

# Código Ético del Grupo Sofidel

# Resumen

<b>Introducción</b>	<b>4</b>	Protección del medio ambiente	48
<b>Nuestra Misión y Visión</b>	<b>6</b>	Relaciones con las comunidades	50
<b>Nuestros Valores</b>	<b>10</b>	Relaciones con la Administración Pública, Instituciones y Partidos Políticos	52
Los valores fundamentales de Sofidel	12	Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales	54
Valores en acción	15	Comunicación con el mundo exterior	56
<b>Finalidad del documento</b>	<b>16</b>	<b>En el mercado</b>	<b>58</b>
Ámbito de aplicación y principios de referencia	18	Competencia leal	60
<b>En la empresa</b>	<b>20</b>	Conflictos de intereses	62
Seguridad y salud en el trabajo	22	Calidad y seguridad del producto	64
Entorno de trabajo justo y digno	24	Innovación	66
Inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación	26	Gestión responsable de la cadena de suministro	68
Formación y desarrollo profesional	28	Transparencia y rendición de cuentas hacia los consumidores	70
Libertad sindical	30	Sanciones y restricciones al comercio	72
Proteger los activos de la empresa	32	<b>Implementación, promoción, observancia y actualización del Código Ético</b>	<b>74</b>
Transparencia en los registros contables y en la documentación de la empresa	34	Métodos de implementación, difusión y gobernanza del Código Ético	76
Seguridad de la información	36	Denuncia de infracciones	78
Protección de la privacidad y de los datos personales	38	Sistema disciplinario	80
Traslados y viajes	40	Aprobación y actualización del Código Ético	81
Regalos y sorteos	42		
<b>En la sociedad</b>	<b>44</b>		
Respeto de los derechos humanos	46		



# Introducción

Las empresas, como todas las comunidades, comparten valores y principios.

Nuestro Código Ético representa un compañero de viaje, una brújula que nos guía en nuestras actividades diarias.

La esperanza es que puedas compartir con nosotros un camino profesional lleno de satisfacciones. Por nuestra parte, haremos todo lo posible para apoyarle, para crear valor compartido juntos.

Cada día, tanto en Europa como en Estados Unidos, muchas personas encuentran en las propuestas de Sofidel -desde el papel higiénico hasta papel de cocina, desde las servilletas y los pañuelos hasta las toallas de papel y faciales- respuestas convincentes a sus necesidades de higiene personal y a la limpieza del hogar y de los lugares de reunión y trabajo.

Estamos orgullosos de ello, pero esto nos hace sentir muy responsables.

Por eso, bajo todos los cielos de Sofidel, trabajamos día a día para hacerlo un poco mejor que ayer. Siempre en pleno respeto a las personas y al planeta, con pasión por la mejora continua.

Estamos felices de poder compartir nuestras ideas y valores con usted. Nuestro deseo de futuro. De un buen futuro.

Estamos activos en muchos países, somos dinámicos y tenemos mucho por hacer. Juntos.



*Luigi Lazzareschi*  
Consejero delegado



# Nuestra Misión y Visión

## Nuestra misión



Promovemos una vida limpia ofreciendo productos de higiene sostenibles y respetuosos tanto con las personas como con el medio ambiente.



## Nuestra visión

Guiados por la responsabilidad, la transparencia y la integridad, inspiramos y apoyamos a nuestra gente para innovar y desarrollar soluciones de higiene que hagan que la vida cotidiana sea más ordenada, más limpia, más cómoda, más segura y más agradable, mejorando la vida de nuestros clientes, empleados, socios, accionistas y toda la comunidad.





Nuestros Valores

## Los valores fundamentales de Sofidel

En cada proyecto e interacción, nos comprometemos a encarnar los valores que definen quiénes somos, combinando nuestras habilidades y recursos para crear un impacto positivo, duradero y responsable en la sociedad y el medio ambiente. En el corazón de este enfoque se encuentra nuestra creencia en el respeto y la valoración de los recursos, ya sean humanos, naturales o culturales, guiados por el principio de **“Menos es más”**.

Al valorar la calidad sobre la cantidad y la sostenibilidad sobre el beneficio a corto plazo, nos esforzamos por hacer que cada acción sea significativa y cada elección consciente, asegurando que lo que hacemos hoy contribuya a un mañana mejor.



### LEALTAD y TRANSPARENCIA

Creemos que la lealtad es el pilar que sustenta la confianza, que es esencial en cualquier relación. Somos leales a nuestros principios, a nuestros colegas, a nuestros clientes y a nuestros socios: actuamos con transparencia porque creemos que la confianza se construye a través de una comunicación sincera y consistente. Esta transparencia va de la mano con la equidad, ya que nos comprometemos a tratar a todos con igualdad, respeto e imparcialidad. Entendemos que la equidad fortalece los cimientos de la confianza y fomenta conexiones más profundas y significativas: en un mundo en constante cambio, nos sentimos responsables de cuidar la sociedad actual, plenamente conscientes de nuestro papel en la configuración de la misma. Es por eso que trabajamos incansablemente para construir un mañana mejor, paso a paso, con integridad, responsabilidad y compromiso constante.

### PRAGMATISMO Y VISION DE FUTURO

Conocemos en el poder de tomar medidas significativas hoy para crear un impacto duradero mañana. La forma en que trabajamos equilibra el realismo cotidiano con una visión para el futuro, con énfasis en acciones concretas que aborden desafíos reales sin perder nunca de vista el impacto a largo plazo. Nuestro enfoque se basa en la practicidad, asegurando que cada solución que proponemos sea accionable, eficiente y aborde directamente las necesidades de nuestros grupos de interés. Para nosotros, ser pragmáticos significa tomar decisiones responsables, basadas en hechos, persiguiendo objetivos claros con compromisos bien definidos. Combinamos esta mentalidad pragmática con una estrategia sólida y una visión clara del futuro, manteniendo el rumbo de manera consistente e invirtiendo en innovaciones, relaciones, sostenibilidad y tecnologías para priorizar soluciones duraderas, creando valor y resultados sostenibles.

## HUMILDAD y CORAJE

Creemos que la humildad es la actitud correcta que hay que llevar al lugar de trabajo y a la sociedad, para relacionarnos con equilibrio, cuidado y sencillez. Al mismo tiempo, también creemos que el verdadero crecimiento está impulsado por el coraje y la ambición empresarial. Al escuchar atentamente las contribuciones de quienes nos rodean y reconocer su valor, nos impulsa un fuerte deseo de mejorar, siempre con un profundo sentido de responsabilidad. De esta manera, nuestra humildad no es una limitación sino una fortaleza, que nos guía a desafiar el status quo con integridad y conciencia, dejando que los resultados hablen por sí mismos, y enfrentando cada éxito con moderación, evitando cualquier exaltación excesiva. Para ello, creamos un ambiente colaborativo donde cada idea es respetada y nadie deja de aprender, entendiendo que el éxito es siempre el resultado de un esfuerzo colectivo. Juntos, aspiramos a un futuro en el que la ambición y la humildad trabajen en armonía.

## INNOVACIÓN Y CALIDAD

Creemos en el poder transformador de la innovación para impulsar la calidad en todo lo que hacemos, desde nuestros productos y procesos hasta nuestras relaciones. Nuestro enfoque combina una mentalidad de mejora continua y tecnologías de vanguardia: no nos limitamos a investigar innovaciones revolucionarias, sino que mantenemos la máxima atención a la calidad a diario, entendida también como los detalles que más importan a nuestros grupos de interés. Esta mentalidad nos guía en la identificación de oportunidades conscientes y orientadas al futuro para hacer la vida más fácil, optimizar procesos y generar valor a través de nuestros productos y acciones. Innovamos para mejorar la calidad y buscamos la calidad para inspirar la innovación.

## Valores en acción

Los valores corporativos cobran vida cuando se convierten en una parte integral de la forma en que tomamos decisiones, interactuamos y operamos en la empresa, en la sociedad y en el mercado. Para que los valores de la empresa sean algo más que palabras en papel, deben traducirse en acciones, comportamientos, políticas y prácticas diarias.



Finalidad  
del documento

## Ámbito de aplicación y principios de referencia

El Código Ético formaliza y difunde los principios y pautas de conducta de nuestros empleados/as y colaboradores/as (en adelante, "empleados/as") en el desempeño de sus actividades laborales y todas aquellas que puedan tener un impacto en el mismo y en la imagen y reputación de la compañía, para acompañarlos en la toma de decisiones y en la adopción de comportamientos alineados con los valores con los que Sofidel se identifica y que guían al Grupo en todas sus actuaciones.

Nuestro Código no puede prever cada comportamiento o situación específica, de hecho, establece criterios de conducta que deben observarse y aplicarse, **sin pretender ser exhaustivos**.

Esencialmente, establece las **expectativas de comportamiento** hacia los empleados/as en el desempeño de las actividades profesionales y en la gestión de las relaciones con colegas, proveedores y socios comerciales, clientes, así como con instituciones públicas, la comunidad y todas las demás partes interesadas con las que interactuamos. En este sentido, el Código, además de inspirarse en los deberes de diligencia, equidad y buena fe en el desempeño del trabajo, contiene referencias a las principales políticas y normativas internas del Grupo que hemos adoptado, que nuestros empleados/as pueden consultar para obtener información detallada sobre los temas tratados.

Las violaciones de este Código se tratan con severidad, incluyendo la terminación del empleo. Ninguna conducta ilegal, incluso si es en interés o en beneficio de la Compañía, puede considerarse en línea con los valores y criterios de conducta de nuestro Código Ético.

Con el Código Ético, Sofidel se adhiere a los **17 Objetivos de Desarrollo Sostenible** de la **Organización de las Naciones Unidas (ONU)** y a la **Estrategia de la Unión Europea**.

También se inspira en los principios de los **Convenios Fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, los **principios del Pacto Mundial** promovido por la ONU y los criterios éticos de la **OCDE (Global Legal Standards)**.

## ALCANCE

El Código Ético es adoptado por la empresa matriz Sofidel S.p.A. y todas sus filiales (en adelante también "Sofidel" y/o el "Grupo" y/o el "Grupo Sofidel"), como una herramienta de autorregulación para la integración de consideraciones sociales, éticas, de gobernanza y medioambientales en los procesos y prácticas empresariales, más allá del cumplimiento del Decreto Legislativo 231/2021.

Por lo tanto, se aplica globalmente a todos los empleados de Sofidel, independientemente de su función, en todos los países en los que operamos. Cada empleado/a es el destinatario del Código y, por lo tanto, está obligado a conocerlo y comportarse de acuerdo con sus principios.

Los Responsables tienen un papel clave que desempeñar en la promoción del Código, dando ejemplo a sus equipos y apoyando cualquier inquietud o informe.

Nuestros proveedores y socios comerciales también están obligados a adoptar principios similares a los que se basan en nuestro Código



En la empresa

## Seguridad y salud en el trabajo

Para Sofidel, la salud y la seguridad en el trabajo son elementos esenciales para planificar un desarrollo justo, duradero y respetuoso de las personas.

Para nosotros, tener un entorno de trabajo seguro significa minimizar los riesgos de accidentes y enfermedades profesionales, garantizando que las condiciones de trabajo sean propicias para la salud física y mental de los empleados. Por este motivo, damos gran importancia al cumplimiento de todas las normativas vigentes en materia de salud y seguridad e invertimos en la creación de una cultura de bienestar y promoción de la salud, con el fin de eliminar los riesgos identificados y, cuando esto no sea posible, minimizarlos en relación con los conocimientos adquiridos en base al progreso tecnológico.

Los principales objetivos de un entorno de trabajo saludable y seguro incluyen, de hecho, la prevención de lesiones y enfermedades profesionales, la mejora de la satisfacción laboral y el aumento de la productividad.

Para lograr estos objetivos, es fundamental que todos los empleados colaboren activamente. De hecho, solo compartiendo una cultura de seguridad generalizada y profundamente arraigada podemos crear un entorno de trabajo seguro para todos.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar una gran atención de Sofidel para garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable. Esto incluye la adopción de procedimientos específicos y herramientas de control sobre este asunto y el acceso a equipos de protección personal, así como programas de capacitación y concienciación “*en el trabajo*”<sup>1</sup> sobre el tema de la seguridad, así como actividades para promover estilos de vida saludables. Sofidel da la máxima prioridad a los informes de cualquier problema en este sentido.

Manténgase actualizado sobre las iniciativas en curso preguntando a su Responsable directo.

<sup>1</sup> La formación “*en el puesto de trabajo*”, es una metodología formativa llevada a cabo en la empresa que permite al trabajador adquirir nuevas habilidades observando y, sobre todo, probando y poniendo en práctica lo que va aprendiendo poco a poco.

#### IDEAS

- Política de Seguridad y Salud en el Trabajo – disponible en el sitio web

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Sé responsable y cuidadoso
- Conocer y cumplir la normativa vigente en materia de seguridad y salud, así como los procedimientos de seguridad adoptados
- Participar en cursos de formación en seguridad impartidos por la empresa
- Informar de inmediato cualquier peligro o problema de seguridad que encuentres.
- Utilizar correctamente los equipos de protección y seguridad personal
- Haga su contribución individual para mantener un entorno de trabajo limpio y ordenado
- Colaborar con colegas para promover y difundir una cultura de seguridad
- Participar en simulacros de emergencia
- Abstenerse del consumo de drogas y alcohol, así como de fumar, mientras se trabaja y, en general, adoptar estilos de vida saludables
- Sugerir mejoras en materia de seguridad y salud en las áreas de trabajo en las que se trabaja a diario



## Entorno de trabajo justo y digno

Un entorno de trabajo justo y digno reconoce la contribución humana y protege la dignidad de todos sus trabajadores, en pleno cumplimiento de los convenios laborales internacionales.

Sofidel cumple con la legislación y normas nacionales e internacionales en materia de derechos de los trabajadores, reclutamiento y contratación de personal, adoptando prácticas laborales orientadas a crear un ambiente de trabajo justo y digno para todos y no tolerando ninguna forma de trabajo irregular, ilegal, forzoso o infantil.

En todas las empresas del Grupo Sofidel, la relación laboral de los trabajadores está siempre regulada por formas de negociación colectiva nacional, empresarial o individual, garantizando así condiciones claras y perfectamente exigibles por todas las Partes. Además, se presta gran atención a las fases de selección y contratación de personal, promoviendo la inclusión y combatiendo toda forma de discriminación, así como a los criterios retributivos, que, por el mismo trabajo realizado, respetan los principios de equidad, transparencia y meritocracia.

En la gestión de la jornada laboral, Sofidel promueve una sana conciliación de la vida laboral y familiar.

Para garantizar un entorno de trabajo justo y digno, todos los empleados/as deben contribuir a cumplir con las leyes, reglamentos y directrices de la empresa.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Para Sofidel, las personas están en el centro, por lo que, como empleado/a, puede esperar un compromiso constante para garantizar un entorno de trabajo justo y digno.

Esto se traduce en un seguimiento constante de la correcta gestión de las prácticas laborales y de los procesos de gestión de personal, así como en proporcionar información transparente al respecto.

Por ejemplo, en caso de cambios operativos, las empresas del Grupo están obligadas a informar previamente a los empleados/as afectados, de conformidad con los plazos y procedimientos previstos.

Para obtener más detalles, pregunte a su superior jerárquico.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Colaborar activamente: comunica abierta y honestamente y trabaja, con espíritu proactivo, con miras a la mejora continua
- Promover un ambiente de trabajo digno que respete la normatividad vigente y los lineamientos recibidos
- Adoptar comportamientos éticos que no comprometan los derechos de los trabajadores y de la persona en general
- Como superior jerárquico, asegurar la correcta ejecución de los procesos de gestión de personal definidos por Sofidel
- Como Manager, utiliza y potencia toda la profesionalidad presente en la empresa, promoviendo el desarrollo y crecimiento de sus colaboradores



## Inclusión, igualdad de oportunidades y no discriminación

Nos comprometemos a crear un entorno de trabajo abierto en el que todos los empleados/as se sientan aceptados, respetados y valorados, independientemente de sus características personales, opiniones o cualquier otro aspecto de su identidad, y tengan las mismas oportunidades.

Por lo tanto, la selección, contratación, capacitación y desarrollo del personal, así como la remuneración por el trabajo realizado, cumplen con criterios de objetividad sin discriminación relacionada con: edad, sexo, orientación sexual, discapacidad, opiniones políticas, estado civil, maternidad, origen étnico, religión y creencias.

Además, Sofidel adopta un principio de tolerancia cero hacia todas las formas de acoso, mobbing e intimidación, ya sean verbales, no verbales, escritas, físicas o psicológicas, llevadas a cabo entre empleados o partes interesadas externas.

Es responsabilidad de cada uno de nosotros asegurar, con acciones concretas en cada etapa de la vida de la empresa, que todos se sientan incluidos y puedan expresar su máximo potencial, en la creencia de que un ambiente de trabajo diversificado que valora el pluralismo es testimonio de un Grupo sano, en crecimiento y abierto a los desafíos del futuro.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Para Sofidel, las personas son un activo estratégico, por lo que como empleado/a puedes esperar un compromiso constante para garantizar un entorno de trabajo libre de prejuicios y acoso, respetando la personalidad y la dignidad de cada trabajador. Esto también se refleja en la adopción de normas contra la discriminación, el acoso sexual en el lugar de trabajo y el mobbing, destinadas, entre otras cosas, a garantizar que los planes de selección, contratación, capacitación y perfeccionamiento del personal se lleven a cabo sin discriminación de ningún tipo. Además, Sofidel forma a los Responsables de los distintos Departamentos de la Empresa, con el fin de identificar y gestionar correctamente cualquier situación de discriminación o acoso sexual. Para obtener más información, consulte a su superior jerárquico.

### IDEAS

- Regolamentoo contro le discriminazioni sul luogo di lavoro - disponibile nella intranet aziendale
- Regolamentoo contro le molestie sessuali sul luogo di lavoro - disponibile nella intranet aziendale
- Regolamentoo contro il mobbing sul luogo di lavoro – disponibile nella intranet aziendale

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Tolerancia cero hacia todas las formas de discriminación
- Evitar comportamientos o comentarios ofensivos o insensibles
- Tratar a todos los compañeros con respeto, equidad y profesionalismo, sin perjuicio de los diferentes roles y funciones de la empresa
- Promover un entorno de trabajo inclusivo y abierto a través de acciones concretas, por ejemplo, escuchando y valorando las opiniones y contribuciones de todos los compañeros/as
- Mostrar respeto y conciencia por las diferentes culturas, experiencias, opiniones y perspectivas.
- Participar activamente y apoyar las iniciativas corporativas para promover la inclusión y la diversidad.
- Estar al tanto de comportamientos discriminatorios, acoso e intimidación de los que se hayan llevado a cabo sospechas o de los que tenga conocimiento



## Formación y desarrollo profesional

Para nosotros, promover la formación y el desarrollo profesional de los empleados/as significa crear valor para las personas y para la propia Sofidel, apoyando la creación de un entorno de trabajo que estimule la innovación, la versatilidad de habilidades y el desarrollo continuo. Consideramos que estos elementos son clave para el desarrollo sostenible de una empresa en un mundo en constante cambio.

La formación es una inversión estratégica para una empresa que quiere crecer e innovar, a la vez que promueve un ambiente de trabajo positivo y motivador. De hecho, los objetivos subyacentes son muchos: invertir en formación y desarrollo profesional permite tener una plantilla más competente, motivada y comprometida, capaz de adaptarse a los cambios y responder con prontitud a los retos del mercado, ayudando a apoyar el crecimiento de la empresa a lo largo del tiempo.

En esta perspectiva, solo si cada miembro de la organización, independientemente de su rol, reconoce humildemente que siempre hay algo nuevo que aprender y que la mejora es un camino continuo, es posible crear un ambiente de trabajo que sea fuente de crecimiento constante para su gente y para la propia organización, favoreciendo el éxito y la prosperidad de ambos.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar de Sofidel un compromiso inquebrantable con la creación de un entorno de trabajo que apoye y promueva el desarrollo profesional y las inversiones en la formación de sus empleados, que son el corazón y la fuerza de la empresa. Esto incluye formación obligatoria, pero también iniciativas que se adapten al tipo de trabajo y se basen en habilidades y actitudes, con el fin de cultivar el talento de todos y desarrollar habilidades técnicas y transversales.

Mantente al día de las iniciativas actuales preguntando a tu superior jerárquico y consultando los canales de comunicación de la empresa.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Participa activamente en los cursos de formación impartidos por la empresa
- Aplicar las habilidades recién adquiridas en la práctica laboral
- Buscar la mejora continua y escucha activamente las sugerencias que puedan surgir del contexto laboral
- Buscar proactivamente oportunidades de crecimiento y desarrollo
- Compartir los conocimientos adquiridos con los compañeros/as, colaborando con ellos/as para desarrollar proyectos empresariales
- Comprometidos a completar todas las certificaciones requeridas
- Gestiona tu trayectoria profesional de forma responsable



## Libertad sindical

Sofidel reconoce el derecho de todos sus empleados/as a decidir si quieren ser representados/as por un sindicato, a organizarse y negociar colectiva o individualmente, así como a abstenerse de afiliarse a dichas organizaciones, sin temor a intimidación o represalias.

Sofidel, de hecho, tiene un sistema de relaciones laborales basado en el diálogo abierto, constante y constructivo con los sindicatos de los distintos países en los que opera. Además, en las empresas del Grupo, la relación laboral de los trabajadores está siempre regulada por formas de negociación colectiva nacional, empresarial o individual, promoviendo un sistema de relaciones destinadas a proteger la centralidad del valor del trabajo, tanto para las empresas como para los trabajadores. Esto garantiza, entre otras cosas, la prevención y/o resolución de conflictos y una mejora en el clima corporativo, a través de una discusión constructiva dirigida a promover un ambiente de trabajo más sereno y estable.

Es esencial un enfoque integrado de todas las partes para establecer un clima de escucha mutua, abierto a la participación y a la pluralidad de opiniones, destinado a garantizar, trabajando conjuntamente, la libertad de asociación.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar de Sofidel un enfoque que combine políticas empresariales adecuadas y una cultura organizativa que favorezca la creación de un clima de respeto por los derechos de los trabajadores, como el derecho a la libertad de asociación. Esto se traduce en el reconocimiento de su derecho a crear y afiliarse a un sindicato de su elección y el derecho a negociar colectivamente, sin temor a represalias o discriminación como resultado. Además, las empresas del Grupo no realizan contribuciones directas o indirectas a los movimientos, comités y organizaciones sindicales, ni a sus representantes.

Para obtener más detalles, comuníquese con su Responsable o Departamento de Recursos Humanos.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Respetar el derecho a decidir hacerse representar por un sindicato, organización, individualmente o no
- No discriminar sobre la base de las actividades o afiliaciones sindicales
- No interferir en las actividades oficiales y legalmente reconocidas de los representantes de los trabajadores.



## Proteger los activos de la empresa

Es prerrogativa fundamental de Sofidel proporcionar a sus empleados/as recursos y herramientas empresariales adecuados, eficientes y de calidad, para garantizar que puedan trabajar de la mejor manera posible, promoviendo el crecimiento, la eficiencia y el éxito a largo plazo de la empresa.

En particular, por “recursos y herramientas empresariales” nos referimos a los activos físicos como los sistemas empresariales, el teléfono, Internet, la maquinaria y los automóviles de la empresa, pero también a los activos intangibles como la propiedad intelectual, las estructuras organizativas, las marcas y la información de la empresa.

Por lo tanto, es fundamental utilizar estos recursos de la empresa de manera responsable, lo que significa no desperdiciar, ignorar, descuidar, perder o robar los activos físicos o intangibles de la empresa.

Cada activo de la empresa tiene un papel específico para contribuir al éxito de la misma, por lo que es esencial que se gestionen de forma responsable para optimizar las operaciones y alcanzar los objetivos empresariales.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado, puede esperar que Sofidel le proporcione recursos empresariales eficientes y de calidad, necesarios para permitirle llevar a cabo sus actividades laborales de manera correcta y eficiente. Además, se le proporcionará información adecuada, así como apoyo sobre el uso correcto de los recursos de la empresa que se le han asignado. Para más información, pregunte a su superior jerárquico.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Utilizar los recursos y herramientas que se le asignen únicamente con fines comerciales y nunca para uso personal
- Ser cauteloso, responsable, cuidadoso y seguro en todo momento al usar o administrar activos físicos y activos intangibles de la empresa.
- Conocer y cumplir los procedimientos internos que rigen el uso de los recursos y herramientas de la empresa
- Conocer y respetar las estructuras organizativas que rigen la empresa
- Nunca utilizar los recursos y dispositivos de la empresa para actividades ilegales o inapropiadas que puedan dañar a la empresa tanto desde el punto de vista financiero como reputacional
- Salvaguardar y proteger los activos intangibles del Grupo Sofidel, tales como marcas e información corporativa
- Garantice la confidencialidad de toda la información confidencial y proteja los activos corporativos contra el acceso no autorizado, la pérdida o el daño
- Mantener cuidadosamente los recursos que se le confían
- Adoptar un comportamiento ético y respetuoso, evitando el desperdicio, robo o cualquier otra práctica que pueda dañar la propiedad y la organización de la empresa
- Denunciar el uso incorrecto de los recursos de la empresa del que tenga conocimiento



## Transparencia en los registros contables y en la documentación de la empresa

Nuestro enfoque está orientado a la transparencia de los resultados del desempeño económico, financiero y de sostenibilidad del Grupo. Esto se traduce en un compromiso continuo de proporcionar una representación veraz de los hechos e información de la empresa, asegurando que todos los documentos de la empresa, como los estados financieros y los informes de sostenibilidad, se redacten de manera precisa, rápida y veraz.

Garantizar la exactitud, integridad, y veracidad de la información en el almacenamiento de la documentación empresarial es esencial para alcanzar los objetivos estratégicos. En primer lugar, garantizar el cumplimiento de las leyes y reglamentos, asegurando que toda la información, las operaciones y los datos sean transparentes y fácilmente verificables. Además, mantener la precisión e integridad de los datos y la información proporciona una base sólida para tomar decisiones informadas y una gestión eficaz.

Solo cuando todos los miembros de la organización son conscientes de la importancia de la veracidad y exactitud de la información de la empresa y colaboran en este sentido, se construye un ambiente transparente, integral y profesional, fundamental para fortalecer la confianza interna y externa.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar que los estados financieros y los informes de sostenibilidad de Sofidel se elaboren de forma precisa, rápida y veraz, en pleno cumplimiento de la normativa aplicable, y que todos los documentos de la empresa sean precisos, completos y reflejen fielmente los hechos. Para obtener información más oportuna relacionada con su trabajo, comuníquese con su Responsable directo.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- En línea con la tarea asignada, registrar, autorizar y/o verificar las transacciones financieras y comerciales y los registros contables de manera correcta, completa, precisa y veraz, garantizando la transparencia y trazabilidad de las operaciones
- Cumplir con las regulaciones y estándares de informes externos aplicables
- De acuerdo con sus deberes y responsabilidades, no falsificar ni alterar la documentación de la empresa y no omita información sobre la situación económica, patrimonial o financiera de la Empresa, cuya comunicación sea obligatoria por ley
- Actualiza y archiva la documentación, los informes y la contabilidad de la empresa, de acuerdo con criterios de transparencia, corrección, integridad y exactitud
- Garantizar la trazabilidad de la documentación justificativa
- Informa sin demora de cualquier omisión, alteración o error a los organismos responsables de la verificación, a través de la persona de contacto de la empresa y del gerente de área o planta



## Seguridad de la información

En un mundo externo donde las amenazas evolucionan rápidamente y el negocio se vuelve cada vez más digital, proteger los datos confidenciales y de privacidad es un desafío constante.

Por este motivo, es fundamental que Sofidel cuente con un sistema de seguridad de la información adecuado para garantizar la continuidad de los procesos productivos y operativos y de los sistemas informáticos, para preservar su know-how y evitar la pérdida de datos.

Mantener la seguridad de la información significa que protegemos de manera proactiva la información comercial, como la información confidencial, contra pérdidas, uso indebido o divulgación no autorizada.

Además, las herramientas de IA están adquiriendo el potencial de acelerar la innovación, aumentar la productividad y aumentar la capacidad de competir. Por ello, Sofidel promueve su uso responsable, legítimo y claro.

Garantizar la seguridad de la información es una responsabilidad colectiva que requiere el compromiso y la cooperación de todos y cada uno de nosotros/as. A través de la concienciación, la formación, la adopción de prácticas de seguridad definidas y una gestión precisa de los datos, así como el uso transparente y justo de los algoritmos y los procesos automatizados, es posible garantizar conjuntamente la seguridad de nuestra información.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar una gran atención de Sofidel para garantizar la seguridad de la información de la empresa. En particular, Sofidel garantiza la implantación de un adecuado sistema de gestión de la seguridad informática, la protección de los activos de información, así como la correcta gestión interna y externa de toda la información de la empresa. Además, se prevén cursos de formación específicos para concienciar sobre el tema y sobre los comportamientos correctos a implementar para evitar pérdidas, ciberataques o abusos.

Para obtener más información, póngase en contacto con su Responsable directo.

### IDEAS

- Política de contraseñas: disponible en la intranet de la empresa
- Escritorio limpio: disponible en la intranet de la empresa
- Seguridad de dispositivos móviles: disponible en la intranet de la empresa
- Política de Clasificación y Manejo de la Información – disponible en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Utilizar correctamente las herramientas y dispositivos corporativos
- Adoptar las prácticas de seguridad definidas por Sofidel
- No instale software no autorizado
- Prestas siempre atención a los problemas de seguridad de la información y conocer las responsabilidades y obligaciones asociadas con su rol en la empresa
- No comparta información de la empresa en las redes sociales u otros servicios en línea a menos que tenga el permiso necesario
- No utilice la información con la que entre en contacto en el curso del trabajo para obtener beneficios o para usos indebidos y no autorizados
- Participar en cursos de formación en ciberseguridad impartidos por la empresa
- Reportar de inmediato cualquier posible abuso, ataque cibernético o evento extraño o inusual a la función apropiada



## Protección de la privacidad y de los datos personales

Sofidel presta gran atención a la protección de la privacidad y los datos personales, por lo que recopilamos, tratamos y almacenamos los datos personales de empleados/as, clientes, consumidores o terceros exclusivamente para fines legítimos y nos comprometemos a protegerlos, de acuerdo con la normativa vigente.

“*Datos personales*” se refiere a cualquier información que pueda utilizarse para identificar directa o indirectamente a una persona física, como información biográfica, creencias religiosas o políticas, situación económica o estado de salud.

La protección de la privacidad y los datos personales es crucial no solo para evitar las sanciones previstas por la legislación pertinente, sino también para construir y mantener la confianza de los empleados/as, clientes y todas las demás partes interesadas. Por este motivo, tomamos todas las medidas de seguridad necesarias para proteger los datos personales y evitar el tratamiento no autorizado.

Garantizar la protección de la privacidad y los datos personales requiere el compromiso y la cooperación de todos los miembros de la empresa, esto incluye la concienciación, el cumplimiento de las políticas y regulaciones de la empresa y la concienciación sobre el tema, elementos esenciales para crear un entorno seguro y respetuoso con la privacidad de los empleados, clientes y terceros.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/as, puede esperar un gran compromiso por parte de Sofidel para garantizar la protección de la privacidad y los datos personales. Esto incluye la atención al cumplimiento de la normativa de privacidad, la adopción de procedimientos internos y medidas de seguridad destinadas a prevenir y evitar el tratamiento no autorizado, así como cursos de formación específicos impartidos sobre el tema.

Además, Sofidel no utiliza la información con la que entra en contacto para un uso indebido y no autorizado.

Para obtener más información, póngase en contacto con su superior jerárquico.

### IDEAS

- Procedimiento relacionado con la “Gestión de violaciones de datos personales” disponible en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Tenga cuidado siempre que entre en contacto con datos personales de terceros, asegúrese de que se haya dado el consentimiento o se haya firmado un acuerdo
- Exprese su consentimiento para el procesamiento de sus datos personales solo para los fines estrictamente necesarios y asegúrese de no compartir información confidencial con terceros
- Siempre preste atención a los problemas de privacidad y conozca las responsabilidades y obligaciones asociadas con su rol en la empresa
- Informar inmediatamente de cualquier posible violación de la privacidad y de los datos personales de la que tenga conocimiento a la función empresarial correspondiente



## Traslados y viajes

Por “*viajes de negocios*” nos referimos a las actividades y los costes asociados a los viajes de negocios, como los billetes de avión, el alojamiento, las comidas y el transporte, que pueden ser necesarios para viajar a otras sedes del Grupo, asistir a conferencias, ferias comerciales, reuniones con clientes u otras actividades comerciales.

Los viajes de negocios son cruciales para nosotros, ya que afectan directamente a la eficiencia operativa, la expansión empresarial y el crecimiento profesional, así como a las relaciones y la creación de redes. Por ejemplo, los viajes de negocios nos permiten reunirnos con clientes, socios y proveedores en persona, facilitando las negociaciones o creando nuevas colaboraciones que solo pueden ser difíciles de desarrollar de manera efectiva de forma remota. Al mismo tiempo, estas actividades suelen ser necesarias para proporcionar soporte técnico y mantenimiento in situ, resolviendo problemas in situ que no pueden resolverse a distancia.

Por lo tanto, es importante que cada viaje de negocios en nombre de Sofidel sea llevado a cabo de manera segura, eficiente, profesional y responsable por parte de todos los empleados/as, en línea con la imagen de valor de la empresa.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/as, puede esperar que Sofidel le proporcione información clara sobre los procedimientos adoptados por la empresa y sobre el comportamiento correcto que se debe adoptar durante los viajes de negocios, así como el apoyo adecuado en la planificación de sus viajes de negocios a través de la asistencia del Departamento competente. Para obtener más información, póngase en contacto con su Responsable jerárquico.

#### IDEAS

- Política de Viajes Corporativos del Grupo Sofidel – disponible en la intranet de la empresa
- Gastos reembolsables a través del Formulario de Gastos – disponible en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Planifica tus viajes con anticipación para optimizar costos y tiempo
- Cumplir con las políticas de la empresa con respecto a viajes de negocios (por ejemplo, políticas de reembolso)
- Utilizar de manera responsable los recursos y la información de la empresa durante los viajes de negocios
- Preste atención a la seguridad personal y a la protección de los activos de la empresa durante sus viajes de negocios
- Respetar los horarios programados y los compromisos durante los viajes
- Durante los viajes de negocios, usted es embajador de Sofidel, evitando así comportamientos inapropiados o ilegales que puedan dañar a la empresa o su reputación
- Documentar de manera precisa y oportuna los gastos incurridos durante el viaje
- Comunica puntualmente con las personas de la empresa a cargo para cualquier emergencia durante los viajes de negocios y/o viajes
- Respete las leyes y regulaciones locales de los lugares que visita durante sus viajes de negocios



## Regalos y sorteos

Por “*regalos y obsequios*” nos referimos a los obsequios entregados o recibidos por los empleados u otras partes como muestra de aprecio o gratitud.

Los regalos y obsequios pueden traer beneficios a la empresa, por ejemplo, pueden contribuir positivamente al fortalecimiento de las relaciones con clientes, proveedores y otras partes interesadas, así como a la promoción de nuestros productos. Sin embargo, es importante gestionarlos de forma profesional, para evitar que creen situaciones de conflictos de intereses o que conduzcan a comportamientos incorrectos o no moralmente rectos.

Para ello, es fundamental que todos los empleados/as compartan la importancia de una correcta gestión de los regalos y obsequios, como traducción concreta de una cultura corporativa basada en la integridad y la profesionalidad.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/as, puede esperar un fuerte compromiso de Sofidel para garantizar un entorno de trabajo moralmente recto. Esto se traduce en la adopción de procedimientos e instrucciones de funcionamiento siempre actualizados en la materia, la provisión de contenidos formativos destinados a concienciar sobre el comportamiento correcto que se debe adoptar, así como el seguimiento periódico. Para más detalles o dudas, póngase en contacto con su superior jerárquico.

#### IDEAS

- Reglamento para la gestión de los regalos recibidos y ofrecidos por los empleados/as del Grupo Sofidel disponible en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Cumplir con las políticas de la empresa con respecto a la aceptación de regalos y obsequios
- Comunicar de forma transparente los regalos recibidos
- Rechazar regalos que puedan influir en la imparcialidad de uno o crear conflictos de intereses (aceptar solo regalos de valor modesto)
- No pidas ni aceptes regalos y homenajes que puedan interpretarse como intentos de obtener favoritismo
- Aprecia los gestos de gratitud mientras mantienes la integridad profesional
- Al aceptar honores de alto valor simbólico y moral, vinculados a la antigüedad en el servicio u otros méritos profesionales, se compromete a no transferirlos a terceros





En la sociedad

## Respeto de los derechos humanos

Sofidel presta gran atención a la protección de los derechos humanos de todas las personas y reconoce su responsabilidad de contribuir a su protección y respeto, tanto dentro de su propia organización como a lo largo de su cadena de valor: proveedores, clientes, comunidades locales. Sofidel, de hecho, respeta y adopta las normas y convenciones internacionales sobre Derechos Humanos.

Esta visión es parte integral de la cultura y estrategia de Sofidel y de su forma de hacer negocios. De hecho, actuamos con pleno respeto de los derechos humanos, no tolerando ninguna forma de discriminación, trabajo irregular, forzado, infantil o trata de personas o formas de esclavitud moderna a lo largo de toda la cadena de valor.

Una empresa sana y orientada al futuro se caracteriza no solo por su capacidad de generar beneficios, sino también por su compromiso con el respeto de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales. Este compromiso requiere la participación activa de todos sus colaboradores/as, a través de comportamientos y prácticas cotidianas que promuevan el respeto

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/as, puede esperar que Sofidel promueva y fomente la protección de los Derechos Humanos tanto internamente como en sus relaciones externas, con pleno respeto por las personas y comunidades en las que opera.

Esto se traduce, por un lado, en el compromiso de garantizar un entorno de trabajo seguro, respetuoso de la individualidad de todos y libre de discriminación, y por otro lado, en la participación de Sofidel en iniciativas destinadas a promover el respeto de estos derechos.

Para obtener más información, pregunte a su superior jerárquico o consulte el sitio web.

### IDEAS

- Policy dei diritti umani – disponibile sul sito web

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- En las interacciones internas y externas de la empresa, respete los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos, basando sus informes en la dignidad y el respeto de cada individuo
- Conocer y respetar las leyes nacionales e internacionales de derechos humanos.
- Denunciar con prontitud los casos de violaciones de derechos humanos.
- Sensibilizar y apoyar las iniciativas corporativas para promover los derechos humanos tanto dentro como fuera de la empresa
- Participa activamente en programas de capacitación sobre el tema
- Ayudar a garantizar un entorno de trabajo que respete los derechos humanos de todas las personas



## Protección del medio ambiente

La naturaleza y el respeto por la vida en la Tierra están en el centro de nuestra política de desarrollo. Con esto en mente, operamos en todos los países de acuerdo con las normas internacionales, leyes, regulaciones y políticas nacionales relacionadas con la protección del medio ambiente, comprometiéndonos a reducir el impacto ambiental de nuestras actividades y promover un desarrollo verdaderamente sostenible.

Este compromiso se traduce en un enfoque de la producción de papel tisú inspirado en la “conversión ecológica”. Nuestro modelo productivo está diseñado para facilitar la transición hacia una economía con un bajo impacto de carbono y un menor consumo de capital natural.

Un objetivo que perseguimos a través del abastecimiento responsable de materias primas forestales, el uso prudente de los recursos hídricos, el uso cada vez mayor de fuentes de energía renovables hasta el desarrollo de nuevos productos y servicios.

Trabajamos para aumentar la eficiencia energética de nuestras instalaciones de producción, reducir los residuos y limitar el uso de plástico convencional en el embalaje de nuestros productos.

Un enfoque, por lo tanto, que guía todas las actividades de la empresa, en todos los roles y niveles organizacionales.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar el compromiso constante de Sofidel con la protección del medio ambiente. Esto se traduce en actividades de formación y sensibilización destinadas a desarrollar, en cumplimiento de las tareas desempeñadas, conocimientos y habilidades en materia ambiental con el fin de adoptar medidas preventivas contra el daño ambiental, así como limitar y, si es posible, eliminar el impacto negativo de la actividad económica sobre el medio ambiente. Además, Sofidel, con el fin de promover una transición energética justa e inclusiva, colabora con los principales actores e importantes organizaciones sin ánimo de lucro en la materia.

Manténgase al día sobre las iniciativas medioambientales del Grupo preguntando a su superior jerárquico y consultando el sitio web.

### IDEAS

- Política de Abastecimiento Forestal – disponible en el sitio web

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Reflexione siempre sobre el impacto ambiental de sus decisiones comerciales en sus procesos comerciales y actividades laborales: opte por las soluciones que mejor protejan el medio ambiente y los recursos naturales
- Favorece la adopción de medidas destinadas a prevenir cualquier daño al medio ambiente, en lugar de esperar el momento de la reparación de los daños ya realizados
- Actuar de conformidad con las leyes y políticas ambientales nacionales, así como con las instrucciones y procedimientos específicos adoptados por Sofidel
- Colabora en la difusión de la conciencia sobre los problemas ambientales dentro de la empresa



## Relaciones con las comunidades

Sofidel siente la responsabilidad de combinar los objetivos de beneficio y crecimiento económico con un fuerte enfoque en las personas, el impacto social y el desarrollo del territorio. Somos conscientes de que, como parte integral de la sociedad, tenemos la responsabilidad de contribuir al bienestar de las comunidades en las que operamos y tomar medidas para tener una influencia positiva en ellas.

Esto se traduce, por ejemplo, en un compromiso de apoyo a los jóvenes que ingresan al mundo laboral y el establecimiento de colaboraciones con diversas organizaciones sin fines de lucro para crear conciencia sobre los desafíos ambientales y sociales más apremiantes. Además, Sofidel está cerca de los territorios en los que opera y trabaja para promover su desarrollo económico, social y medioambiental. Para ello, los patrocinios, decididos por las oficinas competentes, favorecen iniciativas que ofrezcan garantías de calidad y permitan implicar a un gran número de ciudadanos.

Nuestra responsabilidad social también se expresa en la responsabilidad educativa con el compromiso de ayudar a estudiantes, docentes, directivos escolares y académicos a crear una educación más innovadora, abierta y basada en competencias, capaz de constituir un verdadero factor de desarrollo.

Creemos que la implicación activa y colaborativa de cada uno de nosotros es fundamental para construir relaciones sólidas y duraderas con las comunidades locales que nos permitan apoyar el desarrollo sostenible del territorio en el que operamos y el bienestar social, en un clima de confianza y colaboración mutua.

Cuando todas las partes involucradas trabajan juntas, el impacto de las acciones positivas se amplifica.

### IDEAS

- Gestión de Donaciones y Patrocinios dentro del Grupo Sofidel – disponible en la intranet de la empresa

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar una gran atención de Sofidel a las necesidades del territorio. De hecho, apoyamos a las comunidades en las que operamos con numerosas iniciativas que aportan beneficios concretos a las personas y a la sociedad, así como creamos colaboraciones con organizaciones y terceros para promover el desarrollo sostenible de los contextos en los que operamos. En este contexto, las empresas del Grupo no patrocinan ni se vinculan a iniciativas que tengan un fin de propaganda política.

Para obtener más información, pregunte a su superior jerárquico y consulte el sitio web.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Cumple con los procedimientos y normas internas en materia de patrocinios y donaciones
- Evite cualquier forma de corrupción, favoritismo o conflicto de intereses al participar en un comportamiento recto
- Participa responsablemente en eventos e iniciativas promovidas o en las que Sofidel esté involucrada, representando a la empresa de forma positiva y con autorización específica
- Interactuar con respeto y profesionalismo en las interacciones con los representantes de la comunidad
- Participa activamente en las iniciativas organizadas por Sofidel en colaboración con las Comunidades



## Relaciones con la Administración Pública, Instituciones y Partidos Políticos

Sofidel se compromete a establecer relaciones con las Administraciones Públicas (AP), instituciones públicas y autoridades de supervisión basadas en principios de transparencia e integridad, observando estrictamente la normativa pertinente.

En este sentido, el Grupo no realiza contribuciones directas o indirectas a partidos políticos, movimientos, comités y organizaciones, ni a sus representantes. Además, Sofidel también se abstiene de cualquier presión, directa o indirecta.

La transparencia y la integridad en las relaciones con las AP, las instituciones públicas y las autoridades de supervisión ayudan a construir y mantener la confianza mutua. Esto es esencial para construir relaciones sólidas y duraderas que inicien asociaciones productivas y sostenibles, al tiempo que previenen y reducen el riesgo de prácticas corruptas y preservan la reputación de la empresa.

Para contribuir a este objetivo, todos los empleados/as deben actuar con el máximo cuidado a la hora de representar a la empresa en las relaciones con la AP y las instituciones, basando su comportamiento en criterios de transparencia e integridad.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar que las relaciones de Sofidel con la AP y las instituciones públicas sean transparentes e integrales. Esto incluye el cumplimiento y el cumplimiento de las leyes aplicables, pero también información clara sobre los procedimientos internos adoptados y directrices sobre la conducta que debe adoptarse en las relaciones con estas Partes. Para obtener más información, póngase en contacto con su superior jerárquico.

#### IDEAS

- Gestión de Inspecciones por Terceros y Autoridades Públicas – disponible en la intranet de la empresa
- Relaciones con la administración pública, los organismos de control y los accionistas – disponibles en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Ser respetuoso/a, justo/a y profesional en sus interacciones con los representantes de la AP e instituciones públicas y cumplir con la normatividad vigente en la materia
- Colabora en las inspecciones, investigaciones y verificaciones de las autoridades públicas competentes, garantizando el acceso guiado a las instalaciones y la usabilidad de la documentación
- De acuerdo con sus deberes y responsabilidades, no omita información sobre la situación económica, patrimonial o financiera de la Compañía, cuya divulgación sea requerida por la ley
- No hacer declaraciones falsas o falsas a las autoridades públicas y de supervisión
- No ofrezca, acepte ni fomente regalos, obsequios u otros beneficios al personal de PA o sus familiares.
- Informar inmediatamente a la Función competente de cualquier propuesta de beneficios indebidos por parte de funcionarios públicos, funcionarios de la administración pública o empleados de las Administraciones Públicas, o solicitudes de dinero o beneficios indebidos por parte de estos
- Evitar cualquier forma de corrupción, favoritismo o conflicto de intereses
- Representar a Sofidel de manera positiva, responsable y con autorización de la empresa cuando participe en eventos e iniciativas promovidas por la AP e instituciones
- No utilice los Recursos de la Compañía para apoyar a partidos políticos o campañas políticas personales



## Lucha contra la corrupción y el blanqueo de capitales

Sofidel cree que solo un comportamiento éticamente responsable puede apoyar el éxito duradero de una empresa, por lo que rechaza la corrupción en todas sus formas, directa e indirecta, comprometiéndose a establecer normas y medidas para prevenir y evitar el riesgo de corrupción en todas sus actividades.

Las leyes antisoborno definen como ilegal que los empleados/as, la empresa y los socios/as comerciales paguen, ofrezcan o acepten, directa o indirectamente, dinero u otros beneficios con el fin de obtener y/o mantener un negocio o garantizar una ventaja injusta en relación con las actividades comerciales. Con esto en mente, por lo tanto, no aceptamos donaciones, favores o bienes de ningún tipo ni damos obsequios, a excepción de obsequios y actos de cortesía comercial de modesto valor. Además, cumplimos con la normativa nacional e internacional vigente en materia de prevención de blanqueo de capitales. El blanqueo de capitales se refiere a cualquier operación destinada a ocultar o legitimar ostensiblemente el producto de actividades ilegales. De hecho, es esencial para nosotros evitar cualquier participación, incluso de buena fe, en actividades delictivas de terceros. Por lo tanto, verificamos cuidadosamente la información disponible sobre terceros y socios comerciales.

Todo esto no solo garantiza el cumplimiento de las leyes y reglamentos, sino que ayuda a garantizar un entorno de trabajo intacto que reduce el riesgo de fraude, conflictos de intereses y otras actividades ilegales, protegiendo así los intereses de la empresa y sus partes interesadas, asegurando altos estándares de reputación corporativa. Combatiendo la corrupción y el blanqueo de capitales, en todas las circunstancias, formas y maneras, se puede garantizar una sociedad éticamente responsable.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado, puede esperar una comunicación y capacitación adecuadas sobre las leyes, regulaciones y procedimientos adoptados por Sofidel para dejar en claro y evidente los riesgos y daños asociados con el comportamiento ilegal, así como los comportamientos relacionados que se adoptarán. En particular, el Grupo adopta controles específicos en las actividades de ventas y compras para separar tareas y reducir el riesgo de corrupción, promoviendo una cultura corporativa ética y transparente. Por ejemplo, en esta perspectiva siempre es necesario evaluar y comparar una pluralidad de ofertas, con excepciones limitadas identificadas con precisión.

Para obtener más información, pregunte a su superior jerárquico.

#### IDEAS

- Política anticorrupción: disponible en la intranet de la empresa

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Cumple con la normatividad vigente en materia de lucha contra la corrupción y el lavado de activos, así como con las políticas, procedimientos e instrucciones definidas por Sofidel sobre la materia
- No se aceptan donaciones, favores o bienes de ningún tipo, excepto obsequios y actos de cortesía comercial de valor variable, según lo requiera el procedimiento de la empresa
- En las relaciones con la Administración Pública, abstenerse de cualquier comportamiento activo, pasivo u omisivo que pueda representar incluso un intento de corrupción y mantener evidencia documental de las relaciones económicas con y de los funcionarios públicos
- No aceptar, por ningún motivo, dinero o beneficios ilícitos de proveedores y colaboradores
- No ofrezcas nada que pueda infringir las políticas de la empresa con respecto a los regalos y obsequios
- Garantizar, dentro de los límites de sus obligaciones, que terceros y socios comerciales participen en actividades comerciales legítimas
- Notifique inmediatamente a su Responsable y al Departamento de Recursos Humanos de cualquier promesa, oferta o solicitud de sobornos o situaciones sospechosas



## Comunicación con el mundo exterior

Comunicarse con el mundo exterior significa ser una persona abierta, honesta y coherente en la transmisión de información a los clientes, socios, medios de comunicación, medios de comunicación y al público en general, aunque dentro de los límites de las obligaciones de confidencialidad.

De hecho, somos conscientes de que una comunicación corporativa transparente con el exterior representa un pilar fundamental para la reputación y el éxito de una organización. Por este motivo, las relaciones con los medios de comunicación son gestionadas exclusivamente por los departamentos responsables, en línea con la estrategia de comunicación corporativa.

Los objetivos son muchos: desde generar confianza y credibilidad entre las partes interesadas hasta fomentar una comprensión más profunda de nuestros productos y prácticas comerciales, fortaleciendo así las relaciones con todas las partes interesadas.

Para lograr estos objetivos, cada miembro de la organización debe ser consciente del papel individual que desempeña en la comunicación externa de la empresa para contribuir a una comunicación externa que sea cohesionada y transparente y que beneficie a toda la organización.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado, puede esperar información pública clara y actualizada. Puede interactuar libremente con las oficinas competentes, recibir directrices específicas sobre la comunicación externa o profundizar sus conocimientos sobre algunos temas que le interesan.

Para obtener más información, póngase en contacto con su superior jerárquico.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Para participar en eventos, comités, asociaciones y reuniones, en nombre y por cuenta de las empresas del Grupo, obtener la autorización de su Responsable y acordar los mensajes y contenidos con la Oficina de Comunicación
- Comprenda su papel individual en la comunicación externa de la empresa y asuma la responsabilidad de comunicarse de forma precisa y transparente
- No hable en nombre de Sofidel en comunicaciones personales, incluidas las redes sociales, sin la debida autorización





En el mercado

## Competencia leal

Para Sofidel, la “*competencia leal*” significa respetar el conjunto de normas legales que protegen la competencia entre empresas para proteger la economía de libre mercado. Para ello, promovemos el cumplimiento de la normativa de competencia y protección al consumidor y no toleramos ninguna práctica colusoria con nuestros competidores. Con esto en mente, también gestionamos las relaciones comerciales de manera transparente y de acuerdo con las reglas diseñadas para garantizar el buen funcionamiento del mercado.

Esto significa evitar acuerdos o convenios que limiten la competencia y abusar de su posible posición dominante en el mercado en detrimento de sus competidores.

Con este fin, todos los miembros de la organización están llamados a llevar a cabo sus actividades actuando de conformidad con las leyes y reglamentos de la empresa destinados a garantizar el pleno cumplimiento del principio de protección de la competencia.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar un gran cumplimiento por parte de Sofidel de las normas antimonopolio y una tolerancia cero hacia las prácticas colusorias con los competidores.

Para obtener más información, póngase en contacto con su superior jerárquico.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- De acuerdo con sus deberes y responsabilidades, conoce y cumple con las leyes antimonopolio
- Está prohibido intercambiar información confidencial o sensible hacia y con los competidores
- Está prohibido discutir o celebrar acuerdos anticompetitivos, expresos o implícitos, ya sean escritos o verbales, con los competidores
- Está prohibido influir en proveedores, socios o clientes con el fin de distorsionar la libre competencia
- Recopile información de la competencia solo de fuentes de acceso público



## Conflictos de intereses

Un “*conflicto de intereses*” es una circunstancia en la que los intereses, deberes, obligaciones o actividades de un empleado o un miembro de su familia con respecto a terceros están, o pueden estar, en conflicto o incompatibles con los intereses de la Compañía y/o los deberes u obligaciones del empleado hacia la Compañía en general.

En Sofidel evitamos todas aquellas iniciativas y actividades que impliquen un conflicto de intereses con el Grupo y puedan interferir en la capacidad de tomar decisiones que respeten los objetivos corporativos, comprometiendo la integridad de nuestras elecciones. No es posible definir todas las situaciones o relaciones que puedan crear un conflicto de intereses, por lo que cada situación debe ser evaluada individualmente.

Sin embargo, a modo de ejemplo, ejemplos de conflictos de interés a declarar son:

- Tener un interés económico en una empresa que sea competidora, proveedora, cliente o socio comercial del Grupo Sofidel;
- Participar en organizaciones o grupos fuera de la empresa cuyos intereses puedan entrar en conflicto con el puesto de trabajo del empleado/a.

Saber reconocer y gestionar eficazmente los conflictos de interés es responsabilidad de cada uno de nosotros/as, como elemento crucial para mantener la integridad, la transparencia y la confianza dentro y fuera de la empresa.

### IDEAS

- Reglamento para la gestión de conflictos de interés – empleados/as del Grupo Sofidel – disponible en la intranet de la empresa

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar una gran atención por parte de Sofidel a la prevención y gestión de conflictos de intereses, a través de la definición de criterios y salvaguardas específicas. Por ejemplo, durante la selección y contratación de personal, Sofidel prohíbe el favoritismo, el nepotismo y cualquier forma de clientelismo, en particular, prohibiendo al reclutador tener lazos familiares o de amistad con el candidato/a. Además, los administradores/as no podrán asumir cargos de administración u otros puestos de responsabilidad en sociedades externas, salvo nombramiento y por voluntad expresa del Grupo. Por último, se implementan controles específicos en todas las actividades de ventas y compras del Grupo para separar las tareas de forma que se minimicen las posibilidades de conflictos de intereses.

Con el fin de evitar conflictos de intereses, póngase en contacto con el Departamento de Recursos Humanos para evaluar si existen situaciones que puedan considerarse razonablemente susceptibles de generar un conflicto de intereses.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Evita cualquier iniciativa o actividad que pueda causar un conflicto de interés con el Grupo y comprometer la capacidad de tomar decisiones alineadas con los objetivos corporativos
- Con respecto a la privacidad y el derecho de asociación, usted da a conocer su pertenencia a asociaciones y organizaciones cuyos fines o intereses pueden entrar en conflicto con el desempeño de su actividad en la oficina
- Revelar relaciones remuneradas, directas o familiares, existentes o mantenidas en los últimos cinco años, con personas que tengan intereses en actividades o voz en decisiones relacionadas con sus funciones.
- No utilices los recursos, el tiempo o la propiedad de tu empresa para fines personales u otros fines externos sin permiso
- Declara inmediatamente situaciones, incluso potenciales, de conflicto de intereses al Departamento de Recursos Humanos
- No utilice la información o las oportunidades de negocio con las que entre en contacto en su negocio para obtener beneficios o para un uso indebido y no autorizado
- No acepte regalos, viajes u otros beneficios de proveedores, clientes o competidores, si no cumplen con los procedimientos comerciales, que puedan influir en las decisiones comerciales o crear la apariencia de influencia indebida.
- No aceptar o disfrutar, a título personal, de ventajas que le sean debidas a la Empresa, por ejemplo, con respecto a la compra de bienes o servicios



## Calidad y seguridad del producto

La calidad y la seguridad de los productos forman parte de la cultura corporativa de Sofidel y representan el sistema de gestión y el estilo del Grupo en todos los países.

Por “*calidad y seguridad del producto*” nos referimos al desarrollo y producción de productos y servicios innovadores que satisfagan las expectativas de los consumidores/as y socios comerciales, garanticen una calidad constante y cumplan con los más altos estándares de seguridad para proteger su salud, así como con las especificaciones técnicas de nuestros clientes en términos de cantidad y calidad. Sofidel es consciente, de hecho, de la creciente atención que los consumidores/as tienen a las garantías que cada producto puede ofrecer.

Por esta razón, nos hemos dotado de sistemas de gestión que cumplen con los estándares internacionales sobre calidad de productos y protección de la seguridad del consumidor.

Esto es esencial para garantizar la seguridad del producto y mantener la satisfacción del cliente, así como para fortalecer la reputación corporativa y reducir el riesgo de daños legales y financieros.

Las cuestiones de calidad y seguridad no solo conciernen a las funciones competentes de la empresa directamente implicadas, sino que son una responsabilidad de todos nosotros/as: por esta razón, es esencial que cada empleado/a se comprometa a contribuir a la mejora continua del proceso de la empresa y del producto en colaboración con las oficinas competentes.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado, puede esperar una cultura empresarial que siempre ha estado orientada a la importancia de la calidad y la seguridad del producto. Estos son, de hecho, activos esenciales que las empresas del Grupo persiguen mediante la aplicación de procedimientos rigurosos, la formación constante de los recursos, el seguimiento de los procesos de producción y el impulso hacia la mejora continua. Para obtener más información, póngase en contacto con su superior jerárquico.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Cumple con las regulaciones y estándares de la empresa relacionados con la calidad y seguridad del producto.
- De acuerdo con sus deberes, aplique estrictamente los procedimientos de control de calidad en todas las etapas de la producción y el procesamiento del producto.
- Informe de inmediato cualquier problema de calidad o seguridad del producto
- De acuerdo con sus funciones, mantenga una documentación precisa y detallada sobre los procesos de producción y control de calidad
- De acuerdo con sus funciones, gestiona las reclamaciones de los clientes con respecto a la calidad y la seguridad del producto de manera profesional y oportuna
- De acuerdo con sus deberes, pruebe y verifique los productos para asegurarse de que cumplan con los requisitos de calidad y seguridad antes de enviarlos



## Innovación

Por “*innovación*” Sofidel se refiere a la introducción de nuevas formas de diseñar, producir o vender bienes o servicios. La innovación puede definirse como la creación de nuevos (o significativamente mejorados) productos (ya sean bienes o servicios), procesos, métodos de comercialización o métodos organizativos en las prácticas empresariales, en la organización del trabajo, en las relaciones con actores externos<sup>2</sup>.

En un contexto altamente dinámico, uno de los elementos que permite a las empresas tener mayores posibilidades de éxito es la innovación. Innovar se traduce por tanto en adherirse a los cambios del entorno, a los descubrimientos científicos, implica no perder de vista el mercado, observar y proponer respuestas cada vez más coherentes con las necesidades de los clientes y consumidores. Esto genera numerosos beneficios que van desde consolidar y fortalecer una posición en el mercado, hasta diferenciarse de los competidores, así como aumentar los rendimientos y el crecimiento económico de la empresa.

La innovación es mentalidad, antes que ser una consecuencia: significa cuestionarse constantemente a uno mismo, hacerse la pregunta “¿es posible hacerlo mejor?”

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar de Sofidel un fuerte compromiso con la creación de un entorno en el que los empleados/as se sientan seguros/as para compartir ideas sin temor a las críticas, proporcionando recursos y herramientas adecuadas, incluida la formación continua para desarrollar habilidades innovadoras y proyectos colaborativos a través de espacios y herramientas compartidas. Sofidel también se cuida de no infringir la propiedad intelectual de otros/as cuando innova. Para obtener más información, consulte a su superior jerárquico.

<sup>2</sup> Definición elaborada por la OCDE (Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos) en 2005 y contenida en el Manual de Oslo para la Medición de la Innovación.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Adopta una actitud positiva hacia el cambio y sé curioso
- Identificar oportunidades de mejora e innovación y compartirlas
- Ser resiliente a la hora de superar los fracasos y los obstáculos que puede aportar la búsqueda de la innovación
- Colaborar con colegas de diferentes áreas y con diferentes habilidades, estimulando así la generación de ideas innovadoras
- Identifica problemas y necesidades insatisfechas en el mercado o dentro de la empresa, proponiendo soluciones para abordarlos con una actitud orientada al problema
- Analice los datos y la información de forma analítica para tomar decisiones informadas y respaldar ideas innovadoras con pruebas sólidas
- Aprenda y actualice continuamente sus habilidades para mantenerse al tanto de las nuevas tendencias y tecnologías
- Trabajar con pasión y compromiso con la mejora continua, lo que puede marcar una gran diferencia



## Gestión responsable de la cadena de suministro

La cadena de suministro es el ecosistema en el que Sofidel se relaciona con sus proveedores para la compra de bienes o servicios. Para el Grupo, es fundamental gestionar responsablemente los procesos de compra, premiando a los proveedores y productos capaces de generar beneficios para el medio ambiente y la comunidad. De hecho, somos conscientes de que, en el actual contexto global, las empresas juegan un papel crucial en la promoción de la sostenibilidad, la protección del medio ambiente y el respeto de los derechos humanos en toda la cadena de valor, a través de una gestión responsable de los mismos.

Para hacer frente a estos desafíos, nuestro proceso de compras ha adoptado un conjunto de principios de sostenibilidad, que permiten a la empresa tomar decisiones rentables no solo económicamente, sino también social y ambientalmente para generar un impacto positivo generalizado.

Un enfoque responsable de la gestión de las cadenas de suministro no solo contribuye a la sostenibilidad global, sino que también fortalece la resiliencia y la reputación de las empresas a largo plazo. El objetivo es tener un impacto positivo en la realidad, contribuyendo, también a través de las compras, a crear valor para Sofidel y sus grupos de interés.

Por lo tanto, la colaboración con las diferentes partes interesadas es crucial para abordar los desafíos económicos, éticos, sociales y ambientales a lo largo de la cadena de suministro, asegurando que todas las partes interesadas trabajen juntas hacia objetivos comunes.

### IDEAS

- Código de Conducta para Proveedores : disponible en el sitio web

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado, puede esperar información clara sobre las políticas y procedimientos de la empresa a través de los cuales Sofidel pretende garantizar una gestión responsable de la cadena de suministro. Esto incluye la comprensión del *Código de Conducta para Proveedores*, adoptado por la empresa para garantizar una cadena de suministro que aplica sus propios valores de sostenibilidad, como el *respeto a los derechos humanos, el trabajo, la lucha contra la corrupción y la protección del medio ambiente*, con la esperanza de que sus proveedores también los compartan en sus asociaciones comerciales; así como información y formación sobre los procesos de cualificación; Selección y seguimiento de proveedores y socios comerciales implementados por la empresa.

Además, Sofidel trabaja activamente con todas las partes interesadas, incluidos los proveedores, las comunidades locales, las ONG y los clientes, para promover una cadena de suministro responsable. Para obtener más información sobre las iniciativas implementadas en este sentido, pregunte a su superior jerárquico o consulte el sitio web.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- De acuerdo con las funciones desempeñadas, aplica y cumple con las políticas y procedimientos de adquisiciones de la empresa.
- Participar de manera proactiva en diálogos e iniciativas que tengan como objetivo mejorar las prácticas de contratación
- Actuar con integridad y transparencia al tratar con proveedores y otros socios comerciales
- Denuncie cualquier conflicto de intereses o comportamiento poco ético que encuentre en sus relaciones con proveedores y socios comerciales, como violaciones de los derechos humanos y las regulaciones laborales, como condiciones de trabajo seguras y justas, y la prohibición del trabajo infantil
- Colaborar con los proveedores y otras partes interesadas para fomentar prácticas sostenibles y responsables.



## Transparencia y rendición de cuentas hacia los consumidores

Sofidel sitúa entre sus principales objetivos la satisfacción de las necesidades de sus consumidores. La excelencia de los productos y servicios y la capacidad de responder de forma inmediata y calificada a las necesidades de los consumidores son la base de la relación de confianza que mantenemos con ellos.

Para ello, apostamos por la competencia, la profesionalidad, la atención y la transparencia, con el fin de aumentar su fidelidad y confianza.

Esto se traduce en información precisa y completa sobre los productos que comercializamos, basada en evidencias e información objetiva y fundamentada, así como en comunicaciones publicitarias honestas, veraces y justas destinadas a permitir decisiones de compra informadas.

Saber satisfacer las necesidades y requerimientos de los consumidores, también a través de información y comunicaciones precisas y veraces sobre los productos comercializados por la empresa, se convierte en una responsabilidad común, como un aspecto crucial para crear y mantener una relación de confianza que sea duradera en el tiempo.

### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar recibir información clara de Sofidel sobre las estrategias de marketing y publicidad implementadas. En línea con la tarea realizada y las responsabilidades asignadas, se proporcionan actividades específicas de formación y sensibilización sobre el tema para satisfacer las necesidades de los consumidores y clientes, así como indicaciones sobre el uso correcto del material promocional y publicitario. Para obtener más detalles, obtenga más información con su Responsable directo.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- Utilice únicamente materiales promocionales y publicitarios oficiales aprobados
- No hacer un uso indebido del vocabulario, terminología o datos relativos a los productos comercializados por Sofidel, de forma que genere información falsa o engañosa
- Conocer y cumplir con las leyes relacionadas con el derecho del consumidor
- En línea con sus deberes y responsabilidades, aplicar y cumplir las normas internas en materia de promoción y publicidad
- En línea con sus deberes y responsabilidades, proporcionar a los clientes y consumidores información veraz, transparente y precisa sobre los productos comercializados por Sofidel



## Sanciones y restricciones al comercio

Sofidel actúa en cumplimiento de las leyes y regulaciones comerciales nacionales e internacionales aplicables en todos los países en los que produce. Esto puede incluir leyes de exportación, aduanas y aranceles, regulaciones ambientales, regulaciones financieras y más.

Las empresas multinacionales, de hecho, pueden sufrir sanciones y restricciones comerciales por parte de las autoridades nacionales e internacionales por diversas razones, como conflictos políticos o preocupaciones de seguridad. Estas medidas pueden afectar la importación o exportación de productos o servicios específicos. Además, las regulaciones ambientales pueden imponer restricciones comerciales, por ejemplo, prohibiendo la exportación de productos que sean dañinos para el medio ambiente o fabricados de manera insostenible. Los aranceles y aranceles aduaneros también pueden considerarse como una forma de restricción comercial, ya que aumentan los costos de importación y pueden influir en las decisiones comerciales de las empresas.

Evitar las sanciones y las restricciones comerciales es crucial para preservar la reputación y la continuidad del negocio, mantener el acceso a los mercados internacionales y promover relaciones comerciales positivas tanto a nivel nacional como internacional.

Esto implica la necesidad de difundir la importancia de adoptar una mentalidad de cumplimiento en todas las operaciones comerciales, lo cual es esencial para garantizar que la empresa opere en el mercado de manera responsable, en pleno cumplimiento de las regulaciones pertinentes.

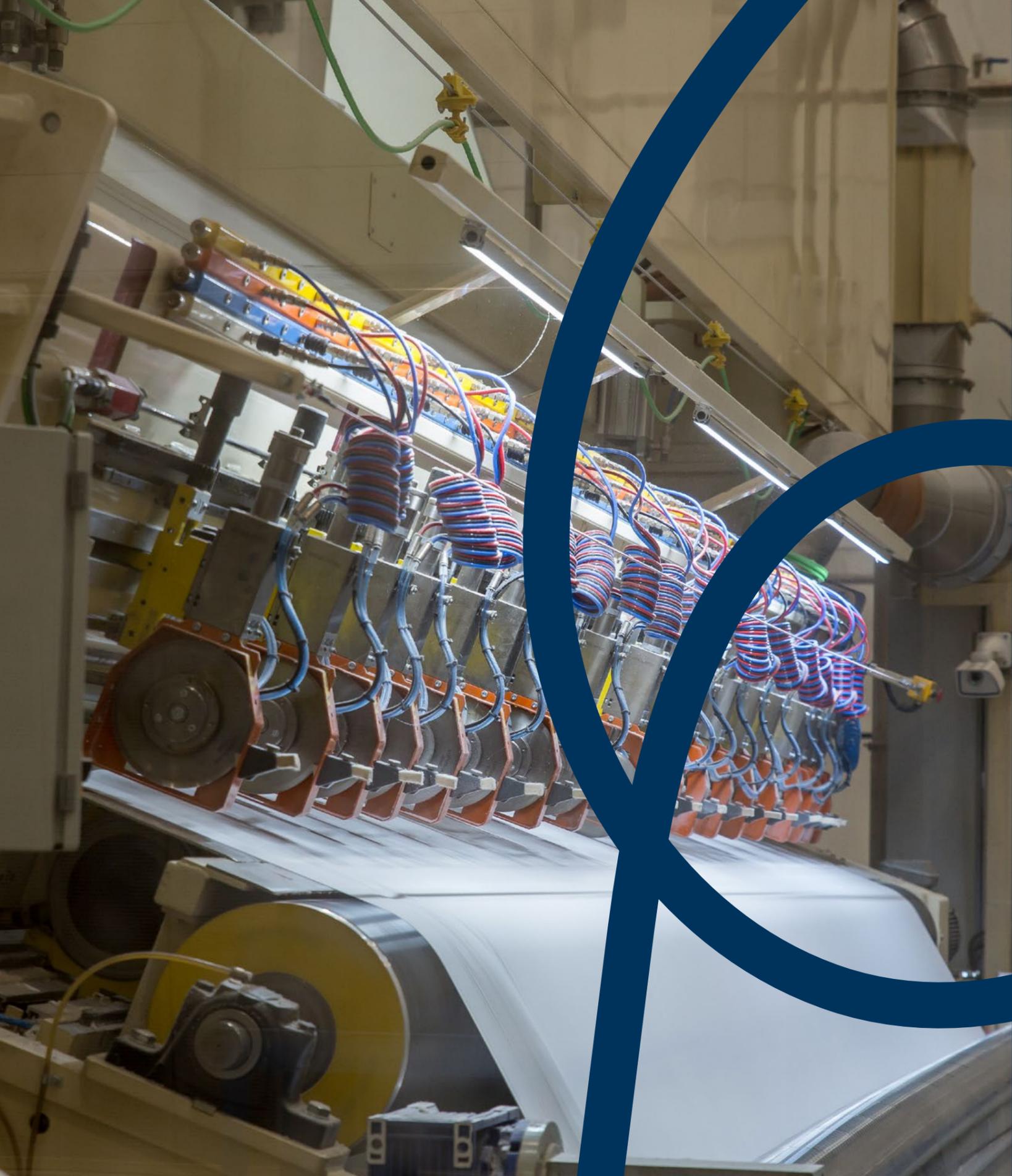
### EL COMPROMISO DE SOFIDEL CONTIGO

Como empleado/a, puede esperar una atención extrema por parte de Sofidel para cumplir con las leyes y regulaciones comerciales aplicables, lo que puede traducirse en información oportuna sobre los procedimientos y sistemas adoptados por la empresa, así como actualizaciones sobre nuevas leyes y regulaciones comerciales o sobre sanciones y restricciones comerciales que puedan afectar las actividades de la empresa. Para obtener más información, póngase en contacto con su superior directo.

### LO QUE ESPERAMOS DE TI

- De acuerdo con su trabajo, verifique la documentación necesaria para los productos importados y exportados
- Conocer y cumplir la normativa aplicable en materia de sanciones y restricciones al comercio y controles transfronterizos
- En el marco de sus funciones, cooperará con las autoridades aduaneras y/o, en cualquier caso, con las autoridades de verificación pertinentes proporcionando información veraz y precisa
- Informar de cualquier duda al respecto a las Funciones encargadas
- Asistir a cualquier sesión de capacitación en la que pueda estar involucrado





Implementación,  
promoción,  
observancia y  
actualización del  
Código Ético

## Métodos de implementación, difusión y gobernanza del Código Ético

Sofidel es consciente de que el cumplimiento y cumplimiento del Código Ético depende de la responsabilidad y compromiso de todos/as sus destinatarios/as en su implementación.

En este sentido, el cumplimiento del Código se rige por los siguientes pilares:

- Responsabilidad individual por parte de cada destinatario/a del Código de lectura del mismo, comprensión de los valores y criterios de conducta consagrados y su correcta aplicación;
- En caso de duda sobre la conducta a adoptar, los empleados de Sofidel deben ponerse en contacto con su Responsable o con el Departamento de Recursos Humanos;
- Iniciativas para promover y difundir el Código y, en general, una cultura compartida en temas de Sostenibilidad;
- El Departamento de Recursos Humanos es responsable de la correcta aplicación de los principios y normas recogidos en el Código Ético. Para ello, dará toda la asistencia necesaria y analizará todos los informes y sugerencias para mejorarlo;
- Responsabilidad de los ejecutivos y gerentes del Grupo de comunicar y difundir el Código Ético dentro de su área y sus equipos, alentando a los empleados a denunciar cualquier conducta que esté en conflicto con los principios consagrados en el mismo;
- Gestión de las denuncias de posibles infracciones al Código Ético a través de los canales adecuados, tal y como se indica en el apartado "Denuncia de infracciones".

## PROMOCIÓN Y DIFUSIÓN

Sofidel se compromete a promover y garantizar el conocimiento de este Código, implementando múltiples iniciativas de difusión y comunicación.

En primer lugar, con el fin de que el documento sea accesible a todos sus empleados/as, también teniendo en cuenta las posibles barreras lingüísticas, el Código Ético y sus actualizaciones se traducen a todos los idiomas de los países en los que opera el Grupo y se entregan a los empleados/as junto con una nota explicativa de su contenido y propósitos.

Este método de comunicación tiene el valor de publicar el Código Ético en el Registro Mercantil de conformidad con las disposiciones vigentes.

Además, con el fin de garantizar el conocimiento del Código Ético y facilitar su aplicación por parte de todos los empleados, el Grupo organiza numerosas iniciativas de formación. Además, el Código Ético se publica en el sitio web de la empresa para el beneficio de todas las partes interesadas externas.

El compromiso de Sofidel con la promoción y el cumplimiento del Código Ético se informa y comunica como parte de la información de sostenibilidad publicada por el Grupo.

## Denuncia de infracciones

Sofidel se toma muy en serio el respeto y la observancia del Código Ético. Cualquier violación de este Código debe ser reportada inmediatamente, incluso de forma anónima, a través de la plataforma adecuada, a la que se puede acceder desde la sección de Gobernanza del sitio web de la empresa [www.sofidel.com](http://www.sofidel.com) o directamente desde el siguiente enlace [sofidelgroup.integrityline.com](http://sofidelgroup.integrityline.com). Alternativamente, existe la posibilidad de una reunión directa o remota a petición del denunciante.

El informe es gestionado, en lo que respecta a Sofidel, por el **Comité de Denuncias** compuesto por el Director de Gestión de Riesgos y Cumplimiento, el Director de Auditoría Interna y el Director de Recursos Humanos, Organización y Seguridad; en lo que respecta a las filiales, por un **Whistleblowing Officer** generalmente identificado como miembro de la función local de RRHH. Se proporcionan canales alternativos en caso de conflicto de intereses con el operador de denuncias.

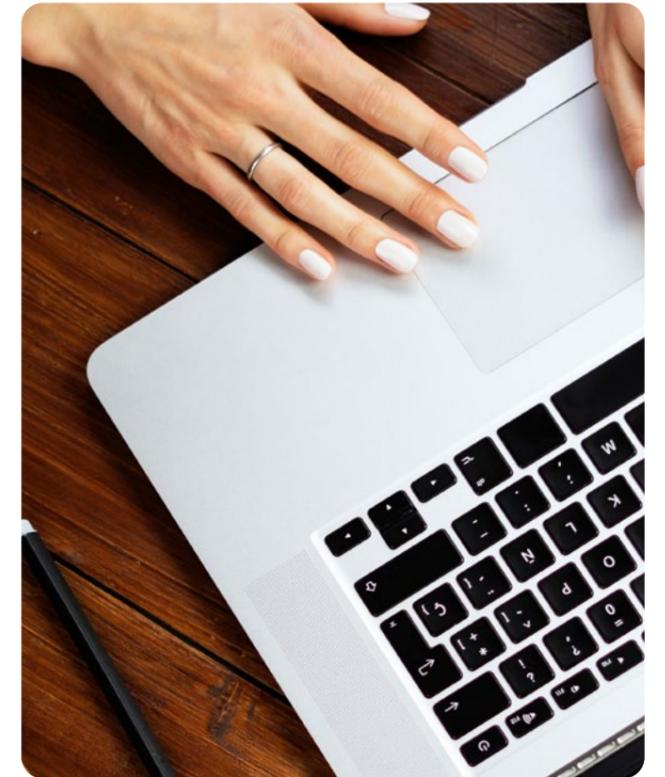
Estos temas, si lo consideran más eficaz o necesario para los fines de la investigación, pueden implicar posiblemente a las funciones competentes de la empresa, a los organismos de control o a consultores/profesionales externos.

Todas las partes implicadas en la gestión de la denuncia están obligadas a garantizar la confidencialidad de la parte denunciante y de las demás partes implicadas y la confidencialidad de la información que se les transmita.

El/la denunciante no debe temer las repercusiones en caso de que denuncie violaciones del Código de Ético.

Sofidel fomenta la transparencia y apoya a quienes denuncian violaciones o plantean preocupaciones genuinas, incluso si resultan ser incorrectas. Nadie será despedido ni estará sujeto a medidas disciplinarias, amenazas u otro trato desfavorable por denunciar una infracción. Los empleados/as del grupo no deben amenazar ni tomar represalias contra aquellos/as que denuncien violaciones del Código. Cualquiera que se comporte de esta manera estará sujeto a medidas disciplinarias.

Para obtener más detalles, consulte la Política de grupo y los procedimientos locales publicados en el sitio web de la empresa.



## Sistema disciplinario

El cumplimiento de los valores y normas de conducta consagrados en el Código Ético se considera una parte fundamental de los compromisos contractuales asumidos por los empleados/as hacia Sofidel.

En caso de que se comprueben infracciones o violaciones del presente Código, Sofidel se reserva el derecho de adoptar medidas disciplinarias, moduladas en función de la gravedad y dentro de los límites del marco normativo vigente y de las disposiciones contractuales vigentes.

## Aprobación y actualización del Código Ético

El Código Ético es aprobado por el Consejo de Administración del Grupo, previo dictamen de la Comisión de Control, Riesgos y Sostenibilidad, que también aprueba las actualizaciones posteriores, con el fin de adaptarlo a la evolución de la cultura externa e interna, así como a la normativa relevante del propio Código Ético. Esta versión del Código fue aprobada el 07/03/2025 y sustituye a cualquier edición anterior.



Para garantizar la máxima difusión y promoción, el Código Ético está construido con una lógica inclusiva, utilizando interlineados, tipografías, colores que permitan a todos disfrutar del contenido con el mismo nivel de calidad, de acuerdo con las Directrices para la redacción de documentos del Grupo, que toman como referencia los requisitos identificados por la llamada Ley Stanca (Ley n.º 4 del 9 de enero de 2004).

