



## Código ético



## Sumario

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Acerca de la implementación del Código ético</b>	<b>5</b>
<b>3. Cumplimiento del Código ético</b>	<b>6</b>
<b>4. Reporte de violaciones al Código ético</b>	<b>7</b>
<b>5. Pautas de conducta</b>	<b>8</b>
5.1. Cumplimiento de las leyes	8
5.2. Gestión transparente	9
5.3. Conflicto de intereses	10
5.4. Obsequios y atenciones	11
5.5. Uso de activos	12
5.6. Seguridad de la información	13
5.7. Confidencialidad de la información	14
5.8. Uso de Información Privilegiada	15
5.9. Uso de recursos tecnológicos	16
5.10. Derechos de propiedad intelectual	17
5.11. Ambiente de control	18
5.12. Incentivos comerciales	19
5.13. Ambiente de trabajo	20
5.14. Relaciones con la comunidad	21



## 1. Introducción

**Los lineamientos del Código se aplican al personal dependiente, a empresas contratistas, subcontratistas y a proveedores.**

Este Código ético define los lineamientos y estándares de integridad y transparencia a los que deberán ajustarse todos los empleados de Global Metwire Injection S.L.U., cualquiera sea su nivel jerárquico o especialidad.

En la medida en que sean compatibles con la naturaleza y modalidades de cada vinculación, estos principios deberán aplicarse en la relación de Global Metwire Injection S.L.U. con empresas contratistas, subcontratistas, proveedores, consultores, becarios y pasantes, según las leyes nacionales vigentes.

En el marco de la vinculación laboral mantenida con cada subsidiaria, todo el personal debe desempeñar sus funciones de acuerdo con las leyes, las reglamentaciones externas e internas y las pautas de este Código, sobre una base de compromiso personal e indelegable con la honestidad, la lealtad con la empresa y la transparencia en todos los actos laborales

**Exige un compromiso indelegable con las leyes, la honestidad, la lealtad a la empresa y la transparencia.**



Se considerará opuesto a los principios de este Código todo comportamiento laboral que le asigne al empleado o a sus allegados un beneficio personal no autorizado, en desmedro de la empresa o de alguno de sus grupos de interés (accionistas, clientes, proveedores, otros empleados, la comunidad).

Frente a una decisión en el ámbito laboral, por aplicación de las pautas indicadas, el personal deberá plantearse las siguientes preguntas, buscando una respuesta antes de actuar:

- ¿Esta decisión se ajusta a las leyes y las normas internas?
- ¿La decisión cumple con la letra y el espíritu del Código ético?
- ¿Esta decisión puede justificarse como la más adecuada?
- ¿Si la decisión tuviera difusión pública, comprometería a la empresa o resultaría negativa para su imagen pública?



## 2. Acerca de la implementación del Código ético

### **Los órganos de aplicación son los niveles con personal a cargo, y la gerencia general de Global Metwire Injection S.L.U..**

La gerencia general de Global Metwire Injection S.L.U. será el organismo de máximo nivel de decisión en cuanto a la implementación por parte de Global Metwire Injection S.L.U. de este Código ético.

La gerencia general, resolverá las cuestiones de interpretación y de instrumentación operativa que no puedan ser atendidas satisfactoriamente por los niveles de supervisión jerárquica habituales.

La Administración de Global Metwire Injection S.L.U. deberá instrumentar las normas y procedimientos para asegurar la implementación del Código sin excepciones, arbitrará las medidas adecuadas para garantizar que todo el personal, proveedores, subcontratistas y consultores, conozcan los contenidos emergentes del Código ético y comprendan sus alcances para aplicarlo en su ambiente de trabajo.

El personal que requiera mayor información que la ofrecida por su supervisión podrá contactarse con el responsable en el mail: [joseluiscarmona@me.com](mailto:joseluiscarmona@me.com)



### 3. Cumplimiento del Código ético

#### **Las pautas del Código prevalecen frente a instrucciones jerárquicas.**

El respeto por las pautas de comportamiento dictadas en este Código es condición de empleo en Global Metwire Injection S.L.U..

La aplicación de este Código será responsabilidad personal e indelegable de todos los empleados, quienes -una vez informados acerca de su implementación- no podrán justificar su transgresión por desconocimiento o por instrucciones recibidas en contrario de cualquier nivel jerárquico.

Se espera que el personal adopte una actitud proactiva, evitando la tolerancia pasiva frente a posibles desvíos y actuando por iniciativa propia cuando detecte apartamientos de los principios de este Código en cualquier tipo de proceso.

Se espera que cada empleado cumpla las pautas del Código ético y colabore con investigaciones internas cuando le sea requerido.

Los niveles jerárquicos con personal a cargo no deberán aprobar o tolerar infracciones al Código, y en caso de tener conocimiento de ellas, deberán informarlas inmediatamente.

Las sanciones disciplinarias pueden conducir, de acuerdo con la gravedad del incumplimiento y con el régimen legal aplicable, al despido con justa causa y a acciones legales iniciadas aun después del despido.



#### 4. Reporte de violaciones al Código ético

**Regula el funcionamiento de la comunicación con opción al resguardo de identidad y respeto del derecho de defensa del personal involucrado.**

Teniendo en cuenta la legislación nacional aplicable, Global Metwire Injection S.L.U. recibirá consultas, pedidos de orientación y reportes de situaciones o comportamientos que se opongan a los principios de este Código ético.

La operación de este canal de comunicación deberá asegurar los mecanismos para evitar cualquier medida punitiva hacia los empleados.

Esta comunicación será operada bajo los procedimientos desarrollados en cada caso por la gerencia general de Global Metwire Injection S.L.U..

Con el fin de garantizar la confidencialidad de la identidad del personal, éste tendrá derecho a que todos los registros sobre su reporte utilicen un nombre de fantasía.

La administración de Global Metwire Injection S.L.U. adoptará recaudos que aseguren la más absoluta confidencialidad de la información, el trato justo del personal involucrado en conductas contrarias al Código y el derecho de defensa de este personal.



## 5. Pautas de Conducta

### 5.1. Cumplimiento de las leyes

#### **Los empleados deben cumplir con la legislación aplicable.**

El personal deberá considerar en todos los casos el cumplimiento de las leyes vigentes en los distintos países en los que opera Global Metwire Injection S.L.U..

Asimismo, el personal deberá tomar los recaudos necesarios para asegurar que Global Metwire Injection S.L.U. no pueda ser involucrada directa o indirectamente en operaciones de lavado de dinero.





## 5.2. Gestión transparente

### **La información suministrada debe ser precisa y las decisiones deben ser transparentes.**

El personal debe tomar los recaudos para asegurar un manejo transparente de la información y de la toma de decisiones.

A los efectos operativos, la información es transparente cuando representa con precisión la realidad.

Se define que una decisión es transparente cuando cumple con todos y cada uno de los siguientes requisitos:

- Cuenta con aprobación en el nivel adecuado.
- Se basa en un análisis razonable de administración de riesgos.
- Deja registros de sus fundamentos.
- Privilegia los intereses de la empresa por sobre cualquier tipo de intereses personales.



### **5.3. Conflicto de intereses; deber de fidelidad y no concurrencia Los conflictos de intereses deben ser comunicados.**

Existe un conflicto de intereses, real o potencial, cuando las relaciones del personal con terceros pudieran afectar los intereses de la empresa.

En sus relaciones con clientes, proveedores, contratistas y competidores, los empleados deben privilegiar los intereses de la empresa por sobre cualquier situación que pudiera representar un beneficio personal real o potencial para sí mismos o para personas allegadas.

Las situaciones de conflicto de intereses de los empleados de Global Metwire Injection S.L.U. deberán comunicarse por escrito mediante la suscripción de una declaración firmada y actualizada anualmente, según lo establecido en la **Política de Transparencia en las Relaciones con Terceros**.



#### **5.4. Obsequios y atenciones**

##### **La aceptación de obsequios y atenciones está restringida.**

El personal podrá aceptar obsequios o atenciones de cortesía, tales como obsequios pequeños o de hospitalidad, únicamente cuando sean de poco valor, y un observador imparcial no pueda interpretar que están destinados a obtener ventajas indebidas.

Los empleados que reciban obsequios o trato especial que no se relacionen en forma directa con las relaciones normales de cortesía, deberán informarlo a sus superiores a los fines de requerir instrucciones respecto del destino final de dichos obsequios.

No se podrá aceptar, bajo ningún concepto, obsequios en dinero o bienes fácilmente convertibles en dinero.

Las invitaciones recibidas para participar en eventos de negocios, conferencias, convenciones, presentaciones comerciales o cursos técnicos deben ser autorizadas por el nivel de supervisión que corresponda.

Las restricciones para la recepción de obsequios o servicios incluyen a los allegados al personal.



## 5.5. Uso de activos

### **Los activos de la compañía deben ser utilizados con prudencia y responsabilidad.**

El personal debe asegurar el buen uso de los activos de la empresa, para los fines adecuados y por las personas autorizadas.

De acuerdo con la legislación nacional vigente, cada empleado es responsable de proteger las propiedades y otros activos tangibles e intangibles de la empresa contra el uso no autorizado, el abuso de confianza, el daño o la pérdida por negligencia o por intención delictiva.



## 5.6. Seguridad de la información de la empresa

### **El acceso a la información está limitado al personal autorizado, y queda prohibida su divulgación indebida.**

Sólo las personas expresamente autorizadas pueden acceder a la información interna de la empresa, sea que ésta se encuentre en medios físicos, magnéticos, electrónicos u ópticos, para los fines y durante los períodos especificados en la autorización.

La password o palabra clave, que equivale a la firma de un empleado, sólo debe ser conocida por su titular y no puede divulgarse a terceros.

Los empleados son responsables directos en cuanto a tomar los recaudos necesarios para preservar la información de la empresa de los riesgos de daño o pérdida, asegurando la custodia por el tiempo que establezcan las leyes y las normas internas.



## 5.7. Confidencialidad de la información de la empresa

### **Deberá preservarse la confidencialidad de toda información cuya divulgación no sea legalmente exigida.**

El personal debe mantener la confidencialidad respecto de toda información a la que acceda en el desempeño de sus funciones en la empresa, aunque ésta no haya sido calificada como reservada o no se refiera específicamente a la empresa sino a sus clientes, competidores, proveedores, mercados y organismos públicos relacionados con sus actividades.

Se considera grave incumplimiento de la obligación de confidencialidad divulgar o facilitar la divulgación de información interna referente a emprendimientos y actividades de la empresa.

El requisito de confidencialidad de la información debe mantenerse según las leyes nacionales aplicables, hasta que esa información se haga pública.

La Gerencia general conserva la facultad de controlar y verificar los flujos de información, los archivos y cualquier otra información de la empresa para corroborar si se cumple con las restricciones enunciadas en este Código y en resguardo de los intereses de Global Metwire Injection S.L.U.. A estos efectos deberá tenerse en consideración la legislación nacional vigente y, en particular, respecto de la preservación del derecho a la privacidad.

**La Gerencia general mantiene la autoridad para verificar los flujos de información de la empresa.**



## 5.8. Uso de Información Privilegiada

### **Se prohíbe terminantemente el uso indebido y la divulgación de Información Privilegiada.**

Ningún empleado podrá adquirir, vender o negociar de ninguna otra manera títulos valores de Global Metwire Injection S.L.U. o de cualquier otra empresa que contrate con ésta mientras disponga de información relevante no pública de la empresa (Información Privilegiada).

Asimismo, los empleados no podrán brindar a persona alguna, en forma directa o indirecta, información relevante no pública relacionada con la empresa o con cualquier otra compañía que cotice en mercados de valores, y a la que hubieran accedido con motivo del cumplimiento de sus funciones en la empresa.

Más allá de la acción disciplinaria que pudiera corresponder de acuerdo con el marco legal aplicable, cualquier violación a la política aquí expresada puede derivar en acciones legales en contra del empleado involucrado.

Los empleados que realicen inversiones en acciones tienen la obligación de informarse sobre las normas que restringen la capacidad de negociar títulos valores o proveer información sensitiva a terceros.



## 5.9. Uso de los recursos tecnológicos

**El hardware y software sólo puede utilizarse para los fines de la compañía o para aquellos expresamente autorizados por ésta.**

**La utilización de software sin licencia queda terminantemente prohibida.**

El personal no puede utilizar los equipos, sistemas y dispositivos tecnológicos para otros fines que los autorizados por la empresa.

El uso de software ajeno a los estándares oficiales no está permitido, salvo con autorización escrita de las áreas técnicas respectivas. El personal debe abstenerse de introducir en los ambientes tecnológicos de la empresa copias ilegales de software.

Los empleados que operen recursos tecnológicos serán informados sobre las restricciones de uso y deberán actuar de modo de no violar los acuerdos de licencia ni ejecutar actos que comprometan la responsabilidad de la empresa.

El manejo de los recursos tecnológicos debe efectuarse siguiendo las normas y los procedimientos de operación definidos por las áreas responsables del tema.





#### **5.10. Derechos de propiedad intelectual**

##### **Reserva para la empresa los derechos de propiedad del know how desarrollado en el ambiente laboral.**

Los derechos de propiedad de todos los conocimientos desarrollados en el ambiente laboral pertenecen a la empresa, la que conserva su derecho a explotarlos del modo y en el momento que considere más oportunos, de acuerdo con la legislación nacional vigente.

La titularidad de la propiedad intelectual abarca planos, sistemas, procedimientos, metodologías, cursos, informes, proyecciones, dibujos o cualquier otra actividad desarrollada en la empresa o por contratación de ésta.



#### **5.11. Ambiente de control**

**Todo el personal, en sus respectivas funciones, es responsable de la definición y del adecuado funcionamiento de los controles internos.**

Es política de Global Metwire Injection S.L.U. fomentar, en todos los niveles de su organización, una cultura caracterizada por la conciencia de la existencia de controles así como una mentalidad orientada a los controles. Deberá desarrollarse una actitud positiva hacia los controles a los fines de incrementar su eficiencia.

Los controles internos son todas aquellas herramientas necesarias o útiles para encarar, administrar y chequear las actividades dentro de la compañía.

Su objetivo consiste en asegurar el respeto a las normas y procedimientos corporativos, administrar las operaciones eficientemente y suministrar información contable precisa y completa.

La responsabilidad respecto de la implementación de un sistema de control interno eficiente compete a todos los niveles de la organización. Por lo tanto, todo el personal de Global Metwire Injection S.L.U., dentro de sus respectivas funciones, es responsable de la definición y del funcionamiento adecuado de los controles internos.



## 5.12. Incentivos comerciales

### **Los incentivos comerciales deben adecuarse a la legislación aplicable y a las prácticas de mercado.**

El otorgamiento de comisiones, descuentos, créditos y bonificaciones debe ser resuelto de acuerdo con la legislación vigente y debe hacerse oficialmente a organizaciones legalmente reconocidas, con la documentación de respaldo correspondiente.

Aun cuando cumpla con los requisitos mencionados, cualquier incentivo comercial debe corresponder con las prácticas usuales en el mercado, por valores autorizados y mediante procedimientos debidamente aprobados y registrados de acuerdo con las normas internas.



### 5.13. Ambiente de trabajo

#### **Prohíbe la discriminación ilegal en las relaciones de empleo.**

Todas las personas cuentan con la oportunidad de incorporarse a Global Metwire Injection S.L.U. o de aspirar a una nueva posición, sobre la base de los requerimientos de los puestos vacantes y de criterios de mérito, sin discriminación arbitraria alguna.

Todos los empleados, en todos los niveles, deberán colaborar para mantener un clima de respeto recíproco frente a diferencias personales.

Global Metwire Injection S.L.U. implementará políticas de observancia obligatoria por parte del personal en materia de alcohol y drogas, ajustadas a la legislación nacional y orientadas a propiciar un ambiente de trabajo sano y seguro.

**Promueve un ambiente de trabajo respetuoso, sano y seguro.**



#### 5.14. Relaciones con la comunidad

##### **Restringe los compromisos políticos en nombre de la empresa y regula la relación con funcionarios de gobierno.**

El personal no está autorizado a apoyar públicamente en nombre de la compañía a partidos políticos ni a participar en campañas electorales o tomar parte en conflictos religiosos, étnicos, políticos o interestatales.

Los empleados de Global Metwire Injection S.L.U. deben respetar la legislación y las reglamentaciones que regulan las relaciones con los funcionarios gubernamentales locales.

**Promueve el respeto por la legislación sobre el medio ambiente.**

El cumplimiento de las leyes y reglamentaciones nacionales se extiende también a la normativa sobre protección del medio ambiente y uso racional de los recursos naturales.



Versión 08. Mayo 2020

---

Global Metwire Injection S.L.U. se reserva el derecho de modificar los datos aquí expresados sin previo aviso.



# Code of Ethics



## Summary

<b>1. Introduction</b>	<b>3</b>
<b>2. About the implementation of the Code of Ethics</b>	<b>5</b>
<b>3. Compliance with the Code of Ethics</b>	<b>6</b>
<b>4. Reporting violations of the Code of Ethics</b>	<b>7</b>
<b>5. Guidelines for Conduct</b>	<b>8</b>
5.1. Compliance with Laws	8
5.2. Transparent management	9
5.3. Conflict of interest	10
5.4. Gifts and hospitality	11
5.5. Use of Assets	12
5.6. Information Security	13
5.7. Confidentiality of information	14
5.8. Insider Trading	15
5.9. Use of technological resources	16
5.10. Intellectual Property Rights	17
5.11. Control environment	18
5.12. Trade incentives	19
5.13. Work environment	20
5.14. Community Relations	21





## 1. Introduction

**The guidelines of the Code apply to dependent personnel, contractors, subcontractors and suppliers.**

This Code of Ethics defines the guidelines and standards of integrity and transparency to which all employees of Global Metwire Injection S.L.U., regardless of their hierarchical level or specialty, must conform.

To the extent that they are compatible with the nature and modalities of each relationship, these principles must be applied in the relationship of Global Metwire Injection S.L.U. with contractors, subcontractors, suppliers, consultants, interns and interns, in accordance with current national laws.

Within the framework of the employment relationship maintained with each subsidiary, all personnel must perform their duties in accordance with the laws, external and internal regulations and the guidelines of this Code, on the basis of a personal and non-delegable commitment to honesty, loyalty to the company and transparency in all labor acts

**It requires a non-delegable commitment to the law, honesty, loyalty to the company and transparency.**



Any work behavior that assigns to the employee or his or her relatives an unauthorized personal benefit, to the detriment of the company or any of its stakeholders (shareholders, customers, suppliers, other employees, the community), will be considered contrary to the principles of this Code.

Faced with a decision in the workplace, by application of the indicated guidelines, staff should ask themselves the following questions, seeking an answer before acting:

- Is this decision in line with internal laws and rules?
- Does the decision comply with the letter and spirit of the Code of Ethics?
- Can this decision be justified as the most appropriate one?
- If the decision were to be made public, would it compromise the company or would it be detrimental to its public image?



## 2. About the implementation of the Code of Ethics

**The implementing bodies are the staffed levels and the general management of Global Metwire Injection S.L.U.**

The general management of Global Metwire Injection S.L.U. will be the highest decision-making body regarding the implementation by Global Metwire Injection S.L.U. of this Code of Ethics.

The general management will resolve issues of interpretation and operational instrumentation that cannot be satisfactorily addressed by the usual hierarchical levels of supervision.

The Administration of Global Metwire Injection S.L.U. shall implement the rules and procedures to ensure the implementation of the Code without exceptions, and shall take appropriate measures to ensure that all personnel, suppliers, subcontractors and consultants are aware of the emerging contents of the Code of Ethics and understand its scope in order to apply it in their work environment.

Personnel who require more information than that provided by their supervision may contact the person in charge at the following e-mail: [joseluiscarmona@me.com](mailto:joseluiscarmona@me.com)



### 3. Compliance with the Code of Ethics

#### **The guidelines of the Code prevail over hierarchical instructions.**

Respect for the guidelines of behavior dictated in this Code is a condition of employment at Global Metwire Injection S.L.U.

The application of this Code will be the personal and non-delegable responsibility of all employees, who, once informed about its implementation, will not be able to justify their transgression due to ignorance or instructions received to the contrary from any hierarchical level.

Staff are expected to adopt a proactive attitude, avoiding passive tolerance in the face of possible deviations and acting on their own initiative when they detect deviations from the principles of this Code in any type of process.

Each employee is expected to follow the guidelines of the Code of Ethics and cooperate with internal investigations when required.

Hierarchical levels with personnel in charge shall not condone or tolerate violations of the Code, and if they become aware of them, they shall report them immediately.

Disciplinary sanctions may lead, depending on the seriousness of the breach and the applicable legal regime, to dismissal with just cause and to legal action initiated even after the dismissal.



## 4. Reporting violations of the Code of Ethics

**It regulates the operation of communication with the option of protecting identity and respecting the right of defense of the personnel involved.**

Taking into account the applicable national legislation, Global Metwire Injection S.L.U. will receive queries, requests for guidance and reports of situations or behaviors that are contrary to the principles of this Code of Ethics.

The operation of this communication channel must ensure mechanisms to avoid any punitive measures against employees.

This communication will be operated under the procedures developed in each case by the general management of Global Metwire Injection S.L.U.

In order to ensure the confidentiality of staff identity, staff will have the right to have all records on their report used a fancy name.

The administration of Global Metwire Injection S.L.U. will take precautions to ensure the absolute confidentiality of the information, the fair treatment of personnel involved in conduct contrary to the Code and the right of defense of these personnel.



## 5. Guidelines of Conduct

### 5.1. Compliance with Laws

#### **Employees must comply with applicable law.**

In all cases, personnel must consider compliance with the laws in force in the different countries in which Global Metwire Injection S.L.U. operates.

Likewise, the staff must take the necessary precautions to ensure that Global Metwire Injection S.L.U. cannot be directly or indirectly involved in money laundering operations.



## 5.2. Transparent management

**The information provided must be accurate and decisions must be transparent.**

Staff must take precautions to ensure transparent handling of information and decision-making.

For operational purposes, information is transparent when it accurately represents reality.

A decision is defined as transparent when it meets each and every one of the following requirements:

- It has approval at the appropriate level.
- It is based on a reasonable risk management analysis.
- It leaves records of its fundamentals.
- It privileges the interests of the company over any kind of personal interests.



### 5.3.Conflict of interest; Duty of fidelity and non-competition.

#### **Conflicts of interest must be disclosed.**

A conflict of interest, actual or potential, exists when the staff's relationships with third parties could affect the interests of the company.

In their relationships with customers, suppliers, contractors and competitors, employees must prioritize the interests of the company over any situation that could represent a real or potential personal benefit for themselves or those close to them.

Situations of conflict of interest of the employees of Global Metwire Injection S.L.U. must be communicated in writing by signing a signed statement updated annually, as established in the **Policy on Transparency in Relations with Third Parties**.





#### 5.4. Gifts and hospitality

**The acceptance of gifts and hospitality is restricted.**

Staff may accept courtesy gifts or hospitality, such as small gifts or hospitality, only when they are of little value, and cannot be interpreted by an impartial observer as intended for undue advantage.

Employees who receive gifts or special treatment that are not directly related to normal courtesy relationships should report this to their superiors for the purpose of requesting instructions regarding the final destination of such gifts.

Under no circumstances may gifts of money or goods that can be easily converted into money be accepted.

Invitations received to participate in business events, conferences, conventions, trade presentations, or technical courses must be authorized by the appropriate level of supervision.

Restrictions on receiving gifts or services include those close to staff.



## 5.5.Asset Usage

**The company's assets must be used wisely and responsibly.**

Personnel must ensure the proper use of the company's assets, for the proper purposes and by authorized persons.

In accordance with current national legislation, each employee is responsible for protecting the company's property and other tangible and intangible assets against unauthorized use, breach of trust, damage or loss due to negligence or criminal intent.



## 5.6. Company Information Security

### **Access to information is limited to authorized personnel, and improper disclosure is prohibited.**

Only expressly authorized persons may access the company's internal information, whether it is in physical, magnetic, electronic or optical media, for the purposes and for the periods specified in the authorization.

The password or keyword, which is equivalent to an employee's signature, must only be known by its owner and cannot be disclosed to third parties.

Employees are directly responsible for taking the necessary precautions to protect the company's information from the risk of damage or loss, ensuring custody for as long as established by laws and internal regulations.



## 5.7. Confidentiality of Company Information

**The confidentiality of any information that is not legally required to be disclosed must be preserved.**

Personnel must maintain confidentiality with respect to any information they access in the performance of their duties in the company, even if it has not been classified as reserved or does not refer specifically to the company but to its customers, competitors, suppliers, markets and public bodies related to its activities.

It is considered a serious breach of the obligation of confidentiality to disclose or facilitate the disclosure of internal information regarding the company's undertakings and activities.

The requirement of confidentiality of information must be maintained in accordance with applicable national laws, until that information is made public.

The General Management retains the power to control and verify the flows of information, files and any other information of the company to corroborate whether the restrictions set forth in this Code are complied with and in order to safeguard the interests of Global Metwire Injection S.L.U. To this end, consideration should be given to existing national legislation and, in particular, with regard to the preservation of the right to privacy.

**General Management retains the authority to verify the company's information flows.**



## 5.8. Insider Trading

### **The misuse and disclosure of Inside Information is strictly prohibited.**

No employee may acquire, sell or otherwise negotiate securities of Global Metwire Injection S.L.U. or any other company contracted with it while having relevant non-public information about the company (Inside Information).

Likewise, employees may not provide any person, directly or indirectly, with relevant non-public information related to the company or to any other company listed on the stock markets, and to which they have accessed by reason of the performance of their duties in the company.

Beyond the disciplinary action that may correspond in accordance with the applicable legal framework, any violation of the policy expressed herein may result in legal action against the employee involved.

Employees who make investments in stocks are required to inform themselves about rules that restrict the ability to trade securities or provide sensitive information to third parties.



## 5.9. Use of technological resources

**The hardware and software may only be used for the purposes of the company or for those expressly authorized by the company.**

**The use of unlicensed software is strictly prohibited.**

Personnel may not use technological equipment, systems, and devices for purposes other than those authorized by the company.

The use of software outside the official standards is not permitted, except with written authorization from the respective technical areas. Personnel must refrain from introducing illegal copies of software into the company's technological environments.

Employees who operate technological resources will be informed about the restrictions on use and must act in such a way as not to violate the license agreements or perform acts that compromise the company's responsibility.

The management of technological resources must be carried out following the rules and operating procedures defined by the areas responsible for the subject.



## 5.10. Intellectual Property Rights

**It reserves for the company the property rights of the know-how developed in the work environment.**

The property rights of all the knowledge developed in the work environment belong to the company, which retains its right to exploit it in the way and at the time it deems most appropriate, in accordance with the national legislation in force.

The ownership of intellectual property covers plans, systems, procedures, methodologies, courses, reports, projections, drawings or any other activity carried out in the company or by contracting it.



### 5.11. Control Environment

**All staff, in their respective roles, are responsible for the definition and proper functioning of internal controls.**

It is the policy of Global Metwire Injection S.L.U. to foster, at all levels of its organization, a culture characterized by awareness of the existence of controls as well as a controls-oriented mentality. A positive attitude towards controls should be developed in order to increase their efficiency.

Internal controls are all those tools necessary or useful to face, manage and check the activities within the company.

Its objective is to ensure compliance with corporate rules and procedures, manage operations efficiently and provide accurate and complete accounting information.

Responsibility for the implementation of an efficient internal control system rests with all levels of the organization. Therefore, all Global Metwire Injection S.L.U. personnel, within their respective functions, are responsible for the definition and proper functioning of internal controls.





## 5.12. Business Incentives

### **Trade incentives should be in line with applicable legislation and market practices.**

The granting of commissions, discounts, credits and bonuses must be resolved in accordance with current legislation and must be made officially to legally recognized organizations, with the corresponding supporting documentation.

Even if it complies with the above-mentioned requirements, any commercial incentive must correspond to the usual practices in the market, for authorized values and through procedures duly approved and registered in accordance with internal rules.



### 5.13. Work Environment

#### **It prohibits unlawful discrimination in employment relationships.**

All persons have the opportunity to join Global Metwire Injection S.L.U. or to aspire to a new position, based on the requirements of the vacant positions and merit criteria, without any arbitrary discrimination.

All employees, at all levels, must work together to maintain a climate of mutual respect in the face of personal differences.

Global Metwire Injection S.L.U. will implement mandatory policies for staff to comply with alcohol and drugs, in accordance with national legislation and aimed at promoting a healthy and safe work environment.

**Promotes a respectful, healthy and safe work environment.**



#### 5.14. Community Relations

**It restricts political engagements on behalf of the company and regulates the relationship with government officials.**

Personnel are not authorized to publicly support political parties on behalf of the company or to participate in election campaigns or take part in religious, ethnic, political or interstate conflicts.

Employees of Global Metwire Injection S.L.U. must comply with laws and regulations governing relations with local government officials.

**It promotes respect for environmental legislation.**

Compliance with national laws and regulations also extends to regulations on environmental protection and the rational use of natural resources.



Version 09. October 2023

---

Global Metwire Injection S.L.U. reserves the right to modify the data expressed herein without prior notice.