

**ILPEA**

# **CÓDIGO DE ÉTICA**

**Grupo Ilpea**



# ÍNDICE

<b>OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>5</b>
<b>VALOR DEL CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>5</b>
<b>1. PRINCIPIOS GENERALES Y ÉTICA DE LA GESTIÓN DE LA EMPRESA</b>	<b>6</b>
1.1 LEGISLACIÓN Y NORMATIVA	6
1.2 EQUIDAD Y TRANSPARENCIA	6
1.3 ÉTICA EMPRESARIAL Y ANTICORRUPCIÓN	6
1.4 CALIDAD DEL PRODUCTO	7
1.5 TRANSPARENCIA DE LA COMUNICACIÓN Y LOS REGISTROS CONTABLES	7
1.6 PROTECCIÓN DE DATOS, PRIVACIDAD Y CONFIDENCIALIDAD	7
1.7 INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROPIEDAD INTELECTUAL Y CONOCIMIENTOS TÉCNICOS	8
1.8 COMPETENCIA LEAL Y ANTIMONOPOLIO	8
<b>2. RELACIONES CON LOS TRABAJADORES</b>	<b>10</b>
2.1 DESARROLLO Y PROTECCIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS	10
2.2 RESPETO DE LOS DERECHOS HUMANOS	10
2.3 HORARIO Y CONDICIONES DE TRABAJO	10
2.4 SALARIOS Y RETRIBUCIONES	10
2.5 DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	11
2.6 TRABAJO INFANTIL Y TRABAJO FORZOSO	11
2.7 ACOSO Y MOBBING	11
2.8 NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y LIBERTAD DE ASOCIACIÓN	12
2.9 COMPROMISO Y LIBERTAD DE EXPRESIÓN	12
2.10 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO	12
<b>3. RELACIONES CON INSTITUCIONES, ASOCIACIONES Y COMUNIDADES</b>	<b>13</b>
3.1 AUTORIDADES E INSTITUCIONES PÚBLICAS	13
3.2 ORGANIZACIONES POLÍTICAS Y SINDICATOS	13
3.3 COMUNIDADES LOCALES	13
<b>4. RELACIONES CON PROVEEDORES Y CLIENTES</b>	<b>14</b>
4.1 PROVEEDORES	14
4.2 CLIENTES	14
4.3 GESTIÓN EMPRESARIAL	14

<b>5. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE</b>	<b>16</b>
<b>6. COMPARTIR EL CÓDIGO DE ÉTICA</b>	<b>17</b>
6.1 COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN	17
6.2 OBLIGACIÓN DE CONOCER EL CÓDIGO	17
6.3 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES	18

## **OBJETIVO DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

Todo el GRUPO ILPEA (en adelante "Ilpea" o "Grupo") opera en más de 30 centros repartidos en 5 continentes. Como parte central de su estrategia empresarial, Ilpea se fija el objetivo esencial de llevar a cabo sus actividades en estricto cumplimiento de una serie de valores y principios fundamentales que se introducen mediante el presente Código de Ética (en adelante también el "Código").

El Código se aplica indistintamente a todas las unidades de negocio y centros de Ilpea en todo el mundo.

Este Código, elaborado por primera vez en 2019 y actualmente en su tercera versión, introduce los valores que describen el comportamiento ético según Ilpea y los principios que deben respetar todas las categorías de personas y entidades implicadas en las actividades del Grupo y las múltiples situaciones en las que potencialmente podría producirse un comportamiento ilegal o ilícito o una violación de este Código.

En particular, el presente Código de Ética:

1. establece los valores y principios de conducta que guían la actividad del Grupo;
2. declara los compromisos y las expectativas del Grupo respecto a todas las partes implicadas en sus actividades;
3. proporciona directrices para los empleados y para todos aquellos que trabajan para, con o en nombre del Grupo.

Este Código de Ética es un documento de referencia común no sólo para todos los directivos, empleados y trabajadores del Grupo en todo el mundo, sino también para todas las partes interesadas de alguna manera involucradas en las relaciones con Ilpea (por ejemplo, clientes, proveedores, contratistas y socios comerciales), también sobre la base de las normas legales y contractuales que rigen las relaciones con el Grupo.

Ilpea se compromete a que los valores y principios introducidos por este Código sean respetados a lo largo de su cadena de valor. Por ello, exige a sus proveedores que acepten y cumplan el Código de Conducta para Proveedores, que refleja los mismos principios que se recogen en el presente documento, pero con una mayor atención a la cadena de suministro.

## **VALOR DEL CÓDIGO DE ÉTICA**

El cumplimiento de las normas de este Código es parte esencial de las obligaciones contractuales de todas las personas de Ilpea de acuerdo con la legislación aplicable.

Cualquier violación de los principios y contenidos de este Código puede ser considerada como una violación de las obligaciones primarias en las relaciones laborales y puede conllevar la aplicación de normas disciplinarias o incluso consecuencias legales, incluyendo la rescisión del contrato de trabajo y una solicitud de indemnización por los daños y perjuicios derivados de dicha violación.

# 1. PRINCIPIOS GENERALES Y ÉTICA DE LA GESTIÓN DE LA EMPRESA

## **1.1 Legislación y Normativa**

El cumplimiento de las leyes, reglamentos, normas y disposiciones estatutarias es un compromiso y un deber pleno y caracteriza la conducta de todo el Grupo Ilpea.

Ilpea es consciente de la complejidad y la variabilidad legislativa entre los numerosos lugares del mundo en los que opera el Grupo, pero vela por que cada ubicación del Grupo respete todas las normativas locales aplicables.

## **1.2 Equidad y Transparencia**

Las actividades comerciales y empresariales de Ilpea se llevan a cabo de forma transparente, honesta y justa. En particular, Ilpea persigue su éxito comercial en los mercados ofreciendo productos y servicios de calidad respetando las normas de competencia leal.

## **1.3 Ética Empresarial y Anticorrupción**

En el desarrollo de sus actividades, Ilpea apoya la promoción de una gestión empresarial ética, elemento central de la estrategia del Grupo, que incluye la protección y promoción de los derechos humanos, los principios de igualdad, solidaridad, repudio de la guerra, protección de los derechos civiles y políticos, sociales, económicos y culturales. Ilpea condena cualquier actividad ilegal o delictiva como, a título meramente enunciativo, el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo por parte de todos aquellos que trabajan para, o en nombre de, Ilpea.

De hecho, de acuerdo con su Política Antisoborno, Ilpea no tolera ninguna forma de corrupción, extorsión y soborno o cualquier otra práctica comercial contraria a la ética, ya sea directa o indirectamente, o cualquier abuso de poder que pueda conducir a una ventaja personal.

Todo el Grupo Ilpea y sus empleados se abstienen de ofrecer, dar, exigir, solicitar o recibir de cualquier persona, incluidos funcionarios del sector público o privado, clientes y proveedores, sobornos, regalos, donaciones, invitaciones, dinero, entretenimiento, hospitalidad o cualquier otra prestación indebida / indebida destinada a influir en el comportamiento o la decisión de alguien. En referencia a este último punto, es necesario considerar el valor del regalo o beneficio y la frecuencia con la que se ofrece un regalo o beneficio. En cualquier caso, el valor no debe superar los 200 euros.

Cualquier actividad de voluntariado, donaciones, caridad, patrocinios u otras actividades relacionadas de alguna manera con la contribución de Ilpea se llevan a cabo en pleno cumplimiento de la ley, evitando conflictos de intereses y garantizando el cumplimiento de este Código de Ética.

Ilpea también espera que sus socios comerciales, incluidos agentes, subcontratistas, socios de empresas conjuntas y proveedores, aborden las cuestiones de corrupción de forma coherente con los principios establecidos en este Código de Ética y en la Política Antisoborno de ILPEA. Esta Política Antisoborno establece los principios de conducta y está disponible en el sitio Intranet de Ilpea, así como en el sitio web de Ilpea <https://www.ilpea.it>.

*Política de referencia: Política antisoborno*

#### **1.4 Calidad del producto**

Ilpea se compromete a respetar el derecho de los consumidores a recibir productos seguros para su salud e integridad física y a obtener información completa sobre los productos.

En este sentido, el Grupo persigue el objetivo de ofrecer el máximo nivel de calidad y seguridad de sus productos, de acuerdo con los requisitos legales y con las normas propias de la empresa. Los procedimientos y procesos de producción de Ilpea se gestionan conforme a las normas internacionales ISO 9001: 2015 e IATF 16949: 2016.

Ilpea se compromete a establecer relaciones, procesos y procedimientos para reducir el riesgo de utilizar piezas falsificadas en sus productos.

*Política de referencia: Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad*

#### **1.5 Transparencia de la comunicación y los registros contables**

Ilpea se compromete a garantizar una comunicación transparente, sincera y respetuosa no sólo a nivel interno, sino también a nivel externo, tanto en lo que se refiere a las actividades de marketing y publicidad, como a la comunicación contable.

La transparencia contable se consigue utilizando información veraz, exacta y completa que sirva de base para las anotaciones en los libros contables.

Los directivos y empleados con responsabilidad financiera cooperan para:

- registrar con precisión y prontitud los hechos operativos en los libros contables;
- conservar la documentación adecuada de cada operación y transacción, para facilitar la verificación y reconstrucción del proceso;
- archivar la documentación de forma lógicamente organizada;
- permitir la realización de controles.

Se prohíbe a cualquier persona comportarse de manera que afecte negativamente la transparencia y la trazabilidad de la información contenida en los estados financieros.

#### **1.6 Protección de datos, privacidad y confidencialidad**

Ilpea garantiza que el tratamiento de los datos personales se realiza respetando los derechos fundamentales, así como la dignidad de las personas afectadas, tal y como exige la legislación vigente.

Los datos personales se tratarán de forma lícita, transparente y justa. La recogida de datos y el tratamiento de estos se minimizarán en todo momento y se limitarán únicamente a los datos necesarios para fines específicos,

explícitos y legítimos, y no se almacenarán durante más tiempo del necesario para el fin para el que fueron recogidos y tratados.

Asimismo, Ilpea se compromete a adoptar las medidas preventivas de seguridad adecuadas para todas las bases de datos que almacenen y conserven datos de carácter personal, con el fin de evitar riesgos de destrucción, pérdida o tratamiento o acceso no autorizado.

*Política de referencia: Política de privacidad*

### **1.7 Información confidencial, propiedad intelectual y conocimientos técnicos**

Los empleados y trabajadores de Ilpea, así como sus socios comerciales, pueden tener conocimiento de información confidencial y/o privilegiada del Grupo, en particular de cualquier tipo de propiedad intelectual y conocimientos técnicos, así como, a título meramente enunciativo, información financiera, contractual, técnica, comercial, de producto, de negocio y, en general, cualquier información no pública relativa a Ilpea o propiedad de Ilpea. Ilpea hace hincapié en la importancia de proteger dicha información confidencial y espera que sus empleados, socios comerciales y partes interesadas mantengan la confidencialidad de esta información, la utilicen únicamente para los fines requeridos y la revelen a (otros) terceros sólo si están específicamente autorizados para ello.

Esto se aplica durante cualquier fase de la relación con Ilpea e incluso después de su finalización.

### **1.8 Competencia leal y Antimonopolio**

Ilpea reconoce que la competencia es fundamental para el progreso del desarrollo económico y social. Por ello, en el ejercicio de su actividad, Ilpea vela por el respeto de las condiciones generales de libertad de empresa, permitiendo a los operadores económicos acceder al mercado y competir en igualdad de oportunidades. Ilpea también protege a sus clientes favoreciendo la contención de los precios y la mejora de la calidad de sus servicios, que se derivan de este libre juego de la competencia.

Cada destinatario de este Código está obligado a cumplir la legislación sobre competencia leal y defensa de la competencia, en línea con el objetivo de Ilpea de garantizar mecanismos de mercado justos y competitivos.

Para no infringir la legislación que protege la competencia, Ilpea opera exclusivamente sobre la base de sus propias opciones estratégicas y comerciales, definiendo su propia política de forma autónoma e independiente de la de sus competidores.

En particular, está prohibido:

- establecer relaciones con los competidores de Ilpea para llegar a acuerdos sobre precios de compra o venta, cantidades u otras condiciones contractuales;
- suscribir acuerdos o pactos de no competencia, incluidos acuerdos verbales, con los competidores de Ilpea;
- impedir o limitar la producción, las salidas o accesos al mercado, las inversiones, el desarrollo técnico o el progreso tecnológico;
- repartirse los mercados o las fuentes de suministro, incluso mediante acuerdos con competidores para participar en licitaciones;

- aplicar, en las relaciones comerciales con determinadas partes contratantes, condiciones objetivamente diferentes por servicios equivalentes a los prestados a otros clientes, de forma que se determinen desventajas competitivas injustificadas para éstos.;
- celebrar contratos supeditados a la aceptación por la otra parte contratante de prestaciones adicionales que, por su naturaleza o según los usos mercantiles, no guarden relación con el objeto de los propios contratos;
- denigrar, difundir falsedades o información incorrecta sobre la competencia o sus productos y servicios.

La venta de los productos Ilpea debe realizarse exclusivamente en función de sus méritos y de las ventajas que ofrecen.

La Empresa no niega, oculta ni retrasa el suministro de cualquier información solicitada por la Autoridad de Defensa de la Competencia y los organismos reguladores para sus inspecciones y apoyará activamente a dichas entidades en sus investigaciones.

## 2. RELACIONES CON LOS TRABAJADORES

### **2.1 Desarrollo y protección de los recursos humanos**

Las personas son fundamentales para Ilpea. La profesionalidad y el compromiso de directivos y empleados son estratégicos para alcanzar los objetivos del Grupo.

Ilpea se compromete a desarrollar las capacidades y competencias de sus directivos y empleados mediante la creación de condiciones de trabajo adecuadas que favorezcan el desarrollo de su personalidad, profesionalidad, habilidades y competencias.

El Grupo promueve una cultura de formación continua y reconoce la importancia de apoyar a la dirección y a los empleados en la adquisición, el refuerzo y la utilización de las competencias técnicas y de gestión necesarias para el desempeño de sus funciones.

Ilpea también se compromete a adoptar criterios estrictamente profesionales de mérito y capacidad en todas sus decisiones y en cualquier situación, para garantizar que cada recurso tenga las habilidades adecuadas para lograr sus objetivos y crear un ambiente de trabajo sereno y saludable que apoye la productividad.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

### **2.2 Respeto de los derechos humanos**

Ilpea actúa respetando la dignidad de las personas y los Derechos Humanos.

El Grupo garantiza un lugar de trabajo respetuoso con los derechos humanos de todas las personas, en línea con la normativa de las principales directrices internacionales, como los Convenios Fundamentales de la Carta Internacional de los Derechos Humanos y la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

### **2.3 Horario y condiciones de trabajo**

Ilpea promueve condiciones de trabajo dignas y respetuosas en el perímetro de sus actividades.

Esto incluye también un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada, mediante horarios de trabajo decentes y métodos de trabajo flexibles que respeten la legislación local e internacional.

Ilpea también se compromete a garantizar que el trabajo en horas extraordinarias, aunque se considere una excepción y no un hecho ordinario, se gestione y abone de conformidad con la legislación local.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

### **2.4 Salarios y retribuciones**

Ilpea se compromete a cumplir íntegramente las normas legales y contractuales en materia de retribución aplicables en los distintos ámbitos en los que opera, garantizando que cada uno de sus empleados reciba un trato y un salario justos, basados únicamente en el mérito y la competencia, sin discriminación de ningún tipo.

Cualquier persona que trabaje para Ilpea debe disfrutar de una remuneración adecuada, al menos igual, si no superior, a los niveles mínimos establecidos por la legislación local vigente en los distintos países en los que operan los trabajadores y en consonancia con las principales normas internacionales, reconociendo las horas extraordinarias.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.5 Discriminación, diversidad, equidad e inclusión**

En todo el Grupo Ilpea no se tolera ningún tipo de discriminación.

El Grupo garantiza un entorno de trabajo inclusivo que valora la singularidad y la diversidad como recursos fundamentales para el desarrollo del capital humano.

Es un objetivo constante crear y mantener unas condiciones de trabajo en las que las características personales o las creencias no den lugar a discriminación de ningún tipo, en ninguna de las fases de la relación laboral (desde la selección, la contratación, la formación, el establecimiento de la retribución, a lo largo de la gestión de los recursos humanos, hasta la finalización de la relación).

Ilpea también se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a todos sus empleados, garantizando que cada uno de ellos reciba un trato justo basado únicamente en el mérito y la competencia, sin discriminación de ningún tipo como, a modo de ejemplo, por motivos de raza, origen étnico, sexo, nacionalidad, lengua, discapacidad, religión, creencias políticas, orientación sexual.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.6 Trabajo infantil y trabajo forzoso**

Ilpea prohíbe estrictamente el trabajo infantil y el trabajo forzoso en el perímetro de sus actividades.

Esta prohibición incluye todas las formas de trabajo forzoso, explotación humana y trata de seres humanos, incluida la servidumbre, el encarcelamiento forzoso e involuntario y los castigos corporales.

En cuanto al trabajo infantil, Ilpea no permite la contratación de empleados menores de 15 años, salvo que la legislación local de cada país establezca un límite superior.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.7 Acoso y mobbing**

Ilpea prohíbe y rechaza cualquier forma de acoso, violencia, abuso o intimidación en las relaciones laborales, ya sean físicas, sexuales, psicológicas, verbales o de cualquier otro tipo dentro de su Grupo.

Este comportamiento está prohibido, sin excepción, por cualquier persona e independientemente del cargo que ocupe.

Para Ilpea estos aspectos son de fundamental importancia para la gestión de sus actividades y para garantizar un entorno de trabajo digno, pacífico y respetuoso para todos.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.8 Negociación colectiva y libertad de asociación**

Ilpea respeta los derechos de todos los empleados y trabajadores a afiliarse a sindicatos, como en particular la libertad de asociación y negociación colectiva, también a través de un diálogo responsable y constructivo con las organizaciones de protección laboral y fomenta un clima de respeto mutuo en línea con los principios de equidad, transparencia, participación y colaboración.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.9 Compromiso y libertad de expresión**

Para todo el Grupo Ilpea, el compromiso de sus personas y empleados es importante. Se fomenta y promueve la participación activa mediante el intercambio mutuo de información y valores.

Se garantiza la libertad de expresión, opinión e información a todos los empleados y personas de Ilpea.

*Política de referencia: Política de derechos humanos*

## **2.10 Salud y seguridad en el trabajo**

Ilpea se compromete constantemente a garantizar que sus operaciones empresariales se lleven a cabo cumpliendo plenamente las leyes y reglamentos sobre salud y seguridad en el trabajo, las normas internacionales, las prácticas administrativas y las políticas nacionales. En particular, Ilpea:

- garantiza que las operaciones se lleven a cabo respetando plenamente la legislación y la normativa en materia de salud y seguridad;
- realiza evaluaciones continuas de los riesgos de sus procesos, promueve y pone en práctica todas las iniciativas razonables destinadas a minimizar los riesgos y eliminar las causas que puedan repercutir en la seguridad y la salud de sus empleados, así como de las personas presentes en sus centros operativos;
- desarrolla una relación de colaboración constructiva, basada en la máxima transparencia y confianza, tanto a nivel interno como con las comunidades e instituciones externas en la gestión de las cuestiones de salud y seguridad;
- ofrece programas continuos de formación, información y concienciación, ya que la participación activa y la contribución de todos los empleados es decisiva para lograr el objetivo indicado anteriormente.

Los empleados de Ilpea, en el ámbito de sus responsabilidades, deben cooperar activamente en la prevención de riesgos, observar los procedimientos pertinentes para proteger tanto su propia salud y seguridad como las de sus compañeros y trabajadores externos.

*Política de referencia: Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad*

## **3. RELACIONES CON INSTITUCIONES, ASOCIACIONES Y COMUNIDADES**

### **3.1 Autoridades e instituciones públicas**

El Grupo Ilpea, así como los colaboradores externos cuyas actuaciones puedan de algún modo referirse y remontarse a Ilpea, deben comportarse con la Administración Pública de forma leal, transparente y con plena trazabilidad.

Las relaciones con la Administración Pública deben ser gestionadas exclusivamente por personas específicamente designadas a tal efecto, de conformidad con las políticas y procedimientos aprobados.

Queda prohibido hacer, inducir o fomentar declaraciones falsas a las Autoridades o por parte de éstas.

### **3.2 Organizaciones políticas y sindicatos**

Ilpea no realiza ninguna contribución directa o indirecta, bajo ninguna forma, a partidos políticos, movimientos, comisiones, organizaciones políticas y sindicatos, ni a sus representantes y candidatos.

### **3.3 Comunidades locales**

Ilpea es consciente del impacto que sus actividades pueden tener en la comunidad local.

Por ello, la empresa se compromete a:

- garantizar el respeto de los derechos de las comunidades;
- contribuir activamente a promover el crecimiento socioeconómico de las comunidades locales en las que opera, también mediante la contratación y el desarrollo de recursos humanos.

## 4. RELACIONES CON PROVEEDORES Y CLIENTES

### **4.1 Proveedores**

Ilpea se compromete a buscar proveedores y colaboradores externos con la profesionalidad adecuada y se compromete a compartir con ellos los principios y contenidos de este Código de Ética, así como los recogidos en el Código de Conducta para Proveedores que incorpora los valores de este Código de Ética.

Con respecto al suministro de bienes y/o servicios y colaboraciones externas (incluidos consultores, agentes, etc.), Ilpea adoptará métodos y objetivos de selección adecuados, basados en criterios establecidos y transparentes.

La remuneración a pagar debe ser exclusivamente proporcional a los servicios a prestar y según lo descrito en el contrato, y no se permiten los pagos a cualquier parte que no sea el contratista o, en un tercer país, que no sea el de las partes o donde se vaya a ejecutar el contrato.

Los proveedores se asegurarán de que la adquisición de materiales en los productos, piezas o componentes adquiridos por Ilpea no contribuya directa o indirectamente a la vulneración de los derechos humanos en zonas de riesgo de conflicto y terrorismo.

*Política de referencia: Código de Conducta para Proveedores y Política sobre Minerales de Conflicto*

### **4.2 Clientes**

Ilpea persigue su éxito comercial en el mercado ofreciendo productos y servicios de calidad en condiciones competitivas y respetando las normas que protegen la competencia leal.

La actividad de Ilpea se centra en sus clientes, tanto en términos de satisfacción de sus peticiones y expectativas, como de seguridad.

*Política de referencia: Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad*

### **4.3 Gestión empresarial**

El comportamiento de todos los empleados en la persecución de los objetivos del Grupo y en la conclusión de cada transacción debe inspirarse en los principios de honestidad, transparencia, lealtad, integridad y equidad, de conformidad con este Código, las políticas de la empresa, así como las leyes y reglamentos vigentes en los distintos países en los que opera Ilpea.

En particular, el Grupo respeta las sanciones económicas y los controles a la exportación aplicables. La convicción de actuar en beneficio de Ilpea no podrá justificar en ningún caso conductas contrarias a los principios recogidos en este Código de Ética. La observancia de este Código por todos es de fundamental importancia para el buen funcionamiento, prestigio e imagen de Ilpea.

Ilpea espera que lo anterior se aplique también a todos sus proveedores, consultores y cualquier persona que trabaje en nombre de o para Ilpea y según lo establecido también en el Código de Conducta para Proveedores.

No se permiten regalos que excedan las prácticas comerciales o de cortesía normales o que, en cualquier caso, tengan por objeto la adquisición de tratos de favor, sea cual sea su forma. El valor no debe superar en ningún caso los 200 euros.

Las normas de este Código de Ética relativas a regalos, gratificaciones y beneficios, además de aplicarse, sin excepción, a administradores y empleados, deberán ser observadas también por todos aquellos que colaboren con Ilpea para la consecución de sus objetivos.

*Política de referencia: Código de conducta para proveedores, Política antisoborno*

## 5. RELACIONES CON EL MEDIO AMBIENTE

Ilpea reconoce la importancia esencial de la protección del medio ambiente.

En este sentido, el Grupo se compromete a realizar sus actividades respetando plenamente la normativa medioambiental vigente, así como a seguir su estrategia de sostenibilidad dirigida a reconocer, controlar y reducir los impactos negativos de sus actividades sobre el medio ambiente, como el consumo de energía, las emisiones, la gestión del agua, la gestión de residuos.

El compromiso del Grupo se plasma en la puesta en marcha de acciones en los siguientes ámbitos:

- reducción del consumo energético, así como un uso racional y cada vez más eficiente de la energía;
- reducción del consumo de agua y aplicación de técnicas de ahorro en todas las instalaciones operativas;
- reducción de las emisiones de gases de efecto invernadero;
- reducción de todas las formas de despilfarro de recursos favoreciendo las acciones de prevención, reciclado y recuperación;
- optimización de los procesos de la cadena de suministro mediante la minimización de los kilómetros recorridos y el uso de vehículos con menor impacto;
- desarrollo de productos que garanticen la máxima compatibilidad con el medio ambiente, teniendo en cuenta todo el ciclo de vida del producto (desde la obtención de materias primas hasta su eliminación final);
- desarrollo de soluciones de envasado, mediante un diseño ecológico detallado, que permita que los envases sean reutilizables, reciclables o se usen durante el mayor tiempo posible, para retrasar su transformación en residuos.

Ilpea supervisa la mejora continua de los resultados y se compromete constantemente a mejorar el comportamiento medioambiental de sus actividades.

*Política de referencia: Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad*

## **6. COMPARTIR EL CÓDIGO DE ÉTICA**

### **6.1 Comunicación y aplicación**

Para garantizar la correcta comunicación y comprensión de los valores y principios aquí introducidos, el Grupo ha puesto en marcha una serie de procedimientos y políticas específicos.

El Código de Ética se comunica a todos los nuevos empleados en el momento de su incorporación a Ilpea, así como a través de cursos específicos realizados por todos los empleados del Grupo, independientemente de su nivel y función, con el objetivo de garantizar la comprensión de estos valores y principios, crear conciencia e instar a todos los empleados a respetarlos.

Ilpea ha elaborado específicamente para sus proveedores un Código de Conducta para Proveedores basado en los principios aquí indicados, pero con mayor atención a aquellos valores directamente vinculados a la cadena de suministro. Dicho Código de Conducta para Proveedores se pondrá a disposición de todos los proveedores y deberá ser aceptado por los mismos.

Este Código de Ética, el Código de Conducta para Proveedores y todas las Políticas y Procedimientos aquí mencionados están publicados y siempre disponibles en la página web de Ilpea en [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com), de fácil acceso para cualquier persona interesada.

Ilpea también promueve todas las acciones posibles para que el Código sea comprendido y aplicado.

### **6.2 Obligación de conocer el Código**

El personal de Ilpea debe conocer los principios y contenidos del Código y debe:

1. abstenerse de cualquier conducta contraria a estos principios, contenidos, políticas y procedimientos;
2. seleccionar cuidadosamente a los colaboradores y comprometerse a que cumplan plenamente el Código;
3. asegurarse de que los terceros que se relacionan con Ilpea conozcan este Código;
4. comunicar inmediatamente cualquier observación o información facilitada por las partes interesadas en relación con una posible infracción o utilizando la herramienta [report.ilpea.com](http://report.ilpea.com), tal y como se describe en el procedimiento de denuncia de irregularidades (apartado 6.3 a continuación);

### **6.3 Procedimiento de denuncia de irregularidades**

Ilpea ha establecido un procedimiento específico de denuncia de irregularidades (disponible en la página web de Ilpea [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com)), aprobado por el Consejo de Administración, para garantizar que todos los casos de sospecha de violación de los valores y principios introducidos en este Código de Ética se comuniquen y gestionen de forma oportuna y adecuada.

El objetivo del procedimiento es, de hecho, garantizar que cualquier persona se sienta respaldada para hablar en confianza y denunciar cualquier asunto que pueda implicar algo impropio, poco ético o inadecuado. Todas las denuncias se tramitan con prontitud, coherencia y profesionalidad y, si es necesario, de forma anónima. Se tomarán en serio, se tratarán confidencialmente y se gestionarán sin temor a represalias.

En cuanto tenga conocimiento de cualquier sospecha de irregularidad, deberá notificarlo a una de las personas que figuran a continuación:

- su superior jerárquico;
- su director local;

En situaciones en las que se sienta incómodo contactando con estas personas, se le recomienda que denuncie la situación haciendo clic en el enlace [ilpea.report.com](http://ilpea.report.com) (la "Herramienta"), a través del cual se pueden realizar denuncias por nombre o de forma anónima si lo desea. El Órgano de Vigilancia, compuesto por profesionales imparciales debidamente designados por el Consejo de Administración, se hará cargo de las sospechas de irregularidad.

Nadie más está autorizado a realizar investigaciones o intercambiar información por su cuenta.

*Política de referencia: Procedimiento de denuncia de irregularidades*



**ILPEA**

---

# **POLÍTICA DE DERECHOS HUMANOS**

**Grupo Ilpea**

---

# 1. INTRODUCCIÓN

Esta Política de Derechos Humanos (en adelante "Política") es desarrollada por el Grupo Ilpea (en adelante también "Ilpea", o "Grupo", o "Empresa") y ha sido implementada en todo el Grupo, incluyendo sus más de 30 plantas en 5 continentes, en todo el mundo.

## **1.1 Compromiso de Ilpea y objetivo de su política**

Garantizar el respeto de los derechos humanos es uno de los principios fundamentales de la estrategia empresarial y de sostenibilidad de Ilpea.

El objetivo de la política es presentar los principios fundamentales que respeta Ilpea, los procesos establecidos para la evaluación de los riesgos en materia de derechos humanos (en relación con los empleados de Ilpea, la cadena de suministro, los clientes y las comunidades en las que opera la empresa), así como las medidas para mitigar estos riesgos en caso de que se produzcan.

## **1.2 Marco de referencia internacional**

El compromiso de Ilpea con el respeto y la protección de los derechos humanos se guía por algunas de las principales normas internacionales y leyes nacionales e internacionales sobre estas cuestiones:

- Principios de Trabajo Justo y Abastecimiento Responsable de la Fair Labor Association (FLA)
- Marco "Proteger, Respetar y Remediar" del Consejo de Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Convenio Europeo de Derechos Humanos
- Ley de prevención de la trata de seres humanos
- Ley inglesa sobre la esclavitud moderna (2015)
- La Carta Internacional de Derechos de las Naciones Unidas, que incluye:
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales
- Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea
- Las normas sobre trabajo decente contempladas en los convenios de la OIT (Organización Internacional del Trabajo), incluidos: la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, el Convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación, 1948 (núm. 87), el Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949 (núm. 98), el Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930 (núm. 29), el Convenio sobre la abolición del trabajo forzoso, 1957 (núm. 105), el Convenio sobre la edad mínima, 1973 (núm. 138), el Convenio sobre las peores formas de trabajo infantil, 1999 (núm. 182), el

Convenio sobre igualdad de remuneración, 1951 (núm. 100), el Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), 1958 (núm. 111), el Convenio sobre las horas de trabajo, 1919 (núm. 1), el Convenio sobre el descanso semanal, 1921 (núm. 14), el Convenio sobre los métodos para la fijación de salarios mínimos, 1928 (núm. . 26), el Convenio sobre seguridad y salud de los trabajadores, 1981 (155)

- Normas internacionales SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001
- Las Directrices para Empresas Multinacionales de la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico)
- Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño
- Convención de las Naciones Unidas sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer
- Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos
- La Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas
- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas
- Ley de Transparencia en las Cadenas de Suministro de California
- Sección 1502 de la Ley Dodd Frank de EE.UU. Ley de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor
- Reglamento (UE) 2017/821 sobre minerales de zonas de conflicto (incluidas las sanciones económicas conexas por abusos de los derechos humanos)
- Directiva 2014/95 de la UE sobre la divulgación de información no financiera

### **1.3 Marco de referencia interno**

Con el fin de garantizar la coherencia y la uniformidad, la Política de Derechos Humanos de Ilpea integra la información facilitada en las demás políticas del Grupo.:

- Código de Ética;
- Código de conducta para proveedores;
- Política sobre minerales de conflicto;
- Procedimiento de denuncia de irregularidades;
- Política antisoborno;
- Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad;
- Política de privacidad.

### **1.4 Ámbito de aplicación y destinatarios**

El Grupo Ilpea es consciente de que, para contribuir al desarrollo sostenible, es necesario garantizar la sostenibilidad de sus actividades a lo largo de toda su cadena de valor.

Por este motivo, la Política de Derechos Humanos de Ilpea está dirigida internamente a los empleados de todas las empresas del Grupo en todo el mundo, y es un documento de referencia común para todos los proveedores, socios comerciales y colaboradores.

## 2. GOBERNANZA

La supervisión de esta Política está encabezada por la Función de Recursos Humanos, a nivel corporativo, que asegura que la Política y sus Principios se revisan periódicamente y, si es necesario, se actualizan, y también garantiza su correcta aplicación.

La función de Recursos Humanos, a nivel corporativo, también se encarga de la difusión de la política en todos los centros operativos, mientras que los responsables de cada centro operativo garantizan su aplicación a nivel local.

## 3. DERECHOS HUMANOS EN EL LUGAR DE TRABAJO

### **3.1 Acoso y mobbing**

Ilpea rechaza y prohíbe cualquier forma de acoso o mobbing en las relaciones personales de negocios tanto dentro como fuera del Grupo, ya sea físico, sexual, psicológico, verbal basado en la diversidad personal o cultural o en cualquier otra forma de diversidad.

Este tipo de comportamiento está prohibido, sin excepciones de ningún tipo.

Queda prohibida cualquier forma de violencia, incluido el abuso de poder.

### **3.2 Discriminación, diversidad, equidad e inclusión**

El Grupo garantiza un lugar de trabajo integrador que valora la singularidad y la diversidad como recursos fundamentales para el desarrollo humano.

Ilpea también se compromete a ofrecer igualdad de oportunidades a todos sus empleados, garantizando que cada uno de ellos reciba un trato justo basado en el mérito y la competencia, sin discriminación de ningún tipo como raza, origen étnico, sexo, nacionalidad, idioma, discapacidad, religión, creencias políticas, orientación sexual.

### **3.3 Contratación de personal**

Ilpea garantiza que la evaluación del personal a contratar se realiza sobre la base de la correspondencia de los perfiles de los candidatos con los esperados y con las necesidades de la empresa, respetando la igualdad de oportunidades para todas las formas de diversidad.

Cada proceso de selección para nuevas contrataciones fomenta la candidatura de todas las personas con las cualificaciones profesionales y/o experiencia requeridas y se lleva a cabo exclusivamente en función de los méritos.

La selección de nuevos talentos tiene lugar a través de la realización de una pluralidad de entrevistas, tanto por la Función de Recursos Humanos como por los Responsables de las unidades organizativas implicadas en la contratación.

### **3.4 Desarrollo de los empleados**

La profesionalidad y el compromiso de directivos y empleados son estratégicos para alcanzar los objetivos del Grupo.

Ilpea valora a su personal sobre la base del mérito, desarrolla sus competencias profesionales de acuerdo con el principio de igualdad de oportunidades y en consonancia con sus opciones estratégicas y sus necesidades organizativas y de producción, teniendo en cuenta sus necesidades de formación.

Con el fin de mejorar el desarrollo de las competencias profesionales de los recursos, Ilpea lleva a cabo programas relacionados con:

- formación "en el puesto de trabajo" y formación profesional y de gestión;
- crecimiento interno dirigido por los directivos;
- cualquier movilidad a diferentes posiciones;
- evaluación del rendimiento;
- desarrollo profesional y proceso de promoción.

Ilpea atribuye un valor estratégico al proceso de formación que, a través del desarrollo del capital humano, contribuye a la consecución de los objetivos corporativos.

### **3.5 Salud y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente**

El Grupo se compromete a garantizar la salud, la seguridad de sus empleados y el respeto del medio ambiente, de conformidad con la normativa nacional e internacional.

El Grupo presta atención a la salud, la seguridad y el medio ambiente en todas sus facetas.

Realiza periódicamente evaluaciones de riesgos (por ejemplo, derivados del estrés, el ruido, etc.) y adopta medidas generales para eliminarlos y, cuando no es posible, reducirlos.

### **3.6 Horario y condiciones de trabajo**

El Grupo reconoce la importancia de crear unas condiciones de trabajo respetuosas y estimulantes. Esto incluye también un equilibrio adecuado entre el trabajo y la vida privada, mediante horarios de trabajo decentes que respeten la legislación local e internacional.

Ilpea también se compromete a garantizar que las horas extraordinarias se paguen de acuerdo con las leyes locales y se consideren en cualquier caso como una excepción.

### **3.7 Compensación y salarios**

Ilpea se compromete a cumplir plenamente las disposiciones legales y contractuales aplicables en los diversos ámbitos en los que opera, garantizando que cada uno de sus empleados reciba un trato legal y salarial justo, basado en el mérito y las competencias.

Cualquier persona que trabaje para Ilpea debe disfrutar de una remuneración adecuada, al menos igual, si no superior, a los niveles mínimos establecidos por la legislación local vigente en los distintos países en los que operan los trabajadores y en consonancia con las principales normas internacionales.

### **3.8 Trabajo infantil**

Ilpea prohíbe estrictamente el trabajo infantil y no tolera la contratación de ningún empleado menor de 15 años, salvo que la legislación local de cada país establezca un límite superior.

### **3.9 Trabajo forzoso y trata de seres humanos**

Ilpea rechaza toda forma de trabajo forzado, *humano* explotación *y el tráfico*, incluido el encarcelamiento forzoso e involuntario y los castigos corporales.

### **3.10 Comunicación y compromiso**

Para todo el Grupo Ilpea, el compromiso de sus personas y empleados es un aspecto importante. Se fomenta y promueve la participación activa a través del intercambio mutuo de información y valores que no sólo beneficiarán al crecimiento de los propios empleados, sino también al del Grupo.

Se garantiza la libertad de expresión, opinión e información a todos los empleados y personas de Ilpea.

### **3.11 Libertad de asociación y negociación colectiva**

Ilpea promueve el derecho de sus empleados a afiliarse a sindicatos y, por tanto, el derecho a constituir, ser representados o participar en organizaciones destinadas a la protección y promoción de sus intereses, tales como sindicatos u otras formas de representación, siempre que actúen de conformidad con la legislación local vigente sobre estos aspectos.

### **3.12 Relación con la comunidad y contribución al desarrollo local**

El Grupo contribuye al crecimiento socioeconómico de las comunidades locales fomentando la contratación de personal local y promoviendo el desarrollo de profesionales locales.

El diálogo con las comunidades locales es un aspecto clave de la estrategia empresarial de Ilpea; en este sentido, Ilpea se compromete a desarrollar iniciativas de cooperación y participación destinadas a aumentar el bienestar económico, social, medioambiental y cultural de las comunidades en las que opera.

### **3.13 Protección de datos y privacidad**

Ilpea garantiza que el tratamiento de datos de carácter personal en el seno de sus empresas respeta los derechos fundamentales, así como la dignidad de las personas afectadas, tal y como exigen las disposiciones legales vigentes.

Los datos personales se tratan de forma lícita y leal y, en cualquier caso, los datos recogidos y almacenados son sólo los necesarios para fines específicos, explícitos y legítimos.

Además, los datos deben conservarse durante un periodo de tiempo, no superior al necesario para su recogida.

Ilpea también se compromete a adoptar medidas preventivas de seguridad adecuadas para todas las bases de datos que almacenen y conserven datos personales, con el fin de evitar el riesgo de destrucción y pérdida o acceso no autorizado o tratamiento no autorizado.

## **4. EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS**

Ilpea lleva a cabo una evaluación de los riesgos ESG relacionados con su actividad empresarial, como parte integrante de su estrategia de sostenibilidad.

La evaluación de riesgos incluye una valoración específica de los riesgos para los derechos humanos relacionados con la producción y se lleva a cabo mediante la participación directa de los responsables locales.

Ilpea se compromete a adoptar todas las medidas necesarias, incluida la evaluación de riesgos, para supervisar de forma proactiva sus impactos sobre los Derechos Humanos, así como para prevenir y mitigar cualquier posible impacto negativo sobre los mismos.

## 5. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN

Esta Política de Derechos Humanos se comunica a todos los empleados de Ilpea, durante la fase de incorporación de los nuevos empleados y a través de iniciativas de formación periódicas.

De hecho, Ilpea ha introducido cursos de formación centrados en cuestiones de derechos humanos, con el fin de sensibilizar a sus empleados y animarlos a respetar los principios establecidos.

La Política de Derechos Humanos de Ilpea también está siempre a disposición del público en la página web del Grupo en [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com).

## 6. PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

Ilpea ha establecido un procedimiento específico de denuncia de irregularidades (disponible en la página web de Ilpea [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com)), aprobado por el Consejo de Administración, para garantizar que todos los casos de sospecha de violación de los valores y principios introducidos en este Código de Ética se comuniquen y gestionen de forma oportuna y adecuada.

El objetivo del procedimiento es, de hecho, garantizar que cualquier persona se sienta respaldada para hablar en confianza y denunciar cualquier asunto que pueda implicar algo impropio, poco ético o inadecuado. Todas las denuncias se tramitan con prontitud, coherencia y profesionalidad y, si es necesario, de forma anónima. Se tomarán en serio, se tratarán confidencialmente y se gestionarán sin temor a represalias.

Tan pronto como tenga conocimiento de cualquier sospecha de irregularidad, deberá notificarlo a una de las siguientes personas:

- su superior jerárquico;
- su director local;

En situaciones en las que se sienta incómodo contactando con estas personas, se le recomienda que denuncie la situación haciendo clic en el enlace [ilpea.report.com](http://ilpea.report.com) (la "Herramienta"), a través del cual se pueden realizar denuncias por nombre o de forma anónima si lo desea. El Órgano de Supervisión, compuesto por profesionales imparciales debidamente designados por el Consejo de Administración, se hará cargo de las sospechas de irregularidad.

Nadie más está autorizado a realizar investigaciones o intercambiar información por su cuenta.



---

# **POLÍTICA DE CALIDAD, SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD**

---

## POLÍTICA DE CALIDAD

La satisfacción del Cliente, la búsqueda continua de la competitividad en costes y un beneficio que haga sostenibles las inversiones necesarias para la expansión de nuestra empresa y que asegure una rentabilidad aceptable para nuestros accionistas son los objetivos principales y prioritarios para el éxito de nuestra Empresa.

Para llegar a ellos con eficacia, seguimos las siguientes estrategias:

- Colaboración con el cliente para garantizar la mejora continua de los servicios ofrecidos.
- Calidad del producto, con el objetivo de cero fallos.
- Entregas justo a tiempo.
- Búsqueda continua de soluciones innovadoras y competitivas.
- Mejora continua de los procesos de la empresa.
- Crecimiento y motivación de los recursos con el objetivo de conseguir eficiencia y competitividad en las actividades realizadas.
- Aplicación efectiva del concepto de "Cliente Interno".
- Cooperación y apoyo al crecimiento de nuestros proveedores.
- Sistema de gestión empresarial basado en las normas ISO 9001: 2015 e IATF 16949:2016.
- Normalización del sistema de gestión de la empresa en todas las instalaciones del grupo.
- Definición, comprensión y comprobación de la conformidad de los productos suministrados con los requisitos del cliente y la legislación vigente.
- Evaluación y minimización de los riesgos potenciales ligados a cualquier proceso productivo y solución de los posibles problemas que potencialmente puedan generar incumplimientos de los productos y servicios ofertados.
- Centrarse en el crecimiento de la satisfacción del cliente.
- Fomento de la "Calidad Cultural" a través de:
  - la comunicación continua sobre la importancia de que todos los procesos de producción y todas las actividades realizadas en los centros cumplan los requisitos del sistema de gestión de la calidad.
  - la participación activa de todo el personal en la mejora continua de los procesos y de todas las actividades realizadas en los centros para aumentar la eficacia del sistema de gestión de la calidad.
  - el apoyo a las actividades de dirección técnica de los "propietarios de procesos", mediante la definición de las áreas de aplicación y validez correspondientes.
  - la comprobación sistemática de la consecución de los resultados previstos por el sistema de gestión de la calidad.

# POLÍTICA DE SALUD, SEGURIDAD, MEDIO AMBIENTE Y SOSTENIBILIDAD

## 1. INTRODUCCIÓN

La Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de ILPEA (en adelante también la "Política") es desarrollada por el Grupo Ilpea (en adelante también "Ilpea", o el "Grupo", o la "Empresa") e implementada en todo el Grupo, incluyendo sus más de 30 plantas en 4 continentes en todo el mundo.

### **1.1 Compromiso de Ilpea y objetivo de su política**

Ilpea pretende mejorar constantemente su rendimiento integrando la sostenibilidad en su estrategia corporativa y definiendo políticas y objetivos. Esta Política es un claro ejemplo de la atención prestada por Ilpea a las cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza (ASG).

La finalidad de la Política es, por tanto, presentar los principios y objetivos que Ilpea asume para operar de forma sostenible.

### **1.2 Marco de referencia internacional, nacional y jurídico**

Esta Política y sus principios apoyan las siguientes normas y directrices principales publicadas:

- Los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas;
- Los 10 principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas;
- Normas internacionales: SA 8000, ISO 26000, ISO 45001, ISO 14001;
- Todas las leyes y reglamentos nacionales e internacionales aplicables en los países en los que opera ILPEA.

### **1.3 Marco de referencia interno**

Para garantizar la coherencia y uniformidad, la Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de Ilpea integra la información contenida en las siguientes políticas y procedimientos del Grupo:

- Código de Ética;
- Código de conducta para proveedores;
- Política sobre minerales de conflicto;
- Procedimiento de denuncia de irregularidades;
- Política de calidad;
- Política antisoborno;

- Política de derechos humanos;
- Política de privacidad.

#### **1.4 Ámbito de aplicación y destinatarios**

El Grupo Ilpea es consciente de que, para contribuir al desarrollo sostenible, es necesario garantizar la sostenibilidad de sus actividades a lo largo de toda su cadena de valor.

Por este motivo, la Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Sostenibilidad de Ilpea está dirigida internamente a los empleados de todas las entidades jurídicas del Grupo en todo el mundo, y es un documento de referencia común para todos los proveedores, socios comerciales y colaboradores.

## **2. GOBERNANZA**

### **2.1 GOBERNANZA**

La supervisión de esta Política está a cargo de la Función ESG (Environmental, Social, Governance), a nivel corporativo, que se asegura de que la Política y sus Principios se revisen periódicamente y, si es necesario, se actualicen, y también garantiza su correcta aplicación.

La Función ESG, a nivel corporativo, también se encarga de la difusión de la Política en todos los diferentes centros operativos, mientras que los Directores responsables de cada centro operativo garantizan su aplicación a nivel local.

### **2.2 Cumplimiento e integridad**

El Grupo Ilpea lleva a cabo todas sus actividades empresariales de conformidad con los reglamentos, directivas y normas aplicables y garantiza el cumplimiento de todas las Leyes y Reglamentos internacionales y nacionales aplicables en los distintos países en los que Ilpea opera.

## **3. RELACIONES CON LAS PARTES INTERESADAS**

### **3.1 Compromiso de las partes interesadas**

Escuchar a los grupos de interés, es decir, a todas las partes interesadas que influyen y/o se ven influidas por las actividades de Ilpea (por ejemplo, empleados, clientes, proveedores, etc.), representa para todo el Grupo un aspecto importante para la creación de un valor compartido a largo plazo.

En cuanto a las partes interesadas internas (por ejemplo, los empleados), Ilpea:

- asigna tareas y responsabilidades claras y garantiza acciones destinadas a mejorar la profesionalidad y la concienciación de sus empleados;

- exige a todos los empleados que observen estrictamente las leyes, procedimientos e instrucciones de funcionamiento pertinentes, así como las normas establecidas por la empresa.

Con respecto a las partes interesadas externas (clientes, proveedores, etc.), Ilpea:

- realiza encuestas periódicas a las partes interesadas, con el fin de identificar puntos fuertes y débiles y perseguir la mejora continua;
- gestiona la comunicación externa relativa a cuestiones medioambientales, sociales y de gobernanza;
- garantiza la transparencia y la comunicación con los organismos de control y las autoridades competentes.

## 4. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

### **4.1 Salud y seguridad en el trabajo**

Ilpea se compromete a promover y salvaguardar la salud y la seguridad en el trabajo con el fin de prevenir accidentes y enfermedades y promover el bienestar de las personas.

Ilpea considera que la salud y la seguridad forman parte del patrimonio de la empresa y son un valor que hay que salvaguardar en todos los lugares.

Por lo tanto, la Empresa exige a todo el personal que garantice que las actividades empresariales se lleven a cabo siempre de forma que no pongan en riesgo su propia seguridad ni la de sus compañeros.

Cualquier trabajo realizado o que se pretenda realizar en la Empresa debe combinarse siempre con una actividad específica de prevención de riesgos relacionada con el mismo, destinada a proteger la salud y la seguridad del personal presente en la Empresa, de acuerdo con los requisitos obligatorios.

Para perseguir estos principios, se aplican las siguientes estrategias:

- evaluación preventiva de los riesgos de cada nueva actividad que se vaya a realizar, con especial referencia a la salud y la seguridad en el trabajo;
- diseño de cualquier máquina o equipo utilizando las mejores tecnologías disponibles y respetando la normativa vigente;
- formación específica a todo el personal implicado en el uso de máquinas, sistemas y equipos, para que conozcan su funcionamiento, los dispositivos de seguridad y las normas de mantenimiento;
- el mantenimiento de las máquinas o equipos y la realización de las actividades laborales cumpliendo plenamente los requisitos obligatorios en materia de prevención de accidentes;
- minimización de cualquier riesgo mediante la verificación continua de nuevas tecnologías que puedan mejorar las actividades realizadas;

- revisiones periódicas de los accidentes, lesiones y situaciones de riesgo que se produzcan, con el fin de verificar la eficacia de las acciones correctoras emprendidas anteriormente y la necesidad de desarrollar nuevas acciones, para alcanzar el objetivo de eliminar los accidentes;
- compromiso y concienciación de todo el personal en la aplicación de esta política mediante actividades específicas de formación, educación y actualización en materia de salud y seguridad.

## 5. MEDIO AMBIENTE

### **5.1 Energía y descarbonización**

Ilpea persigue el objetivo de reducir y minimizar el consumo energético directo e indirecto.

Para ello, Ilpea se compromete a:

- desarrollar procesos que minimicen tanto la absorción de energía como sus emisiones;
- reutilizar la energía disipada por los procesos de producción para la producción de energía adicional que se utiliza para calentar el lugar de trabajo o para el funcionamiento de la producción de la empresa.;
- promover y aumentar el uso de energía procedente de fuentes renovables;
- minimizar el consumo de energía en los distintos centros operativos.

### **5.2 Cambio climático**

Ilpea reconoce la necesidad de invertir en investigación y desarrollo de nuevas tecnologías y procesos orientados a mitigar los efectos del cambio climático, reducir las emisiones y mejorar la eficiencia energética de los procesos productivos a lo largo de toda la cadena de valor.

Ilpea supervisa activamente los riesgos derivados del cambio climático y define medidas de mitigación y adaptación adecuadas para sus actividades en todas las áreas de aprovisionamiento, producción y distribución.

### **5.3 Economía circular**

Ilpea promueve un modelo de producción y consumo basado en la reutilización y el reciclaje de materiales con el objetivo de alargar el ciclo de vida de los productos, reducir los residuos y minimizar el impacto medioambiental de sus productos.

En este sentido, Ilpea se compromete a:

- realizar análisis preventivos de las materias primas que pueden utilizarse para fabricar un determinado componente, centrando la elección en las de menor impacto medioambiental;

- realizar análisis del ciclo de vida (ACV) para cuantificar los impactos ambientales asociados a los bienes producidos y a su fin de vida;
- proporcionar a los clientes información correcta sobre el destino final de sus productos, con el fin de facilitar su recogida, reutilización y valorización, así como promover la correcta recogida selectiva de residuos;
- desarrollar propuestas técnicas de productos que puedan reciclarse al final de su vida útil y, por tanto, reutilizarse como materias primas secundarias para cualquier otro fin;
- aplicar soluciones de envasado sostenibles, prefiriendo los envases reciclables y reduciendo el uso de envases de un solo uso;
- favorecer, en la medida de lo posible, la valorización en lugar de la eliminación de los residuos industriales;
- gestionar de forma óptima y eficaz los residuos generados, eliminándolos correctamente de acuerdo con la legislación aplicable.

#### **5.4 Gestión del agua**

El Grupo reconoce el acceso al agua como un derecho humano universal y se compromete a preservar los recursos hídricos en todas sus actividades y zonas en las que opera, en consonancia con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas.

Ilpea es consciente del impacto generado por las actividades de producción del Grupo y de la importancia de los recursos hídricos a lo largo de todos los procesos industriales, teniendo también en cuenta los crecientes problemas críticos causados por el cambio climático (por ejemplo, la sequía, la desertificación) y la dependencia de las instalaciones operativas del suministro de agua.

Las extracciones de agua en las instalaciones operativas proceden de: aguas superficiales (por ejemplo, ríos), aguas subterráneas o agua suministrada por el servicio de aguas local. En la medida de lo posible, la reutilización interna se lleva a cabo dentro de los emplazamientos operativos, prestando especial atención a las zonas con riesgo de escasez de agua (zonas con estrés hídrico).

Ilpea pretende realizar un seguimiento continuo (cualitativo y cuantitativo) de los recursos hídricos y reducir su huella hídrica.

Para alcanzar sus objetivos, Ilpea adopta las siguientes medidas:

- reducir el consumo de agua mediante el desarrollo de sistemas, tecnologías e infraestructuras innovadoras;
- adoptar planes de control cualitativo y cuantitativo de las extracciones/vertidos de agua;
- gestionar adecuadamente los impactos generados por los vertidos de agua;
- minimizar y prevenir la contaminación de las aguas dulces y subterráneas;
- promover la mejora de la eficiencia hídrica en las zonas donde está presente;
- promover la mejora de la eficiencia hídrica a lo largo de la cadena de suministro;
- controlar y garantizar que el agua utilizada tanto por los empleados como por cualquier persona que acceda al lugar de operaciones cumpla los requisitos higiénico-sanitarios.

El Grupo promueve un comportamiento y un consumo responsables de los recursos hídricos mediante iniciativas específicas de sensibilización y formación de todos los empleados con el fin de fomentar un compromiso común para proteger los recursos hídricos.

### **5.5 Contaminación**

Ilpea vigila constantemente sus aspectos medioambientales directos e indirectos y persigue la prevención de la contaminación. Para ello, Ilpea se compromete a:

- utilizar las mejores tecnologías disponibles para evitar la contaminación del aire, el agua y el suelo;
- llevar a cabo, en los emplazamientos operativos de la Empresa, controles periódicos de los aspectos medioambientales, como análisis químicos y microbiológicos del agua, controles de los contaminantes atmosféricos y control de las características del suelo.

### **5.6 Biodiversidad**

Ilpea reconoce la importancia de proteger la biodiversidad y los ecosistemas. En este sentido, el Grupo verifica la presencia de áreas protegidas significativas para la biodiversidad en todos los contextos en los que opera.

El Grupo mide constantemente los impactos potenciales de sus actividades sobre la biodiversidad con el fin de implementar acciones de mitigación y minimizar sus efectos.

## **6. COMUNICACIÓN Y FORMACIÓN**

Ilpea comunica y garantiza la aplicación de esta Política de Salud, Seguridad, Medio Ambiente y Sostenibilidad implicando y concienciando a todos los empleados y a toda su cadena de valor.

La Política también está siempre disponible para el público y las partes interesadas en el sitio web del Grupo en [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com).



# **PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES**

**Grupo Ilpea**

APROBADO POR EL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN - 12 DE DICIEMBRE DE 2022

## **INTRODUCCIÓN**

Este procedimiento se ha establecido para garantizar que todos los casos de sospecha de irregularidades se comuniquen y gestionen de manera oportuna y adecuada.

Todo asunto debe comunicarse de buena fe.

Si no se respeta este principio, se aplicará el procedimiento disciplinario local.

## **DECLARACIÓN DE PROCEDIMIENTO**

El Grupo Ilpea se compromete a actuar de forma lícita, ética e íntegra con quienquiera que trate y dondequiera que opere, tal y como se recoge en el Código de Éticas de Ilpea.

Es responsabilidad de todas y cada una de las personas que forman parte del Grupo Ilpea velar por el cumplimiento de este compromiso en el día a día de su trabajo.

Sin embargo, puede ocurrir que te encuentres con situaciones en las que sospeches o sepas que algo es o puede llegar a ser incorrecto, poco ético o inapropiado.

Tenemos el deber tanto legal como moral de tomar las medidas adecuadas para identificar tales situaciones e intentar prevenirlas o remediarlas.

Este Procedimiento de Denuncia de Irregularidades ha sido adoptado por las Empresas del Grupo Ilpea.

## **PROPÓSITO DEL PROCEDIMIENTO**

El objetivo de este procedimiento es:

- garantizar que todos los empleados se sientan respaldados a la hora de hablar en confianza y denunciar asuntos que puedan implicar algo, impropio, poco ético o inapropiado;
- animar a que se identifiquen y cuestionen todos los comportamientos impropios, poco éticos o inadecuados a todos los niveles de la organización;
- establecer procedimientos claros para informar de estos asuntos;
- gestionar todas las divulgaciones de manera oportuna, coherente y profesional;
- ofrecer garantías de que todas las revelaciones se tomarán en serio, se tratarán de forma confidencial y se gestionarán sin temor a represalias;

Este procedimiento es aprobado por el Consejo de Administración (u Órgano de Gobierno) de cada Empresa del Grupo Ilpea.

## ¿CUÁNDO DIVULGAR?

Este procedimiento se ha establecido con el fin de tratar las preocupaciones planteadas en relación con cuestiones específicas que son de interés público y que se detallan a continuación.

Sólo deben comunicarse las preocupaciones auténticas.

Por denuncia de irregularidades se entiende la divulgación de información por parte de un empleado o contratista, una persona u organismo externo que crea razonablemente que uno o más de los siguientes asuntos está ocurriendo en la actualidad, tuvo lugar en el pasado o es probable que ocurra en el futuro.

Esta es una lista no exhaustiva de ejemplos:

- un delito penal;
- fraude;
- incumplimiento de cualquier disposición del Código de Ética;
- un soborno/corrupción;
- incumplimiento de una obligación legal (por ejemplo, incumplimiento de un contrato o de la ley);
- incumplimiento de una obligación, deber o requisito legal o administrativo, incluida la sospecha de fraude);
- un peligro para la salud y la seguridad de cualquier persona;
- daños al medio ambiente;
- un encubrimiento deliberado de información tendente a demostrar cualquiera de los hechos anteriores.

## **INFORMAR DE BUENA FE**

En caso de que se presente una denuncia de buena fe, pero la investigación no la confirme, no se tomará ninguna medida contra la persona que haya presentado la denuncia (en lo sucesivo, el "Denunciante").

Si, por el contrario, la denuncia se hace con mala intención o simplemente para causar enfado, irritación o angustia, podrán tomarse medidas disciplinarias contra el Denunciante.

## **¿A QUIÉN CONTACTAR?**

En cuanto tenga conocimiento de cualquier sospecha de irregularidad, deberá notificarlo a una de las personas que figuran a continuación:

- su superior jerárquico;
- su director local;

En situaciones en las que se sienta incómodo contactando con estas personas, se le recomienda que denuncie la situación haciendo clic en el enlace [ilpea.report.com](http://ilpea.report.com) (la "Herramienta"), a través del cual se pueden realizar denuncias por nombre o de forma anónima si lo desea. El Órgano de Supervisión, compuesto por profesionales imparciales debidamente designados por el Consejo de Administración, se hará cargo de las sospechas de irregularidad.

## **¿QUIÉN PUEDE UTILIZAR EL PROCEDIMIENTO DE INFORMACIÓN?**

Este procedimiento puede ser utilizado por cualquier empleado.

Además, cualquier otra parte interesada, como proveedores, accionistas, clientes u otros terceros (por ejemplo, agentes, distribuidores o socios de empresas conjuntas), puede utilizar este procedimiento para denunciar presuntas irregularidades.

## ¿QUÉ Y CÓMO DENUNCIAR?

Las preocupaciones pueden plantearse oralmente o por escrito, indicando que se utiliza el procedimiento de denuncia de irregularidades.

En la medida de lo posible, deberá incluirse la siguiente información:

- un resumen de la infracción conocida o sospechada;
- detalles, según su leal saber y entender, sobre cuándo, dónde y cómo ocurrió;
- una lista de los nombres de las personas sospechosas de estar implicadas (tanto dentro de las empresas como fuera de ellas);
- una lista con los nombres de cualquier persona que pueda tener información relevante;
- detalles de cómo el Denunciante tuvo conocimiento de las actividades sospechosas;
- cuál es, en su caso, el valor estimado de la pérdida para las Empresas u otras partes;
- en su caso, qué infracciones de los controles internos, políticas, procedimientos u otros requisitos cree que se han producido;
- recomendaciones específicas de actuación;
- los nombres de las personas (si las hay) a las que se ha comunicado este incidente;
- la fecha y hora de la denuncia.

## ANONIMATO

Las denuncias realizadas en virtud de este procedimiento pueden referirse a asuntos muy confidenciales y delicados. Para no disuadir a las personas de denunciar, pueden aceptarse las revelaciones anónimas. Sin embargo, durante la investigación podría ser necesario solicitar la revelación de la identidad de la(s) persona(s) implicada(s).

En la medida de lo razonablemente posible, la identidad de las personas implicadas se mantendrá estrictamente confidencial. Puede haber circunstancias en las que, debido a la naturaleza de la investigación o divulgación, sea necesario revelar la identidad del Denunciante. En tales circunstancias, se informará al Denunciante antes de revelar su identidad.



## ¿QUÉ OCURRE DESPUÉS DE HABLAR?

La persona que actúe en base a este procedimiento de denuncia de irregularidades a través de la Herramienta (report.ilpea.com) será notificada automáticamente con acuse de recibo al presentar el caso. El Denunciante será informado del estado de tramitación de la denuncia en el plazo de 30 días naturales. En caso de que se solicite al Denunciante que asista a alguna reunión como parte de este proceso, podrá optar por ir acompañado a dicha reunión por un colega o un profesional jurídico cualificado.

La persona que dirija la reunión podrá comunicar el incidente a otros departamentos internos en la medida estrictamente necesaria para encontrar una solución rápida y profesional al asunto.

Estos asuntos deberán mantenerse siempre confidenciales y, en la medida de lo posible, se eliminarán los datos de la persona o personas que comuniquen el incidente.

## INVESTIGACIÓN

La investigación se llevará a cabo con el máximo cuidado y de la forma más rápida y precisa posible, de conformidad con todas las leyes y reglamentos pertinentes.

Si procede, se informará periódicamente al Denunciante sobre el progreso de estas investigaciones y sobre cualquier medida que deba adoptarse.

El objetivo de esta investigación es:

- establecer si se ha producido una infracción y, en caso afirmativo, en qué medida;
- minimizar el riesgo de que se produzcan nuevas infracciones, evitar nuevas pérdidas patrimoniales y daños a la reputación y proteger todas las fuentes de pruebas.

Las investigaciones se tramitarán de la forma más completa, rápida y justa posible.

En la medida de lo posible, la identidad de las personas implicadas se mantendrá estrictamente confidencial.

Debido a la naturaleza diversa de las posibles revelaciones, no es posible establecer de antemano un plazo específico para su finalización. La mayoría de las investigaciones se llevarán a cabo internamente, pero, si se considera oportuno, se podrá designar a un investigador externo o a un equipo de investigación.

Toda persona implicada en una irregularidad será objeto de una investigación y, si se confirma, se aplicará el procedimiento disciplinario local (en el caso de los empleados) o, en el caso de los

autónomos, el personal de empresas de trabajo temporal y los contratistas, se podrá rescindir su contrato.

Cuando se crea que se han producido actividades delictivas, se podrá denunciar el asunto a la policía o a otros organismos competentes y emprender acciones legales.

## **PROTECCIÓN**

Cada Empresa se compromete a que ninguna persona que denuncie de buena fe un problema en virtud de este procedimiento será objeto de perjuicio alguno por haber presentado dicha denuncia, independientemente de que el problema se confirme o no en última instancia.

En caso de que el Denunciante considere que está siendo víctima o sujeto de un perjuicio por parte de cualquier persona de la empresa, como resultado de la denuncia de un problema o de la asistencia a la empresa en cualquier investigación en el marco de este procedimiento, el Denunciante deberá informar inmediatamente a su superior inmediato o al Director Local o informar de ello a la Herramienta. Se tomarán inmediatamente las medidas adecuadas para protegerle de cualquier represalia.

## **MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

Si, en el curso de la investigación, se descubre que el asunto no ha sido denunciado de buena fe, el Denunciante será objeto de una investigación y se le aplicará el procedimiento disciplinario local.

## **PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD**

Toda la información comunicada en virtud de este procedimiento se tratará confidencialmente en la medida en que sea razonablemente factible.

Puede haber circunstancias en las que, debido a la naturaleza de la investigación o revelación, sea necesario revelar la identidad del Denunciante.

En tales circunstancias, se informará al Denunciante antes de revelar su identidad.

**ILPEA**

---

# **POLÍTICA ANTISOBORNO**

**Grupo Ilpea**

---

## **INTRODUCCIÓN**

Todas las Empresas del Grupo Ilpea (en adelante, conjuntamente, las "Empresas" y, separadamente, la "Empresa") están comprometidas con la prevención, detección y disuasión del fraude, el soborno y cualquier otra práctica empresarial corrupta, de conformidad con el Código Ético del Grupo Ilpea.

Independientemente de con quién traten las empresas y de dónde operen o actúen, las empresas lo harán de forma legal, ética e íntegra.

Como parte de este compromiso, todas las formas de soborno y corrupción son inaceptables y no serán toleradas.

Esta política antisoborno y anticorrupción establece los principios y políticas de las Empresas para prevenir el soborno y la corrupción dondequiera que operen en todo el mundo.

Esta política se ha redactado para cumplir la legislación que regula el soborno y la corrupción en todo el mundo.

Este documento cuenta con el respaldo de todos los Consejos de Administración de las Empresas.

# 1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO Y ANTICORRUPCIÓN

Esta política proporciona antecedentes, directrices y procedimientos generales para garantizar el cumplimiento de las leyes anticorrupción, como, entre otras, la Ley italiana 9 de enero de 2019 n. 3, 25 de mayo de 2016 n. 97, la Ley estadounidense de prácticas corruptas en el extranjero (FCPA) y la Ley de soborno del Reino Unido.

Esta política incluye el cumplimiento de todas las leyes, nacionales y extranjeras, que prohíben pagos indebidos, regalos o incentivos de cualquier tipo y recibidos de cualquier persona, incluidos funcionarios del sector privado o público, clientes y proveedores.

Esta política se aplica tanto al sector público como al privado.

## **1.1 Definiciones**

- Soborno:** El soborno, en términos generales, es la recepción u ofrecimiento de una recompensa indebida de cualquier cosa de valor e incluye los pagos para garantizar una ventaja comercial, financiera o de otro tipo, a la que la empresa no tiene derecho. Cualquier cosa de valor puede ser un soborno, incluido un regalo en especie o cualquier otro favor como, por ejemplo, una oferta de empleo a un familiar de la persona sobornada. Implicará el desempeño indebido por parte del dador y del receptor de una responsabilidad personal, empresarial u oficial.
- Corrupción:** La corrupción puede incluir la extorsión, el soborno, los pagos de facilitación u otras formas de prácticas comerciales indebidas. Tiene las mismas características que el soborno. Puede resumirse como el uso indebido de un poder o cargo encomendado, ya sea en el sector público o privado, para beneficio propio.
- Comisiones ilegales** Las comisiones ilegales surgen cuando los proveedores o prestadores de servicios pagan parte de sus honorarios a las personas que les conceden el contrato o alguna otra ventaja comercial.
- Pagos de facilitación** Los pagos de facilitación son pequeños sobornos a funcionarios con el fin de acelerar transacciones gubernamentales rutinarias (o no) a las que el pagador ya tiene derecho. Algunos ejemplos son los pagos para acelerar los trámites aduaneros y las tasas adicionales a funcionarios para garantizar servicios.

**Destinatarios**

Empleados, consultores, colaboradores, en general cualquier persona que actúe por cuenta de la Empresa.

## **2. POLÍTICA DE GRUPOS**

### **2.1 Sobornos y comisiones ilegales**

Las empresas no participan en actos de corrupción, no pagan sobornos ni reciben comisiones ilegales, ni directa ni indirectamente.

Las Empresas prohíben a los Destinatarios participar en actos de corrupción y pagar sobornos o comisiones ilegales a, o aceptar sobornos o comisiones ilegales de, funcionarios públicos y particulares tales como, entre otros, el personal de las Empresas con las que las Empresas hacen negocios.

No importa si el soborno es:

- dado o recibido directamente o a través de un tercero (como alguien que actúe en nombre del Grupo Ilpea, por ejemplo, un agente, distribuidor, proveedor, socio de empresa conjunta, consultor u otro intermediario);
- en beneficio del destinatario o de otra persona.

Es responsabilidad de todos los Destinatarios que participen en la contratación de servicios de consultores, proveedores o asesores externos garantizar en todo momento que dichas personas conozcan el contenido de la política antisoborno y anticorrupción de la empresa.

### **2.2 Pagos de facilitación**

Las Empresas y los Destinatarios no realizarán pagos de facilitación, aunque dichos pagos sean una práctica o costumbre local.

Las Empresas aceptan que la negativa a efectuar pagos ilícitos puede dar lugar a retrasos comerciales, por ejemplo, en la tramitación de documentos gubernamentales y que puede haber un coste comercial para la empresa atribuible a esta política.

### **2.3 Funcionario Público**

Aunque esta política se aplica tanto al sector público como al privado, el trato con funcionarios públicos plantea un riesgo especialmente alto en relación con el soborno debido a las estrictas normas y reglamentos de muchos países. Sobornar o corromper a un funcionario público es un delito grave que puede acarrear penas severas y causar importantes daños a la reputación.

Los funcionarios públicos incluyen a los de los departamentos gubernamentales, pero también a los empleados de empresas comerciales de propiedad o control estatal, organizaciones internacionales, partidos políticos y candidatos políticos. Está prohibida la entrega de dinero o cualquier otra cosa

de valor, por pequeña que sea, a cualquier funcionario público con el fin de influir en él en el ejercicio de sus funciones oficiales.

#### **2.4 Regalos, Entretenimiento y Hospitalidad**

Los destinatarios no podrán ofrecer a terceros, ni aceptar de éstos, regalos, hospitalidad, recompensas, beneficios u otros incentivos que puedan afectar a la imparcialidad de cualquiera de las partes, influir en una decisión empresarial o conducir al desempeño indebido de una función oficial.

Tampoco pueden ofrecer ni aceptar donaciones en efectivo.

Los destinatarios pueden ofrecer y aceptar regalos e invitaciones "razonables" y "proporcionados", como cenas, fiestas en el teatro o acontecimientos deportivos.

Para determinar lo que es "razonable" y "proporcionado", los empleados deben tener en cuenta el valor del regalo o beneficio, así como la frecuencia con la que se ofrece el mismo regalo o beneficio u otro similar y, en cualquier caso, no debe superar el valor de 200 euros.

En todos los casos deben asegurarse de que el regalo o beneficio:

- se da como expresión de buena voluntad y no esperando un favor a cambio (un regalo diseñado para asegurar un favor a cambio podría considerarse un soborno);
- esté en consonancia con las normas generalmente aceptadas en materia de hostelería, teniendo en cuenta las normas del sector industrial/profesional en el que se ofrece;
- se proporciona de forma abierta y transparente y es de una naturaleza que no causará vergüenza a la empresa si se divulga públicamente;
- cumpla las leyes y normativas locales, incluidas las propias normas de los receptores (teniendo en cuenta que las normas gubernamentales sobre el ofrecimiento y la recepción de regalos o beneficios suelen ser especialmente estrictas).

En caso de duda, los trabajadores deben pedir consejo a sus superiores jerárquicos.

Si la aprobación previa no puede obtenerse de forma realista antes de la aceptación inicial de un regalo u hospitalidad, el empleado debe informar y buscar la aprobación retrospectiva, o de otro tipo, al nivel requerido tan pronto como sea posible después de la aceptación inicial.

#### **2.5 Conflictos de intereses personales**

Los receptores deben evitar situaciones o transacciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto o puedan considerarse en conflicto con los intereses de la Empresa.

Esto incluye (pero no se limita a):

- actuar en beneficio propio con la información de los clientes;
- ceder dicha información a un tercero;

- actuar de cualquier forma que pudiera interpretarse como uso de información privilegiada.

Los conflictos de intereses pueden surgir si los individuos tienen un interés personal en los negocios que implican a la Empresa.

El interés personal puede ser directo o indirecto y no sólo se refiere a los intereses personales, sino también a los de familiares y amigos.

En caso de conflicto potencial, los intereses de la Empresa deben ser prioritarios.

Los empleados deben comunicar cualquier conflicto de intereses personal o percibido a su superior jerárquico.

## **2.6 Donaciones benéficas**

Como parte de sus actividades de ciudadanía corporativa, la Empresa puede apoyar a organizaciones benéficas locales o patrocinar, por ejemplo, eventos deportivos o culturales. Cualquier patrocinio de este tipo debe ser transparente y estar debidamente documentado. Las Empresas sólo realizarán donaciones a organizaciones que sirvan a un fin público legítimo y que estén sujetas a altos niveles de transparencia y responsabilidad. Se debe realizar una investigación adecuada sobre la organización benéfica receptora propuesta y obtener un conocimiento completo de su buena fe.

## **2.7 Actividades políticas**

Las Empresas tienen una política de estricta neutralidad política.

No realizan donaciones a ningún partido político, organización o persona dedicada a la política. Las Empresas cooperarán con los gobiernos y otros organismos oficiales en el desarrollo de políticas y legislación que puedan afectar a sus intereses comerciales legítimos, o cuando dispongan de conocimientos especializados. Los empleados tienen derecho a tener sus propias opiniones y actividades políticas, pero no pueden utilizar las instalaciones o equipos de la empresa para promover dichas opiniones o asociar sus opiniones con las de la empresa.

## **2.8 Relaciones comerciales**

Las Empresas esperan que sus socios comerciales aborden las cuestiones de soborno y corrupción de manera coherente con los principios establecidos en esta política. Este requisito se aplica a agentes, subcontratistas y socios de empresas conjuntas. En los casos en que las empresas no puedan garantizar estos estándares, reconsiderarán la relación comercial.

Agentes, representantes y subcontratistas

Para mantener los más altos niveles de integridad, los empleados deben asegurarse de que:

- estén plenamente informados de los antecedentes y la reputación de integridad de los agentes, representantes y subcontratistas antes de contratarlos;
- el proceso de compromiso esté plenamente documentado; y que la aprobación final de la selección de agentes, representantes y subcontratistas la realice una persona distinta de la que selecciona o gestiona la relación de la Empresa con ellos;
- los agentes, representantes y subcontratistas estén plenamente informados de la política antisoborno y anticorrupción de la empresa, y se hayan comprometido formalmente por escrito a respetarla.
- los honorarios y comisiones acordados serán una remuneración adecuada y justificable por servicios legítimos prestados.

Una vez firmados los acuerdos, las Empresas continuarán supervisando sus relaciones con agentes, representantes y subcontratistas para garantizar que no se infringe esta política antisoborno.

Los acuerdos contractuales incluirán una redacción adecuada que permita rescindir la relación si los agentes, representantes o subcontratistas no respetan esta política.

#### Socios de empresas conjuntas

La necesidad de documentación y de revisiones cuidadosas de los registros de integridad de los socios de la Empresa se aplica igualmente al proceso de creación y gestión de empresas conjuntas. Las Empresas utilizarán su influencia para garantizar que las empresas conjuntas cumplan normas de integridad estrictas. Cuando la Empresa tenga el control mayoritario, se asegurará de que la empresa conjunta adopte los conceptos y el enfoque sobre soborno y corrupción establecidos en esta política.

#### Proveedores y contratistas

Las Empresas garantizarán que el procedimiento de contratación para designar proveedores y contratistas sea abierto, justo y transparente. La selección de contratistas se basará en una evaluación del mérito profesional, y no en recomendaciones personales.

Las Empresas comunicarán esta política Antisoborno a sus proveedores y contratistas y esperan que cumplan con los principios establecidos en esta política cuando trabajen en nombre de las Empresas. En caso de incumplimiento de dichos principios, las Empresas se reservarán el derecho de rescindir el contrato.

### **3. FORMACIÓN**

Las Empresas pondrán esta política a disposición de todos los empleados y se publicará en el sitio web y en la intranet de Ilpea.

Se impartirá formación periódica en relación con las medidas antisoborno y anticorrupción y se difundirán en todas las empresas los detalles del procedimiento de denuncia de irregularidades del Grupo.

## **4. AUTORIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Para cualquier pregunta o duda sobre cómo actuar en una situación determinada, o en caso de preocupación porque se esté considerando o se haya llevado a cabo una acción corrupta de algún tipo, la pregunta o la preocupación se comunicará al Jefe de línea.

Si por alguna razón no es posible hablar con el superior jerárquico, el problema se comunicará al Director Local.

Si lo anterior no es posible o si no se tiene acceso a los niveles directivos pertinentes dentro de Ilpea, la preocupación debe comunicarse a través de la herramienta de denuncia en [report.ilpea.com](https://report.ilpea.com), tal y como se detalla en el procedimiento de denuncia de irregularidades disponible en la página web del Grupo Ilpea [www.ilpea.com](https://www.ilpea.com) y el O.d.V. (en italiano "Organismo di Vigilanza" u "Órgano de Vigilancia") se hará cargo del asunto.

## 5. INCUMPLIMIENTO

### Empresa

El incumplimiento de esta política podría tener las siguientes consecuencias para la empresa (aunque no exclusivamente):

- Responsabilidades penales o civiles para la Empresa, incluidas multas y penas de prisión ilimitadas.;
- Graves daños a la reputación, incluidos comentarios en los medios de comunicación;
- Inhabilitación para licitar en contratos del sector público;
- La inoponibilidad de los contratos celebrados como consecuencia de actos de soborno, fraude u otras ilegalidades.

### Empleados

El incumplimiento de esta política puede acarrear las siguientes consecuencias para los empleados:

- Responsabilidad penal personal seguida de multas o penas de prisión;
- Medidas disciplinarias iniciadas por la empresa, incluido el despido;
- Daños a la reputación personal.



---

# **POLÍTICA SOBRE MINERALES DE CONFLICTO**

## **Ilpea Group**

---

## 1. INTRODUCCIÓN

Esta Política de Minerales de Conflicto (en adelante también la "Política") es desarrollada por el Grupo Ilpea (en adelante también "Ilpea", o el "Grupo", o la "Empresa") y es implementada en todo el Grupo, incluyendo sus más de 30 plantas en 4 continentes en todo el mundo.

### **1.1 Compromiso y objetivo político de Ilpea**

Los minerales de conflicto son minerales, como el estaño, el tantalio, el wolframio y el oro (también conocidos como "3TG"), procedentes de zonas afectadas por conflictos o con alto riesgo de padecerlos, como la República Democrática del Congo (RDC) y los países vecinos, donde la minería y la comercialización pueden financiar directa o indirectamente a grupos armados o contribuir a violaciones de los derechos humanos.

En este sentido, esta Política de Minerales de Conflicto define los principios que Ilpea se compromete a garantizar para obtener una cadena de suministro responsable y sostenible.

Esta política define:

- principios y procesos establecidos para evaluar y mitigar los riesgos asociados a los "minerales de conflicto" y para prevenir los abusos de los derechos humanos;
- prácticas de adquisición responsables para garantizar que todos los materiales utilizados estén "libres de conflictos".

### **1.2 Marco Internacional de Referencia**

Esta Política sobre Minerales de Conflicto y los principios relacionados con ella respaldan las principales normas, leyes y directrices internacionales que se enumeran a continuación:

- Sección 1502 de la Ley Dodd Frank de EE.UU. Ley de Reforma de Wall Street y Protección del Consumidor
- Reglamento (UE) 2017/821 sobre minerales de zonas de conflictos o de alto riesgo (incluidas las sanciones económicas conexas por abusos de los derechos humanos).
- OCDE "Guía de diligencia debida de la OCDE para cadenas de suministro responsables de minerales de zonas de conflictos y de alto riesgo".

El compromiso de Ilpea con el abastecimiento responsable y una mayor transparencia sobre el origen de los llamados minerales "3TG" se lleva a cabo mediante la adhesión a la Iniciativa de Minerales Responsables y la cumplimentación de la Plantilla de Información sobre Minerales de Conflicto (CMRT).

### **1.3 Marco de referencia interno**

Para garantizar la coherencia y uniformidad, la Política de Minerales de Conflicto de Ilpea integra la información establecida en las demás políticas y procedimientos operativos del Grupo:

- Código de Ética;
- Código de conducta para proveedores;
- Política de derechos humanos;
- Procedimiento de denuncia de irregularidades;
- Política antisoborno;
- Política de calidad, salud, seguridad, medio ambiente y sostenibilidad;
- Política de privacidad.

### **1.4 Ámbito de aplicación y destinatarios**

Esta Política de Minerales de Conflicto está dirigida a todos los proveedores, subcontratistas y socios comerciales que deben garantizar que la adquisición de materiales en productos, piezas o componentes suministrados a Ilpea cumple con los principios establecidos en esta Política.

## **2. GOBERNANZA**

La supervisión de esta Política está encabezada por Investigación y Desarrollo (IyD) a nivel corporativo, que asegura que la Política y sus Principios se revisan periódicamente y, si es necesario, se actualizan, y también garantiza su correcta aplicación.

La función de IyD, a nivel corporativo, también se encarga de la difusión de esta política en todos los centros operativos, mientras que los directores responsables de cada centro operativo garantizan su aplicación a nivel local.

## **3. COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN**

La Política de Minerales de Conflicto se comunica a todos los proveedores de Ilpea.

El Grupo espera que todos los proveedores respeten esta Política para lograr una contratación responsable y "libre de conflictos".

La Política está siempre a disposición de todas las partes interesadas en el sitio web del Grupo en [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com).

La política se revisa periódicamente para garantizar su coherencia, adecuación y cumplimiento de los requisitos reglamentarios aplicables, así como su aplicación efectiva.

En aras de la transparencia y de un mayor compromiso con un abastecimiento cada vez más responsable, Ilpea se compromete a informar sobre su actuación en el ámbito de los "minerales de

conflicto", a identificar posibles riesgos e incumplimientos y a aplicar las medidas correctoras adecuadas.

## **4. EVALUACIÓN Y MITIGACIÓN DE RIESGOS**

Ilpea lleva a cabo evaluaciones de los riesgos ESG relacionados con su actividad empresarial, como parte integrante de su estrategia de sostenibilidad.

Esta evaluación de riesgos incluye una evaluación específica de los riesgos de los "minerales de conflicto" relacionados con su producción y se lleva a cabo mediante la participación directa de los gestores locales.

Ilpea se compromete a adoptar las medidas necesarias disponibles, incluida la evaluación de riesgos antes mencionada, con el fin de supervisar de forma proactiva toda la cadena de suministro y definir medidas correctoras en función de la gravedad y el impacto de cualquier infracción.

Si Ilpea tiene conocimiento de violaciones de uno o más Principios incluidos en esta Política, se compromete a aplicar medidas correctivas en función de la magnitud y el impacto de la violación constatada.

## **5. DENUNCIA DE IRREGULARIDADES**

El objetivo del procedimiento es, de hecho, garantizar que cualquier persona se sienta apoyada para hablar en confianza y denunciar cualquier asunto que pueda implicar algo impropio, poco ético o inadecuado, y gestionar todas las denuncias de forma rápida, coherente, profesional y completamente anónima.

Todas las denuncias se tomarán en serio, se tratarán de forma confidencial y se tramitarán sin temor a represalias.

Tan pronto como tenga conocimiento de cualquier irregularidad o sospecha de irregularidad, le recomendamos que denuncie la situación haciendo clic en el enlace [ilpea.report.com](https://ilpea.report.com) (la "Herramienta"), a través del cual se pueden realizar denuncias nominativas o anónimas si así lo desea. El Órgano de Supervisión, compuesto por profesionales imparciales debidamente designados por el Consejo de Administración, se ocupará de la sospecha de irregularidad.



# CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR

Grupo Ilpea



# ÍNDICE

<b>OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES</b>	<b>4</b>
<b>1. PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR</b>	<b>4</b>
1.1 ACOSO	4
1.2 DISCRIMINACIÓN, DIVERSIDAD, EQUIDAD E INCLUSIÓN	4
1.3 SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO Y PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	5
1.4 CONDICIONES Y HORARIOS DE TRABAJO	5
1.5 REMUNERACIÓN	5
1.6 TRABAJO INFANTIL	5
1.7 TRABAJO FORZOSO Y TRATA DE SERES HUMANOS	5
1.8 MINERALES DE CONFLICTO	6
1.9 LIBERTAD DE ASOCIACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA	6
1.10 PROTECCIÓN DE DATOS Y PRIVACIDAD	6
<b>2. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES</b>	<b>7</b>
2.1 COMUNICACIÓN Y APLICACIÓN	7
2.2 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES	7

# OBJETIVO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES

Este Código de Conducta para Proveedores ha sido desarrollado por el Grupo Ilpea (en adelante también "Ilpea", o el "Grupo", o la "Empresa") y ha sido implementado en todo el Grupo, incluyendo sus más de 30 plantas en 5 continentes en todo el mundo.

Una parte fundamental del compromiso de Ilpea es garantizar el respeto de los Derechos Humanos en el desarrollo de sus actividades y promover los principios relacionados también a lo largo de toda su cadena de suministro, extendiendo este Código a todos los proveedores, subcontratistas, socios comerciales y, en general, a todos aquellos que de alguna manera están involucrados en el desarrollo de actividades para Ilpea.

La adquisición de materiales, piezas o componentes para ser suministrados a Ilpea no está permitida en ningún caso si implica, directa o indirectamente, abusos de los derechos humanos, especialmente en zonas de conflicto o de alto riesgo.

La selección de los proveedores de Ilpea no sólo se basa en la calidad y competitividad de los productos y servicios, sino también en el desempeño socioambiental y la adhesión a valores éticos. Estos factores son un requisito previo para convertirse en proveedor de Ilpea y mantener una relación duradera de colaboración.

## 1. PRINCIPIOS GENERALES DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DEL PROVEEDOR

### **1.1 Acoso**

Cualquier forma de acoso, violencia, abuso, intimidación en las relaciones laborales, ya sea física, sexual, psicológica, verbal o de cualquier otro tipo, está prohibida en el Grupo Ilpea y tampoco se tolera a lo largo de toda su cadena de suministro.

### **1.2 Discriminación, diversidad, equidad e inclusión**

Ilpea exige a sus proveedores y socios comerciales que garanticen el respeto a la diversidad de cada empleado y trabajador, así como que dejen de lado cualquier tipo de discriminación (sólo a modo de ejemplo, en términos de raza, origen étnico, sexo, nacionalidad, idioma, discapacidad, religión, creencias políticas u orientación sexual). La equidad y la inclusión son valores esenciales que nunca deben vulnerarse.

### **1.3 Salud y seguridad en el trabajo y protección del medio ambiente**

El lugar de trabajo debe ser seguro y apto para el trabajo. El tipo de trabajo, la carga y las funciones no deben suponer un riesgo para la salud, la seguridad y el medio ambiente, y deben cumplir siempre las normas, leyes y reglamentos nacionales e internacionales, las prácticas administrativas y las políticas nacionales de los países en los que operan.

### **1.4 Condiciones y horarios de trabajo**

Ilpea promueve y observa condiciones de trabajo dignas y respetuosas para sus empleados y también espera que sus proveedores respeten y garanticen este principio.

El trabajo en horas extraordinarias debe considerarse una excepción frente al reconocimiento de un incremento salarial.

Ilpea exige a sus proveedores que garanticen el correcto equilibrio entre la vida laboral y privada de sus empleados.

### **1.5 Remuneración**

Deben respetarse los salarios mínimos locales establecidos por ley o por convenios colectivos, si los hubiera. La remuneración ofrecida por los proveedores y socios comerciales de Ilpea a sus colaboradores debe ser proporcionada y, al menos, suficiente para garantizar una vida digna al trabajador y su familia.

### **1.6 Trabajo infantil**

Ilpea prohíbe el trabajo infantil dentro de su empresa y no será tolerado de ninguna manera a lo largo de toda la cadena de valor.

Ilpea condena severamente cualquier forma de trabajo infantil y no tolera la contratación de ningún empleado menor de 15 años (salvo que la legislación local del país contemple una edad superior) y exige a sus proveedores que apliquen el mismo principio en todas sus actividades, así como a sus subproveedores.

### **1.7 Trabajo forzoso y trata de seres humanos**

La trata de seres humanos es ilegal y no se tolera. Los proveedores y socios comerciales del Grupo, independientemente de su origen y ubicación geográfica, también deben rechazar cualquier forma de trabajo forzoso, explotación, incluida la servidumbre por deudas, encarcelamiento obligatorio e involuntario y castigo corporal.

### **1.8 Minerales de conflicto**

El Grupo Ilpea se compromete a garantizar un abastecimiento responsable de minerales conflictivos, como el estaño, el tantalio, el wolframio y el oro (también conocidos como "3TG"), negándose a financiar, directa o indirectamente, guerras, grupos armados o a contribuir a violaciones de los derechos humanos, e Ilpea espera que sus proveedores hagan lo mismo.

En este sentido, Ilpea ha implementado la Política de Minerales de Conflicto y espera que los proveedores la lean y la observen, así como que adopten medidas para garantizar este principio a lo largo de su cadena de suministro.

### **1.9 Libertad de asociación y negociación colectiva**

El derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, la libertad de asociación y la negociación colectiva deben respetarse no sólo en Ilpea, sino en toda la cadena de suministro del Grupo.

En consecuencia, deben garantizarse los mismos derechos a los trabajadores de los proveedores de Ilpea y a los de sus proveedores.

### **1.10 Protección de datos y privacidad**

Ilpea trata los datos personales de forma lícita y los datos recogidos y almacenados son únicamente los necesarios para fines determinados, explícitos y legítimos. Los datos se conservan durante un periodo de tiempo no superior al necesario para los fines para los que se han recogido y se adoptan las medidas de seguridad adecuadas. Ilpea espera que sus proveedores y toda la cadena de suministro hagan lo mismo.

## **2. DIFUSIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA PARA PROVEEDORES**

### **2.1 Comunicación y aplicación**

Todos los proveedores serán informados del presente Código de Conducta para Proveedores, ya que forma parte integrante de cualquier relación contractual entre Ilpea y sus proveedores. Ilpea mantendrá relaciones comerciales exclusivamente con proveedores que respeten, observen y compartan los principios aquí expuestos.

El Código de Conducta para Proveedores también está publicado y siempre disponible en la página web del Grupo [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com), de fácil acceso para cualquier persona que necesite leerlo.

### **2.2 Procedimiento de denuncia de irregularidades**

Ilpea ha establecido un Procedimiento de Denuncia de Irregularidades (disponible en la página web de Ilpea [www.ilpea.com](http://www.ilpea.com)), aprobado por el Consejo de Administración, para garantizar que todos los casos de sospecha de violación de los valores y principios establecidos en este Código de Conducta para Proveedores se comuniquen y gestionen de forma oportuna y adecuada.

El objetivo del procedimiento es, de hecho, garantizar que cualquier persona se sienta respaldada para hablar en confianza y denunciar cualquier asunto que pueda implicar algo impropio, poco ético o inadecuado, y que todas las denuncias se traten con prontitud, coherencia, profesionalidad y de forma totalmente anónima. Se tomarán en serio, se tratarán confidencialmente y se gestionarán sin temor a represalias.

Tan pronto como tenga conocimiento de cualquier irregularidad o sospecha de irregularidad, se le recomienda encarecidamente que denuncie la situación haciendo clic en el enlace [report.ilpea.com](http://report.ilpea.com), a través del cual se pueden realizar denuncias nominativas o anónimas si lo desea. El Órgano de Supervisión, compuesto por profesionales imparciales debidamente designados por el Consejo de Administración, se ocupará del asunto.

