

CÓDIGO DE CONDUCTA



Diciembre 2024



Mensaje del CEO

ALUDIUM fue creada en enero de 2015 por profesionales experimentados, honestos y comprometidos. Como empresa asumimos un compromiso con el futuro y con nuestros valores y principios. En Aludium las personas son lo primero y su seguridad, y trabajar en un entorno respetuoso con el medioambiente, nunca se puede anteponer a otros criterios.

Actuar con integridad y honestidad, entre nosotros y con las empresas y entidades con las que nos relacionamos, genera compromiso y confianza en nuestra organización por parte de nuestros clientes y proveedores.

Este Código proporciona las directrices e instrucciones básicas para garantizar que desempeñamos y desempeñaremos nuestra actividad empresarial de forma ética y legal. Esto define nuestras responsabilidades como empleados de Aludium. La clave consiste en obtener buenos resultados utilizando los más altos estándares de calidad, seguridad y honestidad, y eso comienza con cada uno de nosotros. No permitimos ninguna acción o conducta que pueda afectar a nuestra reputación, poner en peligro nuestro compromiso hacia nuestros valores, o que sea contraria a la ley.

Todos debemos estar familiarizados con este Código de conducta y con nuestras políticas, en la medida en la que nos ayudan a actuar de forma correcta en nuestros negocios cotidianos.

Con vuestra ayuda y compromiso, estamos seguros de que Aludium conservará la confianza que nuestros clientes, proveedores, legisladores y la comunidad empresarial depositan en nosotros. vuestras acciones positivas reforzarán nuestra reputación de integridad. Gracias por formar parte de esta importante tarea y por hacer de Aludium un magnífico lugar donde trabajar.

Saludos cordiales,

Consejero Delegado de Aludium

Misión, visión y valores



Misión

Aludium es un proveedor líder en soluciones de aluminio para los mercados Industrial y de distribución en Europa.

Fabricamos bobinas y chapas para el mercado de edificios y construcción, aplicaciones industriales, brillo y decoración, closures (tapones) y envases para cosmética.

Los clientes de Aludium pueden confiar en nuestros cortos plazos de fabricación, calidad fiable, suministro de última generación y una capacidad logística excelente.



Visión

Nuestro objetivo es convertirnos en el proveedor mundial de referencia para nuestros clientes.



Valores

- Las personas son lo primero
- Integridad Personal
- Excelencia en el Desempeño
- Pasión



Estrategia

Creer selectivamente con clientes estratégicamente posicionados en sus mercados

Aumentar la sostenibilidad incrementando nuestra capacidad de reciclaje de chatarra y reduciendo la compra de primario

Optimizar nuestro portafolio hacia clientes que aporten mayor valor añadido

Buscar adquisiciones complementarias.



Valores Aludium



Las personas son lo primero

Cultura diversa e inclusiva donde todas las personas se sienten comprometidas, y ofrecen lo mejor de sí mismas. Nada aporta mas valor al negocio que los equipos bien gestionados.

La seguridad es la base de todas nuestras acciones.

Autodeterminación, emprendemos nuestras ideas.



Excelencia en el desempeño

Orientados al resultado

Competimos en el mercado de manera sostenible.

La mejora continua es nuestro motor de desarrollo.

Nuestra esencia: Indicadores claros, Comunicación abierta e implicación financiera.

Lo que tengas que hacer... ¡hazlo ya!

No dejes para mañana lo que puedas hacer hoy.

No esperes a que alguien venga solucionar tu problema.



Integridad Personal

La integridad nunca se compromete.

La ética es parte de nuestro negocio.

No hagas a los demás lo que no te gustaría que te hicieran a ti.

Alcanzamos nuestros objetivos sin atajos.



Pasión

Protegemos nuestro entorno.

Nos involucramos con la comunidad.

Siempre para nuestros clientes.

Disfrutamos lo que hacemos.

Hacemos aquello que nos comprometemos a hacer.



Introducción

ALUDIUM se compromete a llevar a cabo su actividad empresarial de acuerdo con las más elevadas normas éticas, y pleno cumplimiento de la legalidad, manteniendo un fuerte compromiso con una serie de valores centrales relacionados con aspectos económicos, sociales y ambientales de sus actividades. Nuestro Código de Conducta Empresarial (en adelante, el “Código de Conducta”) es un reflejo de estas normas y nos proporciona a cada uno de nosotros la información necesaria para lograr la excelencia en nuestros productos, servicios y relaciones.

Este Código de Conducta constituye asimismo una de las herramientas necesarias para prevenir, evitar y en su caso detectar la comisión de ilícitos penales en el ámbito empresarial (Corporate Compliance) en cumplimiento de lo establecido en la LO 5/2010, de 22 de junio, y en la LO 1/2015, de 30 de marzo en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica, así como también todas las leyes antisoborno y anticorrupción, incluida la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de los Estados Unidos (FCPA) Como consecuencia de ello, se ha procedido a la adaptación y actualización del Código de Conducta conforme a la nueva regulación del Código Penal.

Este Código se ha redactado teniendo en cuenta lo establecido en:

- The International Organization for Standardization (ISO 19.600:2014). Compliance Management Systems-Guidelines.
- International Organization for Standardization (ISO 37001:2016)
- UNE-ISO 19.600:2015. Sistemas de Gestión de Compliance Directrices.
- UNE PNE 19.601. Sistemas de Compliance penal. Requisitos con orientación para su uso.
- UNE PNE ISO 37.001: Sistemas de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso.
- European Securities and markets authority –ESMA.
- Ministry of Justice (Gran Bretaña). The Bribery Act 2010. Guidance about procedures which relevant commercial organisations can put into place to prevent persons associated with them from bribing (Section 9 of the Bribery Act 2010). Marzo de 2011.

Este Código no se limita a formular una “declaración de buena intenciones”, ni a un decálogo de principios generales, sino a establecer unas directrices generales de comportamiento y una serie de normas concretas que resultan de obligada observancia para todos los que trabajan en ALUDIUM, de conformidad con lo previsto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 31 Bis del Código Penal. Aquí se incluye a empleados, entidades, agentes o cualquier persona que actúe en nuestro nombre (y quede sometido a nuestra dependencia y supervisión).

Evidentemente esta nueva versión del Código de Conducta no puede abarcar todas las situaciones posibles, pero marca una línea a seguir con carácter general. Además, determinadas áreas y determinados puestos de trabajo tienen y tendrán sus propios protocolos e instrucciones específicas, que serán debidamente explicadas y comunicadas por escrito.

Su primera responsabilidad como parte del equipo de ALUDIUM, es la de cumplir este Código, así como los demás protocolos o instrucciones que le sean de aplicación.

Asimismo, toda la plantilla de ALUDIUM tiene la responsabilidad de comunicar los incumplimientos de este Código que detecte. Por ello, y para ello, ALUDIUM ha procedido a crear la figura del Órgano de Compliance (dicho órgano podrá revestir la forma de un único Compliance Officer o de un Compliance Committee compuesto por varios miembros, a discreción del Consejo de Administración de ATP) (al que dota de su Estatuto) y que se encargará de resolver dudas puntuales que pudieran surgir sobre la aplicación de este Código en el día a día.

Asimismo, se ha creado la figura del Responsable del Sistema interno de información (que dispone de su propio Estatuto) y que se encargará de recibir y tramitar aquellas comunicaciones que se remitan, respecto a conductas contrarias a este Código, a protocolos/instrucciones específicas y a la legalidad de aplicación, primordialmente en materia de Corporate Compliance y a todo el ámbito objetivo de aplicación descrito en la Política del Sistema interno (Apartado 2) y el Procedimiento GIR (Apartado 1), de conformidad con el artículo 2 de la Ley de protección del informante (Ley 2/2023, de 20 de febrero).

Una vez comunicada, explicada y distribuido este Código de Conducta, el incumplimiento o inobservancia de las disposiciones o normas contenidas en el presente Código, así como de los demás protocolos o instrucciones que resulten de aplicación, pueden dar lugar a la incoación de expedientes y, en su caso, a la imposición de sanciones que contempla el Derecho Laboral.

ALUDIUM se compromete a difundir el presente Código de Conducta, a mantenerlo actualizado, y a proporcionar los recursos y herramientas necesarias para su efectiva implementación y desarrollo.

1. Alcance

Este Código de Conducta contiene una serie de normas éticas y directrices de comportamiento que deben ser una guía en el desempeño diario de todas las personas que trabajan para ALUDIUM, tanto si se trata de directivos o responsables de área, como de mandos intermedios, o de empleados. Es igualmente aplicable a empleados externos o autónomos contratados por ALUDIUM, los cuales también deberán acatar el Código cuando: i) actúen en las instalaciones de ALUDIUM (bajo su autoridad, directrices y supervisión) y ii) cuando se trate de intermediarios o comisionistas dependientes contratados mercantilmente y operen exclusivamente o principalmente para nosotros.

En adelante todo este conjunto de personas precedentemente señaladas, informadas del contenido de este Código de Conducta, y sujetas a sus normas y directrices, serán designadas como los “destinatarios”.

Junto al Código de Conducta, y en desarrollo de nuestra cultura de cumplimiento y modelo de Corporate Compliance, rigen y regirán determinados protocolos e instrucciones específicas de obligado cumplimiento, bien para el conjunto de los destinatarios, bien para diversas áreas, puestos de trabajo y/o para la realización de determinadas actividades. En todos los casos, tales protocolos se inspiran en las disposiciones y finalidad de este Código (o son desarrollo de parte de sus disposiciones), y serán debidamente comunicados por escrito a quienes les sean de aplicación.

A continuación, se definen las normas y principios principales, de obligado cumplimiento, que, muy especialmente, deben regir el comportamiento general de todos los Destinatarios de este Código.

2. Principio básico: Integridad

2.1 Actuar con integridad

Integridad significa hacer lo que es correcto. Actuando con integridad, reflejamos positivamente los valores y la reputación de ALUDIUM, dondequiera que trabajemos.

Toda la plantilla de Aludium queremos hacer lo que es correcto, para nosotros mismos y para ALUDIUM. Las normas y pautas de actuación que se describen a lo largo de este Código detallan los compromisos y responsabilidades (hacia ALUDIUM, entre compañeros, y hacia nuestros clientes, proveedores, consumidores y gobierno) que todos los destinatarios del mismo se comprometen a asumir.

Todos debemos cumplir la ley, actuar con integridad y honestidad en todos los asuntos y ser responsable de nuestras acciones.

Asimismo, los empleados deben cumplir con las reglas y normativa interna aplicable a cada caso. Esa normativa interna es específica para ALUDIUM y puede ir más allá de lo que exige la ley.

Cómo hacer frente a un dilema ético

Si alguna vez tiene dudas sobre una medida a tomar, pregúntese a sí mismo:

- ¿Es compatible con el Código?
- ¿Es ética?
- ¿Es legal?
- ¿Reflejará bien lo que soy y lo que es ALUDIUM?
- ¿Desearía leer sobre ello en el periódico?

Si la respuesta es ‘No’ a cualquiera de estas preguntas, no adopte y consulte con el Órgano de Compliance esa medida. Si todavía no está seguro, pida consejo.



2.2 Dirigir con integridad

La dirección tiene la responsabilidad adicional de supervisar y aplicar nuestro Código, y de dirigir y formar mediante el ejemplo y con integridad. Si usted es parte de la dirección, recuerde: que debe dar un buen ejemplo y ayudar a sus empleados a entender el Código. Anímelos a solicitar ayuda sobre cualquier pregunta o preocupación que puedan tener.

Trabajar con integridad es responsabilidad de todo empleado en todos los niveles del negocio. Nadie tiene la autoridad para incumplir nuestro Código o para influir en otras personas para que lo hagan. Si alguna vez se siente presionado a hacer algo que sabe que está mal, busque ayuda y asesoramiento inmediatamente.

Puede buscar ayuda en cualquiera de las siguientes personas:

- El Órgano de Compliance
Employee.channel@aludium.com
- Delegado de Protección de Datos (para temas relacionados con protección de datos personales):
dpo@aludium.com

2.3 Prohibir las represalias

ALUDIUM valora la ayuda de los empleados que identifiquen problemas potenciales de los que necesitemos ocuparnos. Cualquier represalia contra un empleado que haya comunicado de buena fe un problema, puede suponer una vulneración del propio Código, de la Política del Sistema interno de información y de la Ley de protección del informante (Ley 2/2023, de 20 de febrero).

El hecho de que un empleado haya dado a conocer un problema honestamente o haya participado en una investigación no puede constituir la base de ninguna acción laboral adversa, incluida la separación, degradación, suspensión, pérdida de beneficios, amenazas, acoso o discriminación, de conformidad con lo previsto en la Política del Sistema interno de información y de la Ley de protección del informante (Ley 2/2023, de 20 de febrero).

Si usted trabaja con alguien que ha planteado un problema o ha proporcionado información en una investigación, debe seguir tratando a esa persona con cortesía y respeto. Si cree que alguien ha tomado represalias contra usted, informe sobre esa cuestión al Órgano de Compliance, su supervisor o al Departamento de RRHH o al Departamento Jurídico.

3. Comportamiento ético

3.1 Seguridad y Salud

Nos adherimos a las normas y prácticas comprobadas de salud y seguridad en el funcionamiento de nuestras instalaciones. Esto tiene por objeto proteger el bienestar de los empleados, visitantes, contratistas y el público en general. En ALUDIUM la seguridad laboral es nuestra prioridad y, por ello, hemos implantado políticas y sistemas para promover una cultura de la seguridad positiva, las cuales son revisadas y mejoradas con regularidad, atendiendo a las mejores prácticas, la experiencia diaria y la evolución de las normas.

ALUDIUM considera que cada accidente relacionado con el trabajo, debería haber sido evitable, por ello dotamos a cada uno de nuestros empleados con los recursos y medios necesarios para el desempeño de la actividad de forma segura, como las más modernas y seguras prendas de protección personal, cursos de capacitación y una formación continua, así como controles de salud obligatorios y voluntarios.

Todo lo anterior con el principal objetivo de producir y transformar aluminio de manera segura y sostenible. Un aluminio fabricado por personas profesionalmente satisfechas y en un entorno de trabajo seguro.

ALUDIUM dispone a estos efectos de un Manual de Gestión EHS que tiene por objeto describir y establecer el sistema de gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (EHS), basado en las normas ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018. En la empresa se llevan a cabo procesos de gestión de la salud y la seguridad laboral y se realizan auditorías periódicamente, de las que se derivan acciones destinadas a actualizar e incrementar las medidas de seguridad.

Prueba de la conciencia de ALUDIUM por la seguridad y Salud en el Trabajo dispone de una serie de Certificados:

- i) Certificado de Conformidad del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. ALUDIUM es conforme con los requisitos que recoge el estándar ISO 45001:2018
- ii) Certificado que acredita que el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de ALUDIUM ha auditado voluntariamente.
- iii) Certificado nº OHS 538687, mantiene operativo un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional que cumple con los requisitos de ISO 45001:2018 para la fabricación y venta de bandas de alta pureza, rollos, hojas y discos de aluminio de alta pureza para los mercados de la iluminación, embalaje cosmético y decoración.

Se espera que en el transcurso de su trabajo siga todas las políticas de seguridad, utilice todos los sistemas de seguridad pertinentes y busque continuamente formas de mejorar los procesos, para asegurar la salud y seguridad de usted y sus compañeros. En ALUDIUM creemos que los entornos de trabajo seguros son altamente productivos y que tener un lugar de trabajo sin incidentes es responsabilidad de todos. Cada empleado es responsable de su propia seguridad, y de la de sus compañeros de trabajo.

Practique a diario estas seis nociones fundamentales de seguridad:

1. Siga prácticas de trabajo seguras y trate de mejorarlas de forma proactiva.
2. Asegúrese de que usted y sus compañeros estén trabajando en condiciones seguras, fiables y controladas.
3. Antes de empezar a trabajar, asegúrese de que se hayan establecido todas las protecciones.
4. Adhiérase a todos los planes de diseño de trabajo, permisos y límites operativos de seguridad.
5. Mantenga nuestro entorno de trabajo limpio, ordenado y seguro.
6. Deje de trabajar, o impida que lo hagan otras personas, y busque ayuda cuando identifique una situación de riesgo.

La investigación y comunicación de los incidentes es fundamental para generar mejores prácticas, por ello los destinatarios están obligados a i) informar a la persona a la persona responsable de seguridad y salud (o, en caso de riesgos psicosociales, a RR.HH.) de los riesgos graves para la seguridad que detecten en cualquier maquinaria o equipo; y ii) informar al responsable de Seguridad y Salud o a la de Recursos Humanos, de cualquier inobservancia grave que detecte, por parte de cualesquiera destinatarios de este Código, de las disposiciones en materia de seguridad y salud.

El abuso de sustancias (medicación, sustancia psicotrópica, alcohol y/o drogas ilícitas o ilegales) afecta negativamente al rendimiento laboral, crea riesgos para la seguridad y le pone en peligro a usted, a sus compañeros de trabajo y a otras personas, por lo que fomentamos un lugar de trabajo libre de sustancias adictivas en todas nuestras instalaciones. En el lugar de trabajo está prohibido el abuso de medicación o sustancia psicotrópicas (es decir, consumo de medicación no prescrita o en dosis superiores a las prescritas), el alcohol y el uso de drogas ilícitas o ilegales.

3.2 Una fuerza laboral diversa

Celebramos la amplia variedad de destrezas, capacidades, formaciones, experiencias y perspectivas que ofrece cada empleado de ALUDIUM. Prohibimos la discriminación, el acoso, la intimidación y otras prácticas abusivas. Contratamos, empleamos y damos formación sin tener en cuenta la raza, color, género, orientación sexual, edad, religión, nacionalidad, discapacidad o cualquier otro estatus protegido legalmente en los países en los que ALUDIUM lleva a cabo su actividad empresarial.

A la hora de contratar directivos o responsables de área (lo mismo que a la hora de promocionar personal a dichos cargos), ALUDIUM valorará muy especialmente, además de los méritos, experiencia y otros aspectos profesionales específicos, el comportamiento y trayectoria ético-profesional del aspirante (a cuyo efecto, será claro referente la ausencia de inobservancia de las normas de este Código y demás normas de Compliance de esta empresa y de las otras en que hubiere trabajado), descartándose a quienes, por sus antecedentes, carezcan de la idoneidad exigida.

ALUDIUM tiene un compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad entre mujeres y hombres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización, estableciendo la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como un principio de nuestra política de Recursos Humanos.

ALUDIUM está trabajando en un Plan de Igualdad, que permitirá avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en la entidad y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

Sin perjuicio de lo anterior, se creará una “Comisión de Igualdad de oportunidades” por centro que será la encargada de promover y supervisar la igualdad de oportunidades en los centros de ALUDIUM, estableciendo las bases de una nueva cultura en la organización del trabajo que favorezca la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

3.3 Acoso: Tolerancia cero

El acoso, en sus diversas modalidades, es una acción inaceptable, hostil u ofensiva que daña no solamente a la persona o personas que los sufren directamente, sino que, además, desprestigia completamente a toda la organización.

Tenemos que volcarnos para evitar que se produzcan situaciones de acoso y, si pese a todo tuvieran lugar, detectarlas, denunciarlas y corregirlas.

Para ello, y sin perjuicio de que se establecerá y difundirá un protocolo específico sobre esta cuestión, se dejan fijadas ya en este Código las siguientes instrucciones expresas sobre la materia:

Se calificará –y reprenderá- como acoso: (i) el acoso sexual, (ii) el acoso por razón de sexo, (iii) el acoso moral, y el (iv) acoso discriminatorio.

- i. Se considerará “**acoso sexual**” cualquier comportamiento, verbal o físico, de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se cree un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso sexual a una persona, -siempre que no se trate de situaciones o comportamientos aceptados y consentidos-, los siguientes:
 - Condicionar un derecho o una expectativa de derecho a la aceptación de una situación.
 - Realizar bromas sobre la apariencia o condición sexual de alguno de los destinatarios del Código.
 - Difusión o uso de imágenes, fotografías o dibujos de contenido sexualmente explícito referidos a un destinatario del Código.
 - Las comunicaciones de contenido sexual y carácter ofensivo.
 - El contacto físico deliberado y no solicitado.



- Las invitaciones o peticiones de favores sexuales, cuando estén relacionadas, directa o indirectamente, con la carrera profesional, la mejora de las condiciones de trabajo o la conservación del mismo.
- ii. Se considerará “acoso por razón de sexo” cualquier comportamiento realizado en función del sexo de una persona, con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso por razón de sexo a una persona, los siguientes:
- Infravalorar o despreciar conscientemente y de forma continuada el trabajo de una persona por razón de su sexo.
 - Dejar sin contenido, total o significativamente, las funciones de una persona por el mero hecho de asumir cargas personales. Sin embargo, no constituirá acoso por razón de sexo la modificación de las funciones asignadas a una persona cuando esté debida y profesionalmente justificada, aunque tal modificación se produzca en un periodo de reducción de jornada por guarda legal.
- iii. Se considerará “acoso moral” cualquier práctica ejercida en las relaciones personales, de manera sostenida en el tiempo, que suponga un trato vejatorio y descalificador hacia una persona con el propósito o el efecto de desestabilizarla psíquicamente. Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso moral a una persona, siempre que se produzcan de manera sistemática y repetida en el tiempo, las siguientes prácticas o conductas:
- Excluir, ignorar o hacer el vacío a una persona.
 - Evaluar el trabajo de manera sesgada o desigual, o realizar críticas despectivas sobre el mismo.
 - Dejar sin ocupación efectiva a una persona o asignarle tareas o trabajos absurdos, imposibles o sin sentido; o bien ocuparla en tareas cuyas exigencias sean significativamente inferiores a las que le corresponden por su capacidad profesional o sus competencias.
 - Proferir ofensas verbales, insultos o gritos contra una persona.
 - Humillar, burlar, despreciar o subestimar a una persona frente a otros compañeros o ante terceros, con ánimo de ridiculizarla como persona o como profesional.
- iv. Se considerará “**acoso discriminatorio**” cualquier conducta realizada por razón de nacimiento, origen racial o étnico, sexo, religión, convicción u opinión, edad, discapacidad, orientación o identidad sexual, expresión de género, enfermedad o condición de salud, estado serológico y/o predisposición genética a sufrir patologías y trastornos, lengua, situación socioeconómica, o cualquier otra condición o circunstancia personal o social, con el objetivo o la consecuencia de atentar contra la dignidad de una persona o grupo en que se integra y de crear un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante y ofensivo
- Por ejemplo, constituirán supuestos de acoso discriminatorio a una persona, los siguientes:
- Comportamientos, conductas o medidas organizativas que, motivadas por el origen racial o étnico, religión o convicciones, enfermedad, discapacidad, edad, orientación sexual de una persona o cualquier otra Causa de discriminación, tienen efectos sobre el empleo o las condiciones de trabajo tales como la exclusión, el aislamiento, la evaluación no equitativa del trabajo, la asignación de tareas degradantes carentes de sentido o por debajo de la capacidad profesional etc.
 - Ridiculizar a los/as trabajadores/as porque las tareas que asumen no se ajustan al rol o estereotipo impuesto cultural o socialmente.
 - Chistes o burlas que ridiculicen, la nacionalidad, el origen racial o étnico, la religión o convicciones, la discapacidad, la edad, la orientación sexual, o cualquier otra condición circunstancia personal o social de una persona.
 - Menospreciar el trabajo y la capacidad intelectual de las personas por cualquier Causa de discriminación
 - Críticas a la nacionalidad, el origen racial o étnico, a las actitudes y creencias políticas o religiosas, orientación sexual, o cualquier otra Causa de discriminación.



- Conductas de acoso por razón de convicciones dirigidas a un representante sindical o político, en la Empresa

RECUERDE: ALUDIUM dispone de un protocolo específico para combatir el acoso a través del que se establece un procedimiento específico para su comunicación, investigación y resolución.

Cualquier persona trabajadora que tenga conocimiento (ya sea en condición de víctima o no) de cualquiera de las clases de acoso señaladas precedentemente podrá comunicarlo por escrito o de forma verbal al Responsable del Sistema Interno de Información en los términos establecidos en el Procedimiento GIR (Apartado 2.3) y en la Política del Sistema interno (Apartado 5). ALUDIUM asegurará el anonimato del informante (si este decide, en el momento de presentar la comunicación, no identificarse), lo mismo que la intimidad y dignidad de las personas afectadas, observándose en el procedimiento los principios de celeridad, objetividad, independencia, imparcialidad y contradicción.

Fuera de los supuestos descritos quedarán aquellas situaciones que, a pesar de producir cierta inestabilidad en las relaciones personales, resulten de la dinámica habitual de las relaciones de trabajo, tales como: (a) la existencia de antipatías o conflictos personales o profesionales; (b) la discrepancia sobre aspectos laborales (remuneración, evaluación, promoción, trabajo asignado, etc.), o (c) la exigencia de mejoras de capacidad o productividad.

Más concretamente, son ejemplo de lo anterior las siguientes conductas:

- El ejercicio de las potestades de organización y distribución del trabajo que corresponden a toda labor gerencial o directiva.
- El legal y exigible ejercicio de la jerarquía o poder de decisión o el establecimiento de objetivos para la organización por parte de un superior frente a las personas trabajadoras de ALUDIUM.
- El ejercicio del poder de corrección disciplinaria a una persona trabajadora por parte de un superior jerárquico, las llamadas de atención por un bajo o inadecuado desempeño profesional, ni la asignación de mayor trabajo o tareas a una persona trabajadora de forma justificada debido a un incremento de la demanda o a la mayor cualificación o

experiencia objetivamente reconocibles a esa persona.

- Modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo sin causa y sin seguir el procedimiento legalmente establecido.
- Presiones para aumentar la jornada o realizar determinados trabajos.
- Conductas despóticas dirigidas indiscriminadamente a varias personas trabajadoras.
- Conflictos durante las huelgas, protestas, etc.
- Amonestaciones sin descalificar por no realizar bien el trabajo.
- Conflictos personales y sindicales.
- Ofensas puntuales y sucesivas dirigidas por varios sujetos sin coordinación entre ellos.

Sin perjuicio de que, si revisten cierta entidad o gravedad puedan ser adecuadamente solventadas a través del procedimiento de resolución de conflictos elaborado por la Empresa. (Anexo [*])

También debe de diferenciarse entre el acoso laboral, el estrés laboral y el síndrome burnout, puesto que, en estos últimos, no hay un agente externo que ejerza conscientemente una presión psicológica sobre la persona trabajadora, de forma mantenida en el tiempo, como sucede en el acoso laboral, y suelen estar más relacionados con situaciones de agotamiento y el desencanto en el puesto de trabajo que suele conducir a una escasa o nula implicación en el mismo y pérdida vocacional.



4. Hacer negocios con integridad

4.1 Antisoborno y anticorrupción

Competimos en función de los méritos de nuestros productos y servicios, y no toleramos ninguna forma de soborno o corrupción.

ALUDIUM mantiene una política de tolerancia cero en relación con actos de soborno y corrupción. Cumplimos todas las leyes sobre anti soborno y anticorrupción, incluida la Ley de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) de EE. UU. cuyos aspectos principales se recogen en el **ANEXO I** y todas las demás leyes que prohíben pagos indebidos para obtener una ventaja comercial. Aplicamos esta política a todas las actividades empresariales en todo el mundo, ya impliquen a funcionarios gubernamentales o sean totalmente comerciales, no solo porque sea nuestro deber legal hacer eso, sino también porque respalda los compromisos que hacemos para hacer negocios de forma ética y honesta.

Queda terminantemente prohibido dar y recibir pagos, obsequios o atenciones indebidas en las relaciones con clientes, proveedores funcionarios o cualquier otro tercero, con intención de influir de manera impropia en las relaciones comerciales, profesionales o administrativas o de obtener algún beneficio propio o para la sociedad, o alguna ventaja desleal.

Estos supuestos están catalogados como actos de corrupción, y son totalmente contrarios a este Código.

Como empleado no puede:

- Ofrecer, prometer o dar una ventaja financiera o de cualquier otro tipo que se pudiera interpretar como un soborno a otra persona u organización para alentarles a proporcionar una ventaja comercial indebida o para favorecer a ALUDIUM.
- Estar de acuerdo en aceptar o recibir una ventaja financiera o de cualquier otro tipo a cambio de proporcionar una ventaja o favor comercial a otra persona u organización (por ejemplo, otorgar contratos u ofertas de empleo).

- Permitir a alguien trabajar en representación de ALUDIUM (incluidos asesores, comisionistas, intermediarios proveedores y otros terceros) para dar o recibir sobornos.

La legislación antisoborno es especialmente estricta cuando se trata de ofrecer sobornos a autoridades o funcionarios públicos nacionales o extranjeros, y los incumplimientos pueden exponerle a usted y a ALUDIUM a graves sanciones.

RECUERDE: ante la duda, diríjase al Órgano de Compliance o al Departamento Jurídico. La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

Un soborno implica ofrecer, dar o recibir cualquier cosa de cierto valor con el fin de influir indebidamente en una decisión empresarial y crear una ventaja comercial injusta. Esto puede incluir:

- Dinero en efectivo, tarjetas regalo o certificados de regalo.
- Regalos, actividades de ocio y atenciones de hospitalidad.
- Pago de gastos de viajes, especialmente cuando no existe un propósito comercial claro para el viaje.
- Servicios personales, como, por ejemplo, un servicio de coche o un chef personal.
- Préstamos.
- Aportaciones políticas.
- Favores, como, por ejemplo, 'decir algo a favor' para la solicitud de admisión de un niño en un colegio privado.
- Ofertas de empleo.



4.2 Regalos y hospitalidad

Queda terminantemente prohibido dar y recibir pagos, obsequios o atenciones indebidas en las relaciones con clientes, proveedores, funcionarios, autoridades o cualquier otro tercero.

No acepte regalos, comidas o actividades de ocio, ni cualquier otro favor, de clientes o proveedores si hacer eso pudiera poner en peligro, o parecer poner en peligro, su capacidad para tomar decisiones comerciales objetivas en interés de ALUDIUM. Ante la duda, comunique la situación al Órgano de Compliance o al departamento jurídico o al de RR.HH.

RECUERDE: La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

Se exceptúan los artículos promocionales de escaso valor (no superior a 100 euros), que no se puedan considerar inadecuados (en tanto que no vayan directa o indirectamente relacionados con un compromiso o expectativa de hacer o de dejar de hacer una determinada actividad).

Por último, la hospitalidad o el patrocinio corporativos se deben consultar asimismo con el Órgano de Compliance.

Viajes y eventos premium

Si un cliente o un proveedor le invitan a un evento que suponga un viaje fuera de la ciudad o una pernoctación, o asistir a un evento premium, consulte con su director y/o con el Órgano de Compliance, para determinar si hay fundamento comercial adecuado para su asistencia. Si lo hay, ALUDIUM debería pagar su viaje y asistencia al evento.

Rechazar regalos, comidas o actividades de ocio

Si se le ofrece un regalo, comida o actividad de ocio que tenga un valor superior a 100 euros o su equivalente en moneda distinta, declínelos de forma educada y explique la política interna en materia de regalos de ALUDIUM. Si el hecho de devolver un regalo pudiera molestarle a quien lo da, o las circunstancias en las que se dio impiden su devolución, usted puede aceptar el regalo, pero deberá notificar al Órgano de Compliance quien colaborará con usted para donar el artículo a una institución benéfica, o para distribuir o sortear el artículo entre un gran grupo de empleados. En todo caso, queda expresamente prohibido facilitar el domicilio personal o cualquier otro diferente del de las instalaciones de ALUDIUM a proveedores para la recepción de regalos.

4.3 Conflictos de intereses

Somos leales a ALUDIUM y actuamos en su mejor interés. Puede surgir un conflicto si usted (o miembros de su familia directa) se dedica a actividades empresariales o financieras con proveedores, clientes o competidores que pudieran interferir -o parecer interferir- con su toma de decisiones como empleado de ALUDIUM.

Usted tiene la responsabilidad de entender y evitar los tipos de situaciones que pueden dar lugar a conflictos de intereses. Aunque no es posible enumerar todas las situaciones que podrían presentar un conflicto de intereses, existen ciertas áreas en las que generalmente surgen conflictos:

- **Intereses financieros.** Puede surgir un conflicto si es usted responsable de la toma de decisiones de compra o selección en relación con uno de nuestros clientes o proveedores y usted (o un miembro de su familia directa) tiene un interés financiero o personal en ese cliente o proveedor o uno de sus competidores.
- **Intereses en propiedades.** También puede surgir un conflicto si usted (o un miembro de su familia directa) posee intereses en bienes inmuebles, arrendamientos, patentes o cualquier otra propiedad en la que ALUDIUM tenga (o exista un motivo para creer que pueda tener) interés.
- **Intereses de terceros.** Actuar como agente para un tercero (por ejemplo, cliente, proveedor o asesor) en transacciones que impliquen a ALUDIUM también presenta un conflicto.
- **Relaciones familiares.** Trabajar con un miembro de la familia también puede presentar conflictos reales o aparentes, especialmente si las funciones que usted realiza o la división de obligaciones interfiere con una toma de decisiones objetiva.
- **Actividades exteriores.** También se puede producir un conflicto cuando usted acepta desempeñar las funciones de Director o cualquier otro papel clave en una empresa que es o intenta ser uno de nuestros clientes, proveedores o competidores.



En cualquier situación potencial de conflicto de intereses, pregúntese a sí mismo:

- ¿Podrían mis intereses personales interferir con los de ALUDIUM?
- ¿Podría dar esa sensación a otras personas, ya sea dentro o fuera de ALUDIUM?

Todo empleado de ALUDIUM deberá cumplimentar el cuestionario sobre conflictos de intereses que se acompaña como Anexo II a este Código de Conducta.

A mayor abundamiento, si está usted considerando participar en una actividad o transacción que pudiera suponer un conflicto de intereses, debe dar a conocer el conflicto potencial y obtener una aprobación por escrito del Órgano de Compliance.

RECUERDE: ante la duda, diríjase siempre al Órgano de Compliance o al Departamento Jurídico. La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

4.4 Compromiso hacia los terceros

4.4.1 Lealtad en las relaciones con proveedores

La selección de proveedores de la compañía debe estar basada en los criterios de imparcialidad, objetividad y buena fe, realizándose siempre en beneficio de ALUDIUM. Las relaciones con proveedores estarán basadas en el respeto, la confianza y la lealtad, con objeto de crear un marco de colaboración de acuerdo con los principios y valores consagrados en este Código.

4.4.2 Relación con la competencia

Nuestra política es cumplir totalmente con todos los aspectos de las leyes sobre la competencia y antimonopolio a escala local, nacional e internacional (incluida Ley Contra Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA por sus siglas en inglés) allá donde tratemos de hacer negocios. Queremos un mercado global justo y abierto y reconocemos que nuestra ventaja competitiva se logra mediante la entrega de excelentes productos y servicios, y nunca mediante prácticas comerciales poco éticas o ilegales.

Dependemos de usted para tratar de forma justa y honesta con nuestros clientes en las negociaciones sobre términos y condiciones de venta. Nunca debemos adoptar prácticas engañosas e injustas (incluyendo publicidad falsa o engañosa, facturación falsa, menosprecio de la competencia o espionaje industrial).

Además, debe tratar de forma justa y honesta a nuestros competidores. Recopile información competitiva de forma ética, de fuentes públicas disponibles y evite cualquier comportamiento incorrecto. Nunca participe en conversaciones ni se ponga de acuerdo con la competencia para:

- Fijar precios o términos relacionados con los precios de productos o servicios.
- Compartir planes de marketing (incluyendo niveles de producción, niveles de inventario, procesos de producción o uso de materias primas).
- Repartirse clientes, mercados o territorios o limitar la disponibilidad de productos o servicios.

Las leyes antimonopolio o sobre la competencia son complejas y los incumplimientos de estas leyes son graves. Si tiene alguna pregunta o preocupación, busque orientación en sus ejecutivos locales o póngase en contacto con el Órgano de Compliance.

4.5 Requisitos comerciales

Las leyes de importación y exportación regulan dónde y con quién podemos hacer negocios. Reconocemos que nuestra capacidad para exportar nuestros productos es un privilegio, no un derecho, y los incumplimientos pueden afectar significativamente a nuestras operaciones.

Si usted participa en el movimiento de productos o servicios a través de fronteras internacionales, tiene la responsabilidad de conocer y cumplir todas las leyes, normativas y restricciones aplicables sobre exportación/importación, en el país (o países) donde usted trabaje. Los controles de exportación e importación pueden ser complejos. Si tiene alguna pregunta, busque orientación en el Departamento Jurídico de ALUDIUM.

4.6 Lucha contra el blanqueo de dinero y financiación del terrorismo. Prohibición de donaciones a entidades políticas

ALUDIUM y todos los destinatarios de este Código deberán prestar especial atención al cumplimiento de las obligaciones contenidas en la legislación aplicable sobre Prevención de Blanqueo de Capitales y sobre financiación del terrorismo. El blanqueo de capitales tiene lugar cuando empresas o particulares intentan ocultar o disimular las ganancias procedentes de actividades ilícitas cambiándolas de lugar, de una manera que oculte su origen y las haga parecer legítimas. Todas nuestras operaciones deben salvaguardarse frente al uso de dichos fondos para pagar los bienes y servicios de ALUDIUM.

Siga siempre los procedimientos financieros de ALUDIUM al realizar pagos o aceptar fondos de terceros.

Permanezca alerta ante situaciones que parezcan sospechosas o puedan indicar que alguien está utilizando o quiere utilizar, sus transacciones con ALUDIUM para blanquear dinero. Por ejemplo:

- Solicitudes de pagos en dinero en efectivo o equivalentes al dinero en efectivo.
- Pagos realizados por un tercero a beneficio de un cliente.
- Transferencias inusuales a o de países no relacionados con la transacción.
- Clientes que no sean abiertos y transparentes sobre su propiedad o parezcan ansiosos por evitar nuestros requisitos de mantenimiento de registros.

Los empleados de ALUDIUM deberán conocer o identificar a cualquier tercero que pretenda realizar transacciones con ALUDIUM (tanto de compras como ventas, como cualquier otra operación comercial), de conformidad con los protocolos internos de actuación, absteniéndose de realizar operaciones con aquellos terceros que no hayan sido debidamente identificados, y con aquellos cuya actividad profesional suscite sospechas de ser ilícita.

Concretamente, se prohíbe la ocultación de fondos ilegales, su aparente conversión en dinero legítimo o su uso para apoyar delitos al terrorismo. Para ello, tanto en las altas como en las variaciones de datos se exigirá al proveedor/cliente acreditar la titularidad de la cuenta bancaria correspondiente.

Por otro lado, la empresa ALUDIUM no realizará, ni directa ni indirectamente, donativos a partidos políticos, ni a coaliciones, federaciones, agrupaciones electorales o entidades análogas.

Póngase en contacto con el Departamento Jurídico de ALUDIUM si sospecha de alguna actividad incorrecta.

4.7 Colaborar con las solicitudes e investigaciones gubernamentales

ALUDIUM colabora totalmente con las solicitudes e investigaciones gubernamentales.

- Póngase en contacto con el Departamento Jurídico de ALUDIUM para hablar sobre la gestión apropiada de las investigaciones y visitas gubernamentales, así como todas las solicitudes gubernamentales de registros de ALUDIUM (distintas a las solicitudes rutinarias que sean una parte normal de su trabajo).
- Suministre siempre una información precisa y veraz en respuesta a las solicitudes gubernamentales.

5. Compromiso con la calidad y el servicio

5.1 Ofrecer calidad

La calidad de los productos y servicios que proporcionamos a nuestros clientes es fundamental para nuestro éxito continuo y nuestro crecimiento rentable y sostenible.

Centrarse en la calidad significa:

- Satisfacer las necesidades de nuestros clientes y ofrecer productos y servicios con los niveles de calidad adecuados, a tiempo y al coste acordado.
- Esperar por parte de nuestros proveedores el mismo comportamiento que nuestros clientes esperan de nosotros.
- Cumplir con todas las normas de control de calidad, requisitos de los clientes y procedimientos de pruebas de productos.
- Dar a conocer un problema de seguridad o calidad de producto real o potencial en cuanto se tiene conocimiento del mismo.

ALUDIUM dispone a este respecto del:

- i) Certificado nº: FM 94140 y mantiene operativo un Sistema de Gestión de la Calidad que cumple los requisitos de ISO 9001:2015 para la producción de productos laminados de aluminio y sus aleaciones (rollos y chapas).
- ii) Certificado nº IATF 16949:2016 y mantiene operativo un Sistema de Gestión de la Calidad que cumple los requisitos de IATF 16949:2016 para las actividades indicadas en el siguiente alcance: Producción de productos laminados de aluminio y sus aleaciones (bobinas, lámina y chapas).
- iii) Certificado nº FS 91680 y mantiene operativo un Sistema de Gestión de la Calidad que cumple los requisitos de ISO 9001:2015 para la fabricación y venta de bandas de alta pureza, rollos, hojas y discos de aluminio de alta pureza para los mercados de la iluminación, embalaje cosmético y decoración.
- iv) ALUDIUM ha implementado, opera y mantiene un Sistema de Garantía de Calidad de acuerdo con la Directiva de Equipos a Presión 2014/68 UE, como fabricante de materiales.

Además, nuestro centro Cindal I+D está acreditado para asegurar la calidad del aluminio y aleaciones de aluminio a nivel internacional. Cindal I+D tiene la acreditación ISO 17025 para análisis químicos objetivos de cualquier material de aluminio y actúa como laboratorio de referencia.

En ALUDIUM se llevan a cabo auditorías regulares de las instalaciones de ALUDIUM para asegurar entre otras cosas la i) calidad del análisis del metal; ii) control de elementos tóxicos para las aleaciones.



5.2 Trato/Relaciones justas con clientes y proveedores

ALUDIUM valora sus relaciones con clientes, proveedores y consumidores. Trate siempre de forma justa a clientes y proveedores, adoptando hacia ellos una actitud honesta y de respeto:

- No participe en prácticas abusivas, injustas o engañosas.
- Presente siempre los productos de ALUDIUM de forma honesta y franca.
- No ofrezca, prometa ni proporcione nada a un cliente o proveedor a cambio de una ventaja inapropiada para ALUDIUM.
- Escuche a nuestros clientes y tenga en cuenta sus puntos de vista a la hora de tomar decisiones.
- Procure anticiparse, responder y cumplir o superar las expectativas de nuestros clientes.
- Obtenga licitaciones competitivas y negocie de buena fe, sin conflictos de intereses al seleccionar a nuevos proveedores.
- Mantenga confidencial la fijación de precios de proveedores y no la comparta con otros proveedores por ninguna razón.

6. Protección de la información y uso adecuado de los activos

6.1 Confidencialidad de la información

Estamos comprometidos con la protección de la confidencialidad de la información sobre ALUDIUM, nuestros empleados y las empresas con las que trabajamos. La información confidencial puede adoptar la forma de: investigación, especificaciones o presupuestos de nuevos productos; estrategias de marketing o publicidad; información financiera no pública; listas o archivos de clientes; o datos sobre empleo, compensación o personal. En definitiva, se considera información confidencial de la sociedad toda aquella que no haya sido publicada por ésta que revele datos de cualquier naturaleza relativos a la operativa interna de la Firma o a terceros vinculados con ALUDIUM.

Salvague la información confidencial como usted haría con su información personal. No la revele a nadie que no esté autorizado para conocerla, ya sea dentro o fuera del lugar de trabajo, salvo que lo exija la ley o una orden judicial.

Antes de compartir información confidencial (verbalmente, electrónicamente o por escrito), asegúrese de que:

- Está usted autorizado para divulgar la información.
- La está revelando a alguien que está autorizado para conocerla.
- Limita la cantidad de información a lo que se requiere para lograr el propósito comercial establecido y en cumplimiento de la normativa en protección de datos.
- Obtenga un acuerdo de confidencialidad o privacidad (si es necesario) al revelar la información a alguien fuera de ALUDIUM, previa comunicación y revisión por parte del departamento de legal



- Comunica al destinatario que la información es confidencial y se asegura de que ellos entienden las restricciones relacionadas con su uso o distribución.

Los destinatarios de este Código tampoco podrán utilizar la información en beneficio propio, quedando expresamente prohibida la realización de duplicados y reproducciones de esta información, reservándose ALUDIUM la posibilidad de establecer mecanismos informáticos de control tendentes a evitar fugas de información.

La obligación de guardar secreto y de no usar la información confidencial no se extingue con la finalización de la relación laboral del trabajador con ALUDIUM, quedando los destinatarios de este Código obligados a su cumplimiento incluso una vez desvinculados profesionalmente de ALUDIUM.

Esta obligación también abarca la información confidencial que cualquier trabajador hubiera obtenido por cualquier medio de cualquier otra compañía. ALUDIUM no desea acceder a ninguna información o documentación concerniente a los asuntos, negocios, fianzas, secretos industriales, contactos comerciales, clientes o cualquier otra información de carácter confidencial o sensible que afectara a las empresas o entidades en las que el trabajador haya sido empleado con anterioridad a su incorporación a esta entidad, estuviera o no recogida dicha información en su contrato de trabajo. Por tanto, ALUDIUM y sus directivos, responsables de área y mandos intermedios, rechazan y rechazarán el uso de dicha información aun cuando pudiera ser beneficiosa para la Firma.

RECUERDE: ante la duda, diríjase al Órgano de Compliance o al Departamento Jurídico. La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

6.2 Tráfico de información privilegiada

Como empleado, usted puede tener acceso a información material, no pública ('privilegiada') sobre ALUDIUM u otras empresas con las que hacemos negocios (como, por ejemplo, proveedores o clientes actuales o potenciales) que, si se conoce, podría influir en la decisión de alguien de comprar, vender o retener acciones de una empresa.

Entre los ejemplos de información privilegiada se pueden incluir: ganancias o pérdidas futuras previstas; cambios organizativos; fusiones o adquisiciones previstas; demandas o liquidaciones significativas; o nuevos proyectos potenciales.

El tráfico de información privilegiada es ilegal. Usted tiene la responsabilidad de proteger la información privilegiada. Nunca compre o venda acciones basándose en dicha información, ni 'avise' a otras personas de forma que puedan hacer eso. Si alguna vez tiene dudas sobre lo que se considera información privilegiada, hable con su supervisor o el Departamento Jurídico de ALUDIUM.

6.3 Transacciones y mantenimiento de registros de forma precisa

Los registros precisos son esenciales para tomar buenas decisiones comerciales. Los inversores y el público en general cuentan con ALUDIUM para utilizar y proporcionar información precisa para que puedan tomar decisiones informadas.

Nuestros libros, registros y cuentas deben reflejar correctamente todas las transacciones y actividades y deben cumplir las leyes, regulaciones y normas aplicables, y cumplir los procedimientos financieros de ALUDIUM. Por ejemplo:

- Asegurar que toda la información y registros comerciales que usted prepare, procese o apruebe sean precisos y completos y cumplir todas las leyes, normas y procedimientos aplicables.
- No falsificar nunca un registro, ni intentar ocultar la auténtica naturaleza de una transacción.

- No intentar eludir controles y procedimientos internos, incluso si piensa que eso sería inofensivo o ahorraría tiempo.
- Nunca oculte ni destruya registros para evitar la divulgación en procedimientos judiciales o gubernamentales. Familiarícese con nuestros calendarios de retención y políticas de gestión de registros que se aplican a registros e información en cualquier formato, incluidas copias electrónicas y en papel.
- Siga las instrucciones que reciba del Departamento Jurídico de ALUDIUM para conservar documentos en litigios en curso o anticipados y las investigaciones o auditorías gubernamentales.

¿Qué es un registro comercial?

La información y documentos que usted crea o utiliza en su trabajo son registros comerciales. Los libros de contabilidad financiera de ALUDIUM son un tipo de registro comercial, pero también lo son:

- Informes de fabricación y resultados de pruebas.
- Historiales de seguridad.
- Informes de gastos.
- Facturas.
- Registros de tiempo.
- Comunicaciones de correo electrónico y buzón de voz.

Algunas reglas sobre el suministro de información

Proceda a compartir información cuando usted esté seguro de que:

- La información no es confidencial o sensible.
- Sus compañeros necesitan la información para realizar su trabajo.
- Su supervisor le ha autorizado a compartir la información y están en vigor los acuerdos de confidencialidad requeridos.

Espera al envío de la información y solicite consejo a su superior o al Órgano de Compliance cuando: no esté seguro si la información es confidencial o sensible; o cuando la información esté etiquetada como confidencial o clasificada.

6.4 Protección de Datos Personales

Estamos especialmente comprometidos con la protección de los datos personales de nuestros empleados, clientes, proveedores y personal externo, sobre los cuales ALUDIUM es responsable. De conformidad con la normativa de protección de datos, se considerará “datos personales” “toda información sobre una persona física identificada o identificable”, entendiéndose como “persona física identificable” (“interesado”) a “toda persona cuya identidad pueda determinarse, directa o indirectamente, en particular mediante un identificador” (por ejemplo, un nombre, un número de identificación, datos de localización, o uno o varios elementos propios de la identidad física, fisiológica, genética, psíquica, económica, cultural o social de dicha persona).

Los destinatarios deberán salvaguardar y proteger los datos personales a los cuales tengan acceso con motivo de su trabajo, de cualquier acceso o divulgación no autorizado de la misma, ya sea dentro o fuera del trabajo, salvo que lo exija una disposición legal o una resolución judicial.



A la hora de acceder a documentación, física o automatizada, que contenga datos de carácter personal, con independencia de su soporte (verbal, electrónico o escrito), los destinatarios deberán tener en cuenta lo siguiente:

- Solo deberán acceder a aquellos datos personales que sean estrictamente adecuados, pertinentes y necesarios para cumplir con la finalidad perseguida. Los fines perseguidos serán determinados, explícitos y legítimos.
- En la medida de lo posible, los datos se mantendrán de forma que se permita la identificación de los interesados durante no más tiempo del necesario para los fines del tratamiento. Tan pronto como sea posible, se adoptarán medidas de anonimización, seudonimización y cifrado de los datos personales, de conformidad con las políticas internas en materia de protección de datos.

En todo momento, los destinatarios garantizarán la confidencialidad, integridad, disponibilidad y resiliencia permanentes de los sistemas y servicios de tratamiento que empleen en su actividad y que contengan datos personales.

Los destinatarios solo podrán divulgar y compartir datos personales o documentos que contengan datos personales, con independencia de su soporte (verbalmente, electrónicamente o por escrito), cuando:

- El destinatario está autorizado para proceder a dicha divulgación
- Los datos personales son compartidos o divulgados únicamente a personas autorizadas
- La divulgación se realiza para cumplir con la finalidad con la que se recogieron los datos personales.
- Los datos personales divulgados deberán cumplir con el principio de minimización de los datos, de manera que únicamente se traten y divulguen aquellos datos necesarios para cumplir con la finalidad para la cual inicialmente se recogieron.

- En caso de que fuera necesario, hubiera firmado un acuerdo de confidencialidad o privacidad y, en su caso, un contrato de encargo de tratamiento de datos, de conformidad con la normativa de protección de datos y con el contenido por esta exigido, previa comunicación y revisión de los acuerdos por parte del departamento de legal.

Los destinatarios de este Código no podrán en ningún caso utilizar los datos personales en beneficio propio, quedando prohibida la realización de duplicados y reproducciones.

Los destinatarios deberán cumplir con las medidas técnicas y organizativas necesarias para garantizar la protección de los datos personales que ALUDIUM haya implementado. En todo momento, los destinatarios de este Código recibirán las instrucciones, protocolos y demás documentación necesaria en relación con la protección de los datos personales a los que tengan acceso o de los que tengan conocimiento con motivo de la relación laboral.

En caso de existir una brecha de seguridad de los datos personales que ocasione la destrucción, pérdida, alteración accidental o ilícita de datos personales, o su divulgación no autorizada, el destinatario conocedor de dicha violación de seguridad deberá comunicar esta circunstancia al Departamento de Legal y, en su caso, al delegado de protección de datos, tan pronto como tenga conocimiento de la misma y, en todo caso, en un plazo máximo de 24 horas, de conformidad con el protocolo correspondiente.

La obligación de confidencialidad y de protección de datos personales no se extingue con la finalización de la relación laboral del trabajador con ALUDIUM, quedando los destinatarios de este Código obligados a su cumplimiento incluso una vez desvinculados profesionalmente de ALUDIUM.

RECUERDE: ante la duda, diríjase al Departamento Jurídico, al Delegado de Protección de Datos y a los Protocolos específicos en protección de datos personales. La comunicación y la transparencia evitan casi siempre posibles problemas futuros.

6.5 Uso adecuado de los activos

Proteja los activos (bienes intelectuales, físicos y financieros) que ALUDIUM pone a su disposición para el desempeño de sus actividades y utilice dichos activos de la forma prevista haciendo un uso responsable de los mismos.

Esto implica, en primer lugar, la asunción plena de que dichos bienes (intelectuales, físicos y financieros) son propiedad exclusiva de la Firma, y en segundo lugar, que deben ser utilizados de forma responsable y en beneficio de la sociedad, empleando la máxima diligencia para evitar posibles daños, pérdidas o robos.

Los activos que se definen en este apartado no se limitan a los bienes materiales, sino también a información y propiedad intelectual, incluyendo medios informáticos tales como Internet o el correo electrónico.

ALUDIUM dispone de

- i) un Protocolo con la política de uso de los recursos y aplicaciones tecnológicas (tanto hardware-ordenadores, teléfonos, etc.- como de software, -programas informáticos y otras aplicaciones-) que regulará la adquisición e instalación de los mismos, así como su utilización, estableciéndose las medidas de seguridad adecuadas;
- ii) política de dispositivos de comunicación móvil,
- iii) política de la contraseña y
- iv) política de cuenta de usuarios.

Estas políticas son comunicadas a cada profesional de ALUDIUM.

No utilice los activos de ALUDIUM para su beneficio personal o en beneficio de cualquier otro que no sea ALUDIUM:

- Use el sentido común. Por ejemplo, es aceptable una llamada telefónica o un correo electrónico personal ocasional desde su lugar de trabajo. Las llamadas o correos electrónicos personales excesivos constituyen un mal uso de los activos.
- Compruebe siempre las políticas de ALUDIUM pertinentes para asegurarse de que está utilizando los activos de ALUDIUM de la forma prevista.

Robo de activos de la empresa

Ya sea un robo físico, como una apropiación no autorizada de un producto, equipo o información de ALUDIUM, o un robo mediante malversación o comunicación errónea intencionada de tiempo o gastos, esos hechos pueden dar lugar a la rescisión del contrato y a un proceso penal. ALUDIUM considera el robo en el lugar de trabajo de activos pertenecientes a otros empleados de la misma manera que si se tratase de un robo de activos de la empresa.

6.6 Comunicaciones públicas

Queremos asegurarnos de que la información compartida con el público sobre ALUDIUM es precisa y coherente. A menos que específicamente esté autorizado a hacer eso, usted nunca debe hablar en nombre de su empresa o de ALUDIUM. Si los medios de comunicación se ponen en contacto con usted para obtener información, copias de documentos o su opinión, dirija esta consulta a su supervisor. Si el asunto es significativo o es probable que suscite un amplio interés en los medios de comunicación, póngase en contacto con el Departamento de Comunicación: employee.channel@aludium.com.



7. Relaciones con nuestras comunidades

7.1 Responsabilidad social

Nuestras actividades empresariales tienen un impacto significativo en las personas, comunidades y ecosistemas en que nos movemos. Debemos ganarnos continuamente el derecho a actuar, demostrando nuestro respeto por el buen estado de nuestras comunidades, el medio ambiente y los derechos humanos. Comprendemos la importancia de tener un diálogo transparente y abierto con los grupos de interés de nuestras comunidades, y trabajamos para construir una cultura de confianza.

Algunas medidas que puede adoptar:

- Respete las normas y costumbres locales de las comunidades en las que actuamos.
- Luche por mejorar la calidad de vida y tenga cuidado del medio ambiente en todas las gestiones con la comunidad.
- Cuando se relacione con los grupos de interés locales debe asegurarse de que:
 - Entendemos todos los problemas y preocupaciones.
 - Les proporcionamos información pertinente.
 - Alineamos nuestras prácticas comerciales y nuestras asociaciones no gubernamentales con las prioridades comunitarias.

Aludium no contribuirá o participará en ningún tipo de conflicto armado ni en tipo alguno de abusos contra los derechos humanos en las zonas afectadas por conflictos o identificadas de alto riesgo.

7.2 Salvaguardar el medio ambiente

Estamos comprometidos con la protección del entorno natural y humano por medio del uso eficiente de recursos y acciones. No comprometemos los valores ambientales para fines de lucro o producción.

Esperamos que los empleados sean respetuosos con el entorno natural allí donde actúen, y que garanticen que sus actividades no sean perjudiciales o dañinas. Usted tiene la responsabilidad de cumplir todas las leyes, políticas, permisos y normativas que se relacionen con la legislación medioambiental y de buscar en cada aspecto de su trabajo la mejora continua de la actuación medioambiental de ALUDIUM y la eficiencia energética y de los recursos.

Todos los destinatarios de este Código están obligados a informar al departamento de RRHH de cualquier riesgo para la seguridad medioambiental que se detecte en las instalaciones o en cualquier maquinaria o equipo.

Prueba de nuestra conciencia de velar por el medio ambiente, los sistemas de gestión del medio ambiente de las plantas de ALUDIUM están certificados en la ISO 14001. Contamos con programas de gestión medioambiental eficientes para todas nuestras actividades.

ALUDIUM cuenta con un Manual en rev.0 de septiembre de 2015 de Gestión EHS que tiene por objeto describir y establecer el sistema de gestión de Seguridad, Salud y Medio Ambiente (EHS), basado en las normas ISO 14001:2015 y ISO 45001:2018.

La política ambiental, de fecha mayo de 2015, aprobada por la Dirección y que se acompaña como anexo a este Código de Conducta, cumple con los requisitos de ISO 50001:2018. Se define en el Manual de Gestión, y es difundida a los empleados a través de tabloneros de anuncios y mediante comunicación por correo. Es revisada anualmente por parte de la dirección.

Asimismo, en la propia página web de ALUDIUM se encuentra disponible la Política de Medio Ambiente Salud y Seguridad, en la que se recogen la visión y valores que a este respecto deben respetar todos los destinatarios de este Código. Teniendo siempre presente que la política de ALUDIUM es “trabajar con seguridad, de manera responsable respetando el medio ambiente y la salud de nuestros empleados, nuestros clientes y la Comunidad”.



ALUDIUM dispone de distintos certificados en materia de medio ambiente:

- i. Certificado de Registro sistema de gestión medioambiental (ISO 14001:2015).
- ii. Certificado nº EMS 88295 y mantiene operativo un Sistema de medioambiental que cumple los requisitos de ISO 14001: 2015 para la fabricación y venta de bandas de alta pureza, rollos, hojas y discos de aluminio de alta pureza para los mercados de la iluminación, embalaje cosmético y decoración.

ALUDIUM lleva a cabo autoevaluaciones y auditorías mediante las que verificará que todas las actividades del Sistema de Gestión EHS se realizan de acuerdo a la documentación establecida y comprobar la eficacia del propio Sistema, detectando los incumplimientos y estableciendo las acciones correctoras necesarias para eliminarlos.

Llevamos a cabo una gestión exhaustiva de las emisiones y los residuos que generamos y buscamos continuamente vías innovadoras para eliminarlos en origen o controlarlos de forma efectiva. Cumplimos con todas las leyes que nos aplican.

7.3 Compromiso de ALUDIUM con el reciclaje

ALUDIUM considera que el reciclaje es fundamental para un desarrollo sostenible en la medida en la que permite la protección de los recursos naturales y la reducción del uso de materias primas. Promovemos activamente la minimización de los residuos enviados a vertedero. Como alternativa, fomentamos su recuperación, reciclaje o reutilización.

Es por ello por lo que en ALUDIUM una fracción de cada producto nuevo de aluminio que se fabrica se produce utilizando la chatarra reciclada de aluminio. Este proceso permite preservar recursos naturales, reduce los residuos cuyo destino final es el vertedero y genera muchas menos emisiones de efecto invernadero que la fabricación de aluminio primario.

Solamente se pueden lograr resultados excepcionales si todos los destinatarios de este Código están comprometidos en todo momento con el desarrollo sostenible de sus actividades y la conservación de recursos naturales y de la biodiversidad del entorno. Este compromiso resulta esencial para impulsar la mejora continua.

7.4 Política de energía

Las plantas de ALUDIUM disponen de una política de energía y de unos sistemas de gestión de la energía eficientes (a título enunciativo y no limitativo, la fusión de la chatarra para favorecer el consumo energético) para asegurar la sostenibilidad de nuestras actividades.

Consideramos en ALUDIUM que la eficiencia energética contribuye a la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero e incrementa la competitividad de nuestras plantas. Por ello se ha incorporado la eficiencia energética a nuestro proceso de toma de decisiones y medimos nuestro rendimiento constantemente como parte de un proceso de mejora continua, fomentando el uso de las energías más limpias en nuestros procesos.

ALUDIUM cuenta con la certificación ISO 50001:2018 de Gestión de la Energía.



7.5 Ciudadanía social

ALUDIUM mantiene los más altos estándares de respeto por la protección de los derechos humanos de todas las partes interesadas. Responsabilizamos a nuestros empleados y proveedores de seguir estos estándares. Nuestras políticas transmiten que no toleraremos el trabajo forzoso, obligatorio o el trabajo infantil o la discriminación de ningún tipo en nuestras operaciones globales. Respetamos a todas las personas que trabajan para o con ALUDIUM.

Eso significa que:

- Nunca utilizamos el trabajo infantil o el trabajo forzoso en nuestras actividades empresariales.
- Respetamos la libertad de cada uno de los empleados para afiliarse o dejar de afiliarse a asociaciones u organizaciones legalmente autorizadas.
- Condenamos el trabajo forzoso, el abuso físico o cualquier otra forma de comportamiento abusivo, ya se dirija hacia los empleados o a aquellas personas con las que hacemos negocios.

7.6 Actividad política

ALUDIUM respeta los derechos de nuestros empleados y otras personas de participar en actividades políticas y alienta el compromiso cívico.

Actividad política personal

- ALUDIUM no compensará a los empleados por su actividad política personal.
- Su trabajo no debe verse afectado por sus opiniones políticas personales o su decisión de hacer aportaciones políticas.

No utilice la reputación o los activos de ALUDIUM, incluido su tiempo en el trabajo, para promover sus propias actividades o intereses de tipo político.

8. Aceptación y cumplimiento

Todos los destinatarios de este Código de Conducta deben recibirlo, leerlo y cumplirlo. Debe recordarse que este Código de Conducta se integra en el sistema de Corporate Compliance instaurado por ALUDIUM, que tiene como finalidad la lucha y prevención de posibles actuaciones delictivas en el ámbito laboral y empresarial, con las graves consecuencias que pueden derivar de su transgresión, tanto para la Sociedad como, consecuentemente, para todos sus trabajadores y personal dependiente (entendiéndose por éste el indicado en el Apartado 1).

Los responsables de cada área o sección deben esforzarse en actuar como modelos positivos y ayudar a su equipo a entender y aplicar las normas de este Código, así como los protocolos o instrucciones específicas que, conforme al sistema de Corporate Compliance, correspondan a su área o sección (en exclusiva o junto con otra/s).

Es importante la implicación absoluta de toda la organización, comenzando por directivos y responsables de área, para implantar una eficaz cultura de cumplimiento.

En este sentido, quien tenga sospechas o conocimiento de posibles infracciones, deberá comunicarlo al Responsable del Sistema interno de información, conforme se determina en protocolo específico (Procedimiento GIR), a través de un procedimiento que asegura la confidencialidad y la ausencia de represalias contra el informante de buena fe.

Como ya se ha indicado precedentemente, el vehículo ordinario para dichas comunicaciones, es el Sistema interno de información, es decir, las comunicaciones se deberán realizar como norma general, a través de los canales internos habilitados por ALUDIUM: por medio escrito a través de la plataforma indicada en la Política del Sistema interno (Apartado 5) y el Procedimiento GIR (apartado 2.3), de forma directa ante el Responsable del Sistema de forma verbal o mediante la solicitud de una reunión presencial, en los términos establecidos en el Procedimiento GIR.



9. El Órgano de Compliance y el Código de conducta

Para facilitar la correcta aplicación de las normas establecidas en este Código, sus destinatarios están obligados a informar inmediatamente de posibles incumplimientos del mismo, así como de posibles indicios relacionados con fraude. En caso de duda, los destinatarios deberán consultar siempre al Órgano de Compliance, que se constituye en aras de garantizar una implementación eficaz del Código de Conducta de ALUDIUM.

La información recibida como denuncia e irregularidades, así como la identidad del denunciante, gozarán siempre de la máxima confidencialidad. ALUDIUM se compromete a proteger los derechos de las personas que denuncian sus inquietudes de buena fe, y no tomará represalias contra ningún destinatario de este Código que informe de lo que considera una violación del Código; solicite asesoramiento acerca de una práctica, acción o decisión concreta; o colabore con la investigación de una posible infracción.

La represalia que se tome frente a un empleado que comunique de buena fe un acto mediante esta vía constituye una violación de este Código, por lo que los propios actos de represalias pueden ser objeto de sanción.

El Responsable del Sistema ha sido elegido como vía de comunicación de los destinatarios, que de este modo dispondrán de un canal mediante el que reportar las conductas contrarias al Código que puedan observar.

Además de servir de canal de comunicación, el Órgano de Compliance tiene asignadas las siguientes funciones:

- i) Difundir el conocimiento del presente Código dentro de la organización y de terceros colaboradores con ALUDIUM.
- ii) Fomentar el cumplimiento del presente Código, velando por su efectiva implementación y aplicación.
- iii) Asegurar el correcto funcionamiento del canal de comunicación y reporte de denuncias dentro de la Firma.

- iv) Resolver las dudas relativas al Código que sea elevada por cualquiera de sus destinatarios.
- v) Reportar periódicamente al Consejo de Administración acerca del cumplimiento del Código de Conducta de ALUDIUM, y proponer en su caso, medidas de mejora.

10. Vigencia

Desde su aprobación por el Consejo de Administración, el Código de Conducta de ALUDIUM (en castellano, inglés y francés) pasa a integrarse en la normativa interna del grupo al que pertenece, permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación o actualización. En caso de discrepancia entre la versión en castellano y las versiones en inglés y francés, la versión en castellano prevalecerá.

Para la aprobación de las actualizaciones del Código que tengan lugar, se tendrán en especial consideración las recomendaciones y propuestas realizadas por el Órgano de Compliance.

11. Recursos de cadena de ayuda

11.1 Recursos

Para obtener más información sobre el Código o nuestras expectativas, póngase en contacto directamente con cualquiera de los siguientes recursos:

- Su supervisor.
- Órgano de Compliance.
employee.channel@aludium.com
- Delegado de Protección de Datos (para temas relacionados con protección de datos personales):
dpo@aludium.com

----- APROBACIÓN Y FIRMA -----

ANEXO I: Aspectos a destacar de la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero de 1977 (FCPA por sus siglas en inglés)

1. Introducción

En el sector empresarial de EEUU se reveló que los sobornos eran una práctica habitual y es por ello que se hace patente la necesidad de crear una sólida normativa que impusiese a las empresas obligaciones de anticorrupción. Es por ello que en 1977 se aprueba la Ley Contra Prácticas Corruptas en el Extranjero (Foreign Corrupt Practices Act, FCPA por sus siglas en inglés) que consta de dos partes:

- i) Una parte relativa a obligaciones de transparencia contable, Registros Contables/Control interno que aplican a Emisores de Valores en EEUU.

Requiere que las compañías de EE.UU. y fuera de este país que cotizan en los EE.UU. (emisores) cumplan con las disposiciones contables. Dichas disposiciones, las cuales fueron diseñadas para operar conjuntamente con las disposiciones anti soborno de la FCPA, requieren que los emisores lleven sus libros y tengan registros detallados que reflejen las transacciones de la empresa de manera precisa y razonable, y que elaboren y mantengan un sistema adecuado de controles contables internos. En la práctica, las disposiciones contables se han interpretado de manera amplia para incluir la contabilidad o los registros contables falsos para cualquier acto ilícito, incluyendo los sobornos comerciales que se pagan tanto dentro como fuera de los EE.UU.

- ii) Y otra en la que se contienen disposiciones de Anti-corrupción que se aplica a Personas de EEUU.

Se castiga el soborno internacional, imponiendo importantes sanciones en caso de incumplimiento. La FCPA establece que es ilegal que las personas y compañías en EE.UU. paguen sobornos a los funcionarios de gobierno extranjeros (fuera de EE.UU.), con la finalidad de obtener y retener oportunidades de negocio o para obtener cualquier ventaja indebida. Esta ley prohíbe los sobornos directos e indirectos por medio de intermediarios. Su incumplimiento puede ocasionar fuertes sanciones que van desde multas económicas, hasta la puesta bajo supervisión judicial o la orden judicial de liquidación.

2. Alcance

- 2.1 La ley FCPA está dirigida a los emisores de valores, las empresas nacionales norteamericanas y otras personas que no sean emisores y empresas de ese país.

Un **emisor** es cualquier empresa que tenga valores que se coticen en un mercado de valores de los Estados Unidos, así como también una empresa que negocie sus valores a través de lo que se denomina el mercado mostrador (OTC o over the counter).

- 2.2 El segundo grupo de personas obligadas a cumplir con la FCPA, como se mencionó, es el conformado por lo que la ley denomina **empresas nacionales**. Hace parte de esta categoría cualquier tipo de sociedad, asociación, fideicomiso o empresas unipersonales que estén constituidas bajo las leyes de los Estados Unidos o de sus Estados o que tengan su domicilio principal en dicho país.

- 2.3 Dentro del tercer grupo de personas que son sujetos de la FCPA se encuentran **las personas extranjeras que estando dentro del territorio de los Estados Unidos** llevan a cabo un soborno en los términos de dicha ley, ya sea directamente o a través de un tercero.

De acuerdo con la Guía de aplicación de la FCPA publicada por el Departamento de Justicia y la Comisión de Valores de Estados Unidos (SEC por su sigla en inglés), un extranjero que asista en los EE.UU. a una reunión donde se esté promoviendo un esquema de soborno en el extranjero puede ser sancionado bajo esta ley.

- 2.4 Finalmente, las disposiciones de la ley incluyen **a cualquier funcionario, director, empleado, agente del emisor o de la empresa nacional y a los accionistas** de las personas indicadas con anterioridad.

3. Aspectos principales

3.1 Disposiciones Anti-corrupción

3.1.1 Prácticas prohibidas de comercio exterior por parte de los emisores/empresas nacionales/personas que no sean emisores ni empresas nacionales.

-Será ilícito que:

*¿Quién? cualquier emisor que tenga una clase de valores registrados o que deba presentar informes/ **cualquier empresa nacional¹ , que no sea un emisor/cualquier persona² que no sea un emisor o una empresa nacional/ o cualquier funcionario, director, empleado o agente de dicha persona, o cualquier accionista de dicha persona que actúe en nombre de dicha persona, mientras se encuentre en el territorio de los Estados Unidos;**

*Conducta: Utilice el correo o cualquier medio o instrumento de comercio interestatal en **forma corrupta a fin de promover una oferta, un pago, una promesa de pago o autorización del pago de cualquier suma, oferta, regalo, promesa de dar o autorización de dar cualquier cosa de valor a:**

1) cualquier funcionario extranjero³ con el fin de:

- A) i) influir en cualquier acto o decisión de dicho funcionario extranjero que actúe a título oficial, ii) inducir a dicho funcionario **extranjero a que realice u omita algún acto en infracción de su deber legítimo**, o iii) **obtener alguna ventaja indebida**; o
- B) **inducir a dicho funcionario extranjero a que influya en un gobierno extranjero** o instrumento del mismo para afectar un acto o decisión de dicho gobierno o instrumento, o influir en él, con el fin **de ayudar a dicho emisor a obtener o retener algún negocio para alguna persona**, o con ella, o para encaminar algún negocio hacia alguna persona;

1 A) cualquier persona que sea ciudadano, nacional o residente de los Estados Unidos; y B) cualquier empresa, sociedad, asociación, sociedad anónima, fondo de fideicomiso, organización no constituida o sociedad unipersonal que tiene su lugar principal de negocios en los Estados Unidos, o que está constituido en virtud de las leyes de los Estados Unidos o de un territorio, posesión o estado asociado de los Estados Unidos.

2 El término “persona”, cuando se refiere a un delincuente, significa cualquier persona natural que no sea un nacional de los Estados Unidos (según se define en la sección 1101, Título 8, Código de los EE. UU.) o cualquier empresa, sociedad, asociación, sociedad anónima, fondo de inversiones, organización no constituida o sociedad unipersonal que está constituida en virtud de las leyes de una nación extranjera o una subdivisión política de la misma.

3 Cualquier funcionario o empleado de un gobierno extranjero o de algún departamento, dependencia o instrumento del mismo, o de una organización internacional pública, o de alguna persona que actúe a título oficial para dicho gobierno, departamento, dependencia o instrumento, o en nombre del mismo, o para dicha organización internacional pública o en nombre de la misma. A) Se considera que una persona “actúa a sabiendas” con respecto a una conducta, una circunstancia o un resultado si: i) esa persona es consciente de que se dedica a dicha conducta, que dicha circunstancia existe, o que es substancialmente cierto que dicho resultado vaya a ocurrir; o ii) esa persona cree firmemente que dicha circunstancia existe o que es substancialmente cierto que dicho resultado va a ocurrir. B) Cuando se requiere el conocimiento de la existencia de una circunstancia particular para un delito, se establece dicho conocimiento si una persona es consciente de que existe una gran probabilidad de la existencia de dicha circunstancia, a no ser que la persona crea realmente que dicha circunstancia no existe.



- 2) cualquier **partido político extranjero o funcionario de ese partido o cualquier** candidato a un cargo político extranjero con el propósito de:
- A) i) **influir sobre cualquier acto o decisión** de dicho partido, funcionario o candidato que actúe a título oficial; ii) **inducir a dicho partido**, funcionario o candidato a realizar u omitir **un acto en infracción del deber legítimo de dicho** partido, funcionario o candidato; o iii) **obtener cualquier ventaja indebida**; o
 - B) inducir a dicho partido, funcionario o candidato a que influya en un gobierno extranjero o instrumento del mismo para afectar un acto o decisión de dicho gobierno o instrumento, o influir en él, con el fin de ayudar a dicho emisor a obtener o retener negocios para una persona o con ella, o encaminar negocios hacia ella; o
- 3) **cualquier persona, a sabiendas⁴ que todo el dinero o parte del mismo o artículo de valor se ofrecerá, entregará o prometerá, directa o indirectamente**, a cualquier funcionario extranjero, a cualquier partido político extranjero o funcionario de ese partido, o a cualquier candidato a un cargo político extranjero, con el propósito de:
- A) i) **influir en cualquier acto o decisión** de dicho funcionario extranjero, partido político extranjero, funcionario de ese partido o candidato; (ii) **inducir a dicho funcionario extranjero, partido político extranjero, funcionario de ese partido o candidato a realizar u omitir cualquier acto en** infracción de los deberes legítimos de dicho funcionario extranjero, partido político extranjero, funcionario de ese partido o candidato; o (iii) obtener alguna ventaja indebida; o
 - B) inducir a dicho funcionario extranjero, partido político extranjero, funcionario de ese partido o **candidato a utilizar su influencia ante un gobierno extranjero o instrumento del mismo para afectar un acto o decisión de dicho gobierno o instrumento**, con el fin de ayudar a dicho emisor a obtener o retener negocios para una persona o con ella, o encaminar negocios hacia ella.

4. Sobre las penas

La ley FCPA ha sido destinada para evitar y disuadir a individuos y empresas de cometer actos de corrupción, ergo, el catálogo de penas que ostenta es severo. Las sanciones son aplicadas bajo regímenes distintos dependiendo del sujeto sobre el cual recaigan las consecuencias pecuniarias.

4 A) Se considera que una persona “actúa a sabiendas” con respecto a una conducta, una circunstancia o un resultado si: i) esa persona es consciente de que se dedica a dicha conducta, que dicha circunstancia existe, o que es substancialmente cierto que dicho resultado vaya a ocurrir; o ii) esa persona cree firmemente que dicha circunstancia existe o que es substancialmente cierto que dicho resultado va a ocurrir.

B) Cuando se requiere el conocimiento de la existencia de una circunstancia particular para un delito, se establece dicho conocimiento si una persona es consciente de que existe una gran probabilidad de la existencia de dicha circunstancia, a no ser que la persona crea realmente que dicha circunstancia no existe.



Aludium Transformación de Productos, SL

Barrio Iburguren s/n
E-48340 Amorebieta, Vizcaya
España
+34 944 884 500

www.aludium.com

Aludium Amorebieta
Barrio Iburguren s/n
E-48340 Amorebieta, Vizcaya
España
+34 944 887 500

Aludium Alicante
Avda. de Elche, 109
E-03008 Alicante
España
+34 965 989 500

Aludium Castelsarrasin
294 chemin de Lavalette
82100 Castelsarrasin
Francia
+ 33 5 63 32 80 00

I & D Cindal
Avda. de Elche, 109
E-03008 Alicante
España
+34 679 518 645