



Código Ético

Alfamental International BCN SL



CONTENIDO

1. EL CÓDIGO ÉTICO	3
2. ROLES Y RESPONSABILIDADES	4
3. OBJETIVO	5
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	6
5. PRINCIPIOS	7
6. COMPROMISOS DE LA EMPRESA Y SUS EMPLEADOS	8
6.1. Integridad y profesionalidad	8
6.1.1. Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno	
6.1.2. Conflicto de interés	
6.2. Respeto a la legalidad	9
6.2.1. Cumplimiento de la normativa	
6.2.2. Prevención de delitos	
6.2.3. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	
6.3. Comunicación y confidencialidad	10
6.3.1. Tratamiento y Seguridad de la información	
6.3.2. Medios de Comunicación y uso de redes sociales	
6.3.3. Protección de Datos de Carácter Personal	
6.4. Relaciones laborales.....	12
6.4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación	
6.4.2. Prevención de riesgos laborales	
7. RELACIONES CON TERCEROS	14
7.1. Clientes	
7.2. Proveedores	
7.3. Funcionarios o cargos públicos	
8. DONACIONES Y PATROCINIOS	16
8.1. Donaciones	
8.2. Patrocinios	
8.3. Partidos políticos	
9. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE	17
10. DISPOSICIONES COMUNES	18
10.1 Instrucciones que contravengan el Código ético	
10.2 Aceptación	
10.3 Aprobación y modificación	

1. EL CÓDIGO ÉTICO

Un Código Ético es el conjunto de principios básicos y normas de conducta que han de regir el comportamiento íntegro y profesional de todas las personas integrantes de la Empresa y determinar cuáles son las conductas inadecuadas que no pueden ser toleradas.

El marco legal y regulatorio vigente es cada vez más complejo siendo que su cumplimiento está fiscalizado de forma exhaustiva, de forma que, un incumplimiento de la normativa puede acarrear para ALFAMETAL INTERNATIONAL BCN S.L. (en adelante, la “Sociedad”, “ALFAMETAL” o la “Compañía”) graves sanciones, la pérdida de confianza de nuestros clientes, pudiendo llegar incluso a la responsabilidad penal de la compañía, sus administradores y de los empleados. Este entorno exige que cada empleado, en todos los niveles, se comprometa con la máxima diligencia en su cumplimiento.

El sentido último de nuestro Código Ético es establecer un compromiso, consciente y honesto enfocado al cumplimiento de la normativa enfocado a mejorar el funcionamiento de la Empresa para consolidar la cultura de cumplimiento e imagen de marca a través de nuestros valores y de las buenas prácticas en todos nuestros ámbitos de actuación.

Por tanto, este Código aprobado por el órgano de administración se erige como Norma de Máximo Nivel de la Política Interna de la Sociedad y es de obligado cumplimiento para todos los integrantes de nuestra Organización, los cuales dispondrán de acceso al mismo para asegurar su conocimiento y su correcto cumplimiento.

ALFAMETAL pone a disposición de sus empleados, así como de terceros interesados, un **Canal de Denuncias** que permite informar sobre presuntas irregularidades, comprometiéndose la Empresa a proteger la confidencialidad del denunciante y a no emprender ningún tipo de represalia sobre aquellos usuarios que han planteado denuncias de buena fe.

El incumplimiento de este Código podrá dar lugar a la aplicación de medidas disciplinarias en el ámbito laboral de acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo aplicable y el régimen sancionador de la compañía, todo ello con independencia de la responsabilidad civil y en su caso de las responsabilidades penales o administrativas que correspondan.

2. ROLES Y RESPONSABILIDADES

ALFAMETAL INTERNATIONAL BCN S.L está comprometida con el cumplimiento de las normas, internas y externas, así como con la ética y la integridad en los negocios. Por ello quiere instaurar una verdadera cultura de cumplimiento en la compañía.

Corresponde a la Administración y a la Dirección velar por qué esta cultura sea una realidad y todo el equipo entienda cuáles son sus responsabilidades.

Las responsabilidades de los directivos abarcan la prevención, la detección y la respuesta sobre cuestiones de cumplimiento normativo, siempre con el apoyo y asesoramiento del responsable de compliance y de los servicios jurídicos de la compañía.

Los empleados tienen la obligación fundamental de ser leales a la empresa; lealtad entendida no solo como necesidad de velar por los intereses de la misma, sino, entendida en su sentido más amplio, que supone la integración por completo en sus objetivos y, dentro de las atribuciones de cada uno, emplearse con la máxima diligencia para alcanzarlos.



3. OBJETIVO

ALFAMETAL INTERNATIONAL BCN S.L, tiene como principal finalidad que el presente Código Ético se constituya como norma y principio inspirador de los valores de la Empresa. Es por lo que la Compañía aspira a que su conducta, la de los empleados, directivos y todas las personas vinculadas a ella lo tengan presente en todas sus decisiones.

Este Código pretende ser un marco de referencia de obligado cumplimiento para mantener, en el entorno corporativo, una conducta ética y responsable. Por lo tanto, todo el personal de la empresa y en especial sus directivos lo deberán de cumplir en el desarrollo diario de sus actividades profesionales.

La reputación y el éxito de la Empresa son responsabilidad conjunta de todos. Los proveedores y clientes esperan, junto a la calidad de los servicios prestados, un comportamiento íntegro y de cumplimiento normativo en todos los aspectos.

Al satisfacer esta expectativa bajo el marco normativo de este Código, se afianza la confianza de las partes interesadas en los servicios prestados, se protege a los empleados, se evita cualquier daño a la Compañía y se sientan las bases para un éxito a largo plazo.

La conducta errónea de una sola persona puede dañar de forma grave y duradera la reputación de toda la Empresa. Por lo que se insta al cumplimiento de estas directrices por parte de todos, así como a su denuncia en caso de incumplimiento.

El presente Código Ético seguirá evolucionando durante los próximos años y se adaptará a los cambios que puedan surgir en la normativa, en comportamiento del mercado, así como a los cambios en la empresa en función de las incidencias ocurridas. Invitamos a todos los empleados a tomar parte en este proceso de desarrollo y a aportar propuestas e ideas para perfeccionarlo.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código Ético se aplica a todos los empleados y directivos, independientemente de la función o cargo desempeñado y/o de la ubicación geográfica o funcional que ocupen. Se procurará que los proveedores, contratistas y demás personas que mantengan relaciones profesionales con ALFAMETAL conozcan los aspectos del Código que les afecten y, en cuanto sea necesario y dependa de ALFAMETAL, se les demandará un comportamiento acorde con los principios y normas establecidos en el mismo.

Para cualquier pregunta acerca de las directrices del Código y sobre conductas concretas en determinadas situaciones, los empleados podrán recurrir a sus responsables, así como al Compliance Officer, encargado de prevenir y controlar comportamientos no acordes al mismo.

Adicionalmente, la Empresa pone a disposición del empleado un Canal de Denuncias disponible en la web: al que poder dirigirse de forma anónima en caso de detectar o sospechar que se pudieran estar llevando a cabo conductas contrarias la normativa, así como a las directrices contempladas en este Código.

En dicho canal podrán realizarse denuncias de buena fe de manera anónima o personal, asegurando la estricta confidencialidad de la denuncia y la protección efectiva de los denunciantes frente a represalias.

5. PRINCIPIOS

Los pilares fundamentales en los que se asienta la actividad empresarial de ALFAMETAL, son los principios éticos de organización, sostenibilidad y compromiso con el medio ambiente, buen gobierno corporativo y cumplimiento, responsabilidad social corporativa y la ética profesional de todos los integrantes de la Empresa.

En todo momento, durante la actividad empresarial y profesional, serán de aplicación los siguientes principios básicos:

Cumplimiento normativo y respeto a la legalidad

Como norma básica y principal, todos los integrantes de ALFAMETAL en el desarrollo su actividad, deberán de cumplir escrupulosamente con lo establecido en la normativa vigente, para asegurar en todo momento que el trabajo se desarrolla conforme a los fundamentos éticos de la compañía. De tal modo, ningún directivo o empleado de la compañía realizará actos que resulten o puedan resultar perjudiciales para la reputación e imagen de la compañía, terceras personas, o supongan una trasgresión de la normativa vigente, así como del presente código.

Integridad, transparencia y objetividad

El desempeño de la actividad profesional en la Empresa será llevada a cabo de forma honesta, correcta y responsable conforme a un alto sentido ético y profesional, teniendo tolerancia cero con conductas que no se ajusten a los principios éticos plasmados en el presente código.

La información transmitida a terceros deberá ser rigurosa, veraz, completa, oportuna y transparente en todos los ámbitos de actuación, con el objetivo de facilitar la toma de decisiones en base a ella.

Valor Humano

La actividad empresarial de la Compañía se desarrolla respetando los derechos humanos y libertades públicas incluidas en la Declaración Universal de Derechos Humanos.

Respeto al medio ambiente

En ALFAMETAL estamos comprometidos activamente y de manera responsable con la protección del medio ambiente, respetando las exigencias legales y realizando las actividades tratando de minimizar los impactos negativos.

6. COMPROMISOS DE LA EMPRESA Y SUS EMPLEADOS

6.1. Integridad y profesionalidad

6.1.1. Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

ALFAMETAL ha asumido el compromiso de **conducir todos los aspectos de sus negocios guardando los más altos estándares éticos y legales de conformidad con las normas de conducta establecidas en este Código.**

La sociedad no tolerará ofrecer, dar, solicitar y obtener ninguna clase de soborno, ni cualquier actuación que comporte, o pudiera comportar, cohecho, tráfico de influencias y, en general, cualquier tipo de corrupción, tanto entre particulares, en los negocios o con funcionarios públicos.

No está permitido hacer u ofrecer regalos o dádivas, prometer pagos, o recibir o dar invitaciones o favores personales buscando o recibiendo una ventaja comercial injusta contraria a la normativa o influir en decisiones comerciales de forma indebida.

Únicamente se permite el intercambio de regalos o invitaciones que tengan por objeto el mantenimiento de relaciones comerciales cordiales dentro de los estándares del mercado y siempre de acuerdo con los usos y costumbres socialmente aceptados sin que ello pueda suponer un agravio de la normativa.

6.1.2. Conflicto de interés

Una **situación de conflicto de interés** puede surgir cuando los intereses particulares derivados de relaciones profesionales, mercantiles o personales interfieren o pueden interferir en el cumplimiento de las funciones que desarrolla la Organización. Dentro de las situaciones de conflicto de interés se incluyen tanto las situaciones reales y potenciales, como aquellas en las que se pueda percibir un conflicto de interés, aunque de hecho no se produzca.

Los empleados de ALFAMETAL se comprometen a actuar con integridad y buena fe en las actividades relacionadas con su actividad profesional. Por ello, no se llevarán a cabo actividades que den lugar a un conflicto de interés con la empresa o que pudieran ser interpretadas como tal. En este sentido, siempre deberá actuarse de tal modo que, los intereses particulares, no primen sobre los intereses de la compañía o de nuestros clientes.

Todos los empleados estarán obligados a comunicar a su superior jerárquico y al responsable de Compliance, relaciones susceptibles de crear una situación de conflicto de interés con la compañía.

En particular, el desarrollo de actividades externas, remuneradas o no, que pudieran interferir en la actividad empresarial de ALFAMETAL serán comunicadas con carácter previo a su aceptación. La misma comunicación será necesaria para ocupar aquellos cargos que por algún motivo puedan condicionar la independencia profesional.

No está permitido ser empleado, director, asesor, o miembro de un consejo asesor o administrador de ninguna empresa y/u organización del tipo que sea competidora de la sociedad salvo autorización del órgano de administración social.

Alfametal fomenta la participación de sus empleados, a título personal, en organizaciones caritativas, benéficas y ONGs.

6.2. Respeto a la legalidad

6.2.1. Cumplimiento de la normativa

ALFAMETAL ha asumido el compromiso de desarrollar todas sus actividades comerciales, profesionales y de servicios, de acuerdo con la normativa.

La consecución de objetivos comerciales o de negocio, no ampara que se pueda actuar ilegalmente. Se deben evitar todas aquellas conductas que, pese a no ser ilegales, puedan perjudicar la reputación de la Sociedad.

Ante las Administraciones Públicas se deberá actuar con respeto, máxima colaboración y cumplimiento de sus resoluciones, sin perjuicio de las facultades de impugnación y defensa ante las que puedan resultar adversas, que se ejercerán de acuerdo con los criterios y forma que dicten los servicios jurídicos; los requerimientos y solicitudes deben atenderse con prontitud y precisión, de acuerdo con los modelos y/o los criterios que marquen los servicios jurídicos de la compañía.

Ante una orden ilegal, no solo no debe cumplirse, sino que hay que poner en conocimiento de nuestro superior y/o del Compliance Officer que se ha recibido tal orden. Hay que tener presente que las indicaciones u órdenes que puedan ser constitutivas de delito no exoneran de responsabilidad al que las acata.

6.2.2. Prevención de delitos

El Código Penal establece que las personas jurídicas pueden ser responsables penalmente, sin perjuicio de la responsabilidad penal, laboral y civil de la persona física que haya cometido el delito o falta.

Los riesgos en materia penal están evaluados y se han establecido controles para mitigarlos.

La función del responsable de cumplimiento es velar por la implementación, adecuación y cumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal de la Compañía.

Es obligatorio poner en conocimiento del responsable del Cumplimiento el quebrantamiento del Sistema de Gestión Compliance Penal.

En caso de la existencia de dudas acerca de alguna actividad que pueda ser constitutiva de delito devengará la obligación de comunicarlo al órgano de cumplimiento correspondiente.

6.2.3. Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

El blanqueo de capitales consiste en ocultar o encubrir el origen de beneficios obtenidos ilícitamente, de forma que parezcan provenir de fuentes legítimas.

ALFAMETAL se compromete con las autoridades al reconocer la importancia de la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo por afectar a aspectos esenciales de la vida social. Consecuentemente manifiesta su solidaridad y máxima colaboración con las autoridades competentes en esta materia.

Con la clara voluntad de transparencia y rigor en materia preventiva y de compliance, la Compañía desea aplicar las mejores prácticas en materia de blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

Bajo ningún concepto podemos aconsejar, inducir, favorecer que nuestros clientes, ni terceras personas, diseñen una determinada operación que pueda tener como finalidad eludir el control de prevención de blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.

6.3. Comunicación y confidencialidad

6.3.1. Tratamiento y Seguridad de la información

ALFAMETAL tiene definidas **políticas y procedimientos específicos para profundizar en cada uno de los aspectos de seguridad de la información** necesarios, en especial: la seguridad de datos, la clasificación de la información, gestión de contraseñas, gestión de incidentes de seguridad y la gestión de la continuidad de negocio.

Se protege la información en cualquier formato, incluyendo los archivos que la contienen, ya sea generada y/o gestionada por cualquier sistema de información (propio o de terceros), desde cualquier ubicación física o electrónica, incluyendo redes, comunicaciones y usuarios en la organización, sin excepción.

Es obligatorio guardar secreto de los datos que tratamos incluso tras finalizar la relación laboral o comercial.

ALFAMETAL será titular de la autoría de todos los trabajos, inventos, mejoras, desarrollos, conceptos, productos y cualquier realización que pudiera ser objeto de estar protegido por derechos de propiedad intelectual (incluya o no información confidencial) que sea concebido o sea el resultado de cualquier trabajo que se lleve a cabo en el seno de la empresa en calidad de trabajador de esta.

6.3.2. Medios de Comunicación y uso de redes sociales

En ALFAMETAL tenemos el compromiso de velar por el buen uso del nombre, de la marca, de la imagen y la reputación de la compañía, actuando en todo

momento con prudencia, integridad y honestidad hacia la Empresa y en defensa de sus intereses.

Las publicaciones realizadas y las opiniones publicadas en cualquier plataforma pública, medio de comunicación, red social o foro de opinión lo serán siempre a título privado del empleado, directivo o administrativo de la Compañía, sin que puedan realizarse publicaciones o emitir opiniones en nombre de la compañía sin contar con la autorización previa de los órganos de decisión competentes.

6.3.3. Protección de Datos de Carácter Personal

El derecho a la intimidad es un derecho fundamental de la persona protegido por nuestra Constitución (artículo 18). Amparado por ese derecho se halla el derecho fundamental a la protección de datos personales por el que se reconoce al ciudadano la facultad de controlar sus datos personales y la capacidad para disponer y decidir sobre los mismos. La regulación de esta materia se encuentra en la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales y el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de esos datos (RGPD).

El tratamiento, sea o no automatizado, sea electrónico, sea en papel, de los datos de carácter personal, tanto si se hace como responsable del registro de actividades de tratamiento o como encargado del tratamiento, deberán cumplir con una estricta normativa, y en particular:

- Se aplicarán las medidas técnicas y organizativas apropiadas, según la sensibilidad de los datos, para garantizar que el tratamiento de los datos es conforme a la ley.
- Solo se recogerán los datos necesarios, adecuados, pertinentes y no excesivos en relación con la finalidad para que se recaban y, salvo datos accesibles desde fuentes públicas, la recopilación de datos debe hacerse como regla general con el consentimiento del afectado y solo en ocasiones especiales, siguiendo una serie de pautas y notificaciones que tenemos en la normativa, podemos obtener datos por parte de otros interesados en la operación de acuerdo con la Política de protección de datos.
- Los datos deben ser exactos y responder con veracidad a la situación del titular y deben mantenerse actualizados y para las finalidades del tratamiento para las que han sido recogidos. El titular de los datos podrá, en cualquier momento, ejercitar los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad y oposición.

6.4. Relaciones laborales

6.4.1. Igualdad de oportunidades y no discriminación

Para ALFAMETAL los principios de **trato justo, no discriminación y de igualdad de oportunidades son principios básicos de actuación**, las decisiones relativas a la contratación, promoción y asignación de funciones se basan en la igualdad de oportunidades, atendiendo a las cualificaciones laborales, formación, méritos y experiencia, descartando cualquier tipo de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil o condición sexual.

Aquellos casos en los que se observe o denuncie alguna actitud discriminatoria, será investigada, realizándose las acciones necesarias para su resolución y sanción, en los casos en los que se consideren probadas.

Tampoco se tolerará ningún tipo de conducta que resulte ofensiva para la dignidad de un empleado, ya sea por personal interno, externo, clientes, o proveedores. El acoso, la intimidación y la falta de respeto en cualquiera de sus formas, son considerados inaceptables y serán perseguidos y sancionados.

Todos los empleados, y especialmente aquellos quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto y la colaboración, para lograr un ambiente de trabajo agradable, respetuoso y positivo.

Todo aquel que observe una situación de acoso o considere que está siendo acosado, deberá comunicarlo a través del Canal de Denuncias, con el objeto de llevar a cabo una investigación bajo la más estricta confidencialidad y sin asumir ningún tipo de represalias en relación con comunicaciones de buena fe.

Asimismo, ALFAMETAL dispone de un plan de igualdad y el correspondiente protocolo en caso de acoso en el ámbito laboral.

6.4.2. Prevención de riesgos laborales

La protección del trabajador frente a los riesgos laborales exige por parte de la Empresa la planificación de la prevención y su actualización, así como la ordenación de un conjunto coherente y globalizador de medidas de acción preventiva adecuadas a la naturaleza de los riesgos y el control de la efectividad de dichas medidas. Ello conlleva un conjunto de obligaciones y deberes por parte del trabajador de cumplir y hacer que se cumplan las indicaciones relativas a prevención de riesgos laborales.

Las instalaciones, procesos productivos y equipos de trabajo han de cumplir los requisitos de prevención de riesgos laborales exigidos por la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, por los reglamentos que la desarrollan y demás normativa asociada.

Se garantiza, a través del Servicio de Prevención Propio de ALFAMETAL, la aplicación y supervisión de las medidas de prevención de riesgos laborales del marco normativo vigente, tales como:

- Un ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando medidas efectivas para prevenir potenciales accidentes y lesiones a la salud del trabajador.
- Formación efectiva sobre seguridad y salud, incluyendo entrenamiento in situ e instrucciones específicas sobre las tareas de trabajo. Tal formación se repite para el personal nuevo o reasignado y en casos donde han ocurrido accidentes.

Desde la Compañía se insta a todos sus empleados a poner en conocimiento a través del canal de denuncias cualquier situación que, a su entender, pueda suponer un riesgo para la salud y la integridad física y moral de los trabajadores, empleando para ello los canales puestos a su disposición incluyendo el canal de denuncias habilitado a tal efecto en el portal web de la compañía. De igual modo se insta a los trabajadores a poner en conocimiento de la empresa cualquier irregularidad en materia laboral cometida por la empresa o por otros empleados.



7. RELACIONES CON TERCEROS

7.1. Clientes

Nuestros clientes constituyen el **centro de la actividad y nuestra relación con ellos se sustenta en valores de calidad de servicio, confianza y trato adecuado.**

- a) **Honradez:** En nuestro deseo y objetivo de captar al cliente, mantenerlo o darle satisfacción:
- o no deberá revelarse datos confidenciales de terceros o de la propia compañía.
 - o Se transmitirá información veraz, exenta de expectativas sin fundamento, transparente, llana y precisa,
 - o No se llevará a cabo ninguna actuación ilícita o de cualquier otra forma reprobable.
- b) **Eficacia:** Los servicios prestados se adaptarán a las necesidades de nuestros clientes, asumiendo el compromiso de velar por la mejora competitiva.
- c) **Discreción:** los datos recopilados por la compañía no irán más allá de los imprescindibles para la correcta gestión y marcha corporativa y serán tratados de acuerdo con la normativa.
- d) **El trato:** El trato prestado será respetuoso, correcto y amable, y sin discriminación.
- e) **La calidad de servicio y atención al cliente:** nuestro objetivo es hacer el trabajo bien hecho, por ello ponemos a disposición de nuestros clientes un servicio técnico que velará por la corrección técnica y la seguridad de nuestros productos.



7.2. Proveedores

ALFAMETAL trabaja únicamente con **proveedores previamente seleccionados y que cumplen con la normativa vigente**.

La selección y contratación de proveedores está presidida por criterios de transparencia, igualdad de trato y objetividad, de acuerdo con las finalidades perseguidas por la empresa para su contratación, debiendo evitar o prevenir situaciones de conflicto de interés.

La Empresa tendrá en cuenta el comportamiento ético y ambientalmente sostenible de sus proveedores de forma que su actuación se alinee con los principios éticos y de cumplimiento de nuestra compañía.

Los trabajadores de la Compañía deberán de informar de cualquier sospecha sobre posibles incumplimientos por parte de los proveedores de los principios y

normas que rigen nuestro Código de Conducta, puesto que el comportamiento antijurídico de nuestros proveedores puede exponernos a riesgos.

En los contactos con proveedores, se debe dejar siempre claro que la Empresa actúa de acuerdo con la legislación vigente, que no tolera ninguna conducta corrupta ni ilegal, cualquiera que sea su forma, y si aparecen casos de corrupción, extorsión, malversación, daño ambiental, o conductas que sean ilegales, la colaboración con el proveedor finalizará.

Se garantiza el respeto a propiedad intelectual e industrial por lo que la Compañía solo contratará con proveedores que actúen en el mercado con transparencia y en uso de sus legítimos derechos de propiedad.

7.3. Funcionarios o cargos públicos

Por funcionarios públicos se entiende a todos los empleados públicos y personas que ostentan un cargo público. Esto también se aplica a empleados de una institución privada, si dicha institución está sujeta a un control y una dirección por parte de las Administraciones Públicas.

Está totalmente prohibido conceder a funcionarios públicos ningún beneficio que tenga un valor económico (invitaciones o regalos), incluso si los beneficios tienen tan sólo un valor escaso y se corresponden con los hábitos empresariales razonables frente a proveedores o clientes. En ningún caso se concederán pagos en efectivo.

8. DONACIONES Y PATROCINIOS

8.1. Donaciones

Como miembro de la comunidad, **la Empresa puede realizar donaciones económicas y en especie para respaldar proyectos sociales, culturales y caritativos.**

Todas las donaciones deben estar en consonancia con las normativas legales, los principios de la

compañía y tener como destino organizaciones sin ánimo de lucro.

Las donaciones requieren, sin excepciones, la aprobación previa por parte del Responsable de Cumplimiento o Dirección.

8.2. Patrocinios

El patrocinio de eventos no políticos describe la promoción de eventos de terceros en forma de prestaciones en efectivo, en especie o de servicios, con la finalidad de publicitar, a modo de contrapartida, la propia Entidad y sus productos y servicios.

Los eventos respaldados deberán estar en consonancia con las

regulaciones legales la actividad de la compañía y quedar definidos en un contrato por escrito.

La decisión acerca del respaldo de terceros a través del patrocinio es competencia de la Dirección, independientemente de su importe. La misma ha de ponerse en conocimiento del Responsable de Cumplimiento.

8.3. Partidos políticos

Desde la Compañía **no se respaldan partidos políticos a través de donaciones o patrocinios directos o indirectos, ni a través de cualquier otro tipo de compromiso.**

Esta prohibición es aplicable únicamente a las actividades realizadas en el seno de la compañía, quién respeta las

actividades políticas de cada uno de los empleados como personas privadas.

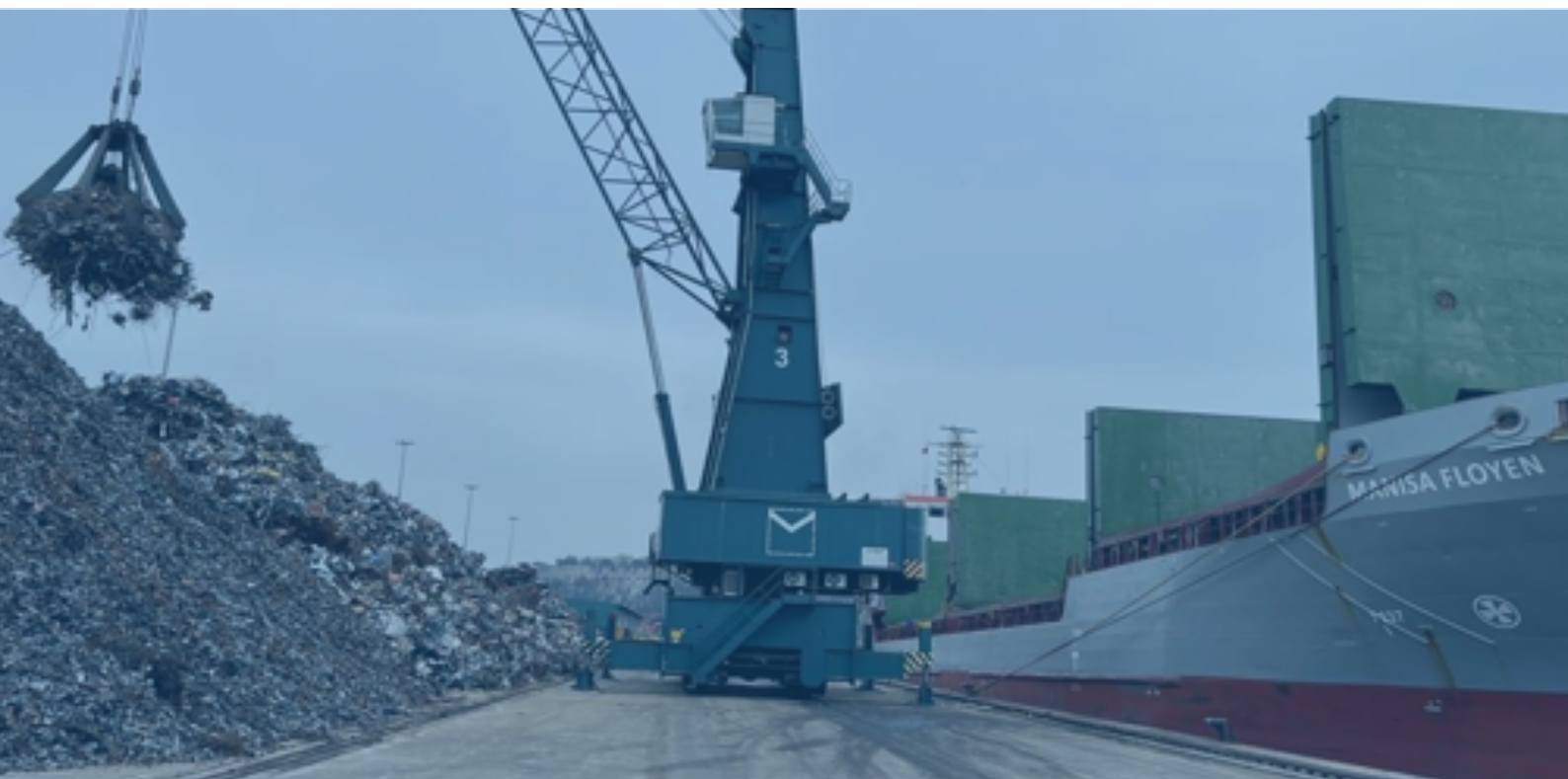
Por su parte, la Compañía no establece medidas discriminatorias contra los representantes del personal ni trabajadores sindicados y respeta el normal ejercicio de su actividad.

9. SOSTENIBILIDAD Y MEDIO AMBIENTE

ALFAMETAL tiene un firme compromiso por la protección del entorno y el fomento de la sostenibilidad ambiental y lleva a cabo su actividad bajo la premisa de evitar la contaminación y reducir al máximo los impactos negativos que genera. Por ello, la protección del medio ambiente y el uso sostenible de los recursos naturales deben tenerse en consideración en el desarrollo de las actividades diarias de la Empresa, y mejorarse de manera constante a través de la optimización de procesos productivos.

Por ello:

- Fomentamos una gestión responsable de los residuos generados y el reciclaje en todas las instalaciones de la compañía.
- Promovemos la minimización de impactos ambientales en los procesos de producción.
- Cumplimos de manera estricta la legislación medioambiental que sea de aplicación.
- Contratamos proveedores que cumplan con la normativa vigente en esta materia, que tengan implementadas políticas medioambientales adecuadas y prioricen el uso de materiales sostenibles además de realizar un tratamiento de residuos adecuado.



10. DISPOSICIONES COMUNES

10.1 Instrucciones que contravengan el Código ético

1. Ningún tercero, independientemente de su nivel o posición, solicitará de la sociedad que cometa un acto ilícito, ilegal o que contravenga lo establecido en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad ni, en particular, en este Código ético.
2. A su vez, ningún profesional o proveedor de la compañía puede justificar una conducta impropia, ilícita, ilegal o que contravenga lo establecido en el Sistema de gobernanza y sostenibilidad amparándose en la orden de un superior jerárquico o de cualquier administrador o profesional que preste servicio a la Compañía.

10.2 Aceptación

1. Los administradores, los profesionales y los proveedores de la Sociedad, están sujetos a este Código ético, aceptarán expresamente las normas de actuación establecidas en el mismo que les resulten de aplicación.
2. Los administradores recibirán un ejemplar completo de este Código ético, de cuya entrega acusarán recibo firmado.
3. Una versión extractada de este Código ético, se anexará a los contratos con los profesionales de la compañía.

10.3 Aprobación y modificación

1. Este Código ético se actualizará periódicamente, atendiendo a las propuestas que formule la Unidad de Cumplimiento de la Sociedad, quien revisará el contenido de las secciones, por lo menos, una vez al año, así como a las sugerencias que realicen los profesionales de la compañía y sus proveedores (incluidos los Subcontratistas) en relación con el contenido de las secciones del Código ético que les resulten aplicables.
2. La modificación de este Código ético corresponderá en todo caso al Órgano de Administración de la Sociedad.

* * * Este Código ético fue aprobado y modificado por última vez en 2024.



www.alfamental.es