Código de Conducta y Ética Empresarial

Índice

1. Objeto y Cultura corporativa
2. Alcance
3. Los valores de la compañía
4. Desarrollo de los valores y principios de cultura corporativa
   - 4.1 Cumplimiento
   - 4.2 Principios rectores de conducta
   - 4.3 Principio de integridad, diversidad e igualdad
   - 4.4 Protección de los derechos humanos
   - 4.5 Lealtad y conflictos de intereses
   - 4.6 Prohibición de comportamientos de corrupción
   - 4.7 Ley de prácticas corruptas en el extranjero de Estados Unidos / Contribuciones políticas
   - 4.8 Regalos y ocio
   - 4.9 Uso de correo electrónico y de dispositivos móviles
   - 4.10 Prevención de actividades de blanqueo de capitales y de financiación de terrorismo
   - 4.11 Protección de los datos personales
   - 4.12 Defensa de la competencia
   - 4.13 Confidencialidad: principios inherentes a la propiedad industrial, intelectual y tratamiento de información confidencial y/o reservada
   - 4.14 Principios inherentes a los derechos de los trabajadores; los cuatro principios y derechos fundamentales en el trabajo
   - 4.15 Seguridad y salud en el trabajo
   - 4.16 Respeto por el medioambiente
   - 4.17 Compromiso con los grupos de interés externos
   - 4.18 Desarrollo de otras actividades
5. Seguimiento y control
   - 5.1 Comisión de seguimiento del código de conducta.
   - 5.2 Comunicación
   - 5.3 Canal de denuncias
   - 5.4 Administración, cumplimiento y excepciones al código de conducta
6. Referencias
7. Vigencia

1 OBJETO: CULTURA CORPORATIVA

Este Código identifica el estándar de conducta que debe observar cualquier miembro de la organización y colaborador externo del Grupo en su actividad empresarial y su conducta personal ante terceros, exponiendo los principios y valores de la cultura corporativa propia de la compañía, así como el compromiso expreso y público con los mismos.

Entendemos por ética empresarial la voluntad de una conducta que, más allá del estricto cumplimiento de la ley, busca un desempeño excelente bajo unos valores y principios que rigen cualquiera de sus acciones, aplicable a todos los empleados, los miembros del órgano de administración, la alta dirección, y trasladable a los colaboradores externos; proveedores, socios, asesores, clientes... conjuntamente "los Colaboradores") que tienen el deber de conocerlo y comprometerse con su contenido.

El fin último del Código de Conducta es fomentar de forma abierta y transparente el rigor profesional, estableciendo un estándar de comportamiento aplicable a la totalidad de la plantilla, sin excepción. Constituye por tanto una declaración expresa de sus valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento y consolidar la cultura de todas las personas del grupo en el desarrollo de su actividad profesional. De igual manera se espera que la conducta personal de todo empleado, directivo o administrador sea consecuente y coherente con el presente Código.

2 Alcance

El presente Código rige los actos y relaciones de trabajo de los empleados, directivos y consejeros de Cox con todos sus grupos de interés (clientes, posibles clientes, empleados, competencia, administración pública, funcionarios, personas de especial relevancia, medios de comunicación, sociedad, accionistas, proveedores, así como con todas las demás personas o instituciones con las que la empresa tenga relación). Cox promoverá que cualquier profesional, socio o colaborador, u organización vinculada a la compañía disponga de unas normas de comportamientos similares o consistentes con este Código. A tal efecto, los Colaboradores podrán suscribir una declaración de asunción del presente Código al inicio de la correspondiente relación mercantil. Algunas filiales, en virtud de la legislación local, pueden disponer además de un código de conducta propio, en consonancia con éste y sin perjuicio de la prevalencia del presente.

El Código será notificado personalmente a todos sus consejeros y directivos, quienes deberá responsabilizarse por escrito del cumplimiento de este. En este sentido, la obligación de cumplimiento del Código de los empleados estará recogida en el contrato de trabajo[1] de estos en el momento de su contratación (o en documento aparte que lo evidencie). En este sentido, los empleados tendrán una copia de este.

[1] De acuerdo con la legislación laboral aplicable.

3 Principios y Valores de Conducta y Ética Empresarial

Cox considera un activo clave su cultura corporativa, que define su forma de hacer negocios, estableciendo sus Sistemas Comunes de Gestión con el objetivo de regular, controlar y registrar todos sus procesos desde su inicio hasta su ejecución, lo que supone para la misma una seguridad, eficiencia y control en la gestión, integridad y trazabilidad de sus procesos. Estos se estructuran en torno a unos valores compartidos que están en la base intrínseca de la cultura corporativa de Cox, y por lo tanto no son ajenos y son seguidos e impulsados desde los órganos de administración de la compañía hasta cada empleado pasando por la alta dirección.

Corresponde al órgano de administración, y por delegación a su presidente, comisiones delegadas o en su caso a la Dirección en quien aquel delegue, la calificación de incumplimientos de los Sistemas Comunes de Gestión. En todo caso se considerará falta muy grave en el desempeño profesional los incumplimientos referidos a aquellas áreas con un impacto directo en el resultado de la actividad o en la asunción de riesgos no controlados.
El nivel de tolerancia en el incumplimiento, dejación u omisión respecto de todas y cualquiera de las políticas y valores de la compañía es cero.

Los valores que rigen la conducta de Cox y se espera de sus Colaboradores son:

- **Cumplimiento y Transparencia**: ofrecemos información veraz en un diálogo continuo con nuestros grupos de interés y nos regimos por nuestra política de Cumplimiento que asegura la legalidad de nuestras actuaciones y el respeto a la ética empresarial.

- **Diversidad e igualdad**: entendemos, desde la globalidad de nuestra organización, la necesidad y riqueza de la diversidad, teniendo como máximas: la integración, el respeto y la igualdad de trato y oportunidades.

- **Integridad y confiabilidad:** Operamos de forma honesta en todas nuestras actuaciones y cumplimos nuestros compromisos.

- **Rigor profesional:** aplicamos los más altos estándares de excelencia en nuestra gestión, actuando en equipo con el máximo grado de implicación y compromiso.

- **Seguridad y Salud** como prioridad: anteponemos el actuar de forma segura, buscando el más alto nivel de seguridad en todas nuestras operaciones, mostrando, así, el máximo compromiso con la protección y cuidado de todos nuestros empleados y colaboradores.

- **Orientación al cliente**: invertimos nuestros esfuerzos en conocer las necesidades de los clientes adaptando nuestras soluciones a sus necesidades y actuando con verdadera vocación de servicio.

- **Innovación**: apostamos por la tecnología y la innovación como forma de contribuir al desarrollo sostenible, ofreciendo soluciones competitivas, eficaces y eficientes.

- **Sostenibilidad:** nos enfocamos en ofrecer soluciones que contribuyan al desarrollo de las comunidades donde operamos, al cuidado del medioambiente y de los recursos naturales, actuando siempre de manera socialmente responsable.

4 Desarrollo de los valores y principios de cultura corporativa

4.1. Cumplimiento

El cumplimiento de la legalidad no es sólo un requisito externo y una obligación por parte de la compañía y su personal. La ley aporta seguridad en la actividad y reduce los riesgos en los negocios. Cualquier actuación, por acción u omisión que implique una vulneración de la legalidad está expresa y taxativamente prohibida. En caso de duda acerca de la corrección legal de una acción, se deberá preventivamente consultar al director de Cumplimiento Normativo.

Cada empleado es personalmente responsable de conocer el marco normativo que aplica a la actividad que realiza, sin perjuicio del asesoramiento y formación que corresponda y es responsable de sus actuaciones dentro de la actividad de la empresa. Se trata de cumplir con cada norma que sea aplicable o se haya asumido voluntariamente (marco positivo) pero especialmente de tener la voluntad de cumplir (ética del cumplimiento) más allá de la letra de la ley a fin de evitar conductas que aun estando dentro del alcance de la ley pueden ser lesivas o abusivas para la comunidad, los grupos de interés, el medioambiente o no responden a los criterios de gobierno corporativo y responsabilidad social establecidos por Cox. Esta predisposición al cumplimiento implica la voluntad personal de cumplir, la ayuda a los colaboradores para que cumplan y la no admisión en ninguna circunstancia de conductas de no cumplimiento.

En la Política de Prevención Penal y Cumplimiento incluida en el Manual del Sistema de Prevención Penal y Cumplimiento se incluye un anexo comprensivo de una guía detallada, no exhaustiva, de conductas indiciariamente constitutivas de delito penal y, por ende, a evitar por cualquier administrador, directivo, empleado y tercero dependiente.

4.2. Principios rectores de conducta

Cox asume en sus prácticas laborales, mercantiles y sociales, y adecúa la actuación profesional de sus empleados, directivos y consejeros a la Declaración Universal sobre los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos, a los Convenios Internacionales aprobados por dicho organismo internacional y por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre derechos sociales, así como a los principios del Pacto Mundial de Liderazgo Empresarial de Naciones Unidas.

La compañía comparte y subscribe cada uno de los puntos del documento de las Naciones Unidas contra la corrupción, que fue aprobado por la Asamblea General de la ONU el 31 de octubre de 2003, que tiene como objetivo, entre otros:

- Promover y fortalecer las medidas para prevenir y combatir de manera eficiente la corrupción;
- Promover, facilitar y apoyar la cooperación internacional y la asistencia técnica en la prevención y la lucha contra la corrupción, incluida la recuperación de activos; y
- Promover la integridad, la obligación de rendir cuentas y la debida gestión de los asuntos y los bienes públicos.

4.3. Principio de integridad, diversidad e igualdad

Existe un compromiso explícito en la compañía con la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razón alguna. Estos principios se contemplan y declaran expresamente en las distintas políticas de la organización (contratación, selección, formación, medición del desempeño, promoción, retribución, condiciones de trabajo, conciliación, prevención del acoso, etc.). Es por tanto una norma fundamental y todos sus empleados deben actuar de manera rigurosa con honradez, respeto y profesionalidad.

Existe un protocolo de denuncia de acoso laboral con el fin de atender cualquier situación susceptible de ser considerada discriminatoria.

Cada empleado, directivo y consejero debe comprometerse a observar prácticas justas y que cumplan estos principios con los clientes, proveedores, otras empresas, así como el resto de los trabajadores de Cox.

4.4. Protección de los derechos humanos

Para garantizar la protección de los derechos de sus empleados estos están bajo el ámbito de aplicación de regulaciones laborales supraempresariales, independientemente de la naturaleza de sus actividades o de los países en los que se realicen. Además del amparo legal de cada país, la cobertura normativa cobra una importancia especial gracias a los convenios colectivos del sector, los territoriales o los pactos propios de empresa firmados con los trabajadores, a los representantes unitarios o a los sindicatos, según el caso.

4.5. Lealtad y conflicto de interés

Tiene lugar un conflicto de interés cuando los intereses privados se contrapongan en todo o en parte directa o potencialmente de cualquier manera con los intereses de Cox (recogidos en este Código). Se espera de cada persona vinculada por el presente Código que evite todas las situaciones que pudieran desembocar en un conflicto sustancial, real o potencial, entre sus propios intereses y sus deberes y responsabilidades como empleado, directivo o consejero de Cox. Los empleados, directivos o consejeros que tuvieran una cuestión o duda sobre un potencial conflicto de intereses deberán contactar con el secretario del Consejo de Administración o en su defecto con el director

de Cumplimiento. La Política de Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas, y, en su caso, el Reglamento Interno de Conducta en materia del Mercado de Valores, de Cox, regula específicamente algunas de estas cuestiones.

Todos los miembros de la compañía tendrán el deber de velar por la reputación de la compañía y fortalecer la imagen de esta y el buen nombre de la misma.

Cualquier empleado, antes de comprometerse a actuar como consejero, directivo, consultor o asesor de cualquier otra organización empresarial deberá notificárselo a su supervisor inmediato.

4.6. Prohibición de comportamientos de corrupción

Cox dispone de mecanismos y procedimientos para prevenir y detectar prácticas fraudulentas y corruptas. Estos mecanismos están incorporados en los Sistemas Comunes de Gestión, que se actualizan de manera continua y garantizan el equilibrio entre las mejores oportunidades de negocio y la adecuada gestión del riesgo. Asimismo, ha adoptado una Política de Prevención de la Corrupción y el Fraude, a fin de poner en conocimiento su política de cumplimiento a todos sus empleados y su entorno, y promover las conductas lícitas, así como previniendo, detectando y sancionando las acciones u omisiones, incluido el trato de favor y/o tráfico de influencias, que puedan suponer un incumplimiento y la responsabilidad que de ello se derive.

Se exige de todos los empleados que actúen en total cumplimiento con las leyes o normas anticorrupción aplicables o asumidas para asegurar que Cox mantenga la confianza de clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y la responsabilidad que conlleve y así salvaguardar su reputación.

Todos los empleados de la compañía reciben periódicamente información y formación sobre los procedimientos a cumplir y los canales para informar en caso de detectar acciones irregulares en la materia.

4.7. Medidas anti fraude y anti corrupción

Aparte de las disposiciones del presente Código relativas al Sistema de Cumplimiento en Materia Anticorrupción y otras políticas concordantes de Cox, los empleados que trabajen con cualquier entidad privada o de la Administración de cualquier país tienen la obligación de conocer, entender y observar las leyes y reglamentos aplicables. En el supuesto de que un órgano de la Administración nacional, estatal o local haya adoptado una política más restringida que la de Cox en esta materia, los empleados y representantes de Cox deberán cumplir dicha política más restrictiva.

Cox, en función de su actividad en distintas áreas geográficas, puede resultar sujeta a leyes de alcance global, destacado la Ley de Prácticas Corruptas Extranjeras de Estados Unidos (en lo sucesivo, la U.S. Foreign Corrupt Practices Act "FCPA") y la ley británica Bribery Act de 2010 (en adelante la "UK Bribery Act"), que son las leyes de referencia en este campo. La FCPA tipifica como delito que las empresas y sus directivos, consejeros, empleados y representantes paguen, prometan, ofrezcan o autoricen el pago de

cualquier cosa de valor a cualquier responsable extranjero, partido político extranjero, responsable de partidos políticos extranjeros, candidatos a cargos políticos extranjeros o responsables de organizaciones públicas internacionales, al objeto de conseguir o mantener negocios. Los pagos de esta naturaleza se oponen directamente a la política de Cox, incluso cuando la negativa a realizarlos pueda producir que Cox no realice una oportunidad de negocio.

La FCPA también exige que las empresas mantengan libros, expedientes y contabilidad precisos y que diseñen un sistema de controles de contabilidad interna que sea suficiente como para garantizar de forma razonable que, entre otras cosas, los libros y archivos de la compañía reflejen, de forma razonablemente pormenorizada, las operaciones y enajenaciones de sus activos.

La UK Bribery Act tiene un alcance análogo, pero con un criterio más restrictivo, al tipificar también como delito la corrupción de empresas del sector privado.

Cox no entregará ni animará a nadie a entregar (ni a recibir) ningún tipo de incentivo a ningún empleado de la Administración ni del sector privado, ni a ningún proveedor sometido a un contrato o subcontrato gubernamental o no gubernamental, al objeto de conseguir ningún contrato o ventaja comercial.

Se entiende por fraude una acción u omisión basada en el engaño a fin de obtener un cierto beneficio de cualquier tipo. Normalmente supone una categoría abstracta de conductas que se tipifican como delitos de forma individual y separada[2] (estafa, apropiación indebida, manipulación de contadores de suministro, etc.). El presente Código establece una pauta de actuación para sus empleados que excluye expresamente la utilización del engaño para la obtención del fin propuesto, por lo que no es admisible ningún tipo de acción de ningún tipo, incluida la verbal, tendente al engaño o a producir en la contraparte una estimación de la verdad distinta a la realidad. El fraude interno es aquel que realiza un empleado frente a su empleador para obtener un beneficio propio; incluye conductas como la venta o hurto de material de la empresa, alteración o duplicación de facturas o sus datos, cobros ilegítimos, alteración de gastos reembolsables, creación de partidas falsas, etc. Aunque el fraude interno no supone un beneficio para la empresa, sino todo lo contrario, en algunas jurisdicciones puede resultar igualmente en responsabilidad para la compañía, por lo que será investigado y prevenido por aquella con los medios internos propios.

4.8 Regalos y ocio

Los regalos y las actividades de ocio pueden ser prácticas comunes en algunas jurisdicciones que se utilizan en muchos sectores y países para reforzar las relaciones comerciales. La posición de Cox es la misma en todas sus geografías: no deberá aceptarse ni proporcionarse regalo o favor alguno, ni tampoco ninguna actividad de ocio, si obliga o parece obligar a la persona que lo reciba, aun no estando prohibida. No está permitido recibir ni entregar jamás regalos en efectivo ni en activos de alta liquidez.

[2] Dependiendo de cada jurisdicción.

Los empleados de Cox pueden aceptar o conceder regalos, favores y actividades de ocio exclusivamente si cumplen los siguientes criterios:

- Si no contravienen la ley o la política de la otra parte;
- Si guardan coherencia con las prácticas comerciales habituales del país o sector;
- Si guardan una relación razonable con las relaciones comerciales;
- Si guardan coherencia con las directrices comerciales existentes;
- Si no pueden interpretarse como cohecho, soborno o influencia inadecuada; y
- Si no infringen los valores o la ética comercial de Cox de alguna otra manera.

Para el correcto cumplimiento de estos requisitos se prevé una autorización previa para la aceptación o concesión de:

- Regalos cuyo valor supere 100 USD o equivalente; e
- Invitaciones a cualquier tipo de congreso, viaje comercial o evento de cualquier otra índole pagados por cuenta del promotor.

Cualquier regalo que no cumpla los criterios recogidos anteriormente deberá ser devuelto inmediatamente. En el supuesto, que no fuese posible su devolución se entregará al departamento de Sostebnibilidad, el cual lo destinará a fines sociales. En este sentido, dicho departamento deberá proveerse de documentación soporte del destino de este.

Además, se establecen las siguientes prácticas a seguir para los gastos de hospitalidad ofrecidos:

- En ningún caso incluir dinero en metálico de libre disposición como parte de la hospitalidad;
- No realizar anticipos en efectivo;
- Los gastos de hospitalidad deben ser pagados directamente por Cox y no por terceros interpuestos;
- Siempre que la situación lo permita, los gastos (hoteles, restaurantes) se pagarán directamente, en vez de reembolsarlos al destinatario. En caso de reembolso, se guardará máxima diligencia en conservar el adecuado soporte;
- La naturaleza del evento/invitación quedará documentada adecuadamente, ya sea en la liquidación de gastos, o en la contabilización de las facturas respectivas;
- La extensión de una invitación a acompañantes debe estar justificada por la naturaleza del evento;
- La invitación no puede estar condicionada a la realización de ninguna acción en beneficio de Cox;
- Enviar las comunicaciones y/o invitaciones a la dirección empresarial/institucional y no a la personal;
- En caso de duda, consultar con del Departamento de Cumplimiento Normativo.

4.9 Uso de correo electrónico y de dispositivos móviles

El correo electrónico profesional, los sistemas de información corporativos, la información almacenada en ellos, así como los dispositivos electrónicos (PCs, portátiles, móviles, tabletas, etc.), son propiedad de la compañía, que los pone a disposición del empleado, única y exclusivamente para llevar a cabo sus cometidos profesionales, debiendo evitarse su uso personal.

La compañía velará por el uso adecuado de los dispositivos, del correo electrónico y de cualquier otro sistema de información corporativo. Podrá establecer las limitaciones a su uso que considere pertinentes para proporcionar una protección adecuada, y realizará los controles que se consideren necesarios, sin previo aviso, en caso de indicios de delito o incumplimientos del presente Código, siempre dentro de los requisitos que para ello establezca la legislación aplicable.

El uso fraudulento o abusivo de estos recursos, la compartición de información con terceros no autorizados o su descarga con fines ilegítimos, serán sancionados y penados por la empresa, emprendiendo las acciones legales pertinentes. La compañía podrá activar mecanismos que verifiquen y garanticen la identidad y los privilegios de los empleados que tratan de acceder a los sistemas y a la información corporativa, como el doble factor de autenticación o cualquier otra medida técnica que en el futuro se considere oportuna. El empleado no podrá negarse a facilitar la aplicación de las medidas destinadas a proteger la integridad y seguridad de los sistemas corporativos y la protección de la información. La propiedad del correo profesional pertenece a la compañía y no podrá utilizarse para fines personales; se presume que todos los correos electrónicos archivados cumplen esta indicación.

Los trabajadores deberán devolver todos los dispositivos puestos a su disposición, una vez finalizada la vinculación laboral con la organización. De no ser así, la compañía emprenderá las acciones legales pertinentes.

4.10 Prevención de actividades de blanqueo de capitales y de financiación del terrorismo

Cox asume de manera voluntaria, los principios y obligaciones establecidos por la normativa nacional e internacional aplicable en materia de prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo. Por ello ha desarrollado de forma voluntaria un Programa de Cumplimiento en esta materia, que tiene por objeto establecer los procedimientos adecuados para el cumplimiento y colaboración con la normativa de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo así como para impedir o prevenir que la compañía sea utilizada para estos fines.

Está dirigido a desarrollar procedimientos y controles que verifiquen, prevengan e impidan la colaboración con personas que realicen actividades de blanqueo o ser utilizadas por ellas a dichos fines.

El blanqueo incluye entre otras:

- La conversión o la transferencia de bienes (de cualquier tipo, tangibles o intangibles, líquidos o no, incluso los movimientos electrónicos) con conocimiento de su origen en actividades delictivas con el propósito de ocultar su origen o titularidad;
- La ocultación de su origen, localización movimiento o propiedad de dichos bienes;
- La adquisición o uso de dichos bienes, y su disposición; y
- La participación en las actividades anteriores.

La financiación del terrorismo incluye entre otros:

- El suministro, depósito, distribución de fondos o bienes con la intención de utilizarlos por sus titulares para la comisión de los delitos de terrorismo, directa o indirectamente.

4.11 Protección de los datos personales

Cox ha adoptado un programa de protección de datos bajo la tutela del Responsable del Tratamiento de Protección de Datos con el fin de poner en conocimiento su política de cumplimiento empresarial a todos sus empleados y su entorno, y promover las conductas lícitas evitando e investigando las acciones u omisiones que puedan suponer un incumplimiento y la responsabilidad que de ello se derive. La Política General de Cumplimiento en materia de Protección de Datos recoge el alcance de derechos y obligaciones en esta materia.

Se exige de todos los empleados que actúen en total cumplimiento con las leyes de Protección de Datos para asegurar que Cox mantenga la confianza de clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y la responsabilidad que conlleve y así incrementar su reputación.

La mayoría de los países y jurisdicciones disponen de normativa de obligado cumplimiento o de normas orientativas sobre las prácticas de mercado en lo relativo a la tenencia y uso por una empresa de datos personales de personas físicas.

Las conductas prohibidas a los empleados son:

- Tenencia o captación de datos sin consentimiento o con oposición del afectado;
- Cesión de datos no consentida;
- Manipulación de datos personales;
- Divulgación o publicación de datos fuera de contexto; y
- Creación de perfiles de usuarios basados en los datos previamente obtenidos.

Los incumplimientos de las leyes de Protección de Datos pueden tener consecuencias severas y personales. En la mayoría de los países, las empresas declaradas culpables de tales violaciones pueden estar sujetas a sanciones penales y civiles, incluyendo económicas y privativas de libertad.

4.12 Defensa de la competencia

Cox ha adoptado un Programa específico de Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia, que exige a todos los empleados que actúen en total cumplimiento con las

leyes de Competencia aplicables para asegurar que Cox mantenga la confianza de clientes y autoridades, para proteger sus negocios de cualquier incumplimiento y la responsabilidad que conlleve y así incrementar su reputación.

Todos los empleados de Cox deben competir en el mercado de forma leal, sin realizar publicidad engañosa de la actividad de la compañía, y sin admitir prácticas o conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que supongan ventajas en el mercado. Más detalle sobre las conductas prohibidas y permitidas a los empleados en el Programa de Cumplimiento en materia de Defensa de la Competencia.

4.13 Confidencialidad: principios inherentes a la propiedad industrial, intelectual y tratamiento de información confidencial y/o reservada

La información relativa a Cox o a sus grupos de interés (empleados, clientes y proveedores) que no sea pública se considera confidencial. Esta información deberá ser utilizada para cumplir con los objetivos del negocio de Cox exclusivamente, no debiendo compartir esta información confidencial con ninguna persona ajena a la empresa, incluyendo familia y amigos, ni tampoco con ningún otro trabajador que no precise tener dicha información para cumplir sus deberes. La obligación de mantener toda la información en el ámbito estrictamente confidencial se mantendrá una vez concluida su relación laboral con Cox.

A continuación, se incluye una lista no exhaustiva de información confidencial:

- Información financiera sustancial y no pública relativa a Cox o a cualquiera de sus subsidiarias o filiales;
- Los Sistemas Comunes de Gestión;
- Información comercial o técnica, como programas, métodos, técnicas, compilaciones o información que sean valiosos por no ser del dominio público;
- Todos los derechos sobre cualquier invento o proceso desarrollado por un empleado mediante el uso de las instalaciones o secretos comerciales de Cox, resultantes de cualquier trabajo de la empresa, o relacionados con los negocios de la misma, que pertenezcan a Cox o le sean cedidos por ley;
- Información exclusiva, como por ejemplo las listas de clientes; y
- En general, es contrario a este Código de Conducta compartir cualquier tipo de información del grupo cuya divulgación o publicidad puedan afectar a los intereses de Cox.

Todas las comunicaciones públicas y a los medios de comunicación que afecten a Cox deben contar con el visto bueno previo del Consejo de Administración, del presidente del Consejo de Administración, o de la Dirección en quien hubiesen delegado previamente.

Es contrario al presente Código de Conducta, así como ilegal, comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de Cox, cuando se esté en posesión de información sustancial relativa a la compañía que no se haya comunicado al público general y que cuando se comunique pueda tener un impacto sobre el precio de mercado de los valores de la organización.

También es contrario al presente Código e ilegal comprar, vender, comerciar o participar de otra forma en las operaciones que afecten a los valores de cualquier otra empresa cuando se esté en posesión de información sustancial similar que no sea pública relativa a dicha empresa. Todas las dudas relativas a la licitud en la realización de una operación con valores de Cox (o de otra empresa) deberán dirigirse al secretario del Consejo de Administración o subsidiariamente al director de Cumplimiento.

4.14 Principios inherentes a los derechos de los trabajadores; los cinco principios y derechos fundamentales en el trabajo

Discriminación en el trabajo: la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, combatiendo cualquier amenaza para conseguir la igualdad de oportunidades, cualquier situación de violencia y acoso, incluidos la violencia y el acoso por razón de género. Los derechos humanos son más amplios que los meros derechos de los empleados en el lugar de trabajo. La política antidiscriminatoria es un requisito clave de los convenios y de las leyes y normativas sociales internacionales. El tema de la discriminación se aborda también en los Convenios Fundamentales 100 y 101 de la OIT. Es necesario disponer de un sistema eficaz de control para asegurar su cumplimento en todas las operaciones de la organización informante. Los grupos de interés intentaran asegurarse de que tales políticas y su control son eficaces.

Libertad de asociación y negociación colectiva: libertad de asociación y libertad sindical y derecho de negociación colectiva. La libertad de asociación es un derecho humano, tal y como se define en las declaraciones internacionales, especialmente en los Convenios Marco 87 y 98 de la OIT. La negociación colectiva es una forma importante de compromiso con las partes interesadas y tiene especial relevancia para las directrices de redacción de informes. Este compromiso ayuda a construir estructuras institucionales y muchos consideran que contribuye a una sociedad estable. Junto al gobierno corporativo, la negociación colectiva forma parte del marco general que contribuye a una gestión responsable. Es un instrumento utilizado por las partes para facilitar los esfuerzos de colaboración que acentúan el impacto social positivo de una organización.

Eliminación del trabajo forzoso u obligatorio: se considera un derecho humano fundamental el hecho de no estar sujeto a trabajo forzoso o no consentido, tal como se estipula en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de la ONU y se regula en los Convenios Fundamentales 29 y 105 de la OIT. Este tipo de trabajo puede adoptar formas muy diversas y los datos que se faciliten indicaran los retos de la organización informante para contribuir a la abolición del trabajo forzoso o no consentido.

Eliminación efectiva del trabajo infantil: la abolición del trabajo infantil es un principio clave y un objetivo de la legislación y de las principales declaraciones sobre derechos humanos, y es la materia de los Convenios 138 y 182 de la OIT. La existencia y la implementación efectiva de políticas sobre trabajo infantil constituyen expectativas básicas de una conducta socialmente responsable.

Entorno de trabajo seguro y saludable: la protección efectiva del derecho a la salud y la seguridad en el trabajo. Los orígenes del principio de un entorno de trabajo saludable y seguro se remontan al Preámbulo de la Constitución original de la OIT de 1919, que exigía

la protección urgente del trabajador contra las enfermedades, sean o no profesionales, y contra los accidentes del trabajo. El consenso sobre el carácter fundamental de la seguridad y salud en el trabajo quedó patente en la Resolución sobre la inclusión de un entorno de un entorno de trabajo seguro y saludable en el marco de la OIT relativo a los principios y derechos fundamentales en el trabajo, adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en junio de 2022.

4.15 Seguridad y salud en el trabajo

En Cox el primer y más importante activo del que disponemos son nuestras personas, y por ello, nuestro compromiso con la Salud y Seguridad de todos los que formamos parte de la empresa es máximo, estando este enfoque profundamente integrado dentro de la organización.
En este sentido nuestra política de Seguridad y Salud pivota sobre 5 pilares fundamentales: Integración, liderazgo de la dirección, formación, mejora continua y legalidad.
Igualmente, Cox dispone de un sistema de gestión de seguridad y salud en el trabajo debidamente certificado bajo el estándar ISO 45001 y auditado periódicamente.
Por todo ello, todos los empleados y demás partes interesadas de la empresa deberán conocer y cumplir la normativa de seguridad y salud de aplicación, integrando la función preventiva en el ejercicio de sus actividades, y fomentando la creación de un entorno laboral seguro y saludable.

4.16 Respeto por el medioambiente

El modelo de negocio y la estrategia de Cox se diseñan en torno a la creación de soluciones tecnológicas innovadoras para el desarrollo sostenible. Así, la gestión medioambiental excelente y la lucha contra el cambio climático son intrínsecos al propio negocio y están presentes en todas sus actividades y áreas.

La declaración de la política medioambiental de Cox orienta sus actuaciones, presentes y futuras, en materia de sostenibilidad en torno a los siguientes principios:

- Integrar la gestión medioambiental en la estrategia corporativa de la empresa, definiendo las directrices para implantar sistemas de gestión medioambiental en todas sus actividades;
- Garantizar en todas sus actividades el compromiso con la protección del medioambiente, orientándolo más allá del cumplimiento de la legislación vigente y teniendo en cuenta los requerimientos de los clientes y de otros grupos de interés;
- Fomentar el uso eficiente de los recursos e impulsar la compra de materiales reciclados y/o certificados;
- Reducir los impactos sobre el medioambiente en el ciclo de vida de los productos y servicios generados por la compañía, incluyendo la cadena de suministro y la producción de materia prima;
- Impulsar una correcta gestión de los residuos incidiendo en la reducción en origen de estos y promoviendo al máximo su revalorización;
- Promover la adecuación y reducción de los efectos del cambio climático mediante programas específicos y la aplicación de un precio interno al carbono;

- Impulsar el control y la acción sobre el conjunto de factores e indicadores medioambientales para la mejora de la huella global; y
- Promover la colaboración con otras entidades para lograr un mayor grado de sensibilización y concienciación para la protección medioambiental y la sostenibilidad del desarrollo económico.

4.17 Compromiso con los grupos de interés externos

La relación de Cox con sus grupos de interés externos (clientes, proveedores, accionistas, sociedad y comunidades donde la compañía lleva a cabo sus actividades) se desarrolla dentro de un contexto de transparencia y confianza basado en una comunicación bidireccional, continua y veraz.

Clientes: La fiabilidad y la excelencia en la gestión son señas de identidad de Cox. La razón de ser de la empresa está ligada a su capacidad de introducir en el mercado productos y servicios que cumplan y superen las expectativas de sus clientes.

Los empleados deben comprometerse a tratar a los clientes de manera íntegra, según los principios de este Código y según la normativa vigente del país, y buscando siempre la calidad y excelencia de los productos o servicios.

Cadena de suministro: Cox considera esenciales e imprescindibles para el desarrollo del negocio y para competir con éxito en el mercado a sus proveedores y subcontratistas. Por ello, todos los empleados de Cox deben realizar objetivos y trasparentes procesos de selección, que eviten cualquier tipo de conflicto de interés o favoritismo en la contratación, y que se basen en criterios de calidad, costes y cumplimiento de plazos.

Con el ánimo de dirigir su negocio con la mayor integridad y el máximo respeto hacia quienes puedan verse afectados por sus actividades, Cox requiere a todos los proveedores con los que opera su adhesión al Código de Responsabilidad Social (CRS) para proveedores y subcontratistas, que contiene once cláusulas basadas en los principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas e inspiradas en la norma internacional SA 8000. Con la firma de este acuerdo, el proveedor no solo se compromete a regir su actividad basándose en el código, sino también a tener plena disponibilidad para someterse a una auditoría u otro tipo de inspección por parte de Cox para comprobar el cumplimiento de los principios.

Existe, además, un manual ético y de conducta para empleados y subcontratas en las instalaciones de la compañía.

Comunidad: Cox fomenta el desarrollo en aquellas comunidades donde está presente, prestándoles apoyo, invirtiendo en educación y cultura, protegiendo el medioambiente y promoviendo el respeto de los derechos humanos desde su ámbito de influencia.

Parte del compromiso con la comunidad se traduce en donaciones o patrocinios, que en aras de cumplir la máxima trasparencia e integridad deben cumplir los siguientes requisitos:

- Contar con las oportunas autorizaciones reflejadas en los Sistemas Comunes de Gestión.
- Otorgarse a entidades que garanticen el buen uso y administración de los recursos económicos entregados;
- Hacer el oportuno seguimiento del destino final de la donación mediante la obtención de todos los justificantes (comprobantes, recibos, tickets) para garantizar el buen uso de la aportación económica y para que quede correctamente reflejado en los registros contables; y
- Destinar la aportación económica al fin social autorizado, evitando que sea un medio de encubrir un pago indebido, un soborno, un pago de facilitación o cualquier otra conducta prohibida relacionada con la corrupción.

Accionistas: Cox orienta la gestión de la compañía a crear valor a sus accionistas, mediante la más absoluta transparencia. Por ello, se compromete a comunicar puntualmente toda la información que obre en su poder y que pueda ser necesaria para garantizar que los informes y comunicaciones financieros de Cox que se presenten, de ser el caso, ante la Comisión Nacional del Mercado de Valores u otros organismos rectores de bolsa o la información que se incluya en otras comunicaciones públicas, sea completa, verdadera y precisa.

4.18 Desarrollo de otras actividades

Los empleados y directivos podrán desarrollar otras actividades ajenas al grupo, siempre y cuando:

- No dispongan un contrato de exclusividad;
- Las actividades que desarrollen no compitan directamente con ninguna actividad que realice el grupo; y
- Las actividades no supongan un detrimento en el desarrollo de sus funciones dentro de Cox.

5 Seguimiento y control

5.1. Comisión de seguimiento del Código de Conducta

La Comisión de Seguimiento del Código de Conducta formada por el Director de Cumplimiento, el de Auditoría Interna, el de Personas y el de Sostenibilidad tiene las siguientes funciones:

- Promover la difusión, conocimiento y cumplimiento del Código de Conducta entre todos los miembros de la organización y sus grupos de interés, fomentando una cultura que aliente el comportamiento ético;
- Asesorar al director de Cumplimiento en la interpretación del Código orientando las actuaciones en el caso de dudas o consultas;
- Proponer al director de Cumplimiento mecanismos y canales de comunicación internos y externos para que tanto los empleados como el resto de grupo de interés puedan informar sobre cualquier hecho referente al cumplimiento del Código;
- Proponer al director de Cumplimiento acciones y mecanismos de control para favorecer el cumplimiento del Código, y prevenir y detectar comportamientos ilícitos;

- Garantizar la confidencialidad de las denuncias recibidas, asegurando la falta de represalias de aquellas denuncias recibidas de buena fe;
- Analizar las propuestas de mejora recibidas sobre el Código, posibles modificaciones regulatorias o nuevos desarrollos en aras de tener el código completamente actualizado y adaptado conforme las mejores prácticas de Buen gobierno e integridad corporativa; y
- Informar a través del director de Cumplimiento a los órganos de gobierno de la compañía de las actuaciones realizadas y resultados de la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta.

Cox se reserva el derecho a realizar controles dentro de la legalidad vigente, con el objeto de comprobar la aplicación de la presente norma y prevenir actividades que puedan afectar al cumplimiento legal, la confidencialidad, la integridad y la disponibilidad de la información.

Para ello Cox cuenta con una Unidad de Cumplimiento Normativo, que dispondrá de la autoridad, los recursos y los medios necesarios, en coordinación con la Dirección de Auditoría Interna, para implantar y hacer cumplir las medidas de control interno del Modelo de Cumplimiento Normativo que resulten adecuadas para detectar, prevenir y evitar la comisión de infracciones penales, civiles, mercantiles, administrativas y tributarias imputables a la persona jurídica, así como para la reacción adecuada en el caso de que eventualmente se hayan producido.

5.2 Comunicación

Cox exige a sus empleados, directivos y consejeros que tengan una comunicación directa y bidireccional con sus supervisores, directores y el personal que corresponda para comunicar y tratar cualquier actividad delictiva conocida o presunta que afecte tanto a la actividad de Cox como a sus empleados. Si durante el transcurso de su relación laboral llega a tener conocimiento de alguna actividad o comportamiento en este sentido deberá comunicar dichas infracciones de las leyes, normas voluntariamente asumidas o del presente Código de conducta siguiendo el protocolo establecido al efecto y que se resume en el punto siguiente (disponible además en www.grupocox.com). La comunicación de dicha actividad no someterá al empleado a medidas disciplinarias salvo que el informe sea deliberadamente falso. Todos los informes se tratarán de manera confidencial y serán plenamente investigados.

El presente Código de Conducta exige la comunicación interna e inmediata de sus incumplimientos, así como de toda conducta ilegal. Para ello se procederá según la política de Canalización de Denuncias.

5.3. Canal de denuncias

Los canales de denuncia son una parte fundamental del compromiso de Cox en su lucha contra la corrupción y todas aquellas prácticas que contravienen las leyes o normas asumidas voluntariamente, ya que constituyen el mecanismo a través del cual todos los grupos de interés de la compañía pueden comunicar de manera anónima todas las conductas irregulares que detecten durante el desarrollo de su labor profesional. El

Procedimiento de Canalización de Denuncias recoge los parámetros aplicables a las denuncias recibidas y las investigaciones que de ellas se deriven, hasta su resolución.

Los dos canales de denuncia de Cox son:

- **Interno:** disponible para que todos los empleados puedan comunicar quejas o reclamaciones relacionadas con los estados financieros u otros informes, materias contables, controles internos sobre la información financiera reportada, asuntos de auditoria o incumplimientos del Código de conducta (canal_denuncias@grupocox.com).

- **Externo:** diseñado para que cualquier persona ajena a la compañía pueda comunicar irregularidades, actos fraudulentos o contrarios al Código de conducta. Está disponible en la web de Cox (http://grupocox.com).

5.4. Administración, cumplimiento y excepciones al código de conducta

El presente Código de Conducta será administrado y supervisado por el director de Cumplimiento y asesorado por la Comisión de Seguimiento del Código de Conducta bajo la responsabilidad del Consejo de Administración.

Todos los empleados, directivos y consejeros de Cox deberán cumplir con las especificaciones del presente Código de Conducta. Cualquier circunstancia o situación excepcional en las que pudiera plantearse un conflicto (distintas jurisdicciones, geografías, regulaciones locales, ...) el director de Cumplimiento, a través de la Comisión, informará al órgano de administración dicha singularidad en función de cada caso concreto y con una propuesta escrita y documentada.

El incumplimiento grave del presente Código de conducta podría tener como resultado medidas disciplinarias, incluyendo la resolución de la relación laboral, dependiendo de la naturaleza y la gravedad de la infracción.

El Código de Conducta se hará llegar a todos los empleados de Cox y permanecerá publicado en la página web de la compañía (www.grupocox.com).

6. Referencias

- Declaración Universal de los Derechos Humanos
- Organización Internacional del Trabajo (OIT)
- Normativa de seguridad y salud ISO 45001
- U.S. Foreing Corrupt Practices Act
- Código de Buen Gobierno de las empresas cotizadas (Comisión Nacional del Mercado de Valores)
- Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado y Jurisprudencia del Tribunal Supremo, sala de lo Penal.
- Programa anticorrupción de ética y cumplimiento para las empresas: Guía práctica-UNODC

- Guía para empresas cotizadas de Reporting en Compliance y Buen Gobierno- Transparencia Internacional
- ISO 37001 Anti Bribery Management Systems
- UNE-ISO 19600 y 19601 Sistemas de gestión de compliance, y penal.
- Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo del Código Penal.

7. Vigencia

El presente Código de Conducta entra en vigor con la aprobación por el Consejo de Administración de Cox ABG Group, S.A.[3] y estará vigente mientras el Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación. La versión actual, revisión de 29 de septiembre de 2024 es la vigente.

Se revisará y actualizará por el Comité de Seguimiento del Código de Conducta con la periodicidad que indique el Consejo de Administración y al menos anualmente, bajo la coordinación del director de Cumplimiento, teniendo en cuenta cualquier tipo de propuesta o sugerencia que realicen los empleados o los grupos de interés, y teniendo en cuenta los compromisos en materia de integridad corporativa, transparencia, responsabilidad social y buen gobierno.

El incumplimiento de lo dispuesto en este Código que constituya una falta de carácter laboral se sancionará con arreglo a la normativa vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor haya podido incurrir.

El control e interpretación de aplicación del presente Código es una función atribuida al área de Cumplimiento Normativo de la Sociedad, en adición a demás canales y procedimientos generales establecidos por la Sociedad para el cumplimiento de sus políticas y normativa interna.

Cualquier duda que pueda surgir sobre la interpretación y aplicación de este Código de Conducta y de Ética Empresarial deberá consultarse con su superior jerárquico inmediato, así como al área de Cumplimiento Normativo.

El presente Código, versión 29 de septiembre de 2024, ha sido aprobado por el Consejo de Administración en fecha 21 de noviembre de 2024 y se encuentra disponible en la intranet y web corporativa para su conocimiento y observancia.

[3] Sin perjuicio de la aprobación formal por los órganos de administración de las filiales que así lo precisaren por disposición legal local, y sin perjuicio de su vigencia inmediata al estar integrado el presente Código en los Sistemas Comunes de Gestión de Grupo Cox. Cox Abg Group cambió su denominación a Cox Infrastructure Group S.A

Cox Infrastructure Group S.A		
Política	• Código de Conducta y Ética Empresarial	
Responsable	• Consejo de Administración	
Área	• Corporativa – Cumplimiento Normativo	
Control de Versión	Fecha / Aprobación	Cambios
2	29 de septiembre de 2024 / 27-11-2024 / 29-06-2026	Cox Infrastructure Group S.A