

Código de Conducta

1. Objeto

El Código de Conducta de **SIGRE Medicamento y Medio Ambiente, S.L. (SIGRE)** tiene por objeto definir los valores que deben sustentar la conducta de **SIGRE** como entidad socialmente responsable y de todos sus colaboradores en el cumplimiento de sus funciones y de sus relaciones profesionales.

Nuestras actuaciones se basan en valores tales como la excelencia, el compromiso con el desarrollo sostenible, la transparencia, el diálogo, la confianza, la conducta ética, el compromiso mutuo y en la búsqueda de los máximos estándares de seguridad y calidad en todos nuestros productos y servicios.

Además, se pretende desarrollar y formalizar la visión y los valores de la Organización promoviendo que todos nuestros proveedores, clientes y empresas o entidades colaboradoras adapten su comportamiento a pautas de actuación similares a las que se definen en este Código de Conducta.

2. Ámbito de aplicación

Este Código de Conducta se aplicará a todos los profesionales que conforman la plantilla de **SIGRE**, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral, la posición que ocupen o el lugar en el que desempeñen su trabajo.

Por otra parte, **SIGRE** difundirá a todos sus proveedores y empresas colaboradoras el contenido del Código para que se sientan partícipes del mismo.

Asimismo, la Alta Dirección de **SIGRE** pondrá todos los medios a su alcance para hacer cumplir las normas contenidas en este Código de Conducta.

3. Principios básicos de actuación

El Código de Conducta determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

- ⊕ Respeto a la legalidad y a los valores éticos
- ⊕ Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades
- ⊕ Seguridad y salud en el trabajo
- ⊕ Conciliación del entorno personal con la actividad laboral
- ⊕ Desempeño de una conducta profesional íntegra
- ⊕ Tratamiento y confidencialidad de la información
- ⊕ Conflictos de intereses
- ⊕ Respeto al medio ambiente



Respeto a la legalidad y a los valores éticos

SIGRE asume el compromiso de desarrollar sus actividades de gestión de acuerdo con la legislación vigente y con las autorizaciones de funcionamiento concedidas por las Consejerías de Medio Ambiente, observando un elevado desempeño ético, de acuerdo con las directrices marcadas en la Declaración Universal de Derechos Humanos y el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

Los profesionales de **SIGRE** cumplirán estrictamente la legalidad vigente en el lugar en el que desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las normas. Asimismo, respetarán íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas por **SIGRE** en sus relaciones con terceros.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la entidad ante la comunidad, el gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

Todo empleado tiene derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de sus superiores, subordinados e iguales, por lo que los empleados de **SIGRE** deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro.

Además **SIGRE** entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona, por lo que promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y cada uno de sus miembros.

SIGRE promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes y servicios y su suministro.

SIGRE rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.



Seguridad y salud en el trabajo

SIGRE impulsa la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo, procurando su aplicación por parte de proveedores, subcontratistas y otros colaboradores con los que opera.

SIGRE se compromete a mantener y mejorar su Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Laboral basado en la norma OHSAS 18001:2007, como parte de su estrategia de gestión de riesgos con el fin de afrontar los continuos cambios en la legislación y proteger a su personal.

Todos los empleados de **SIGRE** deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia y la de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de sus actividades.

Conciliación del entorno personal con la actividad laboral

SIGRE respeta la vida personal y familiar de sus profesionales y promueve políticas de conciliación que facilitan el mejor equilibrio entre éstas y las responsabilidades laborales de los mismos.

SIGRE respeta las comunicaciones personales de sus profesionales a través de internet y demás medios de comunicación.

SIGRE respeta el derecho a la intimidad de sus profesionales, en todas sus manifestaciones, en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos.

Desempeño de una conducta profesional íntegra

Los empleados de **SIGRE** deben actuar con integridad, profesionalidad y respeto.

La integridad es la actuación leal, honrada, de buena fe, objetiva y alineada con los intereses de la entidad.

La profesionalidad es la actuación diligente, responsable, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la innovación.

El respeto para con las personas, la preservación del medio ambiente y la contribución al desarrollo y bienestar de las comunidades en las que opera.

Tratamiento y confidencialidad de la información

SIGRE considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para el correcto funcionamiento del Sistema Integrado de Gestión (SIG) que administra, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

Declara la veracidad de la información como principio básico en todas sus actuaciones, por lo que los empleados deben transmitir de forma veraz toda la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente, y en ningún caso proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error al que la recibe.



Los empleados tienen el deber de preservar el conocimiento de la empresa facilitando su difusión a otros empleados de **SIGRE**, y poniéndolo a disposición del sistema de gestión del conocimiento habilitado dentro de la entidad, velando porque ésta sea rigurosa y fiable.

Durante la vigencia y después de la finalización de la relación con **SIGRE**, los empleados mantendrán el secreto profesional y la confidencialidad de la información en los términos descritos en la “Declaración del deber de secreto” que los trabajadores de **SIGRE** deben firmar al principio de su relación con la entidad.

SIGRE cumple con la legislación vigente en materia de protección de datos, protegiendo los datos personales confiados por sus clientes, empleados u otras personas, habiendo inscrito aquellos ficheros de los que es responsable en el Registro General de la Agencia Española de Protección de Datos.

Conflictos de intereses

Deben evitarse situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la entidad, así como abstenerse de representar a la organización e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente, él mismo o un pariente cercano, tuviese interés personal.

En el caso de surgir conflictos de interés personales que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función en **SIGRE**, se exhorta a los empleados a que pongan este hecho en conocimiento del Comité de Dirección, para que, con respeto a la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en beneficio mutuo de la entidad y de las personas afectadas.

Respeto al medio ambiente

La preservación del medio ambiente es uno de los principios fundacionales de **SIGRE**.

En consecuencia, **SIGRE** ha manifestado su compromiso con el medio ambiente a través de su Sistema de Gestión Medioambiental basado en la norma UNE EN-ISO 14001:2004.

Los empleados de **SIGRE** deben conocer y asumir la Política Integrada de Calidad, Medio Ambiente y Prevención de Riesgos Laborales definida por la entidad, actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptando hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuyendo al logro de los objetivos establecidos.

Asimismo, los empleados deben esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

En sus relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas, los empleados de la entidad transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que fueran aplicables en cada caso.



4. Aceptación y Cumplimiento del Código

SIGRE comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido de este Código de Conducta. Los profesionales que en el futuro pasen a formar parte de **SIGRE** deberán aceptar expresamente el contenido íntegro del Código de Conducta.

SIGRE espera de todos sus empleados un alto grado de compromiso en el cumplimiento del Código de Conducta y su incumplimiento se juzgará de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación o aplicación de este Código deberá consultarse con el superior jerárquico o, en caso necesario, con el Comité de Dirección.

Cualquier empleado que tenga conocimiento o sospecha fundada de un incumplimiento del presente Código podrá ponerlo en conocimiento de su superior jerárquico o informar del mismo a través de los mecanismos que la empresa tiene establecido para la formulación de sugerencias, y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

5. Vigencia

El Código de Conducta entrará en vigor un mes después de su aprobación por el Consejo de Administración de **SIGRE**. En dicho plazo se procederá a la divulgación de su contenido entre los empleados, estando vigente en tanto no se apruebe su derogación.

El Código de Conducta se revisará y actualizará periódicamente por el Comité de Dirección, atendiendo a las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y colaboradores de **SIGRE** y a los compromisos adquiridos por la organización en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

6. Aprobación

El Código de Conducta fue aprobado en la reunión del Consejo de Administración de **SIGRE**, celebrada el 27 de octubre de 2009.

ACEPTACIÓN DEL CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS EMPLEADOS Y COLABORADORES DE SIGRE	
Nombre del empleado / colaborador	
Firma	
Fecha	