



**POLÍTICA
ANTICORRUPCIÓN**

Rev. 1 de 03/03/2023

Contenido

1.	INTRODUCCIÓN	3
1.1.	PREÁMBULO	3
1.2.	ÁMBITO DE APLICACIÓN / DESTINATARIOS	4
2.	REFERENCIAS	4
2.1.	LEYES ANTICORRUPCIÓN	4
2.2.	REFERENCIAS REGLAMENTARIAS INTERNAS ADICIONALES	5
2.3.	FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	6
3.	PRINCIPIOS GENERALES	6
4.	ZONAS SENSIBLES	8
4.1.	REGALOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN	8
4.2.	PATROCINIO	9
4.3.	CONTRIBUCIONES POLÍTICAS	10
4.4.	DONACIONES	10
4.5.	PAGOS DE FACILITACIÓN	11
4.6.	RELACIONES CON LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS	11
4.7.	RELACIONES CON LOS SOCIOS COMERCIALES	12
4.7.1.	PROVEEDORES Y CLIENTES	12
4.7.2.	SOCIOS COMERCIALES (AGENTES, INTERMEDIARIOS, CONSULTORES)	13
4.8.	SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL	14
4.9.	CONTABILIDAD Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS	15
5.	FORMACIÓN E INFORMACIÓN	16
6.	INFORMES	16
7.	INVESTIGACIONES Y SANCIONES	17
8.	DECLARACIONES FINALES	17

1. INTRODUCCIÓN

1.1. PREÁMBULO

La lucha contra la corrupción es un reto importante en todo el mundo. La corrupción es un gran obstáculo para el desarrollo sostenible y la democracia y también tiene un impacto considerable en el sector privado: impide el crecimiento económico, distorsiona la competencia entre empresas y plantea graves riesgos jurídicos y de reputación para las empresas.

La corrupción también es muy costosa para las empresas: según una estimación del Banco Mundial, recogida por la Red del Pacto Mundial Italia, en muchas zonas del mundo las empresas se enfrentan a una carga de costes de alrededor del 10% debido a las prácticas corruptas. El Banco Mundial ha estimado que la corrupción se ha convertido en una industria de mil millones de dólares¹.

Por ello, las empresas adoptan cada vez más medidas anticorrupción como parte de sus sistemas de gobierno corporativo para defender su reputación y los intereses de los accionistas.

El Grupo Cembre siempre ha llevado a cabo su actividad de acuerdo con los principios éticos de legalidad, honestidad, transparencia, imparcialidad y respeto que forman la base de su cultura corporativa y están consagrados en el Código Ético del Grupo adoptado el 25 de marzo de 2008, dentro del marco del Modelo Organizativo de acuerdo con el Decreto Legislativo 231/2001.

La creciente importancia internacional de la Compañía y del Grupo hace necesaria la adopción, además de los instrumentos de gobierno y política ya formalizados, de un instrumento que defina los principios y políticas a adoptar en la realización de las operaciones corporativas, de forma que se lleven a cabo en cumplimiento de las principales normas internacionales para prevenir y sancionar el soborno de funcionarios públicos y la corrupción entre particulares.

Por lo tanto, la Junta Directiva de Cembre SpA ha decidido emitir este documento para complementar el Código de Conducta del Grupo llamado "Política Anticorrupción" (en adelante también la "Política"). El propósito de la Política es proporcionar directrices de referencia para combatir la corrupción y difundir los principios y reglas a seguir para excluir conductas corruptas de cualquier tipo dentro del grupo, ya sean directas o indirectas, activas o pasivas.

En 2022 Cembre S.p.A. también comenzó a implementar un Sistema de Gestión Antisoborno, de acuerdo con el estándar UNI ISO 37001:2016. Por lo tanto, esta Política se ha alineado, en contenido y terminología, con esta legislación.

¹Véase "La legge anticorruzione - volume I" de Jazzetti-Bove, ed. Giapeto 2015. Giapeto 2015.

1.2. ÁMBITO DE APLICACIÓN / DESTINATARIOS

La primera edición de esta Política fue aprobada por resolución del Consejo de Administración de Cembre S.p.A. el 11 de noviembre de 2021. Cualquier modificación y/o integración posterior entrará en vigor el día previsto por la ley o reglamento o por resolución del Consejo de Administración o, en caso de emergencia, por el Presidente del Consejo de Administración o el Consejero Delegado.

La Política se aplica a los directivos, empleados y contratistas del Grupo Cembre, a los miembros de los órganos de gobierno y a todos los socios comerciales que mantengan relaciones profesionales con empresas del Grupo, en el ámbito de sus actividades y dentro de los límites de sus responsabilidades (en adelante, los "Destinatarios"). Los Destinatarios recibirán la debida comunicación para darles a conocer la Política.

El cumplimiento de las normas contenidas en la Política debe considerarse parte esencial de las obligaciones contractuales de los empleados y socios comerciales del Grupo Cembre (proveedores, contratistas independientes, consultores, socios comerciales y agentes).

A partir de la fecha de adopción de esta Política, el compromiso por parte de los socios comerciales que mantengan relaciones profesionales con las Empresas del Grupo de cumplir con las Leyes Anticorrupción, se establecerá mediante cláusulas contractuales específicas y también se incluirá en el proceso de selección y calificación de socios potenciales interesados en colaborar con el Grupo Cembre, teniendo en cuenta, por ejemplo, la adopción de una política similar o la posesión de certificaciones específicas, como la ISO 37001.

Finalmente, si las regulaciones locales en cualquiera de los países en los que opera el Grupo fueran más restrictivas que esta Política, Cembre se compromete a operar de acuerdo con estas regulaciones más estrictas.

2. REFERENCIAS

2.1. LEYES ANTICORRUPCIÓN

El número de países que han adoptado una legislación anticorrupción que prohíbe y sanciona el soborno (de sus propios funcionarios públicos, de funcionarios públicos de otros países, a escala internacional y entre particulares) aumenta constantemente.

El Grupo Cembre lleva a cabo sus actividades empresariales en diferentes países y jurisdicciones, por lo que está potencialmente sujeto, junto con su personal al cumplimiento de las normativas italianas y de los países en los que opera o pueda operar en el futuro (en adelante "Leyes Anticorrupción"), incluidas las leyes que ratifican convenciones internacionales, tales como, a modo de ejemplo y no limitadas a:

- la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero aprobada por el Congreso estadounidense en 1977;
- el Convenio de la OCDE de 1997 sobre la lucha contra la corrupción de los agentes públicos extranjeros en las transacciones comerciales internacionales (cuya normativa de aplicación es plenamente efectiva en Italia desde 2001);
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, adoptada por la Asamblea General el 31 de octubre de 2003 y ratificada en Italia con la Ley nº 116 de 2009;
- Decreto Legislativo 231/2001 "Disciplina della responsabilità amministrativa delle società e degli enti";
- la "Ley Orgánica" 5/2010 española de 22 de junio de 2010;
- la ley "Sapin II" en Francia (*LOI n° 2016-1691 de 9 de diciembre de 2016 relativa a la transparencia, a la lucha contra la corrupción y a la modernización de la vida económica*);
- la "UK Bribery Act", promulgada en el Reino Unido en julio de 2011.

En resumen, las Leyes Anticorrupción:

- prohíben los pagos realizados directa o indirectamente, así como las ofertas o promesas de un pago u otro beneficio con fines de soborno, a funcionarios públicos o particulares, incluidos los pagos realizados a cualquiera con el conocimiento de que dicho pago será compartido con un funcionario público o particular;
- exigen a las empresas que establezcan y lleven libros, registros y cuentas que, con un grado de detalle razonable, informen con exactitud y veracidad de las transacciones, gastos (aunque no sean "significativos" desde el punto de vista contable), adquisiciones y enajenaciones de activos.

La norma internacional de referencia, para las organizaciones que desean prevenir eficazmente el riesgo de corrupción y promover una cultura de transparencia e integridad, es UNI ISO 37001:2016. Esta norma constituyó la base del diseño del Sistema de Gestión para la Prevención de la Corrupción de Cembre.

2.2. REFERENCIAS REGLAMENTARIAS INTERNAS ADICIONALES

- Código Ético del Grupo Cembre;
- Modelo de Organización, Gestión y Control de Cembre S.p.A. de conformidad con el Decreto Legislativo nº 231/2001, aplicable a la sociedad matriz Cembre SpA;

- Modelo de control administrativo y contable conforme a la Ley 262/2005, aplicable a la sociedad matriz Cembre S.p.A. y a las filiales correspondientes, según se define en el propio Modelo;
- Manual de Empresa (Sistema de Gestión Integrado), con especial referencia al Procedimiento 02.PR.08.08 "Evaluación del riesgo de corrupción y diligencia debida por parte de los socios comerciales", aplicable a la empresa matriz Cembre SpA, y al Procedimiento 02.PR.08.07.2 "Gestión de conflictos de intereses", aplicable a todas las empresas del Grupo Cembre;
- Procedimiento de denuncia de irregularidades;
- cualquier procedimiento adoptado por las empresas del Grupo Cembre, también en cumplimiento de la normativa local aplicable.

2.3. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

La violación de las leyes anticorrupción puede dañar seriamente la reputación del Grupo y provocar graves perjuicios a las actividades corporativas, como multas, prohibición de contratar con organismos públicos, confiscación de los beneficios del delito y reclamaciones por daños y perjuicios. Las personas físicas implicadas en sobornos también pueden ser objeto de sanciones penales, incluida la prisión.

Todos los Destinatarios son responsables del cumplimiento de esta Política, cada uno dentro de su ámbito de competencia. Además, las personas en puestos de supervisión y coordinación son responsables de garantizar el cumplimiento de la Política entre sus colaboradores y de tomar las medidas adecuadas para prevenir, identificar y denunciar posibles infracciones.

Todos los beneficiarios deben leer íntegramente y cumplir esta política, que está disponible en <https://www.cembre.com>.

3. PRINCIPIOS GENERALES

En línea con el Código Ético del Grupo, Cembre prohíbe la corrupción sin excepción. En particular, Cembre prohíbe:

- ofrecer, prometer, dar, pagar, solicitar o autorizar a alguien para que dé o pague, directa o indirectamente, incluso a través de un intermediario, una ventaja financiera u otro beneficio, a un funcionario público o a un particular (corrupción activa)
- aceptar una petición o solicitud de, o autorizar/solicitar a alguien que acepte, directa o indirectamente, incluso a través de un intermediario, una ventaja económica u otro

beneficio de cualquier contraparte (Corrupción pasiva).

cuando la intención es

- a) persuadir o incitar, incluso a través de un intermediario, a un funcionario público a desempeñar cualquier función de carácter público, o recompensarle por haber desempeñado tal función;
- b) influir en un acto oficial (u omisión) de un funcionario público o en cualquier decisión adoptada en incumplimiento de sus obligaciones oficiales;
- c) persuadir a cualquier particular para que omita o realice un acto en incumplimiento de las obligaciones inherentes a su cargo o de las obligaciones de lealtad, o recompensarle por ello;
- d) obtener o asegurar una ventaja indebida en relación con actividades empresariales;
- e) violar las leyes anticorrupción aplicables.

La conducta prohibida incluye la oferta o recepción, por parte del personal de Cembre (corrupción directa) o por cualquiera que actúe en nombre de la empresa (corrupción indirecta), de una ventaja económica u otro beneficio en relación con actividades empresariales, incluso en relación con la mera incitación que no resulte en el acto real de soborno.

Esta prohibición no se limita a los pagos, sino que también incluye, a título enunciativo y no limitativo:

- regalos, gratificaciones, patrocinios y donaciones;
- gastos de hospitalidad, comidas y transporte de terceros;
- suministros, encargos profesionales, oportunidades de empleo o inversión;
- condiciones comerciales más favorables;
- pagos de facilitación, tal y como se definen en el Párr. 4.5;
- asistencia o apoyo a los miembros de la familia;
- otras ventajas o beneficios;

A efectos de esta Política, la tentativa es tan significativa como la ejecución real de un acto de corrupción.

Además del cumplimiento del Código Ético del Grupo y de lo expuesto anteriormente, se aplicarán los siguientes principios generales, para garantizar un sistema adecuado de control interno y gestión de riesgos:

- **Separación de funciones:** la realización de las actividades de la empresa debe basarse en el principio de separación de funciones, según el cual la persona que autoriza una operación debe ser distinta de la que la realiza y de la que la controla.
- **Atribución de poderes:** los poderes de autorización y firma deben ser: i) coherentes con las responsabilidades organizativas y de gestión asignadas; ii) claramente definidos y conocidos dentro de la Empresa.

- **Imparcialidad y ausencia de conflictos de intereses:** cualquier situación que pueda dar lugar a un conflicto de intereses debe comunicarse rápidamente y, en la medida de lo posible, evitarse.
- **'Conoce a tu socio':** los gestores de procesos deben, en el ámbito de sus funciones y responsabilidades y respetando los criterios de razonabilidad y proporcionalidad, adoptar procedimientos para verificar la fiabilidad, reputación e idoneidad de los socios de negocio con los que pretendan establecer una relación profesional y comercial.
- **Transparencia y trazabilidad de los procesos:** toda actividad debe poder verificarse, documentarse y archivarse adecuadamente.
- **Claridad y sencillez:** las funciones y responsabilidades de todos los implicados en los procesos del Grupo, incluidas las actividades y los controles, deben definirse de forma clara y sencilla.
- **Formación del personal:** deben preverse planes específicos de formación del personal en relación con las medidas anticorrupción adoptadas por el Grupo, con especial referencia a quienes operan en los ámbitos sensibles que se especifican a continuación.

4. ZONAS SENSIBLES

Los siguientes párrafos identifican una serie de actividades del Grupo definidas como "áreas sensibles", dentro de las cuales teóricamente podrían ocurrir prácticas corruptas, y las normas que el personal del Grupo Cembre y cualquiera que actúe en nombre del Grupo debe cumplir para prevenir tales ocurrencias.

4.1. REGALOS Y GASTOS DE REPRESENTACIÓN

Cualquier regalo, ventaja financiera u otro beneficio -incluidos los gastos de hospitalidad y representación- puede darse o recibirse si entra en el contexto de la cortesía empresarial normal y es de tal naturaleza que no comprometa la integridad y reputación de las partes, ni afecte al juicio independiente del receptor. Sólo se permite en cumplimiento de los procedimientos definidos por la empresa y no debe darse/recibirse si puede dar lugar a una infracción de la prohibición de corrupción prevista por el Grupo o por la normativa de referencia.

Cualquier regalo, ventaja u otro beneficio -incluidos los gastos de hospitalidad y representación- proporcionado directamente o a través de terceros debe reunir las siguientes características:

- no debe estar motivado por un intento de ejercer una influencia ilícita (por ejemplo, como forma de pago a terceros, públicos o privados, que pueda influir en la independencia de

criterio del destinatario o persuadirle para obtener una ventaja indebida);

- debe ser razonable y llevarse a cabo de buena fe;
- debe realizarse en relación con fines empresariales legítimos y ser de valor moderado;
- no debe consistir en una suma de dinero (por ejemplo, efectivo, cheque, transferencia bancaria o en cualquier otra forma);
- Debe estar en consonancia con las leyes anticorrupción, las leyes locales y los reglamentos aplicables;
- debe registrarse de forma precisa y transparente y estar respaldada por la documentación adecuada;
- debe autorizarse siempre de conformidad con los procedimientos internos de la empresa.

Cualquier regalo, ventaja u otro beneficio recibido por el personal del Grupo, ya sea directa o indirectamente (por ejemplo, de familiares), debe cumplir los siguientes principios:

- debe estar dentro de los límites de la cortesía normal y ser de un valor modesto (menos de 150 euros);
- no debe solicitarse, exigirse o aceptarse para la realización u omisión de un acto relacionado con el ejercicio de sus funciones.

Si el personal del Grupo recibe ofertas de regalos, ventajas financieras u otros beneficios -incluida la hospitalidad- que no puedan considerarse actos de cortesía comercial de modesto valor, deberá rechazarlos y comunicarlos de conformidad con los procedimientos establecidos en el apartado 6 de la presente Política.

Para conocer los límites económicos y el tipo de regalos, así como los métodos de aprobación y notificación correspondientes, consulte los procedimientos internos y, en particular, el "Protocolo para la gestión de regalos, donaciones y patrocinios" incluido en el Modelo organizativo 231.

4.2. PATROCINIO

El patrocinio consiste en contribuciones en apoyo de una actividad o evento cuyo propósito es promover la imagen del Grupo Cembre y/o las actividades empresariales del Grupo. Estas iniciativas pueden incluir a título enunciativo, pero no limitativo, eventos sociales, medioambientales, deportivos, artísticos y culturales. Para evitar que los patrocinios se consideren una forma encubierta de conferir beneficios a terceros con el fin de obtener una ventaja para el Grupo, deben cumplir con los siguientes principios:

- deben formalizarse mediante contrato específico y autorizarse de conformidad con los mandatos y poderes definidos en el Grupo;
- a efectos de dicha aprobación, debe haber una descripción adecuada de la naturaleza y el

propósito de la iniciativa individual;

- el importe abonado en virtud del contrato de patrocinio debe registrarse en los libros contables de forma precisa y transparente;
- los pagos sólo deben efectuarse tras comprobar que el servicio se ha prestado realmente;
- la documentación relativa a cada patrocinio debe archivar de forma que se garantice su trazabilidad.

Procedimientos internos de la empresa - en particular el "Protocolo para la gestión de regalos, donaciones y patrocinios" incluido en el Modelo Organizativo 231, al que debe hacerse referencia - regulan las normas que deben observarse a la hora de solicitar, aprobar y poner en práctica un patrocinio.

4.3. CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Las contribuciones políticas podrían utilizarse con fines de corrupción, como medio indebido de mantener u obtener una ventaja comercial (por ejemplo, ganar un contrato u obtener un permiso o licencia).

En relación con estos riesgos, el Grupo se abstiene de ejercer cualquier presión directa o indirecta, a través de sus directivos, empleados o colaboradores, sobre políticos o representantes sindicales y no realiza contribuciones de ningún tipo, directa o indirectamente, a partidos políticos, movimientos, comités y organizaciones políticas y sindicales, ni a sus representantes o candidatos, ni en Italia ni en el extranjero, con excepción de las contribuciones debidas en virtud de reglamentos específicos.

4.4. DONACIONES

Las donaciones realizadas a organizaciones benéficas, fundaciones y organizaciones sin ánimo de lucro ("donaciones") presentan el riesgo de que los fondos o activos de valor se desvíen para el uso o beneficio personal de un funcionario público o particular.

Tal y como se establece en el Código Ético, el personal del Grupo Cembre tiene prohibido:

- prometer o pagar sumas de dinero, prometer o proporcionar bienes en especie u otros beneficios, que no puedan considerarse de valor modesto, a terceros, con el fin de promover o favorecer los intereses de las empresas del Grupo o que puedan comprometer la integridad y la reputación de una de las partes o afectar al juicio independiente del beneficiario;
- utilizar otras formas de ayuda o contribución que, bajo la apariencia de donaciones o patrocinios, tengan los mismos fines que los indicados anteriormente;
- proporcionar regalos y/o donaciones que puedan crear conflictos de intereses.

Los procedimientos internos de la empresa -en particular el "Protocolo para la gestión de regalos,

donaciones y patrocinios" incluido en el Modelo Organizativo 231, al que debe hacerse referencia-regular las normas que deben observarse a la hora de solicitar, aprobar y ejecutar una donación.

4.5. PAGOS DE FACILITACIÓN

El Grupo Cembre prohíbe los "pagos de facilitación", es decir, los pagos no oficiales realizados a funcionarios públicos, personas a cargo de servicios públicos y/o funcionarios de la Administración Pública, destinados a facilitar y/o acelerar las decisiones tomadas y la realización de actividades relacionadas con el cargo desempeñado.

Tales pagos tienen como único objetivo influir en el momento de las acciones de los funcionarios públicos, no en su resultado, y están prohibidos por Cembre independientemente de si están permitidos por las leyes locales en ciertos países.

4.6. RELACIONES CON LOS FUNCIONARIOS PÚBLICOS

Las interacciones con las Administraciones Públicas (AP) pueden crear situaciones de riesgo potencial en relación con actos de corrupción real o en grado de tentativa de funcionarios públicos, que pueden solicitar beneficios indebidos por actuar de forma incompatible con sus funciones o incumpliendo las obligaciones inherentes a su cargo.

Las posibles interacciones del Grupo Cembre con las Autoridades Públicas o los representantes de las AP conciernen principalmente:

- *Las relaciones con las AP en el contexto de la participación en licitaciones públicas o negociaciones privadas*, incluida la preparación y presentación de ofertas, la negociación y estipulación de contratos y acuerdos con los poderes adjudicadores;
- *relaciones con AP y Autoridades Administrativas Independientes en Italia y en el extranjero* para el desempeño de actividades reguladas por la ley (por ejemplo, Agencias de Recaudación; Autoridades Fiscales; Aduanas; Autoridad Antimonopolio; Autoridad de Protección de Datos; CONSOB) y obligaciones relacionadas (por ejemplo, preparación y transmisión de datos requeridos por la normativa del sector);
- *obtención/renovación de disposiciones administrativas, licencias, concesiones y otras medidas administrativas* necesarias para el ejercicio de las actividades empresariales ordinarias y/o para la realización de actividades instrumentales a las actividades empresariales ordinarias;
- *Cumplimiento de las obligaciones con las AP, entre ellas*: comunicación o notificación de datos y/o información en respuesta a las solicitudes formuladas por la Administración Pública en cumplimiento de las obligaciones legales y contractuales; cumplimiento de los requisitos relativos a la higiene urbana, la eliminación de residuos, la protección del medio

ambiente; cumplimiento de las obligaciones relativas a la colocación obligatoria para la inclusión e integración en el mundo laboral de las personas con discapacidad y los trabajadores pertenecientes a grupos protegidos;

- *comprobaciones y/o controles por parte de los AP;*
- *las relaciones con las Autoridades Judiciales para la gestión de los litigios judiciales y extrajudiciales que afecten a la Empresa;*
- *gestión de las solicitudes de ayudas, contribuciones, subvenciones, financiación pública u otras facilidades y su posterior información.*

Todos los tratos del personal de las Compañías del Grupo Cembre que impliquen a funcionarios públicos deben ser llevados a cabo de acuerdo con el Código Ético del Grupo y esta Política Anticorrupción, respetando los siguientes principios y estándares mínimos:

- El personal debe actuar de conformidad con todos los requisitos legales e internos pertinentes;
- Las relaciones con la Administración Pública deben basarse en la máxima transparencia y equidad;
- está prohibido ofrecer, directamente o a través de intermediarios, sumas de dinero u otros beneficios a funcionarios públicos o responsables de un servicio público, con el fin de influir en su actividad en el ejercicio de sus funciones;
- las personas autorizadas para llevar a cabo actividades en relación con organismos públicos deben ser delegadas formalmente para llevar a cabo dichas actividades;
- siempre que sea posible, deberán participar en las reuniones al menos dos representantes de Cembre o personas específicamente delegadas.

4.7. RELACIONES CON LOS SOCIOS COMERCIALES

Las oportunidades de soborno son frecuentes en las relaciones con socios comerciales, proveedores, clientes, consultores y sobre todo si tienen relación con funcionarios públicos.

Las relaciones con los socios comerciales deben llevarse a cabo de conformidad con las Leyes Anticorrupción, el Código Ético y esta Política. Esta obligación debe ser aceptada explícitamente por las contrapartes en la elaboración de los contratos, mediante cláusulas específicas, o en el marco del proceso de selección y calificación de clientes y proveedores.

Cualquier sospecha de violación de la normativa anticorrupción en las relaciones con terceros debe comunicarse inmediatamente, tal y como se establece en el apartado 6 de esta Política.

Los socios comerciales de la empresa matriz también están sujetos a una evaluación del riesgo de corrupción y a una diligencia debida específica destinada a detectar la presencia de riesgos específicos y a definir las medidas de control más adecuadas, en función de los riesgos identificados.

4.7.1. PROVEEDORES Y CLIENTES

Las empresas del Grupo Cembre podrían, en teoría, ser consideradas responsables de actividades corruptas llevadas a cabo por clientes y proveedores en nombre o beneficio de Cembre.

Cembre establece relaciones comerciales sólo con clientes y proveedores que respetan los principios del Grupo de integridad, lealtad y profesionalidad. Todas las empresas del Grupo gestionan sus relaciones con terceros de forma correcta, transparente, justa y cooperativa. Las relaciones deben formalizarse siempre en contratos / pedidos escritos, que deben ser autorizados y firmados de acuerdo con el sistema existente de delegaciones y poderes.

Los proveedores no deben incurrir en conductas corruptas en relación con cualquier persona con la que operen, ya sea un funcionario público o un particular. En particular, se prohíben las conductas contrarias a los deberes de diligencia, lealtad y profesionalidad que tengan por objeto ofrecer u obtener de un funcionario público o de un particular una cantidad de dinero u otro beneficio ilícito o en todo caso no debido en relación con los servicios recibidos o prestados respectivamente.

Los proveedores y colaboradores externos se seleccionan de acuerdo con procedimientos que cumplen la legislación aplicable y se basan en criterios de transparencia, competitividad y eficacia. La selección se realiza de acuerdo con procedimientos internos, otorgando igualdad de oportunidades a los participantes que cumplan los requisitos necesarios.

El proceso de contratación y las actividades relacionadas están regulados en detalle por los procedimientos de la empresa, que identifican las funciones y responsabilidades de los principales actores implicados en el proceso de contratación y definen los procedimientos para una gestión justa y transparente de los proveedores.

En las relaciones con los clientes, la negociación y el cumplimiento de los contratos no deben dar lugar a conductas o acciones que puedan atribuirse a corrupción activa o pasiva, complicidad o favoritismo, utilizados para ganar un contrato o una licitación, obtener un trato preferente (por ejemplo, precalificación, mecanismos contractuales) o decisiones favorables (por ejemplo, ampliación de plazos, resultados de pruebas, reclamaciones).

No se puede hacer ningún pago ilegal (u otra forma de ventaja), directa o indirectamente, a un representante de un cliente público o privado para influir en su proceso de toma de decisiones.

4.7.2. SOCIOS COMERCIALES (AGENTES, INTERMEDIARIOS, CONSULTORES)

Para evitar que en ciertas circunstancias el Grupo Cembre pueda ser considerado responsable de la corrupción cometida por sus Socios Comerciales, estos socios están obligados a cumplir las Leyes Anticorrupción y los estándares éticos establecidos por el Grupo Cembre.

Es esencial para las compañías del Grupo Cembre conocer a sus socios potenciales y ser capaces de evaluar los riesgos existentes o potenciales derivados de actividades que no estén en línea con sus regulaciones internas y/o principios éticos. En este sentido, todos los empleados, gerentes y directores deben prestar especial cuidado y atención en la selección y evaluación de socios mediante un control previo adecuado, con el fin de tener una representación veraz y completa de su estatuto y cerciorarse de su fiabilidad comercial y profesional.

Además de esto, cada empresa del Grupo Cembre está obligada a tomar todas las medidas necesarias para garantizar que:

- a) toda remuneración abonada a los agentes, consultores e intermediarios con los que negocian es adecuada a la naturaleza del encargo;
- b) los agentes, consultores e intermediarios con los que mantengan relaciones comerciales no utilicen ninguna parte de esta remuneración para realizar pagos que entren en conflicto con los principios expuestos en esta Política;
- c) Los acuerdos con agentes, consultores e intermediarios con los que hacen negocios incluyen una cláusula explícita sobre la violación de las leyes anticorrupción;
- d) los acuerdos con agentes, consultores e intermediarios con los que hacen negocios se formalizan por escrito y especifican los servicios a prestar y los honorarios a pagar por ellos.

También está prohibido a todos los socios del Grupo Cembre (incluidos los clientes y proveedores mencionados en el párrafo anterior) ofrecer o prometer dinero u otros beneficios indebidos a los empleados, gerentes y directores de las compañías del Grupo Cembre para que realicen u omitan actos en violación de las obligaciones inherentes a sus deberes o de las obligaciones de lealtad hacia Cembre. El Grupo Cembre buscará todos los recursos legales disponibles contra cualquier soborno o intento de soborno de sus representantes.

4.8. SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DE PERSONAL

La gestión de los recursos humanos puede ser potencialmente explotada para prácticas corruptas (por ejemplo, si la actividad tiene por objeto sobornar a una contraparte mediante ofertas de empleo o ascensos, o si la contraparte condiciona la celebración de un acuerdo comercial a la contratación de una persona concreta).

La gestión de los recursos humanos en el Grupo Cembre se basa en los principios de equidad e imparcialidad, de acuerdo con las leyes y regulaciones laborales aplicables. Las decisiones relativas a búsquedas, procesos de selección, promoción profesional y remuneración se basan en objetivos,

factores imparciales como la evaluación del rendimiento, las competencias técnicas profesionales y la evaluación del talento.

Este proceso se gestiona de conformidad con las siguientes normas:

- la necesidad de contratación debe demostrarse mediante planes o requisitos específicos, autorizados por personas con la autoridad adecuada;
- En los procesos de selección, contratación y evaluación deben intervenir varias partes para garantizar la equidad y la transparencia. En particular, la persona que expresa la necesidad de contratar nuevo personal debe ser distinta de la que aprueba el presupuesto y de una tercera persona que busca y selecciona a los candidatos;
- Debe comprobarse la congruencia entre las cualificaciones del candidato y el puesto a cubrir;
- También deben realizarse comprobaciones -mediante una diligencia debida especial que debe llevarse a cabo antes de la aceptación o concesión de un mandato de gestión/apoderamiento o en caso de cambio de función- para garantizar que no existen situaciones y circunstancias que puedan afectar negativamente al proceso de selección (por ejemplo, posibles conflictos de intereses, vínculos familiares con representantes de autoridades públicas y organismos gubernamentales, cargos pendientes, incompatibilidad, etc.).
- la concesión de primas y otros incentivos requiere una propuesta justificada y su aprobación formal, de acuerdo con el sistema vigente de delegaciones y apoderamientos;
- debe garantizarse la trazabilidad de todas las fases del proceso; las decisiones adoptadas deben formalizarse siempre por escrito y la documentación relativa debe archivarde debidamente;
- todas las relaciones laborales deben formalizarse por escrito y ser autorizadas y firmadas por las personas con la autoridad adecuada, de acuerdo con el sistema de delegaciones y apoderamientos. Los trabajadores deben aceptar y estar de acuerdo con el Código Ético del Grupo Cembre;
- La contratación debe cumplir la legislación local pertinente del país en cuestión (por ejemplo, leyes sobre contratación obligatoria, posesión de permisos de residencia válidos, etc.).

4.9. CONTABILIDAD Y GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS

Las leyes anticorrupción describen precauciones particulares en relación con la contabilidad y la gestión de los recursos financieros, con el fin de que las empresas puedan prevenir (ex ante) y detectar (ex post) los pagos y cobros realizados con fines de corrupción.

El Grupo asegura, incluso mediante la formación de sus directivos, empleados y colaboradores para que sean conscientes de que deben actuar respetando los principios de veracidad, exhaustividad y puntualidad de la información contable. En virtud de estos principios, cada operación / transacción debe ser autorizada, verificable, legítima, coherente y congruente y debe ser correcta y puntualmente registrada / contabilizada en el sistema contable de la empresa según los criterios indicados por la ley, los procedimientos internos y sobre la base de los principios contables.

La gestión de los recursos financieros también debe respetar los principios de transparencia, verificabilidad, trazabilidad y pertinencia con respecto a las actividades de la empresa, tal y como prevén los procedimientos internos específicos.

Todos los empleados del Grupo deben cumplir las leyes, reglamentos y procedimientos sobre contabilidad empresarial. Está prohibido cualquier comportamiento que pueda perjudicar la transparencia y la trazabilidad de los estados financieros.

El sistema de controles internos establecidos en el marco de los procedimientos administrativo-contables, junto con las comprobaciones periódicas efectuadas por los órganos de control competentes, ofrecen una garantía razonable de la reducción de los riesgos y al correcto registro de las operaciones en los libros contables.

5. FORMACIÓN E INFORMACIÓN

Todos los empleados de las empresas del Grupo Cembre reciben información y formación, en el momento de su contratación y en cursos de actualización, sobre sus responsabilidades y los riesgos a los que pueden estar expuestos en el desempeño de sus funciones.

Los nuevos empleados reciben una copia de la Política Anticorrupción y del Código Ético del Grupo (además de una copia del Modelo Organizativo conforme al Decreto Legislativo 231/2001, para los empleados de la Empresa Matriz).

Para asegurar la adecuada comprensión y concienciación de esta Política y la importancia de su cumplimiento y de las Leyes Anticorrupción, las Empresas del Grupo Cembre exigen a todos sus empleados que realicen un curso obligatorio de formación/información anticorrupción, con un grado de detalle diferente según sus cualificaciones y el nivel de implicación en actividades sensibles.

El Código Ético del Grupo y esta Política también deben presentarse a todos aquellos que entablen relaciones contractuales con las Empresas del Grupo y están a disposición de todas las partes interesadas en el sitio web <http://www.cembre.com>.

6. INFORMES

Los destinatarios de esta Política están obligados a denunciar, incluso de forma anónima, cualquier violación de las Leyes Anticorrupción o de esta Política Anticorrupción por parte de empleados del Grupo, colaboradores o terceros que mantengan relaciones profesionales con empresas del Grupo.

El hecho de que un empleado no denuncie un acto ilícito del que haya tenido conocimiento expone al empleado o empleados en cuestión a posibles medidas disciplinarias.

Las denuncias pueden realizarse siguiendo el "Procedimiento de denuncia de irregularidades", disponible en www.cembre.com. Como se indica en el Procedimiento antes mencionado, este canal de comunicación también puede utilizarse para solicitar asesoramiento a la Función de Cumplimiento Antisoborno de la Empresa Matriz sobre cómo tratar los presuntos casos de corrupción, así como para aclarar los casos que deben denunciarse y los procedimientos relacionados.

Las denuncias recibidas se tramitarán de acuerdo con el citado Procedimiento, garantizando el carácter confidencial de la denuncia y protegiendo al denunciante frente a posibles represalias.

7. INVESTIGACIONES Y SANCIONES

Cembre ha establecido la "Función de Cumplimiento Antisoborno", otorgándole un estatus adecuado, autoridad e independencia.

La Función de Cumplimiento Antisoborno de Cembre es responsable de llevar a cabo las comprobaciones e investigaciones necesarias siempre que exista una posible violación del Sistema de Prevención de la Corrupción por parte de empleados, contratistas o socios comerciales. La Función de Cumplimiento Antisoborno puede, en particular, solicitar al personal del Grupo cualquier información necesaria, en caso de que tenga conocimiento de conductas no conformes con esta Política y/o con las regulaciones internas adicionales indicadas en el párrafo 2.2.

Las investigaciones de la Función de Cumplimiento Antisoborno, aun cuando actúe por impulso propio y no como consecuencia de una denuncia, se realizarán en todo caso conforme al "Procedimiento de denuncia de irregularidades" a que se refiere el párrafo anterior.

Cualquier violación de la Política Anticorrupción por parte de los destinatarios pertenecientes al Grupo Cembre conllevará la aplicación de medidas disciplinarias. Todas las violaciones estarán sujetas a sanciones disciplinarias adecuadas y proporcionadas, teniendo también en cuenta las implicaciones

penales de la conducta relacionada.

Las violaciones de la Política Anticorrupción por parte de terceros se evaluarán para adoptar las contramedidas más adecuadas, como la rescisión unilateral del contrato.

En caso de investigaciones por parte de las autoridades competentes, Cembre ofrecerá su plena cooperación.

8. DECLARACIONES FINALES

Cembre se compromete a cumplir con los requisitos del Sistema de Gestión Antisoborno conforme a la norma UNI ISO 37001:2016 y a mejorar continuamente el rendimiento de este sistema.