

# **CÓDIGO DE CONDUCTA (COMPLIANCE)**

**Compliance Officer:** Manuel Cortés

GRUDEM tiene establecido un protocolo para denunciar cualquier tipo de conducta o hecho irregular previsto en este documento. Para ello, ponte en contacto con tu superior, tu Compliance Officer, o con el departamento RR.HH. para comentar la situación y marcar una línea de actuación. En todo caso, GRUDEM tomará las medidas pertinentes en cada caso con objeto de proteger contra represalias al denunciante.

## **1. EVITAR Y MANEJAR CONFLICTOS DE INTERÉS.**

- a) Evita los conflictos entre tus intereses personales y los intereses de GRUDEM. En términos de relaciones comerciales y/o profesionales con terceros, solo se considerarán relevantes los criterios objetivos.
- b) Evita transmitir la impresión de que existe un conflicto de intereses, es decir, puede ser que entiendas que la decisión adoptada por la empresa puede no ser beneficiosa para el proveedor, empatizando con su situación.
- c) Si te das cuenta de que te encuentras ante un conflicto de interés o no estás muy seguro de que pueda existir un conflicto, ponte en contacto con tu superior, tu Compliance Officer, o con el departamento RR.HH. para comentar la situación, y marcar una línea de actuación.

## **2. OFRECER Y CONCEDER FAVORES**

- a) Como empleado de GRUDEM, no puedes ofrecer ni conceder beneficios personales (por ejemplo, obsequios) a empleados de otra empresa o a terceros en relación con temas de negocios, así como tampoco un trato preferencial en su relación con la empresa, tales como mejores condiciones de pago, y/o facturación, facilitar información preferencial sobre negociaciones etc. Esta prohibición se aplica incluso en el caso de que el tercero en cuestión hubiera tomado la misma decisión de no haberle concedido el favor o trato preferencial.
- b) Debes evitar incluso transmitir la impresión de tratar de influenciar a terceros empleando medios improcedentes, las únicas excepciones son las siguientes:
  - Los obsequios simbólicos y de poco valor, es decir obsequios que sean razonables en un caso concreto (agendas, bolígrafos, o similares); los pagos en metálico o favores comparables (por ejemplo, vales de gasolina o tarjetas telefónicas) están prohibidos.

- Las invitaciones a comidas o cenas de negocios se permiten en la medida de lo razonable, y siempre en conocimiento de la dirección de la empresa.

### **3. SOLICITAR Y ACEPTAR FAVORES**

Como empleado de GRUDEM, no puedes solicitar ni aceptar beneficios personales (por ejemplo, obsequios) de empleados de otra empresa, de terceros en relación con temas relacionados con la actividad profesional que se desempeña en o para GRUDEM.

Esta prohibición se aplica incluso aunque tú hubieras tomado la misma decisión de no haber solicitado ni aceptado beneficios. Debes evitar transmitir la impresión de que tus acciones están influenciadas por medios improcedentes. Esta prohibición se aplica sin limitación a cualquier solicitud de beneficios.

Con respecto a la aceptación de beneficios, las únicas excepciones son:

- a) Los obsequios simbólicos y de poco valor, es decir obsequios que sean razonables en un caso concreto (agendas, bolígrafos, o similares); los pagos en metálicos o favores comparables (por ejemplo, vales de gasolina o tarjetas telefónicas) están prohibidos. En este supuesto queda abierto a una única excepción, y es la recepción de cualquier obsequio, para su puesta a disposición de GRUDEM, y posterior sorteo entre los componentes de la compañía, (quedando fuera cualquiera que suponga entrega de valor monetario).
- b) Las invitaciones a comidas o cenas de negocios se permiten en la medida de lo razonable y siempre en conocimiento de la dirección de la empresa.

### **4. TRATAR ADECUADAMENTE LA INFORMACIÓN DE LA EMPRESA. TISAX (SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN)**

GRUDEM prohíbe divulgar información o documentación confidencial a terceros, tanto de la propia empresa, como de empresas colaboradoras con GRUDEM, así como brindar acceso a terceros a dicha información o documentación tanto durante la vigencia de tu contrato de trabajo como tras la terminación del mismo, salvo que seas autorizado para ello. Todas las consultas planteadas por representantes de medios de comunicación, analistas y otros terceros deberán remitirse a la Dirección de la empresa y tú no podrás responder a dichas consultas en nombre de GRUDEM, salvo en los siguientes supuestos:

- a) Has sido expresamente autorizado a divulgar la información o documentación en cuestión.
- b) La información o documentación en cuestión ha sido publicada previamente por GRUDEM.
- c) La información o documentación en cuestión ha sido publicada por terceros, pero solo en el caso de que el contenido de la publicación fuese públicamente confirmado por GRUDEM.



GRUDEM prohíbe la realización o colaboración directa o indirecta en la realización de falsificaciones.

GRUDEM exige a todos sus colaboradores y proveedores el respeto de la propiedad intelectual conforme a la legislación vigente aplicable en cada caso.

## **5. CUMPLIR CON LAS LEYES DE LIBRE COMPETENCIA**

Cumplir con todas las leyes de defensa de la competencia leal y antimonopolio. Como empleado de GRUDEM, deberás evitar, en concreto, acuerdos ilegales, por ejemplo, acuerdos de fijación de precios, acuerdos de cuota de mercado, acuerdos sobre división de mercados regionales o acuerdos sobre precios. Evite debatir información confidencial o legalmente protegida con sus competidores. Sobre todo, no utilice ni divulgue a terceros información confidencial sobre competidores.

## **6. DIVERSIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y TOLERANCIA-NO DISCRIMINACIÓN**

GRUDEM mantiene un férreo compromiso con la diversidad, la igualdad de oportunidades y la tolerancia. Por lo tanto, deberás evitar toda conducta discriminatoria por motivos de raza, etnia, religión y creencias, discapacidad, edad, orientación sexual y sexo. Además, se prohíbe terminantemente el acoso, en particular el acoso laboral y el acoso sexual.

## **7. RESPETAR CONDICIONES CONTRACTUALES JUSTAS**

GRUDEM defiende la existencia de unas condiciones justas de empleo en todo el mundo y reconocen el derecho de los empleados a organizarse con arreglo a la legislación y los reglamentos nacionales. Deberán de cumplirse todas las leyes en materia de trabajo. GRUDEM respeta el derecho de los empleados de conformidad con la legislación y los reglamentos nacionales vigentes.

## **8. CUMPLIR CON LA LEGISLACIÓN VIGENTE Y CON LAS DIRECTRICES DE GRUDEM**

- a) Los principios indicados no pueden, ni así se ha pretendido, prescribir una conducta específica para todos los escenarios que puedan presentarse en el ámbito de trabajo en GRUDEM. Pero sí están concebidos para servir como directrices prácticas ante situaciones que tienen una importancia o relevancia particular. No obstante, como empleado de GRUDEM, se está obligado a realizar el trabajo con arreglo a la legislación vigente y a las directrices de la empresa (Ej.

Responsabilidad Financiera, respetando la obligación de la realización de registros precisos de acuerdo a la legislación vigente aplicable en cada caso). El cumplimiento de la normativa vigente tiene prioridad sobre instrucciones contradictorias dictadas por superiores.

- b) Las leyes, reglamentos, etc., suelen ser difíciles de entender. Además, suele exigirse el cumplimiento de leyes y reglamentos de distintos países. Por lo tanto, no siempre es tarea fácil determinar si un tipo de conducta concreto cumple con la legislación aplicable. Por ello, cuando no se está seguro de si determinado tipo de conducta es acorde con este principio empresarial, se deberá contactar con el superior jerárquico, el Compliance Officer, o con el Departamento de RR.HH. Si se tiene alguna duda sobre si su conducta cumple con la legislación vigente y con las directrices de la empresa, se consultará previamente o en su defecto se evitará dicha conducta.

## **9. VERACIDAD DE LAS CUENTAS, LIBROS Y REGISTROS**

Todos los activos, pasivos, gastos y otras transacciones realizados por GRUDEM deben registrarse en los libros y cuentas de la entidad, llevados regularmente y de conformidad con los principios, normas y leyes aplicables.

No podrá crearse ni mantenerse, por ningún motivo, ningún fondo secreto, ni activo no registrado de GRUDEM o de sus entidades. Los documentos relativos a las transacciones comerciales o financieras deben reflejarlas fielmente. Ningún pago podrá autorizarse ni llevarse a cabo cuando esté motivado por la intención, expresa o conocida, de utilizarlo, total o parcialmente, con un objetivo diferente del descrito en los documentos que prevén el mencionado pago. No podrá realizarse ninguna inscripción falsa o infundada en los libros y registros de GRUDEM.

## **10. CONTROLES A LA EXPORTACIÓN Y SANCIONES ECONÓMICAS**

GRUDEM no llevará a cabo negocios ni tendrá relación alguna con el gobierno de ningún país o territorio que sea objeto de sanciones integrales o con ninguna persona o entidad (incluido proveedor) que sea objeto de sanciones económicas adoptadas, administradas o aplicadas por cualquier autoridad en nuestra área de influencia. La única excepción sería que el negocio o transacción esté permitido por la autoridad competente en cada caso. GRUDEM tampoco proporcionará bienes o servicios, directa o indirectamente, que violen cualquier control comercial aplicable.

GRUDEM no tolerará ninguna sanción o violación de controles comerciales. Las violaciones -independientemente de si son intencionadas o no- pueden implicar sanciones disciplinarias y despido. Las violaciones también pueden implicar acciones de responsabilidad civil o penal.

GRUDEM y todos sus colaboradores (incluidos sus proveedores) se someten a los controles a la exportación establecidos en nuestra área de influencia.

## **11. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES**

a) Respeto a la ley:

GRUDEM y sus empleados respetarán las leyes y reglamentos vigentes en el país en el que tiene su sede.

b) Prohibición del trabajo infantil:

GRUDEM cumple con legislación y reglamentos nacionales en relación al trabajo infantil. En cualquier caso, no empleará menores de 16 años y cumple con las disposiciones de la OIT relativas a la salud, seguridad y moralidad de los jóvenes de entre 15 y 18 años.

c) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso:

GRUDEM se compromete a garantizar la libertad de elección en empleo y eliminar todas las formas del trabajo forzoso y obligatorio.

GRUDEM asegura que sus proveedores adoptan mismas disposiciones.

d) Salarios justos:

GRUDEM cumplirá con todas las leyes, regulaciones y prácticas locales aplicables, incluidas las relacionadas con los salarios mínimos, las horas extraordinarias y los beneficios exigidos por ley.

GRUDEM se compromete a garantizar que sus trabajadores sean remunerados de manera justa y oportuna.

e) Igualdad de trato y no discriminación.

GRUDEM se compromete a no discriminar a ningún trabajador por motivos de raza, color, edad, género, sexo, orientación, etnia, discapacidad, religión, afiliación política, afiliación sindical, origen nacional, origen social o estado civil en las prácticas de contratación ética y empleo, como las solicitudes de empleo, promociones, recompensas, acceso a capacitación, asignaciones de trabajo, salarios, beneficios, disciplina, despido y jubilación.

Contratación ética. Basada en la transparencia e igualdad de oportunidades, evitar conflictos de intereses, el cumplimiento normativo y una contratación justa según la libre competencia.

f) Libertad sindical y negociación colectiva.

GRUDEM se compromete a respetar la libertad sindical y el derecho efectivo a la negociación colectiva, todo ello según la legislación y reglamentos vigentes que le sean de aplicación.

g) Horas de trabajo:

GRUDEM cumplirá con las horas de trabajo (incluidas las horas extraordinarias), así como los descansos y los días libres periódicos, según las leyes, reglamentos, prácticas locales y acuerdos de negociación colectiva aplicables.

El trabajo de horas extraordinarias debe ser voluntario y remunerado como tal.

h) Promoción de la salud y seguridad en el lugar de trabajo:

GRUDEM se compromete a implementar políticas activas y métodos para prevenir los riesgos que pueden afectar la salud y seguridad de sus empleados, y comprobar periódicamente su aplicación y medir su eficiencia, recogido todo ello en la evaluación de riesgos y junto con el asesoramiento de un servicio de prevención ajeno. Dicha evaluación abarcará aspectos tales como:

- Disponibilidad y uso de Equipos de Protección Individual.
- Preparación y respuesta ante emergencias.
- Gestión de accidentes e incidentes.
- Ergonomía en el lugar del trabajo.
- Manipulación de sustancias químicas.
- Protección conra incendios.
- Formación e información sobre seguridad y salud.
- Seguridad de máquinas.

En particular, GRUDEM se compromete a asegurar que sus empleados asuman la responsabilidad de proteger su salud y prevención de accidentes en el lugar de trabajo, y a asegurar el diseño y desarrollo de sus productos e instalaciones de producción, de tal manera que promuevan las mejores condiciones laborales posibles.

Todos los subcontratistas que trabajan en las instalaciones del GRUDEM se espera que apliquen estas políticas de salud y seguridad y cumplan con toda la legislación vigente en materia de seguridad y salud del país.

- i) Evitar prácticas que pudieran afectar a los derechos a la tierra, los bosques y el agua y desalojo forzoso.
- j) Realizar un uso adecuado de fuerzas de seguridad privadas o públicas según la legalidad vigente.

## **12. RESPECTO A LA POLÍTICA MEDIOAMBIENTAL**

GRUDEM se compromete a llevar a cabo acciones que tengan como objetivo respetar el medio ambiente y mejorar su protección.

En el ejercicio de sus actividades diarias, todos los empleados de GRUDEM son conscientes y responsables de la protección del medio ambiente, particularmente, en los siguientes ámbitos:

- a) Gestión responsable de sustancias químicas, reducción de los residuos y productos contaminantes, preservación de los recursos naturales y reciclaje de los materiales en cada etapa del ciclo de producción.
- b) Limitación del consumo energético y reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero con el objetivo de mantener la calidad del aire (vía descarbonización).
- c) Uso responsable y reducción del consumo de agua.
- d) Mantener la calidad del suelo.
- e) Minimizar las emisiones acústicas.
- f) Colaborar en el mantenimiento del bienestar animal.

El equipo de GRUDEM se encarga de:

- a) Perseguir activamente una política de desarrollo y de puesta en marcha de tecnologías susceptibles de reducir las emisiones contaminantes y mejorar la eficiencia energética de sus procesos.
- b) Evaluar permanentemente el impacto de sus productos y de la actividad de sus fábricas en el medio ambiente y en las comunidades con las que está en contacto, con el fin de realizar mejoras constantes. A modo de ejemplo:
  - Uso de materiales suministrados bajo el "compromiso de mantenimiento de la cadena de custodia y la gestión forestal sostenible".
  - Fomentar la implantación de instalaciones de energías renovables. Ej. Instalaciones de generación de energía eléctrica en cubierta en las instalaciones de Segovia.

## **13. RESPECTO AL RESPETO AL PRESENTE CÓDIGO DE CONDUCTA POR PARTE DE SUS PROVEEDORES**

Todo proveedor de GRUDEM deberá respetar lo contenido en el presente código de conducta y ha de transmitir dicho requerimiento a lo largo de la cadena de suministro. En caso contrario, GRUDEM podrá exigir su cumplimiento y, en su defecto, el interrumpir la relación contractual según lo indicado en la legislación vigente de aplicación en cada caso.

Se recomienda que hagan evaluaciones de sostenibilidad según estándares internacionales reconocidos como SAQ.



Director General

Manuel Cortés Corripio