CÓDIGO DE CONDUCTA ÉTICA

Código de Conducta Ética CELSA	
Versión Def	oct 2026
Aprobación:	Órgano de Administración

CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO 2
I. INTRODUCCIÓN 3
Artículo 1. Objeto 3
Artículo 2. Ámbito de aplicación 3
Artículo 3. Interpretación del Código de Conducta Ética 4
Artículo 4. Gestión responsable del riesgo 4
II. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN 4
Artículo 5. Cumplimiento y respeto de la legalidad y la normativa interna 4
Artículo 6. Prohibición de cualquier tipo de corrupción o fraude 5
Artículo 7. Respeto a las personas 5
Artículo 8. Imagen y reputación corporativa 6
Artículo 9. Redes sociales 6
Artículo 10. Neutralidad política 6
Artículo 11. Protección de datos personales 7
Artículo 12. Seguridad y salud en el trabajo 7
Artículo 13. Recursos, activos y medios para el desarrollo de la actividad profesional 8
Artículo 14. Tratamiento y comunicación de la información 8
Artículo 15. Registro contable y de operaciones financieras y legislación tributaria 9
Artículo 16. Propiedad intelectual e industrial 9
Artículo 17. Atenciones y regalos 9
Artículo 18. Conflicto de interés 10
III. EL ENTORNO 11
Artículo 19. Clientes 11
Artículo 20. Proveedores 11
Artículo 21. Mercado y competidores 12
Artículo 22. Administraciones Públicas 12
Artículo 23. Prevención del blanqueo de capitales y control de pagos 13
Artículo 24. Respeto al medio ambiente y Sostenibilidad 14
Artículo 25. Calidad 14
Artículo 26. Ordenación del territorio 15
IV. CANAL ÉTICO 16
Artículo 27. Canal Ético 16
V. EL COMITÉ ÉTICO 17
Artículo 28. El Comité Ético 17
VI. DISPOSICIONES GENERALES 17
Artículo 29. Régimen disciplinario y sancionador 17
Artículo 30. Actualización 18
Artículo 31. Aprobación y Vigencia 18

CARTA DEL CONSEJERO DELEGADO

CELSA STEEL, S.A. y todas sus sociedades dependientes (en adelante, “Celsa” o “Compañía”) defiende e impulsa un comportamiento íntegro en el desarrollo de sus actividades, sustentado no sólo en el cumplimiento de la legalidad sino también en los principios y valores éticos imperantes en el contexto económico, social y medioambiental en el que aquellas se desarrollan.

En este sentido, la Compañía fiel a su compromiso firme, visible, consistente y continuo en mantener y mejorar una cultura corporativa ética y de respeto a la legalidad vigente, ha aprobado el presente Código de Conducta Ética que, más allá de las obligaciones legales, recoge una serie de valores, criterios de actuación, principios y reglas que deben inspirar y guiar la conducta de las personas trabajadoras.

El presente Código viene a reforzar las medidas de control del actual modelo de gestión y organización, estableciendo principios que garanticen el desarrollo de su actividad conforme a la Ley.

FIRMA



Jordi Cazorla Pujalte
Chief Executive Officer

I. INTRODUCCIÓN

Artículo 1. Objeto

1. El Código de Conducta Ética (en adelante, el "Código") de Celsa tiene como objeto establecer las pautas de actuación que han de respetar todas las personas trabajadoras de la Compañía, con la finalidad de garantizar un modo de operar ético y responsable en el desarrollo de su actividad y en sus relaciones e interacciones con los clientes, los proveedores, los competidores, los consumidores, la Administración Pública y el entorno en general.

2. El Código de Conducta Ética recoge los principios básicos de actuación de obligado cumplimiento que deben inspirar el comportamiento ético y responsable de todas las personas trabajadoras de la Compañía, tanto desde una perspectiva de la gestión interna, como en el ámbito de sus relaciones con terceros.

3. La Compañía actuará con sometimiento a la Ley, al presente Código y demás normativa interna, y a las obligaciones y compromisos asumidos en sus relaciones con terceros.

4. El Código responde asimismo a las necesidades de prevención penal establecidas en el ámbito de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y recoge el compromiso de Celsa con el principio de diligencia debida para la prevención y detección de ilícitos en todos sus ámbitos de actuación.

Artículo 2. Ámbito de aplicación

1. El Código se aplica a todas las personas trabajadoras de la Compañía, con independencia de su nivel jerárquico, de la naturaleza de su relación contractual con la Compañía y de su ubicación geográfica o funcional.

2. A efectos de este Código, se consideran personas trabajadoras de la Compañía a todos los miembros del Órgano de Administración, los directivos y personas trabajadoras, así como aquellas otras personas cuya actividad se someta expresamente al Código (en adelante, “personas trabajadoras”).

3. El contenido del Código prevalecerá sobre el de aquellas normas internas que pudieran contradecirlo, salvo que éstas establezcan requisitos de conducta más exigentes. La aplicación del contenido de este Código, en ningún caso, podrá dar lugar a la vulneración de ninguna disposición legal.

4. El Código es de obligado cumplimiento y todas las personas trabajadoras están obligadas a comunicar, haciendo uso del canal establecido al efecto, las prácticas potencialmente contrarias al mismo o a las normas internas que lo desarrollan.

5. La Compañía se compromete a comunicar y difundir el presente Código para que sea conocido y respetado por todas sus personas trabajadoras. En este sentido, el Código será notificado a todas las personas trabajadoras, que deberán asumir formalmente su aceptación y compromiso de cumplimiento.

Artículo 3. Interpretación del Código de Conducta Ética

1. Corresponde al Comité Ético la interpretación del Código y de la normativa interna de desarrollo de este. El Comité Ético es un órgano colegiado de carácter interno y permanente, cuyas funciones y competencias se encuentran reguladas en su reglamento interno.

2. Los criterios interpretativos del Comité Ético son vinculantes para todas las personas trabajadoras.

3. Cualquier duda que pueda surgir a las personas trabajadoras de la Compañía sobre la interpretación de este Código deberá ser consultada con el Comité Ético, mediante el Canal Ético, regulado más adelante.

Artículo 4. Gestión responsable del riesgo

1. Celsa gestiona los riesgos derivados de su actividad de forma responsable, diligente y proactiva, contribuyendo al cumplimiento de la legalidad y a la sostenibilidad del negocio.

2. Todas las personas trabajadoras, en función de sus roles y responsabilidades, deben identificar los riesgos de su ámbito de actuación, adoptar las medidas necesarias para reducir su impacto y comunicar cualquier materialización al Comité Ético a través del Canal Ético.

3. La Compañía cuenta con un mapa de riesgos, actualizado periódicamente, que identifica los riesgos de naturaleza penal inherentes a la actividad de la Compañía y establece las medidas de control y mitigación asociadas.

II. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Artículo 5. Cumplimiento y respeto de la legalidad y la normativa interna

1. Las personas trabajadoras son responsables de conocer y cumplir las leyes, reglamentos y normas relevantes para el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, y que puedan afectar a su puesto de trabajo. Asimismo, se comprometen a cumplir las previsiones del presente Código, la normativa interna y los diferentes procedimientos que regulan la actividad de la Compañía, que tienen carácter complementario a las disposiciones legales vigentes.

2. En el ejercicio de sus funciones y responsabilidades, las personas trabajadoras deben respetar íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la Compañía en sus relaciones contractuales con terceros.

3. Es obligación de todas las personas trabajadoras informar al Comité Ético, mediante el Canal Ético, sobre cualquier procedimiento judicial, penal o administrativo de carácter sancionador en que estén implicados, y que pueda afectar al ejercicio de sus funciones o perjudicar la imagen o los intereses de la Compañía.

Artículo 6. Prohibición de cualquier tipo de corrupción o fraude

1. La Compañía manifiesta su rechazo a cualquier forma de corrupción, soborno, fraude o práctica irregular, así como su firme compromiso de actuación contra toda práctica irregular. Las personas trabajadoras no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago en metálico, en especie o por medio de cualquier otro beneficio, a cualquier persona al servicio de cualquier entidad, pública o privada, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas.
2. Las personas trabajadoras deben actuar con integridad, honestidad y transparencia, evitando cualquier conducta que pueda suponer un lucro indebido propio o de terceros. En las relaciones con proveedores, colaboradores y otros terceros, se exigirá un comportamiento ético y respetuoso con la legalidad.
3. Todas las personas trabajadoras están obligadas a evitar cualquier tipo de corrupción o fraude y, en caso de ser conocedores, deberán comunicarlo al Comité Ético, mediante el Canal Ético.

Artículo 7. Respeto a las personas

1. La Compañía se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable, respetuoso y libre de cualquier forma de discriminación, violencia, abuso de autoridad o acoso. Se rechaza y se perseguirá cualquier acto, omisión o conducta, física o psíquica, que comprometa la integridad física, psicológica o moral de las personas, así como cualquier forma de acoso, abuso de autoridad, violencia o comportamiento intimidatorio u ofensivo.

2. La Compañía promueve el principio de no discriminación por razón de raza, sexo, ideología, nacionalidad, religión, orientación sexual, edad o cualquier otra condición personal, física, psíquica o social. Se extiende el principio de no discriminación a los procesos de selección y al fomento de la diversidad.

3. Las personas trabajadoras deberán tratarse mutuamente con respeto, equidad y profesionalidad, promoviendo relaciones cordiales y una colaboración basada en la confianza mutua. Este mismo respeto se extiende a las relaciones con colaboradores externos y terceros.

4. La Compañía se compromete con los principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en las normas de la Organización Internacional del Trabajo, promoviendo el respeto de los derechos humanos y actuando con la adecuada diligencia debida para prevenir y mitigar los posibles impactos adversos derivados de sus actividades y de sus relaciones de negocio.

   En particular, la Compañía manifiesta su total rechazo al trabajo infantil y al trabajo forzoso u obligatorio, y se compromete a respetar la libertad de asociación y de negociación colectiva, así como los derechos de las minorías étnicas y los pueblos indígenas en los lugares donde desarrolla su actividad.

5. La Compañía respeta la vida personal y familiar de sus personas trabajadoras y promoverá políticas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre aquella y sus responsabilidades laborales.

6. Cualquier conducta contraria a estos principios deberá ser comunicada y será tratada con el máximo rigor, siguiendo los protocolos establecidos por la Compañía.

Artículo 8. Imagen y reputación corporativa

1. Sin perjuicio del reconocimiento expreso del derecho a la libertad de expresión, de comunicación y de información, todas las personas trabajadoras, en el desarrollo de sus funciones, deben respetar la imagen y reputación corporativa de la Compañía. Por ello han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública o en sus relaciones con inversores y analistas financieros, debiendo contar con la autorización necesaria para comparecer ante los medios de comunicación o participar en cualquier evento con difusión pública en su calidad de persona trabajadora de la Compañía.

2. La portavocía de la Compañía es competencia del Departamento de Comunicación Externa. Cualquier contacto con un medio de comunicación debe derivarse al departamento indicado.

Artículo 9. Redes sociales

1. Está expresamente prohibido el uso de redes sociales y medios de comunicación realizando manifestaciones o difundiendo imágenes relacionadas con la Compañía que puedan resultar ofensivas, discriminatorias, difamatorias o que puedan afectar de cualquier manera a su prestigio y reputación.

2. La realización de comunicaciones en redes sociales privadas evitará que las opiniones o manifestaciones vertidas en las mismas por los usuarios sean identificadas como procedentes de Celsa o expresen su posición corporativa excepto cuando haya autorización expresa para ello. A falta de dicha autorización convendrá que se deje constancia expresa de que las opiniones vertidas son exclusivamente personales y no reflejan la opinión o posición de la Compañía.

Artículo 10. Neutralidad política

1. La Compañía no tiene ninguna vinculación, participación o colaboración con partidos políticos, u otras organizaciones vinculadas directa o indirectamente a partidos políticos fuera del ámbito de su actividad.

2. En el desarrollo de sus funciones, la relación, participación o colaboración de las personas trabajadoras con gobiernos, autoridades e instituciones estará basada en los principios de legalidad y neutralidad política.

3. La Compañía reconoce el derecho de sus personas trabajadoras a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, de participación en la vida pública, siempre que no interfiera en el desempeño de su actividad en la Compañía.

Artículo 11. Protección de datos personales

1. Las personas trabajadoras, en el tratamiento de los datos personales que efectúen en el ámbito de su actividad profesional, deben garantizar su privacidad y seguridad y en todo caso cumplir con la normativa aplicable y los procedimientos internos en materia de protección de datos personales.
2. La Compañía se compromete a no divulgar datos personales de sus personas trabajadoras ni de terceros, salvo que se disponga del correspondiente consentimiento y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.
3. Las personas trabajadoras comunicarán al Departamento Legal y Compliance cualquier incidencia que detecten relacionada con la protección de datos personales.
4. Los deberes de confidencialidad señalados en el presente artículo subsistirán aun cuando la relación laboral de la persona trabajadora haya finalizado.

Artículo 12. Seguridad y salud en el trabajo

1. La Compañía se compromete a garantizar un entorno de trabajo seguro, saludable y respetuoso con el bienestar físico y mental de todas las personas que trabajan en él. Por ello, impulsa y aplica rigurosamente las medidas establecidas por la legislación vigente, la normativa interna, así como sus propios planes de prevención de riesgos laborales.
2. Todas las personas trabajadoras tienen el deber de conocer, cumplir y promover las normas de seguridad y salud en el trabajo, velando tanto por la propia seguridad como por la de terceros. Esto incluye participar en acciones de formación e informar de cualquier riesgo o incumplimiento que pueda afectar negativamente al entorno laboral.
3. Queda prohibido presentarse al puesto de trabajo bajo los efectos del alcohol o de sustancias estupefacientes, así como su consumo, posesión, venta o adquisición durante la jornada laboral, en la medida en que puedan afectar a la seguridad y la salud, propia o ajena, o al desarrollo responsable y adecuado de las funciones profesionales.
4. La Compañía promoverá que los proveedores cumplan con la normativa interna de seguridad y salud en las instalaciones de CELSA.

Artículo 13. Recursos, activos y medios para el desarrollo de la actividad profesional

1. Las personas trabajadoras se comprometen a hacer un uso responsable, profesional, seguro y eficiente de los recursos y medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cualesquiera otros medios que la Compañía ponga a su disposición de acuerdo con los procedimientos y criterios internos establecidos al efecto, excluyendo cualquier uso, acción o función informática que sea ilícita o contraria a los procedimientos o instrucciones de la Compañía.
2. Los recursos y medios de comunicación tienen un uso exclusivamente profesional y no se podrán utilizar para fines particulares, de manera que su uso en ningún caso genera expectativa de privacidad, estando legitimada la Compañía, en el ejercicio proporcional de sus facultades y deberes legales de control y vigilancia, a supervisar el uso que se haga de los recursos, en especial de los dispositivos tecnológicos y de la información almacenada en los sistemas, siempre de manera justificada y cumpliendo con la legalidad.

3. Las personas trabajadoras no explotarán, reproducirán, replicarán o cederán los sistemas y aplicaciones informáticas de la Compañía. Asimismo, no instalarán o utilizarán en los equipos informáticos, programas o aplicaciones no autorizados.

4. El uso de los sistemas se regirá por la normativa interna de la Compañía, donde se incluye que, en caso de baja definitiva o temporal, el correo electrónico corporativo de las personas trabajadoras podrá ser redirigido para atender las necesidades de la actividad.

Artículo 14. Tratamiento y comunicación de la información.

1. La información no pública que sea propiedad o esté en custodia de la Compañía tendrá, con carácter general, la condición de información reservada y confidencial y estará sujeta a secreto profesional, sin que su contenido pueda ser facilitado a terceros. Las personas trabajadoras están sujetas al deber de confidencialidad y reserva sobre toda aquella información confidencial y que conozcan por razón del ejercicio de sus funciones, sin que puedan difundirla ni utilizarla, total o parcialmente, en beneficio propio o de terceros, ni hacer un uso distinto de aquél para el que están facultados. Este deber de no divulgación sólo quedará exceptuado cuando una ley permita su comunicación o difusión.

2. Es responsabilidad de la Compañía y de las personas trabajadoras poner los medios de seguridad suficientes y aplicar los procedimientos establecidos para proteger la información reservada y confidencial registrada en soporte físico o electrónico, ante cualquier riesgo interno o externo de acceso no consentido, manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental.

3. Ante cualquier duda sobre el carácter confidencial o no de la información, ésta debe considerarse reservada.

4. Cualquier indicio razonable de fuga de información confidencial o de uso particular de aquélla deberá ser comunicado al responsable del área competente cuando se tenga conocimiento.

5. En caso de cese de la relación laboral o profesional, las personas trabajadoras deberán devolver la información reservada y confidencial, incluyendo los documentos y medios o dispositivos de almacenamiento, subsistiendo en todo caso el deber de confidencialidad de la información reservada.

Artículo 15. Registro contable y de operaciones financieras y legislación tributaria

1. La información económico-financiera de la Compañía, especialmente las cuentas anuales y declaraciones fiscales, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial, de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas de información financiera que sean aplicables. A estos efectos, las personas trabajadoras no ocultarán o distorsionarán la información de los registros e informes contables, que será completa, precisa y veraz.

2. Todas las operaciones con trascendencia económica que realice la Compañía figurarán con claridad y exactitud en los registros contables de manera que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas.

3. La Compañía se compromete a cumplir con las obligaciones fiscales y operar de acuerdo con la legislación tributaria vigente, manteniendo un elevado comportamiento de cumplimiento sobre la base del sistema de compliance tributario de CELSA.

Artículo 16. Propiedad intelectual e industrial

1. La Compañía y sus personas trabajadoras están comprometidas con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena que incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominios, derechos de reproducción, software, diseños y conocimientos técnicos especializados.
2. Está expresamente prohibida la utilización de obras, creaciones o signos distintivos de propiedad intelectual e industrial de terceros sin disponer de los correspondientes derechos, licencias o autorizaciones.
3. Las personas trabajadoras no descargarán en los equipos informáticos de la Compañía ningún contenido protegido por derechos de autor sin la correspondiente licencia o autorización.
4. La propiedad intelectual e industrial generada por las personas trabajadoras durante su relación con la Compañía, y que tenga relación con la actividad desarrollada en la misma, será propiedad de Celsa.

Artículo 17. Atenciones y regalos

1. Las personas trabajadoras no podrán, directamente o mediante persona interpuesta, prometer, ofrecer o conceder ni solicitar o aceptar atenciones o regalos de cualquier naturaleza no justificada, que tengan por objeto obtener un beneficio para la Compañía, para sí mismos o para un tercero.
   En particular, no podrá dar ni recibir cualquier forma de comisión de terceros, como funcionarios públicos, personal de otras empresas, partidos políticos, autoridades, clientes y proveedores. En ningún caso se deberá aceptar ni ofrecer ventajas o beneficios que influyan, puedan influir o se puedan interpretar como influencia en la objetividad e imparcialidad en la toma de decisiones propias o de un tercero.
2. Los actos de soborno, expresamente prohibidos, incluyen el ofrecimiento o promesa, directa o indirectamente, de cualquier tipo de ventaja impropia, cualquier instrumento para su encubrimiento, así como el tráfico de influencias.
3. Ante cualquier regalo o invitación de mera cortesía se deberá actuar siempre y en todo caso dentro de los criterios de máxima prudencia y respetando las políticas internas aplicables.
4. Cuando existan dudas sobre lo aceptable, o sobre el valor del obsequio o regalo, deberá consultarse al Comité Ético a través del Canal Ético.

Artículo 18. Conflicto de interés

1. Se consideran conflictos de interés aquellas circunstancias en que los intereses personales de las personas trabajadoras, de manera directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la Compañía, interfieren en el desarrollo objetivo e imparcial de sus deberes y

responsabilidades profesionales o los involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la Compañía.

2. Las personas trabajadoras no podrán realizar, salvo autorización expresa, operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés.

3. Para evitar situaciones de conflicto de intereses, las personas trabajadoras deben abstenerse de representar a la Compañía y participar, intervenir o influir en ningún asunto o decisión en que, directa e indirectamente, concurra un interés personal, y comunicar esta situación de manera inmediata.

4. Habrá interés personal cuando una situación afecte a las personas trabajadoras o a una persona o entidad con él vinculada.

   En este sentido, se consideran personas vinculadas a la persona trabajadora las siguientes:

   a) El cónyuge o persona con una relación de afectividad análoga
   b) Los ascendientes, descendientes y hermanos de la persona trabajadora o del cónyuge (o persona con una relación de afectividad análoga).
   c) Los cónyuges (o personas con una relación de afectividad análoga) de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos de la persona trabajadora.
   d) Otras relaciones que puedan suponer un conflicto de interés.

   Asimismo, se consideran entidades vinculadas las siguientes:

   a) Aquellas en que la persona trabajadora o personas vinculadas a ella, por sí o por persona interpuesta, tenga al menos un cinco por ciento del capital social o se encuentre en alguna de las situaciones de control de la Compañía establecidas por la Ley.
   b) Aquellas en que la persona trabajadora o personas vinculadas a ella, por sí o por persona interpuesta, ejerzan un cargo de administración o dirección o de las que reciban emolumentos por cualquier motivo.

5. En cualquier caso, la persona trabajadora que se encuentre, o tenga conocimiento de la concurrencia de cualquiera de estos supuestos, debe informar al Comité Ético, a través del Canal Ético.

III. EL ENTORNO

Artículo 19. Clientes.

1. En las relaciones con los clientes deben aplicarse en todo caso los principios de respeto y transparencia. El asesoramiento que se facilite a los clientes será siempre veraz y razonable, ofreciendo las alternativas disponibles en cuanto a productos y servicios que mejor se adecuen a sus necesidades o circunstancias.

2. Las personas trabajadoras evitarán cualquier clase de interferencia o influencia de clientes que pueda alterar su imparcialidad y objetividad profesional.

3. Ninguna persona trabajadora podrá percibir ni ofrecer ninguna clase de remuneración a título personal procedente de clientes. Esta obligación afecta de modo especial a las personas

trabajadoras que tengan que tomar decisiones sobre las condiciones económicas de los servicios o productos a clientes.

4. La Compañía garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos de sus clientes y el cumplimiento de lo establecido en la legislación sobre protección de datos personales.

5. No se ofrecerá ningún tipo de ventaja a los clientes, sin perjuicio de las que puedan derivarse de actuaciones promocionales dirigidas a colectivos y de las invitaciones que sean conformes a los usos sociales y del sector.

Artículo 20. Proveedores

1. Las personas trabajadoras se relacionarán con los proveedores de forma lícita, ética y respetuosa.

2. La Compañía se compromete a que los procesos de selección de proveedores se ajusten a criterios de objetividad e imparcialidad, evitando cualquier conflicto de interés, influencia o favoritismo en su selección.
   En este sentido, la Compañía debe garantizar que los procedimientos de adquisición o contratación de bienes, obras o servicios sean transparentes y con observancia de los principios de publicidad, objetividad, igualdad y libre concurrencia, aplicando criterios de valoración en los que deben ponderarse la calidad y el coste de los diferentes presupuestos, con vistas a decantarse por la opción más favorable.

3. Las personas trabajadoras no podrán percibir ningún tipo de remuneración a título personal procedente de proveedores. Esta obligación afecta de manera especial a las personas trabajadoras que tengan que tomar decisiones sobre compra y contratación de servicios.

4. La información facilitada a los proveedores será veraz y se evitará que pueda inducir a error o engaño.

5. Los precios y las informaciones presentadas por los proveedores en un proceso de selección serán tratadas confidencialmente y no se revelarán a terceros salvo su consentimiento.

6. La Compañía garantiza el derecho a la intimidad y la confidencialidad de los datos de sus proveedores, y el cumplimiento de lo establecido por la legislación sobre protección de datos personales.

Artículo 21. Mercado y competidores

1. La Compañía se compromete a obtener información del mercado, de la competencia o de terceros siempre de forma legal y asegurando el origen lícito de la misma. Asimismo, se compromete a competir en los mercados de forma leal y no realizar publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros ni a hacer alegaciones falsas o con características inciertas sobre sus productos o servicios.

2. Las personas trabajadoras respetan las reglas del derecho de la competencia, promoviendo la competencia leal y equitativa. Se prohíbe la participación en acuerdos de fijación de precios, de control de la producción o cuotas de ventas y, en general, cualquier práctica que menoscabe el ejercicio de la libre competencia.

3. La Compañía se relaciona con otras empresas competidoras sobre la base de los valores de respeto, transparencia y cumplimiento de la Ley.

4. Cuando existan dudas sobre la legalidad o adecuación de una situación específica en materia de competencia, la persona trabajadora deberá consultar, con carácter previo a la adopción de cualquier decisión o acción, al Departamento Legal, quienes proporcionarán la orientación necesaria. En ningún caso se procederá sin haber obtenido dicha orientación cuando la situación suscite dudas razonables.

Artículo 22. Administraciones Públicas

1. La Compañía asume el compromiso de que sus relaciones con las Administraciones Públicas y autoridades se plantearán bajo el principio de máxima transparencia y el escrupuloso cumplimiento de la legalidad y prohíbe la realización de prácticas que puedan considerarse irregulares.
2. Las personas trabajadoras se relacionan con las Administraciones Públicas de forma lícita, transparente, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones en materia de prevención de la corrupción y del soborno.
3. Las personas trabajadoras se abstendrán de prometer o realizar con cargo, en favor o en nombre de la Compañía, aportaciones o regalos a partidos políticos, autoridades, funcionarios públicos, organismos y Administraciones Públicas en general y rechazarán cualquier propuesta de realizar tales conductas.

4. Las personas trabajadoras se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero o prestación de servicios, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza ante cualquier órgano judicial, Administración Pública u organismo oficial.
5. Las comunicaciones, requerimientos y solicitudes de colaboración recibidas de cualquier organismo público deberán ser atendidas con diligencia y en los plazos establecidos.

Artículo 23. Prevención del blanqueo de capitales y control de pagos

1. La Compañía manifiesta su firme compromiso en la prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y de irregularidades en los pagos. En concreto se compromete a evitar actuaciones que puedan considerarse irregulares en las relaciones con terceros.
2. Todas las operaciones se realizarán siguiendo la legalidad y normativa interna, identificando debidamente a los terceros, la titularidad de la cuenta bancaria y garantizando la coincidencia de identidad del tercero con el emisor o receptor de la factura.

3. Las personas trabajadoras deberán prestar especial atención a aquellos casos en que pudiera haber indicios de falta de integridad de personas o de entidades que se relacionan con la Compañía y, en tal caso, deberán de comunicarlo con la mayor brevedad posible al superior jerárquico, cuando corresponda, y en todo caso, al Comité Ético.
4. Las personas trabajadoras deberán vigilar los pagos a o por terceros en metálico que resulten inusuales, los realizados mediante cheque al portador, en divisas o de cuentas residentes en paraísos fiscales, a fin de comprobar que no haya discrepancias entre los datos facilitados y la información de pago. Se limita el uso de efectivo al límite establecido legalmente.

5. La Compañía cumple estrictamente con todos los regímenes de sanciones internacionales aplicables, incluyendo, sin carácter limitativo, los establecidos por la Unión Europea, las Naciones Unidas, la Oficina de Control de Activos Extranjeros de los Estados Unidos (OFAC), la Oficina de Implementación de Sanciones Financieras del Reino Unido (OFSI) y cualquier otra autoridad competente en las jurisdicciones en las que opera la Compañía.

6. La Compañía cumple con la normativa aplicable en materia de control de exportaciones, importaciones y tránsito de bienes, tecnologías y servicios, incluyendo la regulación sobre bienes de doble uso —aquellos que pueden ser utilizados tanto para fines civiles como militares— conforme a la normativa aplicable.

Artículo 24. Respeto al medio ambiente y Sostenibilidad

1. La sostenibilidad es un eje transversal de la estrategia de Celsa que integra el compromiso medioambiental, el impacto positivo en las personas y comunidades, y una gobernanza íntegra y transparente. La Compañía desarrolla su acción corporativa con respeto y cuidado por el medio ambiente y la sostenibilidad como elementos esenciales en la planificación de su actividad, velando por que los procesos y protocolos internos sean medioambiental y socialmente sostenibles. La Compañía cuenta con normativa interna que regula y desarrolla este compromiso de Celsa con la sostenibilidad.

2. La Compañía lleva a cabo su actividad con respeto por el medio ambiente, cumpliendo o superando los estándares establecidos en la normativa ambiental aplicable y minimizando el impacto de sus actividades en el entorno.
   En este sentido, la Compañía asume como pautas de comportamiento la prevención y minimización de la contaminación, de la generación de residuos y de los impactos adversos sobre los ecosistemas, así como el uso eficiente de la energía y de los recursos naturales y el impulso de la economía circular mediante la valorización de materiales y el uso de materias primas recicladas.

3. Las personas trabajadoras deben actuar en todo momento de acuerdo con la normativa aplicable en cada caso y esforzarse en minimizar el impacto medioambiental derivado de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

4. La Compañía promueve una relación basada en la transparencia, la integridad, la rendición de cuentas y la comunicación veraz con sus accionistas, inversores y demás grupos de interés, facilitando información rigurosa, comprensible, adecuada y consistente con su actuación empresarial. Asimismo, mantiene una relación abierta, respetuosa y constructiva con las comunidades donde desarrolla su actividad, contribuyendo al desarrollo económico y social de su entorno y fomentando el diálogo con la sociedad.

5. En sus relaciones con contratistas y empresas colaboradoras externas, las personas trabajadoras transmitirán estos principios y exigirán el cumplimiento de los procedimientos y requisitos medioambientales que sean aplicables en cada caso, promoviendo que compartan compromisos equivalentes en materia de ética, derechos humanos, seguridad y salud, sostenibilidad y protección ambiental, incorporando dichos criterios a sus procesos de evaluación y homologación.

6. En caso de tener conocimiento de un impacto ambiental negativo actual o potencial causado por las operaciones de la Compañía, deberán tomarse las acciones correctivas y/o preventivas necesarias, siendo advertido a la dirección de la planta o al responsable de Asuntos Ambientales.

Artículo 25. Calidad

1. La calidad es un eje estratégico de la Compañía y un compromiso irrenunciable en todas sus actividades. La Compañía se compromete a suministrar productos y servicios que cumplan los más altos estándares de calidad, garantizando en todo momento el cumplimiento de la normativa aplicable y la satisfacción de las necesidades y expectativas de sus clientes.

2. La Compañía controla de forma continua cada uno de sus procesos productivos y operativos con el fin de alcanzar y superar los estándares de calidad exigidos por la Ley y por sus propios sistemas internos de gestión. La mejora continua constituye un principio rector de la actividad de la Compañía, que revisa y actualiza periódicamente sus procesos, procedimientos y sistemas para garantizar la excelencia operativa.

3. Las personas trabajadoras son responsables de conocer y aplicar, en el ámbito de sus funciones, los estándares, procedimientos y requisitos de calidad establecidos por la Compañía, contribuyendo activamente a su cumplimiento y mejora.

4. En sus relaciones con la cadena de suministro, la Compañía procurará que sus proveedores externos y colaboradores cumplan estándares de calidad equivalentes a los propios, incorporando criterios de calidad en sus procesos de evaluación, selección y homologación de proveedores.

5. La Compañía dispone de normativa interna que desarrolla y regula su sistema de gestión de la calidad. Cualquier incumplimiento o desviación en materia de calidad deberá ser comunicado a través de los canales internos establecidos al efecto.

Artículo 26. Ordenación del territorio

La Compañía velará por que cualquier obra de urbanización, construcción o edificación que lleve a cabo se ajuste a la legalidad vigente y cuente con las oportunas autorizaciones administrativas.

IV. CANAL ÉTICO

Artículo 27. Canal Ético

1. La Compañía dispone de un Canal Ético con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en este Código y resolver consultas o dudas de las personas trabajadoras sobre el Código de Conducta Ética o la normativa interna.

2. El Canal Ético se encuentra habilitado en la página web de la Compañía y es la vía para comunicar, por parte de las personas trabajadoras y terceros habilitados, conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad, de algún acto contrario a la legalidad o a la normativa interna.

3. Las personas trabajadoras están obligados a comunicar las prácticas contrarias a la Ley o a la normativa interna y nunca deben pensar que actúan en interés de la Compañía cuando ocultan un hecho o incidente que vulnera la Ley o la normativa interna.

4. La Compañía dispone de una Política del Canal Ético en la que se regulan los medios a utilizar para la presentación de comunicaciones/denuncias y los principios de su uso y las garantías del Canal Ético.

5. La Compañía ha designado un responsable interno de la gestión del Canal Ético que vela por el correcto funcionamiento del Sistema y la gestión de las comunicaciones y denuncias recibidas.

6. Asimismo, garantizando la confidencialidad y la trazabilidad de las denuncias o comunicaciones recibidas, la Compañía podrá encomendar la recepción de aquellas a un Experto Externo que asignará a cada comunicación recibida la correspondiente codificación, dará acuse de recibo y dará el curso correspondiente a su tramitación.

7. La Compañía protege a las personas que comuniquen de buena fe posibles incumplimientos o irregularidades y prohíbe cualquier forma de represalia por este motivo.

8. La tramitación de la denuncia o comunicación recibida se realizará conforme al Procedimiento de Gestión del Canal Ético establecido al efecto y respetando en todo caso los derechos y garantías de todas las partes.

V. EL COMITÉ ÉTICO

Artículo 28. El Comité Ético

1. El Consejo de Administración de Celsa ha asignado funciones propias de Compliance penal al órgano colegiado denominado Comité Ético. El Comité Ético depende jerárquica y funcionalmente de la Comisión de Auditoría y Control, a quien reporta directamente sus actividades. La Comisión de Auditoría y Control, a su vez, reporta al Consejo de Administración de Celsa la información más relevante en materia de Compliance.

2. El Comité Ético de Celsa se concibe como un órgano colegiado compuesto por miembros del Comité de Dirección con la capacidad, independencia y conocimientos adecuados para el ejercicio de sus funciones.

3. Las personas trabajadoras deben prestar al Comité Ético la colaboración que les sea requerida para el adecuado ejercicio de sus funciones.

4. El Comité Ético contará con los medios materiales y humanos necesarios para el desempeño de sus funciones.

5. Las funciones, composición y funcionamiento del Comité Ético se regulan en el Reglamento interno del Comité aprobado por el Consejo de Administración.

VI. DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 29. Régimen disciplinario y sancionador

1. La Compañía desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del presente Código. El incumplimiento del Código y de la normativa interna que lo desarrolla constituye una infracción que podrá dar lugar a las correspondientes medidas disciplinarias o sancionadoras, con independencia de las responsabilidades legales, civiles o penales que pudieran derivarse de dicho incumplimiento.

2. Las personas trabajadoras, con independencia de su posición dentro del organigrama de la Compañía, deberán promover actuaciones alineadas con la legalidad vigente y con los principios establecidos en este Código y no están autorizados a solicitar que otra persona trabajadora cometa una actuación ilegal o que contravenga lo establecido en este Código. A su vez, las personas trabajadoras no pueden justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en este Código amparándose en que obedece una orden.

3. Cuando el Comité Ético determine que alguna persona trabajadora ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la Ley, este Código o la normativa interna, propondrá a la Dirección de Recursos Humanos, el inicio de actuaciones disciplinarias o sancionadoras que correspondan, de acuerdo con el convenio colectivo aplicable, la legislación laboral vigente o la normativa aplicable en función de la naturaleza de la vinculación con la Compañía. El Comité Ético informará a la Comisión de Auditoría y Control sobre las actuaciones disciplinarias iniciadas.

Artículo 30. Actualización

1. El Código se revisa y actualiza periódicamente para adaptarlo a los cambios normativos, sociales o institucionales que puedan afectar a su contenido o aplicación.
2. Cualquier revisión o actualización que suponga una modificación del Código se realizará por el Comité Ético y requerirá la aprobación del Órgano de Administración, a través de la Comisión de Auditoría y Control.

Artículo 31. Aprobación y Vigencia

El Código de Conducta Ética se aprueba por el Órgano de Administración. El Código entrará en vigor desde el mismo día de su publicación y estará vigente en tanto no se apruebe su actualización o derogación.

****