

El Código de Ética y Conducta establece los principios y compromisos éticos del Grupo CYMI, que sus personas deben respetar y cumplir en el desarrollo de sus actividades cotidianas. Fijamos también las medidas para velar por su respeto.

### El Compliance Officer

El Compliance Officer no sólo tiene encomendada la supervisión de los mecanismos dispuestos para el cumplimiento de la Ley, sino también de las normas a las que el Grupo CYMI se somete voluntariamente, incluyendo este Código de Ética y Conducta.

Reporta al Órgano de Gobierno y al Responsable de Cumplimiento del Grupo COBRA SCE y dispone de autonomía e independencia para desarrollar una supervisión responsable, que no invada el nivel de gestión autónoma de que disponen las diferentes sociedades que integran el Grupo.

Tenemos la posibilidad y la obligación de consultar a nuestro Compliance Officer ante dudas o inquietudes sobre la aplicación de cualquiera de las normas tratadas en el Código de Ética y Conducta.

### Nuestra herramienta de comunicación, el Canal Ético

Todas las personas del Grupo CYMI que tengamos conocimiento o sospecha fundada de algún incumplimiento de este Código de Ética y Conducta debemos comunicarlo a través de los canales dispuestos al efecto, incluyendo la puesta en conocimiento, de forma común, al superior jerárquico. Hacerlo es una muestra de compromiso y respeto hacia nuestros valores.

Las empresas del Grupo CYMI promoverán su conocimiento y utilización, impidiendo que comunicantes de buena fe sufran consecuencias adversas derivadas de su utilización.

Los medios con los que cuenta para cumplir con su obligación de denunciar, en su caso, son:

- Comunicación directa al superior jerárquico.
- A través de la plataforma digital de gestión de las comunicaciones del Canal Ético disponible en la página web <https://cobrais.integrityline.com> la cual permite realizar denuncias por escrito y de forma verbal.
- Correo ordinario: A/A: Compliance Officer – Grupo CYMI. Calle Vía de los Poblados, 9-11 6ª planta, 28033 Madrid (España).

En caso de dudas relacionadas con el Código de Ética y Conducta y para dar respuesta a cualquier cuestión relativa al mismo, dirigirse a la siguiente dirección de correo electrónico de consulta: [infocompliance.cymi@cymisa.com](mailto:infocompliance.cymi@cymisa.com).

Igualmente se puede utilizar el formulario dispuesto a tal efecto (Consultas Compliance) en la intranet corporativa desde el menú [¡Comunícate!](#)

## Reacción ante incumplimientos

Se recuerda que las presentes reglas, están inspiradas en aquellas aprobadas por el comité Ejecutivo de VINCI, son imperativas y que nadie en el seno del Grupo, sea cual fuere su nivel jerárquico, puede omitirlas.

Todo incumplimiento de estas reglas por parte de un colaborador constituirá una falta y podrá ser objeto de las sanciones y medidas que el empleador en el seno del Grupo considere apropiadas.

Las sanciones y acciones que se deriven de estas infracciones serán las que determine el derecho aplicable al colaborador implicado. Se adoptarán respetando los procedimientos legales vigentes, dentro del respeto de los derechos y garantías que amparen a dicho colaborador.

Dichas sanciones podrían en particular incluir, en el respeto del derecho aplicable, el despido por falta y una demanda por daños y perjuicios promovida por VINCI, y ello aun cuando la violación de las reglas haya sido detectada por el propio Grupo en el marco de un control interno.

## Políticas esenciales del Grupo

Las empresas del Grupo CYMI se adhieren al marco general Normativo de VINCI, así como del Plan de Prevención de Delitos, Protocolos y políticas de COBRA SCE publicadas en la intranet corporativa:

[Normativa de Cumplimiento Corporativo \(sharepoint.com\)](#)