



SYNERGIE

CÓDIGO DE ÉTICA Y CONDUCTA EMPRESARIAL

ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
CARTA DEL PRESIDENTE	3
OBJETIVOS DEL PRESENTE	4
ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
LOS VALORES DEL GRUPO SYNERGIE	5
NORMAS INTERNAS DE CONDUCTA.....	6
NORMAS EXTERNAS DE CONDUCTA	10
COMPROMISO DE TERCEROS.....	19
SISTEMA DE ALERTA.....	20
¿CON QUIÉN DEBE CONTACTAR EN CASO DE DUDA?.....	20
SYNERGIE SE COMPROMETE A RESPETAR LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT.....	22
ENTRADA EN VIGOR.....	23

CARTA DEL PRESIDENTE

SYNERGIE

Código de Ética y Conducta Empresarial

CARTA DEL PRESIDENTE

Mensaje del Presidente y Director General

Estimados colaboradores,

Desde hace más de 50 años, el Grupo Synergie basa su desarrollo en la integridad, el respeto a la ética y una política de tolerancia cero ante cualquier incumplimiento de la ley y de los principios de integridad.

Nuestro éxito colectivo se basa en el compromiso de nuestro personal, la confianza de nuestros accionistas y clientes, y una cultura de empresa construida en torno a valores sólidos y marcada por nuestra voluntad de situar la ética en el centro de nuestra gestión empresarial.

En un mundo en constante transformación, donde nuestras actividades se extienden a nivel internacional y donde las exigencias normativas se refuerzan, es esencial adoptar un comportamiento ejemplar. Ahora más que nunca, nuestra responsabilidad está en juego: cada decisión, cada acción, cada relación que mantenemos debe reflejar la exigencia de integridad que caracteriza la reputación de Synergie.

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial refleja nuestro compromiso. Se trata de una herramienta diseñada para guiar nuestras acciones, orientar nuestras decisiones y recordarnos nuestras obligaciones. Encarna nuestra voluntad de garantizar un entorno de trabajo respetuoso, inclusivo y responsable, en el que cada persona pueda desarrollarse y contribuir al rendimiento sostenible del Grupo.

Las normas internas y externas de conducta definidas en este Código reflejan nuestros valores, al tiempo que fomentan una cultura de integridad dentro de Synergie y en nuestras relaciones con terceros, cuya adhesión a los principios de este Código es esencial. Esperamos de nuestros socios, proveedores y clientes el mismo nivel de exigencia y transparencia.

Sea cual sea su puesto o su misión dentro de nuestro Grupo, cada uno de nosotros es protagonista y garante de nuestros valores. Nuestra ejemplaridad individual y colectiva es la mejor garantía de la confianza que nos otorgan nuestras partes interesadas y de la perdurabilidad de nuestra empresa.

Cuento con la vigilancia de todos para respetar y promover con convicción todos los principios de este Código.

Juntos, sigamos haciendo de Synergie un grupo reconocido por su profesionalidad, su compromiso y su integridad.

Victorien VANEY

Presidente y Director General
Synergie SE

OBJETIVOS DEL PRESENTE

El presente Código de Ética y Conducta Empresarial (en lo sucesivo, el “Código”) constituye una base de referencia acorde con la política social y medioambiental del Grupo, y de conformidad con la normativa nacional de cada país y, en especial, con la Ley francesa de 9 de diciembre de 2016 relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica.

Permite a los empleados determinar su comportamiento ante situaciones concretas, a veces complejas, basándose en unos principios claros y precisos. El Código apela a la responsabilidad de cada uno y puede servir, en su caso, de guía para la toma de decisiones en consonancia con nuestros valores. Su objetivo es recordar el marco de referencia en el que deben inscribirse nuestras acciones cotidianas.

El Código no pretende en modo alguno sustituir a las normas nacionales e internacionales vigentes en cada país en el que el Grupo desarrolla sus actividades. Lo que hace es complementarlas y constituye, para todo el personal, un conjunto de normas que deben respetarse en cualquier circunstancia.

El personal es responsable de velar por que las actividades de Synergie que dependen de él se lleven a cabo de conformidad con las leyes y normativas aplicables a nivel local y con los principios descritos en el Código. El incumplimiento de las disposiciones del presente Código dará lugar a sanciones en las condiciones previstas en los Reglamentos Internos de cada una de nuestras entidades.

ÁMBITO DE APLICACIÓN

El cumplimiento del Código resulta imperativo para todos los empleados de las sociedades del Grupo, independientemente de su nivel jerárquico, tanto en Francia como en el extranjero.

Cada entidad del Grupo tiene la responsabilidad de aplicar el Código y de implementar sus directrices de acuerdo con las especificidades de sus actividades y/o su ubicación geográfica, así como con la normativa aplicable. A tal efecto, cada entidad debe adoptar las medidas necesarias para informar a sus empleados de las responsabilidades y obligaciones que de él se derivan.

Todo empleado debe conocer, comprender y respetar estrictamente los principios y normas que enuncia el Código, y debe actuar con una ética profesional ejemplar.

LOS VALORES DEL GRUPO SYNERGIE

Desde su creación, Synergie ha trabajado constantemente para defender y promover los valores universales que considera esenciales para su desarrollo sostenible.

Las primeras exigencias a las que se somete Synergie son las de lealtad, transparencia e integridad, de conformidad con los principios fundamentales consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, en los principios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE) destinados a las empresas multinacionales y del Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Estos requisitos están en plena consonancia con los compromisos exigidos por la normativa española y con la ya mencionada Ley francesa de 9 de diciembre de 2016 relativa a la transparencia, la lucha contra la corrupción y la modernización de la vida económica.

Más allá de este marco general, el personal en su conjunto encarna a diario los cuatro valores del Grupo Synergie, que son los siguientes:

La innovación

La innovación se encuentra en el centro de nuestra estrategia. Al combinar tecnología y experiencia humana, desarrollamos soluciones ágiles que refuerzan nuestras relaciones, fuentes de satisfacción y éxito compartidos.

El espíritu de equipo

Damos prioridad a un enfoque colaborativo, tanto con nuestros clientes como con nuestros candidatos. La idea es trabajar juntos en objetivos comunes en torno al empleo.

La proximidad

El arraigo territorial de Synergie en España, Francia y a nivel internacional es una fortaleza de la que el Grupo Synergie se siente especialmente orgulloso. Gracias a nuestra red de agencias en todo el mundo, el Grupo Synergie

establece una verdadera relación de confianza con todas las partes interesadas.

La diversidad

La igualdad de oportunidades, la inclusión y la diversidad son valores a los que nos adherimos firmemente. Como empresa ciudadana y responsable, llevamos a cabo múltiples acciones concretas para luchar contra la discriminación.

NORMAS INTERNAS DE CONDUCTA

Condiciones de trabajo, higiene y seguridad

El Grupo Synergie presta especial atención a las condiciones de trabajo de sus empleados. Se compromete, en particular, a respetar la normativa legal vigente en materia de higiene, salud y seguridad en el trabajo, y a tomar todas las precauciones razonables para mantener un entorno de trabajo seguro y saludable para todo el mundo.

Por su parte, todo empleado debe velar por que sus actos no supongan ningún riesgo para sí mismo ni para los demás, y comunicar a sus superiores cualquier comportamiento, instalación o riesgo potencial que pueda comprometer la seguridad de su entorno de trabajo, así como cualquier accidente o incidente del que tenga conocimiento.

Lucha contra el acoso

Queda prohibido el uso de cualquier tipo de coacción física o psicológica, así como cualquier forma de acoso. Quedan prohibidos todos los gestos o comentarios inapropiados de carácter sexual.

Ninguna situación profesional puede justificar actos de denigración, violencia, comentarios injuriosos o comportamientos sexistas.

Synergie da prioridad al respeto mutuo entre los empleados, independientemente de su nivel de responsabilidad, y pide a cada uno de ellos que sea consciente de sus palabras y acciones hacia los demás.

Estos principios se aplican a todos los empleados y a todos los directivos, que son los primeros garantes.

Diálogo social

Synergie reconoce la importancia de contar con interlocutores independientes que representen a los empleados, elegidos libremente, con quienes establecer un diálogo social y regular sobre temas relacionados con el funcionamiento de las entidades, que tengan un impacto en el empleo y las condiciones de trabajo.

Protección de la imagen

El éxito sostenido del Grupo Synergie depende de mantener una imagen institucional de alta calidad y la reputación de sus servicios

No discriminación

Synergie se compromete a promover la igualdad de trato entre todos los empleados y a aplicar prácticas equitativas en materia de empleo. Se opone a cualquier forma de discriminación por motivos de origen étnico o social, edad, sexo, opiniones políticas, filosóficas o religiosas, afiliación sindical de las personas o discapacidad.

Synergie reivindica la neutralidad política, filosófica y religiosa en su organización. Respeta las creencias y opiniones de los empleados y sus manifestaciones, siempre y cuando no perjudiquen su buen funcionamiento, su principio de neutralidad y no constituyan actos de proselitismo.

En lo que respecta al respeto de las fiestas religiosas o nacionales, Synergie se rige por las prácticas de los distintos países en los que está presente. No se tolerará ninguna discriminación hacia un empleado por ningún motivo.

Formación, promoción y equidad

El desarrollo de las competencias profesionales y de las responsabilidades individuales de los empleados es una condición necesaria para el éxito del Grupo, que concede especial importancia a la igualdad de oportunidades y al trato equitativo, basados en el reconocimiento del mérito y del rendimiento. El Grupo fomenta el desarrollo de su personal, en particular a través de la formación, la promoción y la movilidad interna, reforzando así su empleabilidad.

El Grupo espera de cada responsable que vele atentamente por la evolución profesional y la equidad en el trato de sus empleados directos.

Respeto a la vida privada

Synergie respeta el marco legal en materia de jornada laboral y derecho al descanso. Pretende promover las virtudes de un buen equilibrio entre la vida privada y la vida profesional.

Preocupado por el respeto a la vida privada de los empleados, el Grupo se compromete a garantizar la confidencialidad de la información individual relativa a los empleados, recopilada o conservada por la empresa.

Protección de datos personales

El tratamiento por parte de Synergie de los datos personales que posee en el marco de su actividad se realiza de conformidad con la normativa vigente aplicable al tratamiento de datos personales y, en particular, con la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, y al Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo Europeo, de 27 de abril de 2016, relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales (“RGPD”).

Para cualquier pregunta o información adicional, el personal puede dirigirse al Delegado de Protección de Datos.

De este modo, toda persona que por razón de su función disponga de datos personales deberá asegurarse de que solo conserva y trata los datos estrictamente necesarios para el cumplimiento de las obligaciones legales de la empresa y en condiciones de seguridad óptimas, de conformidad con la Política de protección de datos personales de Synergie.

Asimismo, debe asegurarse de que tales datos solo se comuniquen a personas autorizadas.

Información privilegiada

El uso con fines personales de información privilegiada relativa al Grupo Synergie o a terceros, de la que un empleado haya tenido conocimiento en el ejercicio de sus funciones, no solo es contrario a la ética, sino que también puede constituir un delito de uso de información privilegiada sancionado penalmente.

La **información privilegiada** es una información precisa que no se ha hecho

pública, que se refiere, directa o indirectamente, al Grupo Synergie, y que, de hacerse pública, podría ejercer una influencia significativa en la cotización de los instrumentos financieros relacionados con él o de instrumentos financieros vinculados a él.

Protección de los activos

Los empleados tienen el deber de contribuir a proteger y preservar los activos del Grupo Synergie contra cualquier acto de deterioro, robo o malversación y, por supuesto, de no desviarlos ni utilizarlos con fines personales.

Por “activos” se entiende no solo los bienes materiales, como edificios, instalaciones, maquinaria, vehículos, equipos, ordenadores y sistemas de información, y suministros de todo tipo, sino también los bienes inmateriales, como la propiedad intelectual (marcas, logotipos, eslóganes, etc.) y los conocimientos técnicos del Grupo Synergie.

Confidencialidad – discreción

Los empleados pueden llegar a estar en posesión de información que pertenezca al Grupo Synergie o se refiera a él y que deba permanecer confidencial, en la medida en que su divulgación pudiera perjudicar los intereses del Grupo Synergie. Esta información puede referirse, en particular, a estudios, proyectos, información comercial, financiera y jurídica, clientes, organización, gestión de la empresa, sus actividades, sus productos, sus documentos, así como a cualquier elemento susceptible de ser objeto de propiedad intelectual y de conocimientos técnicos.

Es responsabilidad de cada uno velar por la confidencialidad de esta información, absteniéndose de:

- Difundirla directa o indirectamente fuera del Grupo Synergie.
- Comunicarla a empleados del Grupo Synergie que no estén autorizados a tener conocimiento de ella.

Medio ambiente

El compromiso de todo el personal del Grupo Synergie de tener en cuenta y reducir los impactos negativos de su actividad sobre el medio ambiente es una garantía de desarrollo sostenible. La protección del medio ambiente constituye, por tanto, un principio fundamental, aplicable a todas las fases de las actividades del Grupo Synergie. Este compromiso lo asumen todos y cada uno de los empleados que, mediante el cumplimiento de las

recomendaciones del Manual Ecociudadano y la suscripción al boletín informativo, contribuyen a la iniciativa medioambiental.

NORMAS EXTERNAS DE CONDUCTA

Garantizar las relaciones con terceros

Synergie debe celebrar contratos con empresas y/o intermediarios, trabajar con socios o adquirir empresas. Dado que puede ser considerada responsable de las faltas cometidas por terceros que actúen en su nombre, es necesario extremar la vigilancia en nuestras relaciones con terceros.

Definición:

Se consideran terceros: **socios comerciales, proveedores, prestadores de servicios, agentes, clientes, intermediarios, subcontratistas y organizaciones benéficas.**

- La gestión de terceros

Nuestros **proveedores y subcontratistas** pueden tener un impacto significativo en la calidad de los servicios y en la imagen de Synergie. Por lo tanto, es necesario que desarrollen sus actividades de conformidad con la ley y con los más altos estándares éticos en todos los ámbitos (lucha contra la corrupción, conflictos de intereses, salud y medio ambiente, respeto a las personas, etc.).

Respeto de la libre competencia

La **legislación en materia de competencia** tiene por objeto preservar la libre competencia prohibiendo determinadas prácticas, como el reparto de mercados, la fijación de precios o el abuso de posición dominante, que tienen como efecto perjudicar a los clientes, los proveedores y/o la competencia. La infracción de la normativa en materia de competencia está sujeta a sanciones económicas (multas) muy elevadas y, en algunos casos, a sanciones penales tanto para el Grupo como para las personas físicas implicadas, que también pueden incurrir en penas de prisión. Queda prohibida cualquier práctica destinada a restringir la competencia.

Lucha contra la falta de integridad

- Lucha contra la corrupción

Definición:

La **corrupción** puede definirse como el hecho de que una persona pública o privada solicite, acepte, ofrezca o conceda, directa o indirectamente, una ventaja indebida, con el fin de realizar, retrasar u omitir la realización de un acto que afecte al ejercicio normal de una función, con el objetivo de obtener o conservar una ventaja comercial o financiera, o de influir en una decisión.

Se distinguen dos tipos de corrupción:

- Corrupción activa: el hecho, por parte de cualquier persona, de proponer, en cualquier momento, directa o indirectamente, ofertas, promesas, donaciones o cualquier tipo de ventaja a una persona, para sí misma o para terceros, ya sea para realizar o haber realizado, para abstenerse o haberse abstenido de realizar un acto de su función, de su misión o de su mandato, o facilitado por su función, su misión o su mandato.
- Corrupción pasiva: el hecho de que una persona solicite o acepte, en cualquier momento, directa o indirectamente, ofertas, promesas, donaciones, obsequios o cualquier tipo de ventaja para sí misma o para terceros, ya sea para realizar o haber realizado, para abstenerse o haberse abstenido de realizar un acto propio de su función, de su misión o de su mandato, o facilitado por su función, su misión o su mandato.

La corrupción puede adoptar diversas formas bajo la apariencia de prácticas comerciales o sociales habituales; puede tratarse, en particular, de invitaciones, regalos, patrocinios, etc.

- El tráfico de influencias

Definición:

El tráfico de influencias se refiere al hecho de que una persona aproveche su condición o su influencia, real o supuesta, para influir en una decisión que tomará un tercero. Implica a tres actores: el beneficiario (quien proporciona ventajas o donaciones), el intermediario (quien utiliza el crédito del que goza por su posición) y la persona objetivo que ostenta el poder de decisión (autoridad o administración pública, magistrado, experto, etc.).

- Los pagos de facilitación

Definición:

Los **pagos de facilitación** son pagos no oficiales (en contraposición a los derechos y tasas legítimos y oficiales) que se realizan para facilitar o acelerar cualquier trámite, en particular los administrativos, como las solicitudes de permisos, visados o el despacho en aduanas, entre otros.

Principio y normas

Synergie tiene una política de **tolerancia cero** con respecto a la corrupción y el tráfico de influencias en todas sus formas. Los empleados no deben cometer actos de corrupción ni utilizar intermediarios, tales como agentes, consultores o cualquier otro socio comercial, con el fin de llevar a cabo este tipo de actos.

En este sentido, queda prohibido ofrecer o recibir cualquier ventaja a una persona física o jurídica perteneciente al sector público o al sector privado, a escala nacional o internacional, y/o realizar cualquier acto cuyo objetivo sea comprometer la objetividad y la transparencia de cualquier proceso de toma de decisiones, en beneficio, directo o indirecto, de las sociedades del Grupo SYNERGIE y/o de sus empleados.

La empresa no tolera los “pagos de facilitación”, salvo por motivos imperiosos (salud, seguridad de un empleado, etc.).

Si alguien llega a enfrentarse a una situación de este tipo, debe preguntarse:

- ¿Se respetan las leyes y la normativa?
- ¿Es conforme al presente Código y al interés de la empresa?
- ¿Está libre de intereses personales?
- ¿Me sentiría incómodo si mi decisión se comunicase?

Normas específicas para los funcionarios públicos

Definición :

El término **“empleado público”** se refiere a una persona depositaria de la autoridad pública, encargada de una misión de servicio público o investida de un mandato público electivo, ya sea en nombre propio o en nombre de terceros, a la que Synergie pudiera recurrir para negociar una colaboración, un contrato público o cualquier otra relación comercial.

El Código Penal español castiga severamente a las personas culpables de corrupción pública, con penas que pueden implicar prisión y elevadas multas. La mera tentativa —por ejemplo, el hecho de ofrecer o solicitar un soborno— se puede llegar a castigar de la misma manera que el acto de corrupción consumado.

Principios y normas

El Grupo Synergie se opone a cualquier pago previsto o comprobado de soborno o cualquier otro pago ilegal, ya sea directamente o indirectamente a través de un intermediario, a funcionarios, miembros de gobiernos o cualquier otro agente público, así como a cualquier entidad de derecho privado, cualquiera que sea, con el fin de obtener una decisión favorable por su parte u obtener cualquier ventaja indebida para el Grupo Synergie.

Relaciones con terceros

Ya sea directa o indirecta (a través de un tercero público o privado), activa o pasiva, el Grupo Synergie condena firmemente cualquier forma de corrupción en el marco de sus relaciones con terceros (socios comerciales, proveedores, prestadores de servicios, agentes, clientes, intermediarios, subcontratistas, organizaciones benéficas, etc.). Por lo tanto, está prohibido dar o recibir cualquier ventaja indebida, pago ilícito o entrega de dinero. Es necesario asegurarse de la competencia y la respetabilidad de sus terceros. Deberán incluirse cláusulas anticorrupción en todos los contratos celebrados con

terceros.

Regalos e invitaciones

Definiciones :

Los regalos son ventajas de cualquier naturaleza, ofrecidas por alguien en señal de agradecimiento o cortesía, sin esperar nada a cambio.

Las invitaciones se refieren al hecho de ofrecer o de que se le ofrezcan comidas, alojamiento y actividades de ocio (espectáculos, conciertos, eventos deportivos, viajes, etc.).

Principio y normas

Los regalos y las invitaciones pueden asemejarse o percibirse como actos de corrupción activa o pasiva, por lo que conviene prestar atención a este tema. Si bien contribuyen a establecer buenas relaciones, los regalos y las invitaciones pueden considerarse un medio para influir en una decisión o favorecer a una empresa o a una persona.

La **Política de regalos e invitaciones** de Synergie regula los usos y buenas prácticas en materia de oferta y recepción de regalos e invitaciones, tanto de origen como de destino, de cualquier tipo de tercero.

Así, se permite que los empleados ofrezcan o acepten obsequios de empresa de un valor razonable, como una comida ocasional, una invitación a un evento social, deportivo o cultural, etc., o la participación en un evento patrocinado por el Grupo Synergie o resultante de una acción de mecenazgo. En su caso, el empleado deberá informar de ello a su superior jerárquico.

EJEMPLO 1

Para facilitar la relación con un cliente que va a firmar un contrato, un compañero le invita a cenar. ¿Qué debo hacer?

Las invitaciones no están prohibidas. Deben realizarse con total transparencia, sin que sean objeto de una contraprestación ni con el fin de obtener un beneficio personal. Hay que asegurarse de respetar las normas específicas de Synergie en materia de regalos e invitaciones.

EJEMPLO 2

Para agradecerme que haya renovado un contrato, uno de nuestros proveedores me invita a asistir con mi esposa y mis hijos a una final deportiva en el Stade de France. El transporte desde la provincia a París está cubierto. ¿Puedo aceptar?

Las invitaciones no están prohibidas. Deben realizarse con total transparencia, sin que sean objeto de una contraprestación ni con el fin de obtener un beneficio. No obstante, en el caso presente, el importe económico de la invitación y el contexto personal aconsejan rechazar la propuesta.

Mecenazgo, patrocinio y contribuciones políticas

Definiciones :

A través del **mecenazgo** o el **patrocinio**, Synergie aporta su apoyo financiero o material a una obra, una acción social, cultural o deportiva con el fin de comunicar y promover sus valores.

El apoyo que Synergie concede en el marco de un mecenazgo o un patrocinio se realiza con un objetivo específico: la investigación, la formación, el medio ambiente (desarrollo sostenible), con fines benéficos o humanitarios...

Las **contribuciones políticas** —ya sean monetarias o de otro tipo— tienen por objeto apoyar a partidos, responsables políticos o iniciativas políticas.

Principios y normas

Synergie participa activamente en la comunidad local y el Grupo contribuye mediante acciones de mecenazgo o patrocinio.

Tales iniciativas podrían servir para encubrir beneficios indebidos, por ejemplo, la adjudicación de un contrato a cambio del patrocinio y/o mecenazgo. El riesgo es aún mayor cuando el evento “patrocinado” está organizado por personalidades políticas o su entorno y estos obtienen un beneficio personal del mismo.

La financiación, directa o indirecta, de proyectos, fundaciones o asociaciones benéficas, culturales, sociales, humanitarias o deportivas mediante acciones de mecenazgo y patrocinio está autorizada en Synergie, siempre que se respeten las condiciones previstas en los procedimientos internos al respecto, en particular:

- La financiación cumple con la legislación.
- Se ajusta a los procedimientos internos y ha obtenido todas las aprobaciones necesarias.
- Las circunstancias y la pertinencia de la acción deben declararse de forma transparente.
- La financiación debe aparecer claramente en los registros de contabilidad.
- Los importes son razonables y adecuados en relación con el objetivo del mecenazgo o el patrocinio.

Las contribuciones directas o indirectas de cada filial de Synergie a partidos, fundaciones o asociaciones políticas están estrictamente prohibidas, incluso si la legislación local lo permite.

EJEMPLO 1

Al renovar un contrato comercial con un cliente estratégico, este solicita a Synergie que apoye financieramente una fundación de la que es presidente. El cliente da a entender que aceptar esta solicitud podría influir positivamente en la continuidad de la relación comercial. ¿Qué hacer?

Es imperativo comunicar esta situación a su superior jerárquico y/o a la Dirección de Cumplimiento Normativo, que le ayudará a formular la negativa a la solicitud del cliente.

Registros de contabilidad/Controles internos

Definición :

El Grupo Synergie debe velar por que sus servicios contables y/o sus auditores internos y/o externos presten especial atención en sus controles a la ocultación de hechos de corrupción en los libros, registros y cuentas.

Principio y normas

Para garantizar la veracidad y transparencia de las cuentas, es necesario que:

- Synergie conserve sus registros contables y establezca mecanismos de control interno adecuados que permitan justificar los pagos a terceros.

- Los empleados declaren y mantengan un registro escrito de todas las invitaciones o regalos aceptados u ofrecidos, para permitir una revisión contable.
- Los empleados se aseguren de que toda solicitud de pago relacionada con invitaciones, regalos o gastos incurridos en nombre de un tercero se transmita de conformidad con la Política de regalos e invitaciones de Synergie. El motivo del gasto debe especificarse en los registros contables.
- Todas las cuentas, facturas, notas y demás documentos y registros contables relativos a terceros, tales como clientes, proveedores o contactos profesionales, deben prepararse y mantenerse con rigor y exhaustividad.
- No se mantendrá ninguna cuenta “fuera de los libros de contabilidad” con el fin de facilitar u ocultar ventajas indebidas.

Por otra parte, los empleados que deseen que se les reembolsen los gastos deben cumplir las normas establecidas en los procedimientos internos.

La nota de gastos es objeto sistemáticamente de una doble validación que compromete la responsabilidad de sus firmantes. Para garantizar su conformidad, deberán comprobar, en particular, si el motivo, el calendario y/o la identidad del cliente justifican tal gasto.

Conflictos de intereses

Definición :

Se trata de una situación de interferencia en la que los intereses profesionales y personales entran en conflicto y que puede influir en el ejercicio independiente, imparcial y objetivo de una función.

Prevenir, identificar y gestionar los conflictos de intereses es esencial, ya que pueden dar lugar a favoritismos.

Los conflictos de intereses pueden ser:

- **Reales:** cuando un empleado se encuentra en una situación en la que pueda influir en un tercero en el ejercicio de sus funciones (por ejemplo, decisiones de contratación, adjudicación de contratos, etc.), o cuando se le percibe como tal, con el fin de satisfacer un interés privado.

- **Potenciales:** cuando un empleado se encuentra en una situación en la que sea probable que pueda influir o ser influenciado, o que se le perciba como tal, por un interés privado, en el ejercicio de sus funciones.

Principio y normas

Las situaciones de conflicto de intereses pueden surgir en el marco de la actividad profesional. Cuando un empleado se encuentre en una situación de conflicto de intereses, deberá actuar con total transparencia y declararlo de conformidad con el Procedimiento relativo a los conflictos de intereses. A este respecto, los empleados:

- no deben obtener ventajas personales para sí mismos o para otras personas debido a su posición dentro del Grupo Synergie;
- no pueden ejercer actividades profesionales en beneficio de una entidad ajena a Synergie, teniendo en cuenta el principio de exclusividad contemplado en los contratos de trabajo (excepto en el caso de los empleados a tiempo parcial);
- no pueden, directa o indirectamente, en persona o a través de terceros, adquirir participaciones ni desempeñar funciones en los órganos de dirección de otras entidades que puedan entrar en conflicto con los intereses del Grupo Synergie.

Si las circunstancias dan lugar a un conflicto de intereses potencial o real, los empleados afectados deben comunicarlo directamente a su superior jerárquico o mediante el formulario de declaración de conflicto de intereses.

Las declaraciones deben presentarse sin demora tras constatarse una situación de conflicto de intereses real o potencial y, en cualquier caso, antes de que se adopte la decisión que pudiera verse influida por un conflicto de intereses.

Más allá de estas situaciones de conflicto de intereses, los empleados pueden encontrarse con otros tipos de situaciones que también podrían considerarse conflictos de intereses. En tal caso, deben consultar los procedimientos internos al respecto e informar a su superior jerárquico,

Prevenir situaciones de conflicto de intereses

a la Dirección de Recursos Humanos, a la Dirección de Cumplimiento Normativo o a su Responsable de Cumplimiento Normativo para solicitar un dictamen sobre la existencia o no de un conflicto de intereses.

Normas específicas para los representantes de intereses

Synergie puede verse llamada a participar en el diálogo que acompaña a la elaboración de la normativa en el sector de los recursos humanos.

Definición :

El término **“representante de intereses” (o “lobbying”)** designa a toda persona física y jurídica, de derecho privado o público, que ejerza una actividad cuyo objetivo sea influir en las leyes, decisiones o directivas de un gobierno o una institución en favor de una causa concreta o de un resultado esperado.

Principio y normas

La representación de intereses es una práctica legítima cuando se lleva a cabo de manera transparente y responsable, de conformidad con la ley. Por el contrario, puede convertirse en una forma de corrupción cuando el representante de intereses ofrece, promete o concede una ventaja indebida a un empleado público con el fin de incitarlo a apoyar una legislación o cualquier acción favorable a los negocios de su cliente.

Synergie prohíbe cualquier desviación de las actividades de representación de intereses con fines de corrupción. Es esencial actuar con integridad y responsabilidad para evitar cualquier ilegalidad en las actividades de representación de intereses.

La Dirección de Cumplimiento Normativo puede proporcionar directrices sobre la forma en que los representantes de intereses deben ejercer su actividad, de conformidad con los valores de transparencia, honestidad e integridad defendidos por Synergie.

COMPROMISO DE TERCEROS

Synergie exige que todos los terceros con los que mantiene relaciones (clientes, proveedores, terceros intermediarios, etc.) se comprometan a llevar a cabo sus actividades respetando los más altos estándares éticos y cumpliendo con toda la legislación aplicable en la materia, así como con los principios establecidos en este Código.

SISTEMA DE ALERTA

Synergie dispone de un sistema de alerta de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

De este modo, cualquier empleado puede comunicar una situación que infrinja los principios citados en este Código o las leyes y normativas vigentes, respetando el Procedimiento de alerta definido por Synergie y utilizando el canal específico Synergie Integrity Line, accesible desde la intranet y la página web de Synergie.

Synergie anima también a los empleados a comunicar sus inquietudes, siempre que sea posible, a su superior jerárquico, al Responsable de Cumplimiento de su entidad o a la Dirección de Recursos Humanos.

Cualquier empleado que denuncie de buena fe —es decir, estando auténticamente convencido de la veracidad de los hechos relatados— una infracción o un riesgo de infracción del Código o de las leyes y normativas vigentes, gozará de protección frente a cualquier tipo de represalia.

Su identidad y los hechos denunciados se tratarán de forma confidencial, de conformidad con la normativa aplicable y el Procedimiento de denuncia de Synergie.

No obstante, cualquier denuncia calumniosa o falsa podrá exponer a su autor a sanciones disciplinarias o a acciones judiciales, en aplicación de la legislación vigente.

¿CON QUIÉN DEBE CONTACTAR EN CASO DE DUDA?

El empleado que tenga preguntas o dudas sobre la interpretación o la aplicación de los principios del Código puede consultar a la Dirección de Recursos Humanos, al Responsable de Cumplimiento de su entidad o a la Dirección de Cumplimiento.

EL PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS

www.un.org

Los diez principios del Pacto Mundial se inspiran en la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración relativa a los principios y derechos

fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo, la Declaración de Río sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo, y la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción.

Las empresas y el Grupo Synergie que se adhieren al Pacto Mundial de las Naciones Unidas están invitadas a respetar los siguientes principios:

PACTO GLOBAL ONU

Los 10 Principios

DERECHOS HUMANOS

1.º principio

Promover y respetar la protección del derecho internacional relativo a los derechos humanos.

2.º principio

Asegurarse de no ser cómplices de violaciones de los derechos humanos.

NORMAS DEL TRABAJO

3.º principio

Respetar la libertad de asociación y reconocer el derecho a la negociación colectiva.

4.º principio

Contribuir a la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso y obligatorio.

5.º principio

Contribuir a la abolición efectiva del trabajo infantil.

6.º principio

Contribuir a la eliminación de toda discriminación en materia de empleo y profesión.

MEDIO AMBIENTE

7.º principio

Aplicar el principio de precaución ante los problemas relacionados con el medio ambiente.

8.º principio

Tomar iniciativas para promover una mayor responsabilidad en materia de medio ambiente.

9.º principio

Fomentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

10.º principio

Actuar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y los sobornos.

SYNERGIE SE COMPROMETE A RESPETAR LOS CONVENIOS FUNDAMENTALES DE LA OIT

www.ilo.org

Convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo

C029 - Convenio (n.º 29) sobre el trabajo forzoso, 1930

P029 - Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930

C087 - Convenio (n.º 87) sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948

C098 - Convenio (n.º 98) sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949

C100 - Convenio (n.º 100) sobre la igualdad de remuneración, 1951

C105 - Convenio (n.º 105) sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957

C111 - Convenio (n.º 111) sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958

C138 - Convenio (n.º 138) sobre la edad mínima, 1973

C182 - Convenio (n.º 182) sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999

Convenios prioritarios en materia de gobernanza

C081 - Convenio (n.º 81) sobre la inspección del trabajo, 1947

P081 - Protocolo de 1995 relativo al Convenio sobre la inspección del trabajo, 1947

C122 - Convenio (n.º 122) sobre la política del empleo, 1964

C129 - Convenio (n.º 129) sobre la inspección del trabajo (agricultura), 1969

C144 - Convenio (n.º 144) sobre las consultas tripartitas (normas internacionales de trabajo), 1976

Convenios técnicos

C001 - Convenio (n.º 1) sobre las horas del trabajo (industria), 1919

C026 - Convenio (n.º 26) sobre los métodos de fijación de los salarios mínimos, 1928

C131 - Convenio (n.º 131) sobre la fijación de los salarios mínimos, 1970

C155 - Convenio (n.º 155) sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

P155 - Protocolo de 2002 relativo al Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981

ENTRADA EN VIGOR

El presente Código deroga y sustituye:

- El anterior Código de Ética y Conducta Empresarial (edición de 2022).

Entrará en vigor un mes después de que se hayan cumplido los trámites de registro y publicidad exigidos, en su caso, por la normativa local aplicable.

El presente Código es un anexo al Reglamento Interno de Synergie SE.

Se entrega a todo nuevo empleado del Grupo, quien deberá certificar por escrito su recepción y la lectura del Código.

Obliga a todo el personal a cumplir sus disposiciones y las modificaciones que pueda sufrir posteriormente de conformidad con los procedimientos legales.

Cualquier modificación del presente Código deberá someterse al procedimiento vigente a nivel local.

Por otra parte, cualquier disposición del Código que resulte contraria a las disposiciones legales, reglamentarias o convencionales quedará nula de pleno derecho.

En Boulogne-Billancourt, el 12 de noviembre de 2025.



**LET'S PULL OUR
ENERGIES TOGETHER!**



www.synergie.es

@synergie_es

