



Código Ético

10 DE JULIO DE 2024



PERMASTEELISA



GARTNER



SCHELDEBOUW

ÍNDICE

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO	3	RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO	15
		Derechos humanos	15
PRINCIPIOS GENERALES	4	Imparcialidad, igualdad de oportunidades, diversidad e inclusión	15
Nuestro Código Ético y valores empresariales	4	Selección y contratación	16
Compromisos y responsabilidades	4	Cuidado y desarrollo de los empleados	16
Divulgación del Código Ético	5	Lucha contra la discriminación, el acoso y la intimidación	16
Denuncia de irregularidades	5	Comportamientos prohibidos en el trabajo	17
Violación del Código Ético y acciones disciplinarias	6		
Sistema de control interno	7		
RELACIONES EXTERIORES	8	SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO	18
Honestidad, equidad y transparencia	8		
Relaciones con los clientes	8	MEDIO AMBIENTE	19
Relaciones con los proveedores	8		
Relaciones con la Administración pública y las autoridades gubernamentales	9	CONSERVACIÓN DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO	20
Relaciones con las comunidades locales	9	Transparencia en la contabilidad	20
Actividades políticas y religiosas	10	Protección de los activos del Grupo y confidencialidad	20
ÉTICA EN LA EMPRESA	11	Propiedad intelectual	21
Lucha contra el soborno y la corrupción	11	Medios de comunicación y comunicaciones externas	21
Regalos, donaciones y patrocinios	12		
Conflicto de intereses	12		
Organizaciones y individuos criminales	13		
Antilavado de dinero	13		
Competencia leal y libre	13		
Comercio internacional	14		
		PROTECCIÓN DE DATOS	22

CONTENIDOS
INTERACTIVOS

MENSAJE DE NUESTRO DIRECTOR EJECUTIVO

En el Grupo Permasteelisa, nos comprometemos a desarrollar nuestra actividad de forma responsable, segura e íntegra.

Nuestro Código Ético establece las estrictas normas que debemos cumplir en el lugar de trabajo y en el mercado. Define los principios y expectativas de nuestro comportamiento en relación con las personas, las comunidades, el medio ambiente y las prácticas éticas. Encarna lo que representamos como empresa.

Tómese su tiempo para leer y comprender nuestro Código Ético y utilícelo como guía para sus decisiones y acciones en el trabajo. Todos tenemos un papel que desempeñar para garantizar que el Grupo Permasteelisa sea una empresa responsable y ética que actúa en el mejor interés de sus empleados, clientes, socios y comunidades.

Si tiene alguna pregunta o duda sobre la aplicación de nuestro Código Ético en una situación concreta, hable con su superior inmediato, el departamento local de RR. HH. o la Auditoría Interna del Grupo.

Y, lo que es más importante, si cree que se ha infringido nuestro Código Ético, no dude en comunicarlo. Nos comprometemos a ser una organización abierta y transparente en la que todos puedan expresarse.

Gracias por su continuo apoyo para reforzar la cultura de integridad y excelencia ética del Grupo Permasteelisa, tan clave para nuestro éxito global.

Liam Cummins

Director Ejecutivo del Grupo



El Grupo
Permasteelisa es una
empresa responsable
y ética que actúa en el
mejor interés de sus
empleados, clientes,
socios y comunidades.

PRINCIPIOS GENERALES

NUESTRO CÓDIGO ÉTICO Y VALORES EMPRESARIALES

Nos comprometemos a alcanzar nuestros objetivos empresariales de forma abierta, honesta, ética y basada en principios. Hacer negocios con integridad está arraigado en nuestra cultura y siempre aspiramos a hacer lo correcto. Nos esforzamos por hacer negocios con clientes, proveedores y partes interesadas que operan éticamente y se alinean con nuestros valores.

Nos comprometemos a cumplir todas las leyes y normativas que rigen los negocios y asuntos del Grupo en los lugares donde trabajamos en todo el mundo. Esto incluye, por ejemplo, leyes y reglamentos corporativos, medioambientales, de salud y seguridad, de contratación pública, fiscales, financieros, laborales y anticorrupción.

Nuestro Código Ético, que se aplica a todas las empresas del Grupo Permasteelisa, refleja nuestro compromiso de actuar de forma ética y legal. Su objetivo es ayudarle a comprender y seguir las normas básicas de ética y cumplimiento que se aplican a su función. También orienta sobre cuándo y cómo plantear preguntas o inquietudes.

En algunos países en los que operamos (como Italia, el Reino Unido y Estados Unidos), contar con un programa eficaz diseñado para garantizar el respeto de las normas éticas también podría proporcionar una protección significativa para el Grupo si uno de nuestros empleados o socios comerciales comete un delito mientras actúa en nombre del Grupo. Por lo tanto, la distribución y aplicación de este Código es obligatoria.

El incumplimiento del Código Ético puede tener importantes consecuencias legales y sobre la reputación.

La Auditoría Interna del Grupo es responsable de supervisar y actualizar el Código Ético. Cada revisión del Código Ético es aprobada por el Consejo de Administración de Permasteelisa S.p.A.

COMPROMISOS Y RESPONSABILIDADES

Grupo Permasteelisa

Como organización, nos comprometemos a:

- exigir a todos el mismo comportamiento, independientemente de su posición en la organización
- proporcionar políticas, formación y recursos para guiar a la organización y a nuestro personal
- crear una cultura en la que la gente se sienta cómoda para hacer preguntas, tomar la palabra y comunicar sus preocupaciones
- escuchar las preocupaciones que se planteen y actuar en consecuencia de manera justa y oportuna
- garantizar que no haya represalias por plantear inquietudes.

Empleados

Usted representa al Grupo y debe cumplir las normas del Código Ético siempre y dondequiera que realice actividades laborales. Esto se extiende a fuera del lugar de trabajo cuando represente, o dé la impresión de representar, al Grupo.

El Código Ético no describe todas las leyes y políticas que pueden aplicarse a cada situación: también debe seguir cualquier otra política empresarial o de cumplimiento que le corresponda.

El Código no es un contrato de trabajo. Su contrato de trabajo tiene prioridad si existe alguna incoherencia entre el Código y su contrato de trabajo.

Debe hacer lo siguiente:

- leer este Código Ético y comprender cómo se aplica a su función
- seguir las normas de cumplimiento y ética descritas en el Código
- conocer y cumplir las políticas y leyes adicionales aplicables a su empresa, ubicación o función específicas
- hacer preguntas si no está seguro de cómo se aplica el Código a una situación o decisión concretas a la que se enfrente
- notificar cualquier infracción o sospecha de infracción que considere que pueda haberse producido

- cooperar en la investigación de una posible violación del Código, así como de las políticas o leyes y reglamentos pertinentes, cuando se le solicite.

Si tiene empleados a su cargo, también debe:

- demonstrar un comportamiento y una toma de decisiones éticos
- asegurarse de que las personas a su cargo conocen la existencia de este Código y comprenden sus responsabilidades en virtud del mismo
- ejercer una supervisión adecuada de las actividades empresariales
- asegurarse de que los miembros de su equipo completan toda la formación requerida en materia de ética y cumplimiento de la normativa
- ser accesible y abierto a los miembros del equipo y a los empleados que comuniquen sus preocupaciones
- escuchar y actuar con prontitud ante las denuncias de posibles irregularidades
- no tomar nunca represalias contra alguien por informar de una inquietud.

Al leer y seguir el Código, plantear preguntas y denunciar cualquier conducta ilegal o poco ética, nos está ayudando a atenernos a nuestras elevadas normas éticas y nuestro compromiso de cumplir la ley.

Si tiene alguna duda sobre el Código, hable con su superior. Por lo general, es mejor plantear preguntas sobre situaciones específicas a medida que surjan, antes de tomar medidas que potencialmente puedan infringir una ley, este Código u otra política de la empresa.

Socios comerciales

Todos los socios comerciales del Grupo, incluidos los proveedores, prestadores de servicios y distribuidores, deben adherirse también a nuestro Código Ético. En toda relación comercial, todas las partes deben ser informadas de la existencia del Código y estar obligadas contractualmente a cumplir su contenido.

DIVULGACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético está siempre a disposición de todos los miembros del Grupo Permasteelisa, socios internos y externos. En la página de la intranet del Grupo y en el sitio web de la empresa hay disponible una copia del Código y de los documentos de apoyo.

Cuando se contrata a un empleado, el Departamento de Recursos Humanos local le entrega un ejemplar del Código Ético. Se le pide que firme un formulario de consentimiento como prueba de que ha leído y aceptado sus principios.

Todos los empleados deben revisar el Código anualmente y firmar una declaración confirmando que lo han hecho.

El Grupo es responsable de impartir una formación adecuada sobre los principios éticos a todos sus miembros siempre que se considere oportuno (por ejemplo, en casos de infracción del código en los que no esté claro quién ha cometido la infracción) y siempre que se realice una actualización.

DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Si sabe o sospecha que alguien ha infringido el Código o ha actuado de forma poco ética o ilegal, es importante que comunique sus sospechas sin demora (véase a continuación). Es importante notificar las infracciones independientemente de la identidad o el cargo de la persona implicada.

Al plantear la preocupación, puede optar por permanecer en el anonimato.

Siempre debe sentirse libre para expresar una preocupación o llamar la atención sobre una situación que pueda tener

implicaciones legales o éticas. Por este motivo, el Grupo garantiza la protección contra represalias a cualquier empleado que haya presentado una denuncia de buena fe, incluso si el problema se revela infundado después de investigarlo.

Constituye en sí misma una infracción del Código cualquier forma de represalia contra una persona que crea sinceramente que puede haberse producido una infracción del Código o de la ley y la denuncie, incluso si la denuncia es errónea, o que colabore en la investigación de una infracción

denunciada. Todo miembro del personal responsable de este tipo de represalias será objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido.

No puede realizar investigaciones personales ni comunicar un problema a nadie que no sea:

- sus superiores inmediatos
- la persona jurídica a la que pertenece
- el Comité de Denuncia de Irregularidades, si la denuncia se realiza a través del canal correspondiente (Safecall).

Si, después de comunicar una preocupación, cree que ha sufrido represalias, debe remitir el asunto directamente a las personas encargadas de gestionar la investigación.

Notificación de infracciones

En caso de infracción de la ley o del sistema normativo interno del Grupo (incluido el Código), los empleados y terceros pueden plantear sus inquietudes, de forma anónima o no, en línea o por teléfono, a través del canal de denuncia de irregularidades Safecall:

 www.safecall.co.uk/en/clients/permasteelisa

Para más información, consulte la intranet y el sitio web del Grupo.

Investigación de denuncias

El Comité de Denuncia de Irregularidades investiga con prontitud las presuntas infracciones del Código y adopta las medidas correctoras adecuadas cuando se descubren infracciones. Esto es importante para proteger al personal, preservar nuestra reputación y evitar la exposición a consecuencias jurídicas.

El Comité de Denuncia de Irregularidades es responsable de investigar las denuncias de infracción del Código. Está compuesto por miembros de la Auditoría Interna del Grupo y del Departamento de Recursos Humanos. Como función imparcial e independiente, la Auditoría Interna del Grupo siempre está representada en los Comités de Denuncia de Irregularidades, con el fin de garantizar la equidad e imparcialidad de cada investigación.

El Comité de Denuncia de Irregularidades garantiza la confidencialidad de los asuntos denunciados en la medida exigida por la ley; no obstante, podrá informarse a un número limitado de personas en función de la necesidad de conocer el asunto para investigarlo adecuadamente.

El proceso de investigación será neutral y se llevará a cabo sin presunción de falta. Estará centrado en la aclaración de los hechos, la implementación de los cambios necesarios con base en los descubrimientos, asegurándose de que se aprendan las lecciones y se eviten problemas similares en el futuro.

VIOLACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO Y ACCIONES DISCIPLINARIAS

Usted es responsable de leer y cumplir el Código Ético y de realizar su trabajo de forma ética. Si incumple el Código u otras políticas, puede ser objeto de medidas disciplinarias, incluido el despido. También podemos remitir los asuntos graves a las autoridades públicas para su posible enjuiciamiento.

Se aplicarán las sanciones disciplinarias conforme a las normas laborales aplicables.

El Grupo Permasteelisa se compromete a establecer e imponer —con coherencia, imparcialidad y uniformidad— sanciones proporcionadas a las diferentes infracciones del Código. Dependiendo de la gravedad de las infracciones, las medidas disciplinarias impuestas podrían incluir:

- advertencia verbal
- apercibimiento por escrito
- suspensión (de empleo y sueldo)
- despido.

Para los terceros que actúan en nuestro nombre (por ejemplo, proveedores, colaboradores, consultores), cumplir con las disposiciones y normas del Código es condición imperativa para poder tener contratos de cualquier tipo con las empresas del Grupo. Cualquier violación del Código por parte de terceros podrá determinar, dependiendo de la seriedad, causa justificada para la revocación o rescisión de un contrato, con todas las consecuencias legales relacionadas, incluyendo el pago de daños y perjuicios. Esto sería independiente de cualquier posible procedimiento penal si la violación también constituye un delito.

SISTEMA DE CONTROL INTERNO

Es muy importante que, al realizar su trabajo, siga los controles internos pertinentes para la operación que está realizando.

El sistema de control interno es un conjunto de herramientas, actividades, procedimientos y estructuras organizativas basados en el riesgo y destinados a garantizar que el Grupo:

- cumpla con las leyes, normas y reglas
- salvaguarde la integridad de sus activos
- lleve a cabo sus actividades con eficacia y eficiencia, garantizando la trazabilidad de los actos y decisiones
- cuente con información contable y administrativa fiable.

Para que nuestro sistema de control sea eficaz, cada operación comercial debe ir acompañada de una documentación adecuadamente registrada y conservada que nos permita verificar los motivos y las características de la operación e identificar a quienes la han autorizado, realizado, registrado y verificado.

Sea cual sea su nivel en la organización, usted es responsable de aplicar eficazmente los controles internos, respetando las normas y principios del Código Ético. Dentro del ámbito de su cargo y responsabilidad, también debe contribuir a definir y mejorar el sistema de control interno.

Si usted es un responsable, está obligado a participar en la implantación y aplicación de un sistema eficaz de control interno y gestión de riesgos y a implicar a sus subordinados en este proceso.

En general, los empleados, consejeros y terceros están obligados a:

- cumplir los procedimientos y contribuir al buen funcionamiento del sistema de control
- tener la custodia responsable de los activos de la empresa utilizados para la actividad desarrollada, ya sean tangibles (como dinero en efectivo o materiales físicos) o intangibles (como nuestra propiedad intelectual), sin hacer un uso indebido de ellos
- estar plenamente disponible para cooperar y facilitar información al Comité de Denuncia de Irregularidades, que podrá realizar comprobaciones para verificar el cumplimiento del Código Ético.

El incumplimiento del sistema de control interno en el desempeño de su trabajo constituye una infracción del Código Ético.

Los órganos de control y supervisión, la Auditoría Interna del Grupo y las empresas de auditoría encargadas tienen acceso directo, pleno e incondicional a todas las personas, actividades, operaciones, documentos, archivos y activos de la empresa para llevar a cabo sus actividades.

Por último, el sistema de control interno se somete a verificaciones periódicas formales, cuyos resultados se ponen en conocimiento del equipo directivo.

Cada auditoría, interna o externa, contribuye a garantizar que el Grupo Permasteelisa cumple todas las reglas y normas aplicables. Estas actividades brindan la oportunidad de verificar el cumplimiento de las normas de conducta y de mejorar en los ámbitos en los que surjan lagunas.



RELACIONES EXTERIORES

HONESTIDAD, EQUIDAD Y TRANSPARENCIA

Las relaciones con las partes interesadas del Grupo deberán estar basadas en los principios de honestidad, justicia, integridad, transparencia y respeto mutuo. La honestidad y la transparencia son las normas básicas para todas las actividades del Grupo y son indispensables para operar el negocio.

RELACIONES CON LOS CLIENTES

El Grupo aspira a satisfacer las necesidades de los clientes manteniendo altos niveles de calidad, rendimiento y fiabilidad. Las necesidades de los clientes deben identificarse y satisfacerse aprovechando los recursos y sinergias del Grupo mediante un diálogo constructivo continuo.

El Grupo Permasteelisa aspira a garantizar los más altos estándares de calidad en el mercado, dando la máxima prioridad a la calidad del producto. La innovación y la excelencia están profundamente arraigadas en la cultura del Grupo y nos comprometemos a desarrollar infraestructuras fiables, sostenibles y resistentes. Cumplimos con los requisitos normativos internacionales y locales, así como con nuestros altos estándares propios.

Ofrecer un producto de calidad es crucial para aumentar el compromiso y la satisfacción del cliente. Esto incluye garantizar la exactitud y corrección en las comunicaciones

y la imparcialidad y transparencia en las negociaciones comerciales y las obligaciones contractuales, así como el cumplimiento fiel y diligente de los contratos.

Al participar en licitaciones, el Grupo evalúa cuidadosamente la idoneidad y viabilidad de los servicios solicitados, prestando especial atención a las condiciones técnicas y económicas, y señalando con prontitud cualquier anomalía detectada. La formulación de ofertas tiene por objeto permitir el cumplimiento de unas normas de calidad apropiadas, unos niveles adecuados de remuneración y las prestaciones de los empleados y medidas de seguridad vigentes. De esta manera, el Grupo proporciona información precisa y completa sobre bienes y servicios y garantiza la veracidad de la publicidad u otras comunicaciones, para que los clientes puedan tomar decisiones con conocimiento de causa.

RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

El Grupo adquiere productos, equipos y servicios de alta calidad en el mercado abierto bajo las condiciones más ventajosas en términos de calidad, servicio y precio. Los proveedores se eligen con base en una evaluación imparcial y transparente, respaldada por la documentación adecuada que certifique su confiabilidad, reputación y cualificaciones. Los contratos se adjudican tras comparar las ofertas recibidas, aplicando parámetros de evaluación objetivos y uniformes en función de los requisitos de producción.

Antes de firmar un contrato, el Grupo lleva a cabo la diligencia debida para analizar las competencias técnico-profesionales y la respetabilidad del proveedor potencial, a fin de verificar que no se beneficia de o no está implicado en prácticas contrarias a la ética, como el trabajo infantil, el trabajo forzado, el lavado de dinero y la corrupción. Una diligencia debida adecuada también puede proteger al Grupo

de la posibilidad de hacer negocios involuntariamente con empresas sujetas a prohibiciones o sanciones.

Este Código Ético y la Política de Cumplimiento para Proveedores también contribuyen a que el Grupo logre un suministro responsable. La aceptación por escrito del Código Ético por parte de los proveedores es vinculante y forma parte integrante del contrato. El Grupo promueve prácticas responsables en toda su cadena de suministro y anima a los proveedores a aplicar los mismos criterios de selección a la hora de elegir a subcontratistas. El objetivo es promover el cumplimiento de los principios establecidos en este Código en todas las fases del proceso de suministro.

El Grupo considera que la violación de los principios de legalidad, justicia o confidencialidad es una razón justa para terminar relaciones con proveedores.

No puede recibir pagos o beneficios de ningún tipo, de ninguna persona, por realizar actos que entran dentro de sus funciones oficiales o que sean contrarios a dichas funciones. Nunca debe adaptar su conducta con la intención de influir en alguien ajeno al Grupo o de dejarse influir por él. Los pagos efectuados a un proveedor deben:

- ser estrictamente como exige el contrato
- efectuarse únicamente a la entidad adjudicataria
- realizarse únicamente una cuenta en el país de ejecución del contrato.

Todas las personas involucradas en la adquisición de bienes y servicios que tengan relaciones directas o indirectas con un proveedor (parientes hasta el tercer grado, copropietarios de una empresa, etc.) se tendrán que abstener de tomar decisiones relacionadas con el proveedor, dejando cualquier evaluación a sus superiores e informando a la Auditoría Interna del Grupo.

RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA Y LAS AUTORIDADES GUBERNAMENTALES

Las relaciones del Grupo con los Gobiernos locales y nacionales, la UE y las Administraciones públicas internacionales, así como cualquier otra relación de carácter público, deben basarse en el más estricto respeto de las leyes y reglamentos aplicables en todas las jurisdicciones en las que opera, así como de los principios generales de equidad y lealtad.

A continuación figura una lista de ejemplos de relaciones de carácter público que serían típicas de nuestro trabajo:

- gestionar las relaciones con las autoridades gubernamentales, las Administraciones locales y los organismos reguladores o supervisores
- obtener licencias y permisos para proyectos y obras y las inspecciones correspondientes
- apoyar a las autoridades públicas competentes durante las verificaciones/inspecciones sobre seguridad e higiene en el trabajo y mitigar los posibles riesgos que puedan poner de manifiesto
- apoyar las auditorías/inspecciones de la seguridad social llevadas a cabo por las autoridades competentes (y el trabajo de cumplimiento correspondiente).

El Grupo se compromete a cumplir plena y escrupulosamente las normas establecidas por las autoridades públicas supervisoras para el cumplimiento de la normativa vigente aplicable, prestando la máxima colaboración y transparencia. El Grupo se compromete a no denegar, ocultar o retrasar cualquier información/ comunicación que pueda ser solicitada por las autoridades públicas de supervisión, incluido en el ejercicio de sus funciones de inspección, y a cooperar activamente en el curso de los procedimientos de investigación.

Todas las interacciones entre el Grupo y la Administración pública o las autoridades gubernamentales son gestionadas por personal autorizado con base en los principios de legalidad, integridad, transparencia, cooperación y no-interferencia, dentro del alcance de las funciones de cada parte y de conformidad con la ley.

Están prohibidas las conductas fraudulentas (omisiones, declaraciones falsas, etc.) ante la Administración pública o las autoridades gubernamentales, con el fin de obtener información indebida o comprometer la reputación de los miembros del Grupo, terceros o competidores o la imagen del Grupo.

RELACIONES CON LAS COMUNIDADES LOCALES

El Grupo celebra la importancia de establecer relaciones y asociaciones con las comunidades en las que opera, con el objetivo de crear un valor compartido que perdure en el tiempo.

El Grupo se compromete a trabajar con las comunidades, las organizaciones locales y los promotores del desarrollo para fomentar un crecimiento local autónomo, duradero y sostenible, tanto a través de actividades empresariales típicas como de proyectos locales que promuevan la mejora de la

calidad de vida y el desarrollo socioeconómico sostenible. Se utilizan formas de consulta continuas y transparentes para mantener informadas a las comunidades locales sobre las actividades del Grupo y garantizar que se tienen en cuenta sus expectativas.

El Grupo fomenta la contratación de trabajadores, subcontractistas y otros proveedores locales en las zonas en las que opera, con el fin de contribuir a la economía regional y apoyar e implicar a la comunidad. Las relaciones con las

comunidades se estrechan aún más mediante donaciones a obras o actos que favorezcan el crecimiento de la zona. Todos ellos se verifican para garantizar la integridad y respetabilidad de los destinatarios y la coherencia de las iniciativas con el presente Código Ético.

El Grupo reconoce además su responsabilidad moral en la contribución a la mejora continua de las comunidades locales, por medio de la promoción de eventos culturales

y deportivos o contribuciones de beneficencia con especial atención a los jóvenes, las personas de la tercera edad y los desfavorecidos.

En resumen, el Grupo promueve la responsabilidad social de las empresas a través de un conjunto de opciones y estrategias que, respetando a la sociedad y las legítimas expectativas de las partes interesadas, también aumentan el valor económico del Grupo.

ACTIVIDADES POLÍTICAS Y RELIGIOSAS

El Grupo no apoya protestas o iniciativas con una finalidad exclusiva o principalmente política o religiosa. En particular, está prohibido hacer contribuciones de cualquier tipo, directa o indirectamente, a partidos políticos, movimientos, comités y organizaciones políticas, así como a sus representantes o candidatos.

Debe ser consciente de que cualquier forma de participación en política o religión es estrictamente personal y deberá tener lugar durante su propio tiempo libre, con los gastos que correrán por su propia cuenta y de conformidad con la ley.

No está permitido participar en actividades políticas — excluidas las actividades sindicales— durante las horas de trabajo. Cuando exprese opiniones políticas, debe dejar claro que estas son estrictamente personales y no representan la opinión y orientación del Grupo.



ÉTICA EN LA EMPRESA

En su calidad de acérreo defensor de la ética, el Grupo prohíbe todas las formas de corrupción, comprometiéndose a competir de manera justa, cumpliendo las leyes locales aplicables en cada caso.

LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

El soborno y la corrupción siguen siendo problemas importantes en el comercio mundial, a pesar de los muchos esfuerzos dedicados a prevenirlos. Estos problemas son muy perjudiciales cuando se producen y pueden (entre otras cosas):

- desviar dinero y otros recursos de quienes más los necesitan
- obstaculizar el desarrollo económico y social
- perjudicar a las empresas, entre otras cosas aumentando el coste de los bienes y servicios.

Los sobornos pueden incluir pagos en efectivo, regalos, favores, cualquier artículo o servicio de valor o cualquier otro beneficio o ventaja financiera. Puede haber soborno cuando alguien autoriza, ofrece, solicita, da, recibe o acepta cualquier cosa de valor, o cualquier ventaja financiera o de otro tipo, a cambio de un trato de favor o del desempeño indebido de una función o actividad por parte de una empresa, autoridad gubernamental, funcionario, empleado o particular.

La mayoría de los países tienen leyes que prohíben el soborno y la corrupción. Muchas de estas leyes se aplican incluso cuando la conducta ilícita se comete fuera de las fronteras del propio país o por ciudadanos de otros países, por ejemplo, el *Bribery Act* 2010 del Reino Unido, el Decreto Legislativo 231/2001 de Italia y el *Foreign Corrupt Practices Act* 1977 de Estados Unidos.

La infracción de las leyes contra el soborno y la corrupción suele acarrear sanciones penales, incluidas cuantiosas multas y penas de prisión.

Nuestra postura ante el soborno y la corrupción es sencilla: desarrollamos nuestra actividad de acuerdo con las normas legales y éticas más estrictas. No participaremos en ningún tipo de corrupción o soborno. Tales actos dañarían nuestra reputación y nos expondrían, tanto a nosotros como a nuestros empleados y representantes, al riesgo de multas y penas de prisión. Adoptamos un enfoque de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción por parte de nuestro personal y de nuestros representantes externos.

En nuestro negocio, debemos prestar especial atención a:

- los regalos y las atenciones sociales
- la interacción con funcionarios públicos extranjeros

- las comisiones
- los pagos de facilitación a funcionarios locales, aunque puedan considerarse habituales en determinados países en los que operamos
- la utilización de agentes e intermediarios, por ejemplo, terceros contratados para prestar servicios para el Grupo o en su nombre o para representar nuestros intereses.

Entre otras cosas, debemos:

- evitar hacer o recibir cualquier soborno directamente, por ejemplo, a o de otra parte comercial, cliente, representante del cliente o un empleado o funcionario del Gobierno
- no realizar ningún soborno de forma indirecta, por ejemplo, a través de un agente o intermediario o para una causa benéfica o política
- llevar libros y registros precisos para que los pagos se describan honestamente y no se utilicen con fines ilícitos
- aplicar la diligencia debida a los agentes, intermediarios, organizaciones asociadas y otras partes contractuales clave
- cumplir nuestras políticas, incluida la asistencia a toda la formación requerida
- declarar y, cuando sea necesario, solicitar la aprobación de todos los regalos y atenciones sociales ofrecidos o recibidos, tal y como se establece en nuestra Política Anticorrupción y en las Directrices sobre Regalos y Otras Liberalidades
- no solo evitar el soborno, sino también proteger nuestra reputación evitando la apariencia de soborno, por ejemplo, en relación con regalos y atenciones sociales o donaciones benéficas y políticas
- denunciar si descubrimos que se está produciendo algún acto corrupto o inadecuado en relación con nuestra empresa, ya sea de forma anónima o poniéndose en contacto con su superior inmediato.

Nuestra Política Anticorrupción establece con más detalle las normas a las que nos atenemos y lo que esperamos de nuestro personal, incluido cómo informar de un problema. Se acompaña de políticas separadas que cubren las áreas de riesgo clave de regalos y atenciones sociales, uso de agentes e intermediarios y donaciones benéficas y políticas.

REGALOS, DONACIONES Y PATROCINIOS

Se pueden dar o recibir regalos, donaciones y patrocinios si:

- se enmarcan en actos de cortesía comercial
- no comprometan la integridad ni la reputación de ninguna de las partes
- no puede ser interpretados por un observador imparcial como dirigidos a crear una obligación de gratitud o a adquirir una ventaja indebida.

Los regalos a clientes, actuales y potenciales (por ejemplo, obsequios en festivos) están permitidos siempre que:

- sean de un valor razonable y de una naturaleza apropiada
- sean conformes a la legislación local
- sea una costumbre tradicional en el país hacer dichos regalos.

Los regalos no están permitidos si pueden influir —o parecer un intento de influir— en un cliente para que tome decisiones a favor del Grupo que puedan perjudicar a su empresa.

Las actividades de patrocinio y todos los eventos o programas apoyados por la empresa deben ajustarse a la misión y las prioridades del Grupo Permasteelisa.

Las normas detalladas y los principios de conducta que todo miembro del Grupo debe seguir en la gestión del proceso de regalos, actos de liberalidad y patrocinios, así como otras formas de entretenimiento y gastos de representación relacionados, se recogen en las Directrices sobre Regalos y Otras Liberalidades.

CONFLICTO DE INTERESES

El Grupo reconoce y respeta su derecho a participar en inversiones, negocios u otras actividades no relacionados con el Grupo, a condición de que estos estén permitidos por la ley, sean compatibles y no entren en conflicto con sus obligaciones para con el Grupo. Por ello, en consonancia con nuestros principios de equidad y transparencia:

- debe evitar cualquier conflicto de intereses entre sus actividades económicas personales y familiares y sus funciones en el Grupo
- debe informar de situaciones y actividades concretas en las que usted y su familia directa, según su leal saber y entender, tengan intereses económicos y financieros (propietario o socio), funciones empresariales (administración o control) o funciones directivas en:
 - proveedores
 - clientes
 - competidores
 - contratistas externos
 - las empresas matrices o filiales de cualquiera de las anteriores.

Por «familia directa» se entienden los parientes y parientes políticos en segundo grado, el cónyuge o los convivientes.

El conflicto de intereses tiene lugar cuando existe un conflicto entre los mejores intereses del Grupo y los intereses personales de uno de sus miembros. A continuación figura una lista de ejemplos de conflictos de intereses:

- la existencia —evidente u oculta, directa o indirecta— de intereses económicos o financieros que usted o los

miembros de su familia tengan en las actividades de proveedores, clientes y competidores

- la explotación de su posición para intereses personales, aunque solo sea potencialmente en contraste con los del Grupo
- el uso de información adquirida en el curso de su trabajo en beneficio propio o ajeno contrario a los intereses del Grupo
- la realización de actividades laborales de cualquier tipo (prestaciones laborales o servicios intelectuales) con clientes, proveedores, competidores o terceros contrarias a los intereses del Grupo
- la celebración, finalización o inicio de negociaciones o contratos en los que la otra parte contratante sea:
 - un miembro de su familia o pareja
 - una entidad participada por usted, sus familiares o socios.

El Grupo evita situaciones en las que los intereses de las partes involucradas en transacciones estén o puedan parecer estar en conflicto. Le está prohibido aprovecharse personalmente de las oportunidades de negocio que haya conocido durante el ejercicio de sus funciones en el Grupo.

Todas las relaciones entre el Grupo y terceros deben llevarse a cabo de forma ética y legal. La corrupción, el favoritismo ilegal, la colusión y los intentos de recibir ventajas personales para usted mismo o para otros están prohibidos.

Tal y como exige la Política de Conflicto de Intereses, debe informar a su superior inmediato y a la Auditoría Interna del Grupo:

- antes de aceptar un encargo de asesoramiento, gestión, administración o de otro tipo en favor de otra persona que pueda dar lugar a un conflicto de intereses
- si cree que se encuentra en una situación de conflicto de intereses
- si tiene conocimiento de que otros empleados están implicados en situaciones de conflicto de intereses.

No debe ponerse en situaciones en las que sus decisiones empresariales puedan verse influidas o parecer influidas por intereses o amistades personales o familiares. Debe velar por los intereses del Grupo y evitar cualquier acción que anteponga o parezca anteponer sus necesidades personales a las del Grupo.

Para eliminar cualquier percepción de riesgos relacionados con un conflicto de intereses, favoritismo o nepotismo, se le pedirá que revele sus relaciones en el lugar de trabajo.

ORGANIZACIONES Y INDIVIDUOS CRIMINALES

Está prohibido mantener cualquier relación con organizaciones o individuos criminales.

Debe abstenerse de toda conducta que pueda implicarle en acciones delictivas (tanto individuales como organizadas). Por ejemplo, no debe entrar en contacto con la delincuencia organizada como proveedor o cliente, ni contribuir a acciones ilegales.

ANTILAVADO DE DINERO

El lavado de dinero es el conjunto de operaciones que tiene la finalidad de dar una apariencia legítima al capital con un origen ilegal, el llamado dinero sucio.

El Grupo se compromete a cumplir todas las normas y disposiciones, tanto nacionales como internacionales, relativas a la lucha contra el lavado de dinero.

El Grupo cuenta con procedimientos para prevenir el lavado de dinero y cumplir con los requisitos de información contra dicho fenómeno. Se compromete a mantener relaciones

únicamente con socios comerciales que tengan fines comerciales legítimos y utilicen fondos legítimos. Para ello, los miembros y colaboradores del Grupo no deben recibir ni aceptar la promesa de pagos en efectivo y no deben asumir el riesgo de verse implicados en el lavado de dinero procedente de actividades ilegales o delictivas. En el ámbito de sus obligaciones, los miembros del Grupo están obligados a evaluar la integridad moral, la reputación y el buen nombre de los posibles proveedores y socios antes de establecer relaciones o firmar un contrato con ellos.

COMPETENCIA LEAL Y LIBRE

El Grupo reconoce que la competencia leal y libre es un factor determinante para el crecimiento y la mejora continua en una economía de mercado. La competencia leal y libre debe respetarse y reflejarse tanto en una oferta de productos y servicios de calidad como en la gestión de las relaciones con los proveedores.

El Grupo se compromete a cumplir las normas que protegen la competencia y a cooperar con los reguladores del mercado en cada jurisdicción. Esto incluye el pleno cumplimiento de los principios de competencia leal y la abstención de

comportamientos colusorios e ilegales. En este contexto, el Grupo prohíbe expresamente:

- la recopilación/utilización de información sobre los competidores (por ejemplo, actividades, métodos de producción, tecnologías) realizadas de forma ilícita o contraria a los principios éticos (por ejemplo, robo, soborno, declaraciones falsas, espionaje electrónico)
- cualquier práctica colusoria adoptada con los competidores, por ejemplo, en relación con:

- el reparto de cuotas de mercado
- la definición de estrategias comerciales, con especial referencia a precios, cantidades de producción, mercados de actuación, participación en licitaciones y boicots colectivos a empresas concretas.

Se prohíbe a todos los miembros del Grupo emprender cualquier actividad que pueda perjudicar la competencia leal.

COMERCIO INTERNACIONAL

El Grupo cumple con todas las leyes y los reglamentos aplicables —incluyendo los relacionados con los aranceles de aduana, etiquetado de país de origen y los impuestos y tasas de importación/exportación— cuando se realicen transferencias de bienes, servicios, software o tecnología entre fronteras internacionales.

En cuanto al comercio internacional, el Grupo cumple las leyes y normativas internacionales sobre sanciones relativas a las restricciones para hacer negocios con:

- países sancionados
- subdivisiones políticas de países sancionados
- personas, empresas o entidades, incluidos representantes y agentes, que estén domiciliadas en países sancionados o figuren en listas de sanciones nacionales o internacionales.

Los Gobiernos y las organizaciones internacionales como las Naciones Unidas imponen sanciones a países y personas para presionarles a cambiar políticas o prácticas consideradas perjudiciales para la paz y la seguridad internacionales. El Grupo se compromete a no establecer transacciones comerciales con países o personas sancionados en los ámbitos aplicables a sus actividades. Esto incluye comprobar a todas las contrapartes potenciales y exigir el mismo grado de diligencia a los socios contractuales.



RESPETO EN EL LUGAR DE TRABAJO

Nuestro personal es el corazón de nuestro negocio. El respeto a los demás es la base para establecer un entorno de trabajo diverso que favorezca la creatividad, la colaboración y el éxito.

DERECHOS HUMANOS

En sus actividades internacionales y cuando colabora con socios comerciales, el Grupo promueve la protección de los derechos humanos, tal y como se recoge en la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas.

Estos derechos son universales y se consideran inalienables. Constituyen la base de sociedades fundadas en los principios de igualdad, solidaridad, repudio de la guerra y protección de los derechos civiles, políticos, sociales, económicos, culturales y de los llamados derechos de tercera generación (autodeterminación, paz, desarrollo y protección del medio ambiente).

En pleno cumplimiento de la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y de los Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo, el Grupo:

- está en contra y prohíbe cualquier tipo de discriminación, explotación infantil o trabajo forzado
- promueve la libertad, la dignidad, la igualdad, la privacidad y la salud de los trabajadores, en cumplimiento de la legislación local allí donde opera.

El Grupo está comprometido a apoyar la libertad de asociación (el derecho de los trabajadores a asociarse, en los supuestos permitidos por la legislación local) y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva conforme a los reglamentos locales.

IMPARCIALIDAD, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

El Grupo Permasteelisa se esfuerza por crear un entorno de trabajo en el que todos los empleados, consultores y contratistas sean tratados con dignidad y respeto.

El Grupo se compromete a promover la igualdad de oportunidades y no tolerará ningún tipo de discriminación por motivos de raza, origen nacional o étnico, situación familiar, color, lugar de origen, creencias religiosas, edad, sexo, discapacidad física, discapacidad mental, estado civil u orientación sexual.

En particular, no tolerará en el lugar de trabajo ninguna forma de acoso sexual, racial, étnico o de otro tipo, incluido el acoso por motivos de discapacidad. Si se descubre algún caso de acoso, se tomarán las medidas disciplinarias oportunas.

Para promover la igualdad de oportunidades y eliminar cualquier percepción de riesgos relacionados con un conflicto de intereses, favoritismo o nepotismo entre un empleado y un familiar, el Grupo pedirá a los empleados que revelen sus relaciones en el lugar de trabajo.

SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN

El Grupo está comprometido con la equidad y la igualdad de oportunidades en la selección y contratación de personal. Queda prohibida toda discriminación ilegal contra cualquier empleado o solicitante de empleo.

Nuestras decisiones laborales se toman sin considerar la raza, el color, la religión, el origen nacional o étnico, la prosapia, la edad, las discapacidades, el género, el embarazo, el estado civil, la orientación sexual, la identidad de género, la expresión de convicciones políticas o personales, la afiliación a sindicatos o cualquier otra característica protegida por las leyes y los reglamentos locales.

Estos principios se extienden a todas las decisiones relacionadas con el empleo, incluyendo el reclutamiento, la capacitación, la evaluación, los ascensos y los premios.

El Grupo adopta políticas estrictas en materia de selección y reclutamiento de personal previamente empleado por Gobiernos o por empresas controladas por ellos y por sus parientes, en especial personas que pudieran haber participado de manera activa en actividades con la implicación de una empresa del Grupo (por ejemplo, negociaciones comerciales, inspecciones, controles o concesión de permisos).

Las relaciones laborales se formalizan mediante contratos regulares. No se permite ningún tipo de trabajo irregular.

CUIDADO Y DESARROLLO DE LOS EMPLEADOS

El Grupo valora a su personal y se esfuerza por crear un clima de lealtad y respeto mutuo por medio del suministro de herramientas adecuadas y oportunidades de crecimiento profesional.

El Grupo se preocupa por la salud y el bienestar de sus empleados, garantizando condiciones de trabajo dignas y un lugar de trabajo seguro y saludable.

Las relaciones entre el Grupo y sus empleados se basan en los principios de la convivencia civilizada y el respeto hacia los derechos y libertades personales.

LUCHA CONTRA LA DISCRIMINACIÓN, EL ACOSO Y LA INTIMIDACIÓN

El Grupo se esfuerza en proporcionar un entorno laboral libre de discriminación, acoso e intimidación, incluido cualquier conducta ofensiva o irrespetuosa.

El Grupo no tolera la violencia de ningún tipo, ya sea explícita, implícita, física o mental, la intimidación o el acoso. La violencia incluye los comportamientos amenazantes, la intimidación física, la coacción y los actos de violencia física. El acoso puede ser de tipo verbal, visual, físico o cualquier otra conducta no deseada que cree un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo u hostil.

El Grupo no tolera el acoso sexual de ningún tipo hacia ningún empleado, incluidos los tocamientos no deseados, el lenguaje sexual o lascivo y la coacción sexual.

En todos los lugares donde el Grupo opera, los empleados deberán tratarse con respeto y dignidad y hablar con firmeza si han sido víctimas de actos de discriminación, acoso o intimidación. El Grupo no tolerará represalias en contra de nadie por presentar de buena fe una denuncia de discriminación, acoso o intimidación.

COMPORTAMIENTOS PROHIBIDOS EN EL TRABAJO

Queda terminantemente prohibido:

- presentarse al trabajo bajo los efectos del alcohol o de drogas ilegales
- consumir, poseer, fabricar, vender o distribuir drogas ilegales en el lugar de trabajo del Grupo o durante sus actividades.

El Grupo desaconseja el abuso de alcohol y el consumo de drogas ilegales por parte de los empleados, incluso fuera del horario laboral.

El Grupo se compromete a garantizar la seguridad y la salud de sus empleados:

- prohibiendo expresamente llevar armas, reales o falsas, en el lugar de trabajo
- garantizando el cumplimiento de las prohibiciones legales de fumar en los lugares donde el consumo de tabaco pueda poner en peligro la seguridad de las personas y la salubridad del entorno.



SALUD Y SEGURIDAD EN EL LUGAR DE TRABAJO

La salud personal y el bienestar, la seguridad de todos los ambientes de trabajo y la seguridad de nuestros productos son las máximas prioridades del Grupo e informan todas nuestras interacciones con empleados, proveedores, clientes, socios, subcontratistas y terceros involucrados en nuestro negocio.

El Grupo trabaja con ahínco para garantizar que sus ambientes de trabajo, servicios y proyectos cumplan plenamente con todas las leyes vigentes. Este compromiso se aplica a todas las áreas de trabajo y a todas las fases de un proyecto: de la ingeniería a la adquisición hasta la construcción final.

El Grupo está comprometido con la prevención de accidentes y lesiones. Ninguna lesión es aceptable. Las lesiones no son

una parte inevitable de los negocios. Creemos firmemente que los accidentes y las lesiones son innecesarios y se pueden evitar.

En todo el Grupo, aspiramos a establecer y mantener estándares de salud, seguridad y desempeño ambiental que garanticen la salud y la seguridad de nuestros empleados en el trabajo y de terceros que puedan resultar afectados por nuestras actividades operativas.

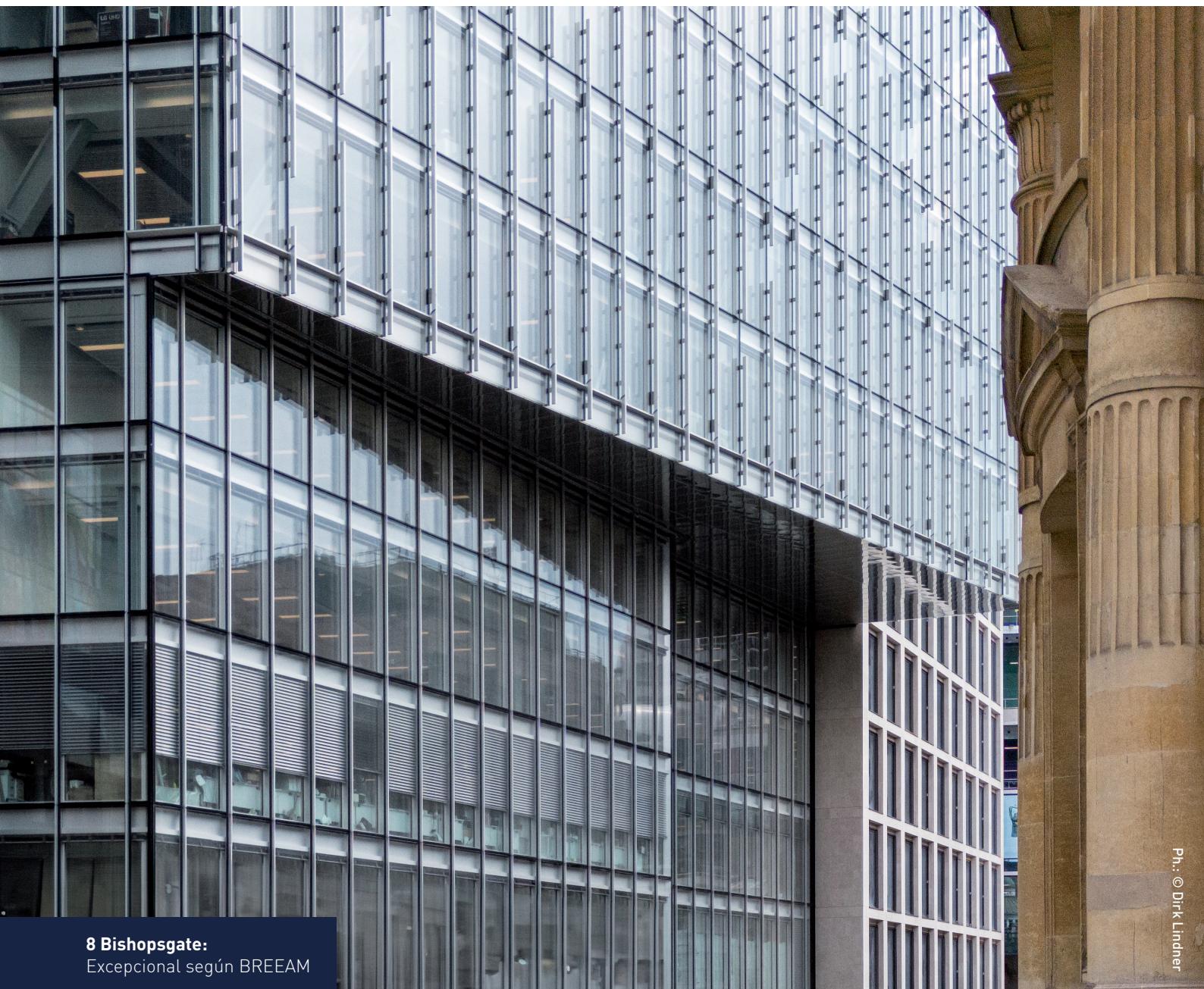
Las actividades deberán realizarse de conformidad con las leyes, los reglamentos y reglas administrativas relativas a la salud y la seguridad en el lugar de trabajo de los países en los que el Grupo opera.



MEDIO AMBIENTE

El medio ambiente es un bien primario que hay que salvaguardar. El Grupo se compromete a cumplir toda la normativa vigente en materia de protección y conservación del medio ambiente y a promover el uso sostenible de los recursos.

En consonancia con su visión de ser una empresa sostenible, el Grupo se compromete a satisfacer y cumplir todos los requisitos normativos en todas sus operaciones. Las leyes, reglamentos y políticas empresariales en materia de medio ambiente, seguridad y salud son fundamentales para la forma en que el Grupo lleva a cabo sus actividades.



8 Bishopsgate:
Excepcional según BREEAM

Ph.: © Dirk Lindner

CONSERVACIÓN DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO

TRANSPARENCIA EN LA CONTABILIDAD

Debemos garantizar que nuestros registros contables se basan en la veracidad, exactitud e integridad de la información subyacente.

En la medida en que sea pertinente para su función, debe asegurarse de que los hechos de la gestión se representen correcta y puntualmente en los asientos contables. Todas las operaciones o transacciones de cualquier tipo deben estar respaldadas por documentación verificable, legal, coherente, razonable y que nos permita:

- reconstruir la operación contable
- volver sobre el proceso de toma de decisiones
- identificar las autorizaciones y actuaciones relacionadas.

Debe hacer lo siguiente:

- garantizar que la documentación justificativa sea fácilmente accesible y esté organizada con arreglo a criterios lógicos y de conformidad con las disposiciones y procedimientos de la empresa

- disponer de la documentación justificativa adecuada para cada tipo de pago efectuado en nombre del Grupo
- utilizar los fondos de la empresa únicamente con autorización
- garantizar que todos los fondos mantenidos en nombre del Grupo, incluidos los extranjeros, se reflejen en los registros contables oficiales.

La información que va hacia informes periódicos y/o cuentas, ya sea general o detallada, debe siempre ser transparente, justa, completa y precisa. Cualquier persona que llegue a saber de omisiones, falsedades o negligencia en la información de la empresa o en la documentación de respaldo deberá notificarlo a su superior directo (en el caso de los empleados) o a la persona interna de contacto (en el caso de terceros).

PROTECCIÓN DE LOS ACTIVOS DEL GRUPO Y CONFIDENCIALIDAD

El Grupo invierte una cantidad importante de recursos para desarrollar, mantener y mejorar nuestros activos de negocio. Usted es responsable directa y personalmente de los bienes y recursos que le han sido asignados o con los que ha entrado en contacto para el cumplimiento de su trabajo, ya sean materiales, por ejemplo:

- equipo
- inventario
- terrenos
- edificios
- instalaciones
- fondos empresariales;

o inmateriales, por ejemplo:

- propiedad intelectual (por ejemplo, en relación con los productos de la empresa)
- información confidencial o conocimientos técnicos
- el nombre y la reputación del Grupo.

Debe hacer lo siguiente:

- utilizar los activos de la empresa de acuerdo con las políticas pertinentes de la misma, respetando las medidas de seguridad destinadas a evitar su uso no autorizado, robo, abuso, sabotaje, pérdida o daño
- evitar un uso inadecuado de los activos de la empresa que pueda causar daños, reducir la eficacia o ser contrario a los intereses del Grupo
- garantizar la confidencialidad de la información sobre el Grupo o sus socios comerciales y evitar revelarla a terceros
- respetar las normas de seguridad de la empresa, para evitar comprometer la funcionalidad y la protección de los sistemas informáticos
- no enviar mensajes de correo electrónico amenazadores o insultantes, no utilizar un lenguaje descortés o poco profesional y no expresar comentarios inapropiados que puedan ofender o dañar la imagen de la empresa

- proteger y no revelar las contraseñas personales a terceros no autorizados.

Los principios anteriores también se aplican a cualquier persona que trabaje en nombre y por cuenta del Grupo y que utilice equipos, recursos o activos de la empresa.

La información y el conocimiento confidenciales pertenecientes al Grupo (no solo propiedad intelectual y secretos de negocios, sino también información sobre el desarrollo de productos, fijación de precios, clientes, socios

comerciales y tendencias del negocio) no se deberán obtener, usar o divulgar, excepto por personas autorizadas. Esto aplica incluso después de que un empleado o consultor ya no trabaje para el Grupo.

Toda la información interna obtenida a lo largo del trabajo deberá ser tratada como confidencial, incluso después de la conclusión del contrato de empleo. Toda la información, los productos del trabajo y otros materiales producidos a lo largo de la relación laboral son propiedad del Grupo.

PROPIEDAD INTELECTUAL

La propiedad intelectual es uno de los activos más valiosos del Grupo. No se permite a terceros utilizar la propiedad intelectual del Grupo sin la autorización escrita de la empresa. La propiedad intelectual creada por los empleados del Grupo, durante la realización del negocio del Grupo, pertenece al Grupo en la medida permitida por la ley, independientemente del lugar del trabajo o de si se ha creado durante o fuera del horario de trabajo.

Tiene la obligación de identificar y denunciar cualquier violación, incluso potencial, de la propiedad intelectual del Grupo, siempre en consideración y respeto de los derechos de propiedad de terceros.

MEDIOS DE COMUNICACIÓN Y COMUNICACIONES EXTERNAS

Las relaciones entre el Grupo y los medios de comunicación, así como las comunicaciones generales con las partes interesadas externas, son gestionadas por empleados especialmente designados, de acuerdo con la política de comunicaciones del Grupo.

Antes de facilitar cualquier información a representantes de los medios de comunicación o a diversas partes interesadas externas, debe hablar con los empleados responsables de este ámbito y obtener su aprobación. Los medios de comunicación tienen un papel fundamental para informar a los inversores y al público en general, y el Grupo coopera completamente y sin discriminación con todos los tipos de prensa, de acuerdo con las necesidades del negocio y respetando los papeles de cada parte, para suministrar información de manera oportuna, exhaustiva y transparente.

Publicar información en los sitios de redes sociales, como, por ejemplo, Facebook y LinkedIn, se considera como hablar con terceros. Por este motivo, el Grupo pretende crear normas y expectativas para el uso responsable de las redes sociales en relación con las actividades laborales.

Es importante que piense detenidamente antes de publicar contenidos, con el fin de proteger la reputación del Grupo y la información empresarial. En particular, no debe:

- compartir información no pública sobre el Grupo, sus actividades, sus clientes o sus socios comerciales
- publicar fotos en las redes sociales que retraten actividades en obras de construcción o que revelen métodos de trabajo, información sobre clientes o partes de documentos internos
- publicar contenidos irrespetuosos, acosadores o discriminatorios en cualquier mensaje o publicación relacionados con el Grupo, sus miembros, sus actividades, sus clientes o sus socios comerciales
- publicar contenidos irrespetuosos, acosadores o discriminatorios en cualquier mensaje o publicación. Como empleado, su comportamiento puede asociarse al Grupo y afectar a su reputación.

PROTECCIÓN DE DATOS

El Grupo reconoce la privacidad de los datos personales obtenidos a lo largo de su actividad de negocio. Para ese objetivo, empleamos soluciones técnicas y organizativas para garantizar que los datos sean tratados de conformidad con las leyes de cada país en el que opera.

La protección de datos y los elementos asociados se garantiza por medio del uso de medidas de seguridad adecuadas, que se adaptan al tipo de datos (personales, particulares o judiciales) y al propósito para el cual se usan.

Los datos personales son tratados y transferidos según los siguientes criterios:

- que sean obtenidos de manera justa y legal
- que sean tratados únicamente por motivos limitados o declarados
- que sean adecuados, pertinentes y no excesivos
- que sean precisos y, donde sea necesario, actuales
- que no se conserven por un tiempo mayor que el necesario
- que sean tratados de conformidad con las leyes vigentes
- que sean mantenidos de forma segura, de acuerdo con los requisitos organizativos, personales, físicos y técnicos.

El Grupo también se compromete a adoptar medidas preventivas de seguridad para las bases de datos en las que se recogen y almacenan datos personales, con el fin de evitar el riesgo de destrucción, pérdida o acceso no autorizado.

A este respecto, los miembros del Grupo:

- obtendrán y tratarán únicamente los datos necesarios y apropiados para fines directamente relacionados con las funciones y responsabilidades desempeñadas
- adquirirán y tratarán los datos de acuerdo con lo definido en los documentos normativos específicos y los almacenarán de forma que se impida que personas no autorizadas tengan conocimiento de ellos
- representarán y ordenarán los datos de forma que las personas autorizadas a acceder a ellos puedan obtener fácilmente una imagen lo más exacta, completa y veraz posible.



www.permasteelisagroup.com

Ph.: Kris Provoost



PERMASTEELISA



GARTNER



SCHELDEBOUW