



Código de Ética Cabka N.V.

A. Prólogo

Apreciados empleados:¹

Cabka N.V. encabeza un consorcio internacional con empresas filiales en Alemania, Bélgica, España y América del Norte (en adelante, conjuntamente "CABKA"). Gracias a sus soluciones innovadoras y a su constante desarrollo, CABKA ha adquirido un renombre único en el campo del procesamiento de plásticos con alta calidad y sostenibilidad. En particular, el nombre "CABKA" representa el espíritu pionero, el ingenio, la diversidad y la innovación.

La sostenibilidad es un elemento esencial del ideal de CABKA y una parte importante de nuestra estrategia empresarial. Impulsamos continuamente la sostenibilidad de los productos y las soluciones, combinando el éxito económico, la responsabilidad social y la protección del medio ambiente en nuestras actividades empresariales y permitiendo a nuestro personal y a nuestros clientes satisfacer las necesidades actuales y futuras de la sociedad.

Nosotros, como CABKA, estamos obligados a cumplir las leyes y normas aplicables en todos los países en los que operamos, así como las directrices e instrucciones internas aplicables en CABKA. Este Código de Ética constituye la base para el cumplimiento de dicha obligación. Todos debemos conocer y aplicar los valores fundamentales establecidos en este Código de Ética en nuestras actividades cotidianas. Las normas del Código de Ética se aplican a todos los empleados de CABKA en Alemania, Bélgica, España y América del Norte. Si la normativa legal aplicable en cada país es más estricta que las normas del presente Código de Ética, se aplicarán dichas normas más estrictas.

La dirección de CABKA debe actuar como modelo de conducta. Todos estamos obligados a actuar con transparencia. Si observamos algún comportamiento inusual, deberemos comunicárselo al responsable de cumplimiento normativo o al superior jerárquico. Quien presente una denuncia no se enfrentará a ninguna consecuencia negativa como resultado de esta. Además del responsable de cumplimiento normativo, los directivos son el primer punto de contacto para la prevención y la adopción de medidas en caso de infracción de este Código de Ética.

Los principios descritos en este Código de Ética no se limitan a señalar la necesidad de cumplir la legislación, que varía de un país a otro. Por el contrario, también pretenden promover la autorreflexión y el sentido de la responsabilidad por parte de cada uno de los empleados.

¹ En aras de preservar la fluidez de la lectura, se evita el uso simultáneo de la forma femenina y la masculina. En cualquier término colectivo quedarán incluidas ambas formas.

B. CABKA

En CABKA hablamos 11 idiomas y combinamos nuestras competencias en diferentes ubicaciones de Alemania, Bélgica, España y América del Norte. Nos sentimos unidos por una cultura empresarial y unos valores que van más allá de las fronteras nacionales. En nuestro trabajo somos muy exigentes con nosotros mismos:

I. Qué esperamos de nosotros mismos

Fabricamos productos innovadores y adaptados a nuestros clientes. En el proceso de producción, queremos proteger el medio ambiente y fabricar productos sostenibles. Al mismo tiempo, nos esforzamos por trabajar con un alto grado de calidad en todos los niveles empresariales. Tratamos a todas las personas, ya sean compañeros, socios comerciales o clientes, con respeto y sinceridad. Respetamos expresamente el derecho internacional de derechos humanos. Rechazamos estrictamente el trabajo forzado y el trabajo infantil. Somos un grupo con un crecimiento sano que piensa a largo plazo y pretendemos continuar ofreciendo trabajo Seguro en el futuro.

II. Nuestros valores fundamentales

1. Derechos humanos, respeto y sinceridad

Nuestra prioridad es el respeto a los derechos humanos. Toda persona tiene derecho a ser tratada con respeto. Nos tratamos con franqueza e integridad recíprocas. En concreto, si un empleado informa sobre un asunto al responsable de cumplimiento normativo, él o ella no tendrá miedo de sufrir ningún tipo de perjuicio alguno.

2. Exclusión del trabajo forzado, el trabajo infantil y la trata de seres humanos

Prohibimos el trabajo forzado o cualquier forma de trabajo de naturaleza similar. Todo trabajo debe ser voluntario y los empleados deben tener el derecho de abandonar su trabajo o la relación laboral en cualquier momento. Además, los trabajadores no serán objeto de tratos inaceptables, como violencia psicológica, acoso sexual y otras formas de acoso personal. No se utilizará el trabajo infantil en ninguna fase de la producción. La esclavitud y la trata de personas están estrictamente prohibidas. En este sentido, aplicamos el principio de tolerancia cero.

3. Igualdad de trato

Rechazamos cualquier forma de discriminación. Nadie podrá ser discriminado por motivos de su origen racial o étnico, sexo, religión o creencias, discapacidad, edad o identidad sexual.

CABKA está profundamente comprometida con la diversidad. El acoso de cualquier tipo no tiene cabida en nuestra empresa. Las quejas deben ser comunicadas al responsable de cumplimiento normativo.

4. Cooperación y trabajo en equipo

Nuestro entorno laboral se caracteriza por el trabajo en equipo. Los intereses del equipo estarán siempre por delante de nuestros intereses personales. Los errores no se condenan, se consideran como una oportunidad para aprender de ellos y hacerlo mejor la próxima vez.

5. Protección del medio ambiente

Nos sentimos responsables por el medio ambiente. Nuestros procesos de producción cumplen estándares elevados. Al hacerlo, se certifica que utilizamos los recursos energéticos de forma sostenible. Llevamos a cabo trabajos de investigación y desarrollo, siempre con el objetivo de combinar la eficiencia económica y la sostenibilidad ecológica. Cada uno de nosotros debe esforzarse para actuar de la forma más respetuosa posible con el medio ambiente.

C. Normas de conducta

I. Aplicabilidad a todos los empleados

Todos los empleados de CABKA en Alemania, Bélgica, España y América del Norte deben seguir las normas de conducta y los principios básicos que se indican a continuación. Somos conscientes de que debemos comportarnos debidamente en cada situación y de que nuestras acciones pueden desencadenar riesgos. Asumimos la responsabilidad de nuestros actos y nos tratamos con confianza.

II. Principios básicos de CABKA

Obedecemos la ley. Todos los empleados de CABKA deben observar los siguientes principios básicos en su trabajo diario y esforzarse por que estos sean respetados tanto internamente como por los socios comerciales externos y los proveedores de servicios.

1. Prevención de conflictos de intereses

CABKA concede gran importancia a la estricta separación de los intereses privados y los empresariales. Las relaciones o los intereses personales de los empleados no deben influir en las actividades empresariales de CABKA. Por lo tanto, deben evitarse los conflictos de intereses reales o aquellas situaciones que puedan parecer uno de ellos. Se anima a todos los empleados a informar de los conflictos de intereses reales o potenciales para evitar posibles consecuencias laborales o penales para ellos mismos y perjuicios para CABKA. En caso de que se produzca incluso la sola apariencia de un conflicto de intereses, se deberá notificar y gestionar de forma inmediata y transparente.

Los conflictos de intereses pueden surgir de: (i) actividades laborales secundarias, (ii) participaciones en empresas competidoras, socios comerciales u otras empresas relacionadas con CABKA, (iii) transacciones o decisiones vinculadas a familiares u otras personas relacionadas.

2. Regalos y gratificaciones

En términos generales, los regalos y las gratificaciones son una excepción. Nunca deben depender de una contraprestación. Se debe tener mucha precaución al aceptar o al dar un regalo o una gratificación. Los regalos triviales que no superan un valor muy bajo se consideran un obsequio personal. Cuanto más aumente el valor, antes habrá que consultar al responsable de cumplimiento normativo.

Debe rechazarse cualquier regalo o gratificación que pueda dar la apariencia de corrupción. En particular, no están permitidos los regalos de dinero, ni siquiera en forma de cupones. Siempre se debe tener en cuenta el valor y la ocasión del regalo o la gratificación.

3. Competencia leal y lucha contra la corrupción

CABKA opera a nivel internacional y está comprometida con la competencia leal. CABKA no participa en acuerdos de cártel u otras prácticas prohibidas por la legislación sobre competencia. Las violaciones están sujetas a fuertes multas. Como resultado, no solo se produce un daño financiero, sino también un perjuicio a la reputación del grupo. Por lo tanto, la comunicación con las empresas que operan en el mismo mercado requiere un gran cuidado. Todos los empleados, independientemente de su posición, comprenden el alto riesgo. Las operaciones relacionadas con la corrupción están estrictamente prohibidas. Mantenemos una postura de "tolerancia cero" hacia cualquier intento de soborno o de aceptación de sobornos.

4. Prevención del blanqueo de capitales

CABKA no participa en actividades relacionadas con el blanqueo de capitales. Si un empleado o empleada tiene conocimiento de transacciones financieras inusuales, debe comunicarlo inmediatamente al responsable de cumplimiento normativo.

5. Normativa sobre exportación e importación

CABKA cumplirá con todas las leyes de control de importación y exportación aplicables, incluyendo, entre otras, las referidas a sanciones, embargos y otras normas, reglamentos, órdenes gubernamentales y directivas que controlen la transferencia o el envío de bienes, tecnología y pagos.

6. Derechos y obligaciones de los empleados, libertad de asociación

CABKA garantiza unas condiciones laborales justas. La salud y la seguridad de todos los empleados son una gran prioridad. Todos los empleados deben cumplir la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo.

Respetamos el derecho de nuestros empleados a constituir organizaciones de su elección y a afiliarse a estas, así como a negociar colectivamente. Los representantes de nuestros empleados deben estar protegidos contra la discriminación. Siempre se les permitirá el libre acceso a los lugares de trabajo de sus compañeros para que puedan ejercer sus derechos de forma legal y pacífica.

7. Propiedad corporativa y patentes

Los bienes de la empresa se manejan con cuidado. Esto abarca cualquier objeto material, como los ordenadores portátiles y los teléfonos móviles, pero también la propiedad intelectual, como los derechos de autor y las patentes. Las patentes son propiedad de CABKA y deben ser protegidas. Los

empleados que participen en el proceso de invención se esforzarán por garantizar que CABKA se convierta en propietaria de los derechos resultantes sin infringir ni copiar ningún derecho de terceros. Para evitar acusaciones de plagio contra nuestros empleados, cada invención es revisada internamente y por consultores externos durante y después de la finalización del proceso de invención para garantizar que no se infringe la propiedad intelectual de terceros. Un comportamiento cuidadoso también significa poner en práctica el principio del uso moderado, ya sea en el consumo de agua y electricidad o en el gasto de dinero en un viaje de negocios.

8. Negociaciones con terceros

Los empleados solo podrán llevar a cabo negociaciones contractuales con terceros si están expresamente autorizados para ello. Estos empleados autorizados son conscientes de que los contratos crean obligaciones para el grupo y que los efectos jurídicos pueden producirse con el simple hecho de entablar negociaciones. Debido a la complejidad del marco jurídico, los detalles de las negociaciones del contrato y la conclusión de este deben ser discutidos y revisados con el departamento jurídico.

9. Información confidencial

Todos los empleados cumplen la necesidad particular de mantener en secreto la información confidencial. La información confidencial solo puede ser revelada a los empleados que están involucrados en el asunto. Los empleados que reciban información confidencial serán advertidos de la necesidad de guardar el secreto.

La información confidencial no debe discutirse en sitios públicos, como restaurantes o el transporte público.

10. Responsabilidad financiera, contabilidad adecuada

CABKA se ha comprometido a llevar una contabilidad adecuada. Su contabilidad se lleva de forma correcta y transparente y cumple con todas las especificaciones de las leyes aplicables. En caso de que se produzca un error, debe comunicarse inmediatamente a la dirección para que pueda corregirse.

En CABKA, los procesos empresariales clave están debidamente documentados y la información financiera pertinente queda registrada para reflejar fielmente las operaciones empresariales en informes completos.

Los empleados que recaban o transmiten datos contables o financieros, calculan y transmiten indicadores o gestionan y difunden otro tipo de información como parte de su trabajo deben garantizar que estos datos, indicadores e información son precisos, fiables y honestos.

CABKA divulga información financiera y no financiera de acuerdo con el reglamento aplicable y las prácticas vigentes de la industria.

11. Representación de CABKA ante la opinión pública y en las redes sociales

Todos los empleados deben entender que las opiniones privadas reflejadas en público también podrían atribuirse a CABKA. Si se da la impresión de que un empleado está representando a CABKA ante la opinión pública, este debe considerar los intereses de CABKA. Dado el caso, debe quedar claro que se trata de una opinión personal.

En concreto, las redes sociales son parte de la esfera pública. Una vez que declaramos que somos empleados de CABKA, asumimos un papel de embajadores. En esa situación, cada uno de nosotros tiene la responsabilidad de proteger adecuadamente los intereses de CABKA.

Por regla general, hay que tener cuidado al representar a CABKA en público. Los empleados necesitarán una autorización específica antes de representar oficialmente a CABKA. En caso de duda, consulte al superior correspondiente.

12. Documentación y protección de datos

CABKA recopila datos solo en la medida en que lo permite la ley y con el consentimiento del empleado. Estamos comprometidos a no ceder los datos personales a terceros y a proteger estos datos internamente. La protección del derecho a la intimidad redundará en interés de todos los trabajadores.

Es necesario dejar constancia adecuada de las transacciones comerciales que requieren documentación. Deben respetarse los requisitos básicos de la documentación de la empresa.

13. Marketing

En las relaciones públicas y el marketing tendremos cuidado de no hacer declaraciones incorrectas, falsas o engañosas. Cualquier infracción puede dar lugar a reclamaciones por daños y perjuicios contra CABKA y causar un perjuicio a su reputación.

14. Falsificación

CABKA confirma que todas las ventas cumplen con las leyes locales y que los productos vendidos se utilizarán de manera legal.

15. Operaciones con información privilegiada

CABKA está sujeta al Reglamento (UE) n° 596/2014 sobre el abuso de mercado, incluido cualquier reglamento delegado del mismo (en adelante, el "SAM"). A este respecto, CABKA cuenta con una política de uso de información privilegiada, tal y como se publica en la página web [\[enlace\]](#), que establece las obligaciones de CABKA y de los empleados de CABKA con respecto a la propiedad de los valores de CABKA y a las transacciones con los mismos. El SAM también exige a CABKA que mantenga una lista de personas que, de forma habitual o incidental, puedan tener acceso a información privilegiada.

La política de uso de información privilegiada tiene como objetivo promover el cumplimiento de las obligaciones y restricciones pertinentes en virtud de la legislación aplicable en materia de valores, incluidos el SAM y la Ley de Supervisión Financiera de los Países Bajos. Además, la política pretende limitar el riesgo de que la reputación y la integridad empresarial de CABKA se vean perjudicadas como consecuencia de una negociación prohibida o no deseada de valores de CABKA.

D. Ámbito de aplicación, denuncia de irregularidades, protección de la identidad y política de no represalias

I. Ámbito de aplicación

El Código de Ética se aplica a todos los empleados de CABKA. El incumplimiento del presente Código de Ética acarrea la adopción de medidas y la imposición de sanciones. Puede haber consecuencias tanto corporativas como legales. Todos los empleados deben asumir la responsabilidad del cumplimiento de este Código de Ética.

II. Denuncia de irregularidades, protección de la identidad, política de no represalias

Si, a pesar de las exhaustivas medidas de cumplimiento, sigue produciéndose una infracción, debe denunciarse tan pronto como se conozca. Para proteger al denunciante, este paso se realiza en el marco del procedimiento de denuncia de irregularidades descrito en nuestra política de denuncia de irregularidades publicada en el sitio web [\[enlace\]](#).

En caso de duda sobre el cumplimiento de las obligaciones anteriores y con el fin de evitar actividades indebidas, el empleado debe ponerse en contacto con un superior o mánager directo o, si existen circunstancias que así lo justifiquen, con el/los responsable(s) de cumplimiento normativo competente(s) de la empresa.

CABKA garantiza su compromiso a proteger contra amenazas, acoso u otras acciones adversas dentro de la empresa a todos los empleados que presenten una queja. Los informantes no tendrán que enfrentarse al despido.

Gat Ramon
Presidente

Tim Litjens
Director ejecutivo