



POLÍTICA DE LUCHA CONTRA EL SOBORNO Y LA CORRUPCIÓN

 **bridge hydrogen**[®] s.a.

INGENIERÍA INDUSTRIAL EN AGUAS Y SANEAMIENTO AMBIENTAL

INTRODUCCIÓN:

Esta Política de lucha contra el soborno y la corrupción (en lo sucesivo, "Política") se aplica a todos los administradores, directivos y empleados (denominados conjuntamente "usted") de Bridge Hydrogen S.A. y de su Grupo (en lo sucesivo, "bhy", "nosotros", "a nosotros", "nuestro" o "Sociedad").

POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO AL SOBORNO

No ofrezca ni reciba sobornos, incluidos "pagos de facilitación".

Valoramos la reputación que nos hemos ganado por desarrollar nuestras actividades con honestidad e integridad. Resulta vital para nosotros mantener esta reputación, porque genera confianza en nuestro negocio entre nuestros proveedores, clientes, inversores y otras personas, lo cual, en última instancia, redundará en beneficio de la empresa.

No pagamos sobornos para promover nuestros negocios, y esperamos que usted tampoco lo haga en nuestro nombre. Nuestra posición frente al soborno es de tolerancia cero. Este compromiso ha sido asumido por las más altas instancias de la dirección y usted también de ajustarse a esta norma.

Por soborno se entenderá cualquier cosa de valor que se ofrezca, prometa, regale o reciba para influir en una decisión o para obtener una ventaja inadecuada o injusta. Es posible que el soborno no siempre tenga forma de un pago en efectivo, sino que puede revestir muchas otras formas, por ejemplo:

- préstamos y otras operaciones no realizadas en condiciones de mercado;
- relaciones de consultoría o trabajos falsos;
- oportunidades de empleo o prácticas;
- aportaciones a partidos políticos;
- aportaciones benéficas o regalos, viajes y hospitalidad.

Los pagos de facilitación también constituyen una forma de soborno, por lo que no están permitidos. Los pagos de facilitación son pequeños pagos realizados para garantizar o acelerar trámites ordinarios o bien para inducir de cualquier otro modo a funcionarios públicos o a cualesquiera otros terceros a desempeñar funciones ordinarias que están obligados a desempeñar, en cualquier caso, tales como conceder autorizaciones, aprobar documentos de inmigración o despachar mercancías retenidas en aduana. Dicho concepto no incluye las tasas administrativas exigidas o autorizadas por ley por la prestación de determinados servicios.

RELACIÓN CON FUNCIONARIOS PÚBLICOS

La interacción con funcionarios públicos exige el máximo rigor y escrupulosidad.

Un “funcionario público” es cualquier persona empleada o que desempeña un cargo en un gobierno, ministerio, agencia u organismo público, o bien en una organización pública internacional. Dicha definición incluye a las personas elegidas o designadas que ocupen posiciones de carácter legislativo, administrativo o judicial, tales como políticos, cargos públicos, funcionarios y jueces. También comprende a las personas que desarrollan funciones públicas tales como los profesionales que trabajen en agencias de salud pública, autoridades de gestión de recursos hídricos, funcionarios de urbanismo y trabajadores de organizaciones públicas internacionales, tales como las Naciones Unidas o el Banco Mundial.

Cada vez se presta mayor atención y se analizan como más detenimiento los tratos con funcionarios públicos, pues este ha sido tradicionalmente un ámbito en el que pueden producirse soborno con mayor probabilidad. Sea consciente de estos riesgos en su trato y relaciones con funcionarios públicos y evalúe el modo en que pueden interpretarse sus actuaciones.

TERCEROS

Los socios de empresas conjuntas, agentes, contratistas y proveedores no pueden pagar sobornos en nuestro nombre.

La Sociedad podrá ser objeto de acciones legales por no impedir que una de sus asociadas pague sobornos. Una asociada pueden ser cualquier persona física o entidad que presta servicios para la Sociedad o en su nombre. Los empleados deben evitar realizar operaciones con socios, agentes y contratistas que no muestren una tolerancia cero ante el soborno.

REGALOS Y ACTIVIDADES DE OCIO

Los regalos e invitaciones para actividades de ocio deben ser proporcionados y acordes a las circunstancias.

Por regla general, en el supuesto caso de que un tercero tuviese la intención de realizar algún obsequio a un empleado, se agradecerá pero no se aceptará el regalo. En caso de insistencia, se permitirán los regalos (por ejemplo, productos de merchandising, entradas para eventos) realizados a o recibidos de personas que tengan relaciones comerciales con la Sociedad, si el regalo es de escasa cuantía, poco frecuente, adecuado a la relación comercial y no crea una apariencia de irregularidad. No se realizarán ni recibirán pagos en efectivo. Además, no se deberán realizar ni recibir regalos de funcionarios públicos.

Se autorizan en líneas generales las actividades de ocio (por ejemplo, comidas, acontecimientos deportivos, teatro, partidos de golf) ofrecidas a o recibidas de personas que tienen una relación comercial con la Sociedad, si tal actividad de ocio es de una cuantía razonable, resulta adecuada respecto a la relación comercial, es poco frecuente, no crea una apariencia de irregularidad y si se halla presente en el evento un representante de la organización patrocinadora (la parte que pague la actividad de ocio).

Es posible que los regalos y actividades de ocio (incluidas las comidas) que sean reiterados, aunque sean de escasa entidad, se perciban como un intento de generar una obligación frente al donante, por lo que deben evitarse. Realizar regalos u ofrecer actividades de ocio poco antes de la adopción de una decisión que influya en el negocio podrá percibirse como un soborno a cambio de una decisión favorable, por lo que debe evitarse igualmente. Los empleados no deben pagar personalmente regalos ni actividades de ocio (incluidas las comidas) para así no tener que informar de tal circunstancia u obtener la correspondiente autorización.

Los empleados no podrán regalar ni recibir artículos de gran valor, tales como viajes, honorarios por conferencias, gastos por giras de información o patrocinios de eventos sin la autorización previa por escrito del directorio (únicas personas designadas para conceder tal autorización). Si tiene alguna duda acerca de si los regalos o actividades de ocio que prevé regalar o recibir son proporcionados y adecuados a las circunstancias, le rogamos que consulte al directorio.

Cuando la empresa lo considere los obsequios y regalos recibidos se destinarán a fines sociales.

DONACIONES A PARTIDOS POLÍTICOS Y ACTIVIDADES DE PRESIÓN POLÍTICA (LOBBYING)

No ofrezca donaciones a partidos políticos o candidatos sin contar con una autorización específica.

Para garantizar que no vulneramos la legislación en materia de donaciones a partidos políticos en ningún país, todas las donaciones a partidos políticos, por muy pequeñas e insignificantes que sean, efectuadas (directa o indirectamente) en nombre de la Sociedad estarán prohibidas a menos que sean autorizadas de antemano por el Directorio por escrito.

Si bien las donaciones a partidos políticos realizadas por empleados y sus familiares más cercanos no están prohibidas, tanto los empleados como sus familiares más cercanos deberán prestar atención para no realizar donaciones a partidos políticos que, una vez efectuadas, puedan ser atribuidas a la Sociedad.

No realice ninguna actividad de presión política (lobbying) en nombre de la Sociedad sin autorización específica.

La Sociedad anima a sus empleados, directivos y administradores, a desempeñar un papel activo en la vida pública. Ahora bien, toda actividad a este respecto debe realizarse a título personal y no en nombre de la Sociedad.

Las actividades de presión política suponen, por regla general, el intento de influir en la adopción o derogación de una ley y pueden dar lugar a obligaciones de registro e información.

No debe realizar actividades de presión política sin el consentimiento previo por escrito del Directorio.

DONACIONES BENEFICAS

No solicite ni ofrezca donaciones a clientes, proveedores, vendedores, funcionarios públicos u otras personas de modo que quepa entender que la donación constituye un requisito previo para futuros negocios o que la oferta de donación está dirigida a obtener una ventaja comercial.

Animamos a nuestros administradores, directivos y empleados a aportar su tiempo y sus recursos a obras benéficas y organizaciones sin ánimo de lucro. Ahora bien, a menos que tal solicitud sea apoyada por la Sociedad, no puede utilizar el nombre de la Sociedad o papel con membrete de la misma para captar donaciones.

Todas las peticiones de donaciones a obras benéficas y otras organizaciones sin ánimo de lucro dirigidas a la Sociedad deben ser aprobadas previamente por el Directorio o por la persona o personas designadas al efecto.

Las donaciones a obras benéficas realizadas por particulares en nombre propio deberán ajustarse a las leyes y reglamentos locales.

Si un funcionario público le solicita una donación personal para una obra benéfica concreta, le rogamos que consulte tal circunstancia con el Directorio o con la persona o personas designadas para autorizar tales donaciones antes de comprometerse a realizar esa donación o de efectuarla.

INFORMES Y DENUNCIAS

La información interna resulta esencial para el éxito de la Sociedad, y tal información es tan esperada como valorada. Se le insta a observar una actitud proactiva y a informar a los miembros del Directorio sin demora de cualesquiera posibles incumplimientos de esta Política o de cualquier comportamiento ilegal o contrario a la ética de que haya tenido conocimiento. Se guardará confidencialidad, en la mayor medida posible, sobre las infracciones de que se haya informado, atendiendo a la necesidad de realizar una revisión adecuada y con sujeción a la legislación aplicable. No será objeto de ninguna sanción o represalia por las denuncias realizadas "de buena fe".

Medidas disciplinarias por incumplimiento de la Política

Tenga en cuenta que nos reservamos el derecho de adoptar medidas disciplinarias por infracciones de la Política que resulten adecuadas a la naturaleza y a los hechos de la infracción. Ello podría dar lugar, en los casos más graves, a despido procedente y, en su caso, al ejercicio de acciones legales contra usted.

3 DE DICIEMBRE 2019/ Revisión 0