



| Código de Conducta Empresarial

MAYO 2025

DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL	3
INTRODUCCIÓN	4
1. FINALIDAD Y OBJETIVOS	4
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES	5
3.1 Cumplimiento de la legalidad y la normativa interna	5
3.2 Lealtad a la empresa y prevención de conflictos de intereses	6
3.3 Respeto a las personas	7
3.4 Seguridad y salud en el trabajo	8
3.5 Sostenibilidad	8
3.6 Uso de los recursos y activos de la empresa	9
3.7 Defensa de la competencia	9
3.8 Protección de la información y confidencialidad	9
3.9 Cultura de prevención del contrabando	10
4. CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES	11
5. CUMPLIMIENTO Y CONTROL DEL CÓDIGO	11
5.1 Cumplimiento y comunicación	11
5.2 Supervisión y seguimiento	11
5.3 Reacción frente a incumplimientos	11

## DECLARACIÓN DEL DIRECTOR GENERAL

En CAYCO creemos firmemente que el cumplimiento normativo, la ética y la integridad no son solo principios legales, sino pilares fundamentales sobre los que se construye una empresa sostenible, responsable y respetada. En un entorno cada vez más exigente, es nuestra obligación actuar con transparencia, coherencia y respeto hacia las personas, el entorno y las normas que rigen nuestra actividad logística.

El **Código de Conducta Empresarial** de CAYCO recoge los valores y principios que deben guiar nuestras decisiones y comportamientos. Este documento no es una formalidad; es una herramienta viva, diseñada para reforzar nuestra cultura corporativa, ayudarnos a tomar decisiones correctas y proteger tanto nuestra reputación como la confianza que nuestros clientes, socios y la sociedad depositan en nosotros.

Desde el Consejo y la Dirección General, respaldamos firmemente este Código y animamos a cada persona que forma parte de CAYCO a conocerlo, cumplirlo y promoverlo. Solo a través del compromiso individual lograremos una cultura colectiva basada en la integridad y la responsabilidad.

Gracias por vuestra implicación diaria en hacer de CAYCO una empresa ejemplar.

**Borja González Sánchez**

Director General

Carbones Comercio y Consignaciones S.A. (CAYCO)

## INTRODUCCIÓN

El Código de Conducta Empresarial, recoge en un solo documento los principios, criterios y normas de conducta por la que se deben regir los empleados de CAYCO en el desarrollo de sus actividades profesionales, constituyendo, en consecuencia, un pilar básico del programa de cumplimiento de la empresa que promueve y refleja una cultura de cumplimiento con la legalidad y la normativa interna y “tolerancia cero” con el delito.

El Código se basa en valores, mejora la reputación de la entidad, otorga unidad y coherencia al sistema de autorregulación de la empresa, fortalece en los empleados el sentido de pertenencia a un grupo y señalan a terceros la cultura corporativa de la empresa.

Determinadas materias contempladas en este Código se complementarán con políticas, procedimientos o protocolos que, de forma más detalladas las desarrolle.

## 1. FINALIDAD Y OBJETIVOS

La finalidad de este Código es fijar los principios y valores que deben presidir la actuación de la empresa y de todos sus empleados con el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño profesional de su actividad, a la vez que recoger el compromiso de la empresa con los principios de ética empresarial y de transparencia.

El Código de Conducta tiene carácter vinculante y contiene disposiciones cuyo objetivo es hacerlo efectivo, se pretende que CAYCO en el desarrollo de sus servicios y actividades incorpore y cumpla con los principales objetivos de preservación de los valores éticos, la calidad en la gestión, la transparencia, el buen gobierno corporativo, el cumplimiento de las normas legales, la responsabilidad social, el respeto a las personas, la igualdad de oportunidades, la seguridad y salud en el trabajo, y la protección del medio ambiente.

El Código tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas y sirve de base para evitar comportamientos irregulares e indebidos que puedan determinar la responsabilidad penal de compañía. Tal vinculación comprende obligaciones, por lo que la infracción del código ético y de las políticas que lo desarrolle podría ser sancionada disciplinariamente. Todo el personal de la empresa colaborará en la prevención, detección y erradicación de incumplimientos, irregularidades o ilegalidades en la empresa.

## 2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Código Ético tiene varios círculos de destinatarios siendo de aplicación a toda la compañía, vinculando a todo su personal al margen de la posición o funciones que puedan realizar. Así, vinculará a empleados, directivos, administradores e incluso terceros como proveedores, contratistas o socios comerciales de la empresa.

También estarán vinculados, cuando presten servicios para la empresa, los asesores externos, trabajadores autónomos y empleados temporales.

La empresa promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código de Conducta, y en su caso, podrá solicitar a estos que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o en las pautas que establece.

### 3. PRINCIPIOS Y VALORES ÉTICOS GENERALES

#### 3.1 Cumplimiento de la legalidad y la normativa interna

Los sujetos obligados por este Código se comprometen a cumplir las leyes vigentes que les son de aplicación, los procedimientos internos de la compañía y los valores y principios recogidos en este Código.

Asimismo, se comprometen a informar de cualquier incumplimiento que detecten a su alrededor.

Todo el personal debe evitar cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación de la empresa o afectar negativamente a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su desempeño, solicitando, en su caso, la información precisa a la empresa.

Ningún empleado colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, ni participará en ninguna actuación que comprometa el principio de legalidad.

La empresa pondrá los medios necesarios para que todos los integrantes de la misma conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones que se desempeñen.

Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, los empleados deberán informar a la empresa mediante los canales de denuncia que en este Código de Conducta se detallan.

##### A. Relación con instituciones, autoridades y funcionarios

Los destinatarios de este Código actuarán bajo el principio de colaboración en las relaciones con autoridades y representantes públicos cuando estos actúen en el ejercicio de sus potestades.

Bajo ningún concepto la empresa ofrecerá, solicitará o aceptará regalos, favores o compensaciones de autoridades, instituciones o funcionarios. Quedarán exceptuados de esta norma los obsequios o atenciones de escaso valor, proporcionados y razonables en atención a la práctica local. En todo caso estarán prohibidos los obsequios en metálico.

Se prohíben los pagos para agilizar cualquier tipo de tramitación.

Se mantendrá un control minucioso y expresamente vigilante en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de cualquier tipo de subvención o ayuda.

##### B. Medidas contra la corrupción y el soborno

La legalidad aplicable para la prevención de la corrupción y el soborno presidirán las relaciones de los integrantes de la empresa con las autoridades, instituciones y funcionarios públicos.

Todos los destinatarios del presente Código de Conducta bajo ningún concepto podrán “ofrecer, prometer, dar o aceptar una ventaja indebida para o por un funcionario público un empleado o representante de una empresa privada, directa o indirectamente, para obtener o conservar un negocio u otra ventaja ilícita” y rechazarán de forma contundente cualquier tipo de práctica corrupta, en especial los sobornos, procediendo en cualquier caso a denunciar cualquier práctica corrupta de la que tengan conocimiento.

### C. Medidas contra el fraude

La empresa establecerá políticas y procedimientos para prevenir y evitar el fraude en el transcurso de sus operaciones y evitar que se pueda promover, facilitar, participar o encubrir la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas, dando fiel cumplimiento a la normativa legal de aplicación, así como a las instrucciones internas sobre pagos que eviten estas actuaciones.

### 3.2 Lealtad a la empresa y prevención de conflictos de intereses

El principio de lealtad a los intereses comunes de la empresa debe primar en las relaciones de la empresa con sus empleados, no deben de existir conflictos de intereses personales con los de la empresa ni interferir en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales.

Existirá un conflicto de interés cuando un profesional interviene en las decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses de su puesto e intereses privados propios, de familiares directos, o intereses compartidos con terceras personas.

Los destinatarios del Código de Conducta deberán de abstenerse, ponerlo en conocimiento de sus superiores y no tomar ninguna decisión en el procedimiento o asunto en el que estén interviniendo cuando se den algunas de las circunstancias señaladas en los siguientes apartados:

A | Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro cuya resolución pueda influir la de aquél; ser administrador de una sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

B | Tener vínculo matrimonial o asimilable y parentesco dentro del 4º grado de consanguinidad o del 2º grado de afinidad con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, o comparten despacho profesional o estén asociados con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

C | Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.

D | Haber intervenido como perito o testigo en el procedimiento de que se trate.

E | Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

### A. Regalos, comisiones o retribuciones de terceros

Dar o recibir regalos e invitaciones a actividades lúdicas puede afectar la objetividad y el criterio, y además puede infringir reglamentos y leyes contra la corrupción y el soborno en casos extremos, por lo que la empresa exige a todos los destinatarios de este Código la máxima diligencia en esta materia.

A los destinatarios de este Código se les prohíbe la solicitud y la aceptación de todo tipo de pago, regalos o comisiones en relación con la actividad profesional y que proceda de clientes, intermediarios, proveedores o terceros. Se excluyen de esa prohibición las invitaciones, objetos de propaganda, atenciones ocasiones o cortesías que no sean en metálico y que estén dentro de los límites razonables desarrollados en una norma interna. El rechazo se hará siempre educadamente, explicando que obedece a lo que establece el Código de Conducta de la empresa.

#### **B. Derechos de propiedad industrial e intelectual**

La empresa reconoce su compromiso con la protección de los derechos de autor, patentes y marcas, tanto propios como ajenos, y exige a sus proveedores el mismo compromiso.

Se prestará especial atención a la inclusión de notificaciones de derechos de autor en los materiales, información, productos, servicios y cualquier documento de la empresa destinado a la distribución pública.

En su relación con terceros, los empleados seguirán escrupulosamente las normas y procedimientos en esta materia para evitar infringir los derechos de terceros, respetando los derechos de propiedad intelectual válidos de otros.

### **3.3 Respeto a las personas**

Para la empresa los empleados son considerados como su mayor activo, el respeto por las personas físicas es un principio y un valor fundamental evitando cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso o falta de respeto, siendo intolerables cualquier tipo de agresión física o verbal. La empresa tomará las medidas oportunas y apropiadas en el caso de que se produzca alguna situación de este tipo, incluidas medidas disciplinarias.

La empresa promoverá el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potenciará la existencia de un clima laboral positivo. El respeto presidirá las relaciones entre los empleados que deberán permanecer vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase en el trabajo.

Los empleados deberán colaborar en el cumplimiento de estos objetivos, previniendo, detectando y denunciando cualquier irregularidad que puedan detectar.

La empresa asume el compromiso de facilitar la conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las personas que la integran.

Se prestará especial atención a integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalía.

#### **A. Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y no discriminación**

La empresa establece que no serán admisibles las discriminaciones por motivos de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual o cualquier otro hecho diferenciador. Garantiza igualdad de oportunidades y no discriminación tanto en el acceso al trabajo como en la promoción de este.

Cualquier tipo de promoción responderá a los principios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo, asegurando la empresa la igualdad de oportunidades y el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

La empresa promoverá Planes de Igualdad conforme a la normativa vigente.

**B. Acoso laboral, acoso sexual o por razón de sexo**

La empresa prohíbe y persigue las conductas de acoso en el entorno laboral, incluido el acoso sexual o por razón de sexo.

La empresa asume el compromiso de desarrollar esta materia mediante la normativa interna que considere necesaria.

**C. Respeto por los derechos humanos**

CAYCO se adhiere al Pacto Mundial de Naciones Unidas y promueve el respeto de los derechos humanos, incluyendo la prohibición del trabajo forzoso, infantil y cualquier forma de explotación. Se fomenta un entorno laboral digno y equitativo.

**3.4 Seguridad y salud en el trabajo**

CAYCO velará por un entorno seguro de trabajo, cumpliendo la normativa vigente en materia de seguridad y salud laboral. Asimismo, dispondrá de políticas de seguridad y salud en el trabajo y la aplicación de las medidas preventivas establecidas en la legislación vigente.

La actividad laboral será desarrollada respetando la salud y dignidad de los trabajadores, adoptándose todas las medidas que sean necesarias para garantizar que los puestos de trabajo sean seguros y saludables, propiciando cuantas medidas y políticas de salud redunden en estas condiciones.

La empresa pondrá a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional en las debidas condiciones de seguridad y salud. La empresa formará a los empleados en materia de prevención de riesgos laborales. Todo empleado se deberá comprometer a realizar cualquier actividad formativa que se programe para mejorar su capacitación a la hora de desempeñar las responsabilidades laborales de forma segura.

Los empleados deberán conocer y dar cumplimiento a cuantas normas de protección y protocolos de seguridad sean de aplicación en sus puestos de trabajo, velando por su propia seguridad y la del resto de trabajadores, obligándose a utilizar los medios de protección que la empresa ponga a su disposición para su el desempeño de su actividad profesional.

La empresa exigirá que los contratistas y proveedores con los que colabora cumplen la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

Todo empleado mantendrá una actitud de alerta en el lugar de trabajo e informará de cualquier inquietud sobre seguridad que tenga a su superior jerárquico, al departamento de RR.HH. o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

Queda terminantemente prohibida la tenencia, consumo, compra, venta, intento de venta, distribución o fabricación de drogas ilegales en el lugar de trabajo, así como el consumo de alcohol, drogas ilegales y uso indebido medicamentos recetados mientras se desempeñan actividades relacionadas con el trabajo.

**3.5 Sostenibilidad**

La sostenibilidad es un pilar estratégico para CAYCO, especialmente en su sector logístico, donde busca minimizar el impacto ambiental de sus operaciones. La empresa cumple con la normativa ambiental vigente y promueve activamente la reducción de su huella de carbono mediante la optimización de rutas, la eficiencia en el consumo de combustible y la incorporación de tecnologías más limpias y sostenibles.

CAYCO fomenta el respeto al entorno natural, promoviendo la eficiencia en la gestión de recursos, la reducción de emisiones y la adopción de prácticas responsables en toda su cadena de suministro. En las relaciones con contratistas o empresas colaboradoras externas e transmitirán estos principios.

Asimismo, CAYCO impulsa la seguridad y salud laboral en entornos sostenibles, consolidando una cultura preventiva que reduzca riesgos y mejore el bienestar de los trabajadores.

### **3.6 Uso de los recursos y activos de la empresa**

Los recursos materiales, tecnológicos y financieros que la empresa pone a disposición de los empleados deben ser utilizados de manera eficiente, responsable y exclusivamente para fines profesionales vinculados a la actividad de CAYCO.

Queda prohibido el uso indebido, negligente o fraudulento de los activos de la empresa. Asimismo, los empleados deberán proteger el patrimonio de la empresa y evitar su deterioro o pérdida.

El uso de los sistemas informáticos estará sujeto a las políticas internas de seguridad, privacidad y uso aceptable, debiendo evitarse el acceso a contenidos inapropiados o que puedan comprometer la integridad de los sistemas tecnológicos.

No se admitirá la descarga o instalación de programas, aplicaciones o contenidos ilegales o para los que se carezca de la oportuna licencia. En todo caso se respetarán las leyes de propiedad intelectual.

### **3.7 Defensa de la competencia**

CAYCO está firmemente comprometido con la libre competencia. La empresa prohíbe a los destinatarios de este Código que cuando concurren con uno o más competidores para lograr desarrollar una operación de negocios, realicen prácticas contrarias a la libre competencia para favorecer los intereses de CAYCO, en especial no participarán en ningún tipo de apropiación indebida de información confidencial, en la concertación con uno o más competidores para fijar precios u otros elementos determinantes de la oferta a la que concurren, ni tampoco participarán en la manipulación de licitaciones o conductas colusorias relacionadas con transacciones que afecten a CAYCO.

Se espera que los terceros con los que se relaciona CAYCO entiendan y cumplan todas las leyes antimonopolio y de competencia justa vigentes.

La empresa velará por ofrecer una información veraz en las actividades de promoción de la entidad, sin que se permita ofrecer información falsa a clientes que pueda inducirles a error.

Se prohíbe también cualquier tipo de publicidad engañosa actuando siempre de forma leal.

Se rechazará la información de competidores que pudiera llegar a la empresa vulnerando la confidencialidad.

### **3.8 Protección de la información y confidencialidad**

Toda la información de carácter confidencial, así como aquella a la que se tenga acceso en el desarrollo de la actividad profesional, deberá ser utilizada exclusivamente para el desempeño del trabajo y protegida frente a accesos no autorizados. Los destinatarios de este Código que asumen el compromiso de no divulgar y proteger la información obtenida de sus clientes y proveedores bajo el compromiso contractual de confidencialidad.

En el ejercicio de su actividad mercantil la empresa genera información valiosa para la compañía cuya divulgación podría resultar perjudicial para sus intereses, la empresa asume el compromiso de regular mediante normativa interna la identificación, el manejo y protección de su información confidencial. Entre la información confidencial destacan los secretos profesionales, las normativas de fijación de precios los planes operativos estratégicos o de negocios, nuevos productos, contratos, acuerdos, listados de empleados, clientes, proveedores, software o programas informáticos, información sobre RRHH, planes de personal, comunicaciones internas, listas de suscripción y, en general, datos afectados por la normativa de protección de datos.

Los datos de carácter personal están especialmente protegidos por la legislación vigente, en especial para las personas físicas se impide que la información más sensible pueda ser divulgada o manejada a través de sistemas informáticos sin garantías. Los destinatarios de este Código de Conducta responsables del almacenamiento, custodia y acceso a los datos de carácter personal legalmente protegidos están obligados a conocer la legislación aplicable y velar por su debida aplicación y cumplimiento.

La información de la empresa no podrá ser utilizada en beneficio particular, ni comunicada a terceros, esta información se considerará confidencial y deberá ser utilizada para el exclusivo fin para el que fue obtenida.

Cualquier incidencia relacionada con la confidencialidad de los datos será comunicada al departamento correspondiente o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

### 3.9 Cultura de prevención del contrabando

CAYCO mantiene un firme compromiso con la lucha contra el contrabando, dada la naturaleza de sus operaciones logísticas y su responsabilidad en el cumplimiento de la normativa aduanera. Este compromiso forma parte de su cultura de cumplimiento y debe ser plenamente asumido por todos los empleados, directivos y colaboradores de la organización.

En consecuencia, los empleados de CAYCO deberán:

1. Cumplir estrictamente con la normativa vigente en materia aduanera y de comercio internacional, asegurando que todas las operaciones se realicen con total transparencia y conforme a la legalidad.
2. Evitar cualquier actuación que pueda estar relacionada con actividades de contrabando, incluyendo la manipulación, el transporte, el almacenamiento o la documentación irregular de mercancías.
3. Aplicar controles internos y procedimientos operativos que prevengan la comisión de este tipo de ilícitos, velando por la legalidad del origen y destino de todas las cargas.
4. Informar de manera inmediata, a través del Canal Ético o al superior jerárquico, sobre cualquier sospecha o indicio de conductas vinculadas al contrabando.

#### Buenas prácticas internas recomendadas:

- Verificar sistemáticamente la documentación de carga y certificados de origen.
- Realizar controles periódicos en procesos logísticos sensibles.
- Recibir formación específica en normativa aduanera y prevención del contrabando.
- Cooperar activamente con las autoridades en caso de inspecciones, auditorías o requerimientos oficiales.

## 4. CANAL ÉTICO Y MECANISMOS DE COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES

CAYCO pone a disposición de todos sus empleados y terceros un Canal Ético, como vía segura y confidencial para comunicar cualquier conducta irregular, contraria a la legalidad o a los principios recogidos en este Código.

Este canal garantiza el anonimato del informante, el respeto a su integridad, la protección frente a represalias y la confidencialidad del proceso, conforme a la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

El uso del Canal Ético debe considerarse un deber de responsabilidad y compromiso con la integridad y la transparencia. Las denuncias deben formularse de buena fe y aportar la mayor información posible. Las comunicaciones serán gestionadas por el Responsable del Sistema Interno de Información, quien actuará con imparcialidad, garantizando los derechos de todas las partes implicadas.

El acceso al Canal Ético estará disponible a través de la web corporativa: [www.cayco.es/canaletalico](http://www.cayco.es/canaletalico).

Toda persona que formule una comunicación conforme a los procedimientos establecidos gozará de la máxima protección por parte de la organización, reforzando con ello una cultura empresarial ética y responsable.

## 5. CUMPLIMIENTO Y CONTROL DEL CÓDIGO

### 5.1 Cumplimiento y comunicación

El cumplimiento de este Código es obligatorio para todas las personas sujetas a su ámbito de aplicación. La empresa velará por su conocimiento, difusión e integración en la cultura corporativa mediante acciones formativas, comunicativas y de refuerzo ético.

### 5.2 Supervisión y seguimiento

La supervisión del cumplimiento del presente Código corresponde al Comité de Compliance, que evaluará su grado de implantación, propondrá mejoras y promoverá su revisión periódica, adaptándolo a nuevas circunstancias legales, sociales o estratégicas.

Los responsables de equipo actuarán como referentes en el cumplimiento del Código, debiendo liderar con el ejemplo y fomentar entre sus colaboradores una cultura de integridad, transparencia y responsabilidad.

### 5.3 Reacción frente a incumplimientos

Cualquier infracción del Código podrá dar lugar a la adopción de medidas disciplinarias conforme al marco legal vigente y a los procedimientos internos de la empresa, sin perjuicio de las posibles responsabilidades civiles o penales que puedan derivarse.

CAYCO considera este Código como un instrumento esencial de su sistema de gobernanza, un reflejo de su identidad y una garantía frente a sus grupos de interés.