



SEAT

**CÓDIGO
DE
CONDUCTA
DEL
GRUPO
SEAT**



**TÚ
ERES
PARTE
DE
TODOS**

Índice

Prólogo	4
1. Ámbito de validez	6
2. Exigencias generales de conducta	7
Responsabilidad respecto a la reputación del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen	7
Responsabilidad respecto a los principios y derechos sociales.....	7
Igualdad de oportunidades y respeto mutuo	7
Los empleados y la representación de los trabajadores	8
Cultura de dirección y colaboración	8
3. Prevención de conflictos de intereses y corrupción	10
Conflictos de intereses	10
Actividades secundarias	10
Participaciones en empresas.....	10
Lucha contra la corrupción	10
Delegado Anticorrupción.....	11
Ombudsmann	11
4. Trato con socios comerciales y terceros	12
Competencia leal	12
Donaciones y patrocinio.....	12
Salvaguardia de intereses	13
Responsabilidad fiscal del Grupo SEAT	13

5. Tratamiento de la información	14
Protección y seguridad de datos	14
Confidencialidad	14
Tratamiento de información privilegiada	15
Informes.....	15
6. Protección laboral y de la salud	16
7. Protección del medio ambiente	17
8. Protección y uso reglamentario de la propiedad del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen	18
9. Tratamiento del Código de Conducta	19
Responsabilidad de las empresas del Grupo para su aplicación	19
Responsabilidad de cumplimiento	19
10. Anexo al Código de Conducta	21
Convenios internacionales	21

Prólogo

Nosotros, como Grupo SEAT y como parte del Grupo Volkswagen, nos comprometemos con el siguiente Código de Conducta. Con esta iniciativa damos conjuntamente otro paso decisivo para asumir nuestra responsabilidad global y local.

Con nuestros productos contribuimos a hacer la movilidad sostenible, eficiente y segura. En este sentido, el futuro nos conduce a impulsar la movilidad en el interés del bien común, para satisfacer las necesidades individuales, tener en cuenta los factores ecológicos y cumplir las exigencias económicas de un grupo mundial.

El Grupo SEAT se une al Grupo Volkswagen en su objetivo de convertirse en el primer fabricante de automóviles a escala mundial y facilitar a las personas de todo el mundo una movilidad individual, sostenible y bajo unos estándares de calidad superior.

Para lograr este objetivo:

- actuamos con responsabilidad en beneficio de nuestros clientes, accionistas y empleados
- consideramos esencial el cumplimiento de los convenios internacionales¹, las leyes nacionales y las normas internas² para una actividad económica sostenible y de éxito
- actuamos de acuerdo con nuestras declaraciones
- asumimos la responsabilidad de nuestras acciones

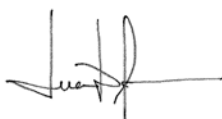
¹ Los convenios internacionales incluyen, entre otros, el Código de la OCDE, la Declaración de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), así como la Carta Social de VW. Encontrará más información al respecto en el Anexo de la página 21.

² Las normas internas incluyen, entre otras, convenios colectivos, acuerdos empresariales y directrices de la organización.

Además de los convenios internacionales, las leyes nacionales y las normas internas, la base de nuestra actuación son los valores de nuestro Grupo. Estos valores: “proximidad al cliente, alto rendimiento, añadir valores, capacidad de renovación, respeto, responsabilidad y sostenibilidad” son la base de nuestra colaboración en todo el Grupo y se integran en nuestro Código de Conducta.

Con el Código de Conducta, proporcionamos a todos los empleados³ una hoja de ruta que resume los principios fundamentales de actuación y que debe ayudarles a afrontar los desafíos legales y éticos del trabajo diario. El Código de Conducta es una pauta para todo el Grupo, válida para todos los empleados y miembros de los órganos de gestión, y de cuyo cumplimiento somos responsables todos y cada uno por igual.

Apostamos por una actuación respetable, honesta, que cumple con las normas y nos comprometemos con este Código de Conducta.



L. de Meo



H. Kintscher



X. Ros



M. Carnero

³ Para facilitar la lectura, en adelante sólo se utiliza en el texto el término genérico empleado. Con él se indican personas de ambos sexos. Esta forma abreviada sólo pretende facilitar la redacción del documento y no refleja ninguna valoración.

1. Ámbito de validez

El Código de Conducta es válido para el Grupo SEAT y establece los principios básicos del mismo.

2. Exigencias generales de conducta

Responsabilidad respecto a la reputación del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen

La imagen del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen depende en gran medida de la imagen, actuación y comportamiento de cada empleado. Una conducta inapropiada, aunque sea de un solo empleado, puede perjudicar seriamente a la empresa.

Cada empleado debe asegurarse de que su imagen pública no perjudica a la reputación del Grupo SEAT ni a la del Grupo Volkswagen. Este principio debe tenerse en cuenta ante todas las cuestiones relacionadas con el cumplimiento de las tareas.

Responsabilidad respecto a los principios y derechos sociales

Respetamos los derechos humanos reconocidos internacionalmente y apoyamos su cumplimiento.

Actuamos de acuerdo con las normas de la Organización Internacional del Trabajo. Reconocemos el derecho básico de todos los empleados a constituir sindicatos y representaciones de los trabajadores. Rechazamos el uso intencionado del trabajo forzado y obligado. Está prohibido el trabajo infantil. Respetamos la edad mínima para trabajar establecida por las normas de cada país.

Las retribuciones y prestaciones que se pagan corresponden, como mínimo, a lo establecido por las normas legales nacionales o por los respectivos sectores económicos.

Igualdad de oportunidades y respeto mutuo

Garantizamos la igualdad de oportunidades y la igualdad de trato, con independencia del origen étnico, color de la piel, sexo, minusvalía, ideología, religión, nacionalidad, orientación sexual, origen social o tendencia política, ya que se basa en los principios democráticos y la tolerancia hacia quienes piensan diferente.

Los empleados se seleccionan, contratan y promocionan, básicamente, en base a su cualificación y capacidades.

Todos los empleados están obligados a evitar cualquier tipo de discriminación (por ejemplo, mediante perjuicio, acoso, mobbing) y a facilitar un trato respetuoso y de colaboración.

Los empleados y la representación de los trabajadores

Ofrecemos un entorno que fomenta las perspectivas personales y profesionales de los empleados y su capacidad de crecimiento. Un ambiente en el que pueden obtenerse excelentes prestaciones y resultados. Invertimos en la formación y mejora de sus habilidades y competencias.

Al mismo tiempo, esperamos que todos los empleados sean muy exigentes con ellos mismos, su rendimiento y su salud y que participen activamente en su continuo desarrollo.

Estamos dispuestos a colaborar abiertamente y con toda confianza con la representación de los trabajadores, a mantener un diálogo constructivo y de cooperación y perseguir un correcto equilibrio de los intereses. Nuestra cultura empresarial incluye un trato profesional con la representación de los trabajadores, que no permite preferencias ni discriminaciones.

Cultura de dirección y colaboración

Cada mando es responsable de las acciones de los miembros de su equipo. Todos los mandos deben ser un modelo y deben actuar especialmente conforme al Código de Conducta. Los mandos han de fomentar que los miembros de su equipo actúen de acuerdo con el Código de Conducta, a través de la continua información y explicación de las obligaciones y autorizaciones relevantes para su ámbito de trabajo. Los mandos deben confiar en los miembros de su equipo, acordar unos objetivos claros, ambiciosos y realistas, y concederles responsabilidad propia y un margen de actuación lo más amplio posible. Los mandos son conscientes del

rendimiento de los miembros de su equipo y deben reconocerlo, valorando especialmente los logros más importantes.

Los mandos, dentro de sus tareas de dirección, deben prevenir conductas inaceptables. Son responsables de que no se incumpla ninguna norma en su ámbito de responsabilidad, si con una supervisión adecuada puede evitarse o dificultarse.

La confianza y la buena colaboración se reflejan en el mutuo apoyo y en la información compartida de manera abierta y recíproca. Los mandos y empleados deben informarse recíprocamente sobre las cuestiones y asuntos empresariales con la rigurosidad suficiente que les permita actuar y decidir. Los empleados y, especialmente, los mandos deben asegurar un intercambio de información rápido y fluido. Los conocimientos e informaciones deben transmitirse sin alteraciones, con rapidez e íntegramente, dentro del marco de autorización concedido, para fomentar la colaboración.

3. Prevención de conflictos de intereses y corrupción

Conflictos de intereses

Damos gran importancia a que los empleados no entren en conflicto entre sus intereses privados y los del Grupo SEAT o del Grupo Volkswagen. Por lo tanto, deben evitarse todas las situaciones que puedan dar lugar a conflictos de intereses. Para proteger al Grupo SEAT, al Grupo Volkswagen y a todos sus empleados, hemos creado unas normas de conducta internas obligatorias y un sistema para el asesoramiento, aclaración y seguimiento de las actuaciones y delitos correspondientes (sistema anticorrupción del Grupo Volkswagen).

Actividades secundarias

Todos los empleados deben aportar su capacidad de trabajo y realizar las tareas que se les encomienden según sus mejores conocimientos y capacidades. No se permite realizar actividades secundarias que perjudiquen el cumplimiento de esta obligación. Apoyamos y promovemos las actividades de voluntariado por parte de los empleados.

Participaciones en empresas

Cualquier empleado que trabaje o preste servicios para alguna empresa que tenga relaciones comerciales con el Grupo SEAT o el Grupo Volkswagen, debe comunicarlo por escrito al Departamento de Personal o a otra instancia responsable, por iniciativa propia. Si existe peligro de conflicto de intereses, deben suspenderse estas participaciones.

Lucha contra la corrupción

Con el objetivo de poder desarrollar una actividad comercial sostenible y de éxito, convencemos por la calidad y el valor de nuestros productos y servicios respecto a los de la competencia. Apoyamos los esfuerzos nacionales e internacionales para evitar alterar o influir en la libre competencia mediante corrupción y rechazamos cualquier comportamiento corrupto y que pueda perjudicar a la empresa.

Ningún empleado puede aprovechar los contactos comerciales de la empresa en beneficio propio, ajeno o para perjudicar a la empresa. En concreto, esto significa que ningún empleado debe conceder o aceptar ventajas privadas

no permitidas en las relaciones comerciales (por ejemplo, dinero, valores materiales, servicios), que puedan influir en una decisión adecuada.

Para evitar consecuencias legales para el Grupo SEAT, para el Grupo Volkswagen y para sus socios comerciales, así como para la propia persona desde un inicio, todos los empleados se deben informar por iniciativa propia sobre las normas internas, antes de hacer o recibir obsequios e invitaciones.

Todos los empleados están obligados a pedir consejo o ayuda cuando existan indicios o dudas legales respecto a la existencia de corrupción o delito económico. El consejo o ayuda son ofrecidos por el superior jerárquico, los departamentos internos competentes (por ejemplo, los departamentos de Auditoría Interna, Servicios Legales, Seguridad o Recursos Humanos), el Delegado Anticorrupción o el Ombudsmann. Además, todos los empleados pueden dirigirse también al Comité de Empresa.

Delegado Anticorrupción

El Delegado Anticorrupción forma parte de nuestro sistema anticorrupción. Es el interlocutor de contacto para los asuntos de corrupción dentro del Grupo Volkswagen. Puede prestar asesoramiento a todos los empleados, pero también a socios comerciales y terceros en cuestiones relacionadas con la corrupción, como por ejemplo, respecto a la admisibilidad de la aceptación de obsequios. El contacto con el Delegado Anticorrupción puede tener lugar en cualquier idioma.

Ombudsmann

Además, todos los empleados pueden dirigirse a uno de los dos Ombudsmann neutrales del Grupo Volkswagen si descubren indicios de corrupción.

Los abogados externos nombrados como Ombudsmann toman nota de las notificaciones que reciben, y después de realizar una primera comprobación y de la correspondiente autorización por parte del informante, las transmiten a la empresa para su aclaración. El nombre del informante únicamente se facilita a Volkswagen previo consentimiento del mismo. Por ello, el contacto es estrictamente confidencial y también puede tener lugar en cualquier idioma.

4. Trato con socios comerciales y terceros

Competencia leal

Nos comprometemos a un trato leal con nuestros socios comerciales, así como con terceros y favorecemos una competencia justa cumpliendo con la legislación sobre el derecho de la competencia.

Todos los empleados están obligados a cumplir las normas del derecho de competencia. Por ejemplo, esto significa que ningún empleado mantiene conversaciones con competidores en las que se trate sobre precios y capacidades. No se permiten tampoco acuerdos con socios comerciales y terceros sobre una renuncia a la competencia, sobre la emisión de ofertas ficticias en licitaciones o sobre el reparto de clientes, áreas o programas de producción. Tampoco se permite favorecer o excluir a partes contratantes.

Además, esperamos también de nuestros socios comerciales que asuman totalmente su propia responsabilidad de asegurar una competencia leal.

Donaciones y patrocinio

Realizamos patrocinios y donaciones, es decir, subvenciones voluntarias, sin esperar ninguna contraprestación, y sólo dentro del marco legal respectivo y según las disposiciones internas vigentes para ello.

Realizamos donaciones en dinero y en especie para la ciencia y la formación, la cultura y el deporte y para asuntos sociales. Realizamos donaciones sólo a instituciones sin ánimo de lucro, o que estén autorizadas a recibir donaciones mediante una regulación especial.

La realización de donaciones debe efectuarse de forma transparente. El objetivo, el receptor de la donación y la confirmación de la aceptación por parte del receptor se documentan y son comprobables. Ningún empleado promueve donaciones que puedan perjudicar la reputación del Grupo SEAT o del Grupo Volkswagen.

Con nuestras actividades de patrocinio apoyamos la cultura, la formación, la ciencia y el deporte. Todos los empleados que deseen promover un patrocinio deben ponerse en contacto previamente con las instancias responsables de la empresa (por ejemplo, Comunicación y Marketing).

Salvaguardia de intereses

Como empresa y como parte integrante de la sociedad, defendemos nuestros intereses y los promovemos. En nuestras consideraciones incluimos los deseos y exigencias de los diferentes grupos de intereses.

Respetamos y seguimos los principios de libertad de expresión, del derecho a la información, la independencia de los medios, así como la protección de los derechos personales. Todos los empleados cuidan de que su conducta y las opiniones expresadas públicamente no perjudiquen la reputación del Grupo SEAT ni del Grupo Volkswagen. Cuando se expresen opiniones en privado, debe omitirse cualquier mención al cargo o la actividad desempeñados en la empresa.

Los empleados usan solamente medios honestos y legales para la comunicación y realización de sus intereses. Todos estamos obligados a mantener la verdad ante las instituciones políticas, los medios y la opinión pública. Todos los empleados respetan los logros de sus socios comerciales y cuidan su imagen profesional y personal.

Responsabilidad fiscal del Grupo SEAT

El Grupo SEAT se compromete a asumir su responsabilidad social mediante el cumplimiento de sus obligaciones fiscales de acuerdo con las leyes de cada país y los acuerdos que se alcancen con las Autoridades, manteniendo con éstas una actitud transparente y colaboradora.

5. Tratamiento de la información

Protección y seguridad de datos

La protección de datos confidenciales, secretos y personales es uno de los principios en los que basamos las relaciones con los empleados (y ex-empleados), así como sus familiares, candidatos, clientes, proveedores y otros grupos de personas.

Obtenemos, procesamos y utilizamos datos personales sólo en la medida que sea necesario para propósitos definidos, claros y legítimos. Cuidamos de que el uso de los datos sea transparente para los afectados, respetamos su derecho de información y rectificación, así como, si procede, su posible objeción, bloqueo y cancelación.

Todos los empleados están obligados a cumplir las disposiciones jurídicas de protección de datos de carácter personal, así como las regulaciones legales y empresariales sobre la seguridad de la información y a proteger contra un uso indebido los datos confidenciales, secretos y personales confiados al Grupo SEAT o al Grupo Volkswagen.

Nos comprometemos a garantizar un estándar adecuado de seguridad en el tratamiento de la información. Se deben aplicar medidas de seguridad a todos los componentes del procesamiento de la información, de modo que se garantice la confidencialidad, integridad, disponibilidad y verificabilidad de las informaciones que requieran protección, y que se evite un uso interno o externo no autorizado.

Confidencialidad

Todos los empleados están obligados a mantener la confidencialidad de los secretos comerciales y empresariales que se les hayan confiado en el marco de su actividad empresarial o de los que hayan sido conocedores de cualquier otro modo. Debe protegerse la confidencialidad sobre los trabajos y procesos en la empresa que sean fundamentales para el Grupo SEAT, para el Grupo Volkswagen o para sus socios comerciales y no sean de dominio público, como por ejemplo, sobre investigación, desarrollo e innovación, planificaciones y pruebas.

Tratamiento de información privilegiada

Publicamos información interna importante y relevante para los mercados financieros, según las disposiciones jurídicas obligatorias para el mercado de capitales. Las informaciones privilegiadas relevantes son informaciones relacionadas con las acciones de Volkswagen y su cotización en bolsa, así como las acciones de otras empresas del Grupo.

Aseguramos que la información privilegiada sólo sea accesible para personas autorizadas. Ningún empleado facilita el acceso a miembros de su familia u otras personas a estas informaciones (o indicaciones).

Ningún empleado debe negociar con valores de empresas del Grupo o empresas en las que participe el Grupo Volkswagen en base a información privilegiada.

Informes

Todos nuestros informes, registros y publicaciones son precisos, puntuales, comprensibles, completos y verdaderos.

En este sentido, informamos por igual a todos los participantes en los mercados de capitales sobre la situación financiera y de ingresos actual, así como sobre el curso de los negocios. Publicamos puntualmente nuestros cierres periódicos, que se confeccionan según las normas contables nacionales e internacionales.

6. Protección laboral y de la salud

Asumimos nuestra responsabilidad sobre la seguridad y la salud de los empleados. Garantizamos la protección laboral y de la salud en el marco de las disposiciones nacionales vigentes, así como en base a la política de protección laboral y de la salud de los empleados del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen. A través de mejoras continuadas en el entorno laboral y de diferentes medidas de prevención y protección de la salud, mantenemos y fomentamos la salud, la productividad y la satisfacción laboral de los empleados.

Todos los empleados deben contribuir a cuidar su salud y deben cumplir con las prescripciones de protección laboral y de la salud.

7. Protección del medio ambiente

Desarrollamos, producimos y distribuimos automóviles en todo el mundo para facilitar la movilidad individual. Asumimos la responsabilidad de mejorar continuamente la compatibilidad medioambiental de nuestros productos y la reducción de la demanda de recursos naturales, teniendo en cuenta el punto de vista económico. Por este motivo, ponemos a disposición a nivel mundial avanzadas tecnologías medioambientalmente eficientes y las aplicamos en todo el ciclo de vida de nuestros productos. En todos nuestros centros colaboramos con la sociedad y las administraciones en el diseño de un desarrollo positivo, social y medioambientalmente sostenible y energéticamente eficiente.

Todos los empleados deben hacer uso de los recursos naturales de forma adecuada y económica, de modo que sus actividades tengan la menor influencia posible en el medio ambiente.

8. Protección y uso reglamentario de la propiedad del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen

Todos los empleados deben usar la propiedad del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen sólo profesionalmente, excepto cuando existan regulaciones especiales que permitan el uso privado.

Todos los empleados deben tratar la propiedad del Grupo SEAT y del Grupo Volkswagen de forma adecuada y cuidadosa y protegerla contra pérdidas.

9. Tratamiento del Código de Conducta

Responsabilidad de las empresas del Grupo para su aplicación

Volkswagen AG procura el cumplimiento del Código de Conducta en las empresas del Grupo⁴ teniendo en cuenta las leyes vigentes y las particularidades culturales de los diferentes países y centros.

En este sentido, el Grupo SEAT fomenta activamente la distribución y comunicación del Código de Conducta y cuida de su aplicación eficaz, por ejemplo, mediante formación.

En su aplicación, el Grupo SEAT y el Grupo Volkswagen cuidan de que ningún empleado sufra inconvenientes debido al cumplimiento del Código de Conducta y de que se reaccione de manera apropiada a los incumplimientos del mismo. Para valorar los incumplimientos del Código de Conducta se dispone de las regulaciones legales y empresariales vigentes.

Además, el Grupo SEAT y el Grupo Volkswagen apoyan y animan a todas las demás sociedades partícipes, así como a sus socios comerciales y proveedores, a tener en cuenta el Código de Conducta en su política empresarial.

Responsabilidad de cumplimiento

Todos los empleados deben cumplir con las leyes, prescripciones y normas internas obligatorias en su entorno de trabajo, y deben guiar su actuación según los valores del Grupo y el Código de Conducta.

Todos los empleados que no se comporten según las normas deben atenerse a las consecuencias derivadas de las normas empresariales y legales, que pueden llegar hasta la rescisión de la relación laboral y reclamaciones de indemnización por daños.

⁴ Se indican con ello las empresas totalmente consolidadas del Grupo Volkswagen.

Todos los mandos deben asegurarse de que los empleados de su área de responsabilidad conocen y cumplen el Código de Conducta. Además, los departamentos de Auditoría del Grupo VW y de SEAT comprueban el cumplimiento del Código de Conducta en cada caso y por medio de muestras aleatorias, dentro del marco del programa de auditorías autorizado por el Presidente del Comité Ejecutivo de Volkswagen AG y por el Presidente del Comité Ejecutivo de SEAT.

El primer interlocutor para todos los empleados en las cuestiones o dudas sobre el Código de Conducta es su superior jerárquico. Todos los empleados pueden dirigirse también al Comité de Empresa. Por último, para otras consultas, todos los empleados disponen del contacto siguiente en el Departamento de Compliance:

E-Mail: compliance@seat.es

Además, las reclamaciones e indicaciones pueden dirigirse a las instancias técnicamente competentes, dentro del marco de las regulaciones empresariales existentes.

10. Anexo al Código de Conducta

Convenios internacionales

Junto a las leyes y disposiciones de los diferentes países existen una serie de acuerdos y recomendaciones de organizaciones internacionales. Van dirigidas principalmente a los estados miembro, no directamente a las empresas individuales. Sin embargo, son una directriz significativa para la conducta de un grupo de ámbito internacional. Por lo tanto, concedemos gran importancia a que el cumplimiento de nuestra actuación sea acorde con estas directrices en todo el mundo. A continuación se indican los acuerdos más importantes de este tipo:

- Declaración Universal de Derechos Humanos del año 1948 (ONU) y el Convenio Europeo de Protección de los Derechos Humanos y de las Libertades Fundamentales, de 1950
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales, de 1966
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos, de 1966
- Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y política social de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), de 1977, y Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, de 1998 (principalmente con los temas siguientes: prohibición del trabajo infantil, abolición del trabajo forzado, prohibición de discriminación, libertad de asociación y derecho a las negociaciones colectivas)
- Convenio de la OCDE sobre la Lucha contra la Corrupción de los Agentes Públicos Extranjeros en las Transacciones Comerciales Internacionales, de 1997

- “Agenda 21” para el desarrollo sostenible (documento final de la Conferencia de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente y el Desarrollo, Río de Janeiro 1992)
- Principios del Global Compact para una globalización más social y sostenible, 1999
- Directrices de la OCDE para empresas multinacionales, 2000

Además, por medio de la “Declaración de los derechos sociales y las relaciones laborales en Volkswagen“(Carta Social de Volkswagen) y la Carta de las relaciones laborales defendemos los derechos y principios sociales básicos.

SEAT, S.A.
Governance, Risk & Compliance
Autovía A-2 Km. 585
08760 Martorell
España
Teléfono +34 93 708 5885
Fax +34 93 708 5512
E-Mail compliance@seat.es
Versión 04/2016