

Código Ético

Índice

1. Introducción
 2. Ámbito del Código Ético
 3. Principios generales
 4. Criterios de comportamiento
 5. Implementación del Código Ético
-

1. Introducción

Desde su creación en 1955 y la primera apuesta por los envases de PET, han transcurrido muchas décadas. Un recorrido en el que los equipos han evolucionado, la tecnología ha avanzado y CAIBA ha sabido transformarse sin perder de vista su objetivo: ofrecer seguridad y sostenibilidad.

CAIBA es una empresa líder especializada en la fabricación de preformas y envases de PET, así como de PE y PP, destinados a los sectores de alimentación, bebidas, productos para el hogar, higiene personal y alimentación sólida. También ofrece servicios de externalización del proceso de soplado de envases en las instalaciones de sus clientes.

En CAIBA transformamos el PET, el rPET, el PE y el PP mediante procesos de inyección, extrusión y soplado.

El Código Ético nos familiariza, tanto a quienes ocupan cargos directivos como al resto del equipo, con las normas de conducta en diversas situaciones, indicando lo que está permitido y lo que no. Esto facilita la toma de decisiones alineadas con los valores de nuestra empresa. Conocer el Código Ético permite que cualquier persona del equipo, incluso en ausencia de supervisión o directrices específicas, pueda actuar de forma autónoma y conforme a lo esperado, funcionando, así como una guía que facilita la ejecución de actividades y la toma de decisiones.

El cumplimiento del Código Ético por parte de todas las personas que forman parte de la organización genera confianza no solo entre clientes potenciales, sino también entre inversores, profesionales, proveedores, administraciones y otros grupos de interés relevantes. Esto tiene un impacto positivo en la obtención de beneficios y el crecimiento de nuestra organización.

Además, nuestro Código Ético incluye el compromiso con la sociedad e implementa medidas sostenibles, lo que mejora nuestra reputación e imagen, y aumenta el valor de la marca Caiba.

El Consejo de Administración de GRUPO CAIBA, con el firme propósito de progresar en la gestión ética, aprobó el 30 de marzo de 2026 el presente Código Ético.

2. Ámbito

El presente Código Ético establece los principios básicos de comportamiento obligatorio para todas las personas que integran el CAIBA, cualquiera que sea su relación profesional (personal propio, directivo, colaboraciones externas, etc.).

3. Principios generales

3.1. Imparcialidad

CAIBA evita cualquier tipo de discriminación por edad, identidad o expresión de género, orientación sexual, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas, creencias religiosas o cualquier otra condición o circunstancia personal o social de sus interlocutores.

Se entenderá por interlocución todas las partes interesadas que participan o pueden participar en procesos de toma de decisiones de la empresa para la elección de clientela y proveedores, las relaciones con accionistas, órganos de dirección y el conjunto de personas trabajadoras, así como las relaciones con la vecindad y las instituciones que la representan.

3.2. Confidencialidad

CAIBA garantiza la confidencialidad de la información que posee y se abstiene de buscar datos reservados, salvo conformidad con las normas jurídicas vigentes. Además, el personal de CAIBA no utilizará información reservada para fines no vinculados con el ejercicio de su actividad profesional, como en los casos de abuso de información confidencial o manipulación del mercado.

3.3. Honestidad

En el ámbito de su actividad profesional, las personas que trabajan en CAIBA deberán respetar la legislación vigente, este Código Ético y las políticas internas. Bajo ningún concepto la consecución de los intereses de CAIBA puede justificar una conducta deshonestas.

3.4. Valor de las personas

El talento humano de CAIBA es un factor indispensable para su éxito. Por este motivo, CAIBA trabaja de forma continua en políticas de personas que contribuyan a mejorar e incrementar las competencias y la competitividad de las capacidades que posee cada persona empleada.

3.5. Ejercicio de la autoridad con equidad

En las relaciones jerárquicas, CAIBA se compromete a ejercer la autoridad de forma equitativa y correcta, evitando cualquier tipo de abuso. En particular, garantiza que la autoridad no se transforme en un ejercicio lesivo de la dignidad y la autonomía de las personas empleadas.

3.6. Integridad de las personas

CAIBA garantiza la integridad física y moral de su personal mediante condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables. Igualmente, asegura que en el entorno laboral no se produzcan episodios de intimidación o acoso de ningún tipo. No se toleran solicitudes o amenazas dirigidas a inducir a personas a actuar contra la ley o contra este Código Ético, o a adoptar comportamientos lesivos para sus convicciones y preferencias morales y personales.

3.7. Transparencia e integridad de la información

Las partes interesadas que compartan información con CAIBA deberán proporcionarla completa, transparente, comprensible y precisa, de modo que, al establecer relaciones con la empresa, puedan tomar decisiones autónomas y conscientes sobre intereses, alternativas y consecuencias.

3.8. Ejecución de tareas y contratos

Los contratos de trabajo y de negocios deberán llevarse a cabo conforme a lo establecido conscientemente por las partes. CAIBA se compromete a no aprovecharse de posibles condiciones de ignorancia, desconocimiento o incapacidad de la otra parte.

3.9. Calidad de servicios y productos

CAIBA diseña, desarrolla y fabrica productos y servicios de alta calidad para satisfacer y defender los intereses de su clientela, actuando siempre con responsabilidad y compromiso ético.

CAIBA diseña, desarrolla y fabrica productos y servicios de alta calidad, con el firme propósito de satisfacer y proteger los intereses de su clientela, actuando siempre con responsabilidad y compromiso ético.

La fabricación se realiza bajo rigurosos controles de calidad, empleando exclusivamente materiales que cumplen con la normativa vigente. Esta práctica nos permite contar con la certificación ISO 9001:2015, que avala la eficacia de nuestro sistema de gestión de calidad.

Asimismo, nuestras preformas y envases están certificados conforme a la Norma Mundial de Seguridad Alimentaria BRC Packaging (BRCGS), un marco de referencia internacional que garantiza la seguridad, legalidad y calidad de los envases y de los materiales utilizados en su producción. Esta certificación representa un requisito esencial para sectores altamente regulados como el alimentario, cosmético y farmacéutico.

Estas acciones reflejan el compromiso de CAIBA con la excelencia, la transparencia y el respeto por las personas consumidoras, así como con la sostenibilidad y la mejora continua, principios fundamentales recogidos en nuestro Código Ético.

3.10. Competencia leal

CAIBA defiende el principio de competencia leal y se abstiene de conductas objetivamente contrarias a la diligencia profesional, entendida como el nivel de competencia y cuidados especiales esperables conforme a las prácticas honestas del mercado.

3.11. Protección del medio ambiente

En CAIBA estamos comprometidas y comprometidos con la protección del medio ambiente, mediante la prevención de la contaminación, el uso eficiente de los recursos energéticos y la minimización del impacto de nuestra actividad y de nuestros productos a lo largo de toda la cadena de suministro.

Somos conscientes de que, aunque nuestras operaciones diarias tienen una baja repercusión ambiental individual, su efecto acumulado adquiere relevancia, dado que nuestras plantas operan 24 horas al día durante 360 días al año. Por ello, hemos implementado diversas medidas orientadas a reducir el impacto ambiental de nuestra actividad.

4. Criterios de comportamiento

I. En las relaciones con accionistas

4.1. Gobierno corporativo

CAIBA adopta principios y normas inspirados en los más altos estándares de transparencia y corrección en la gestión empresarial. El sistema de gobierno corporativo provee incentivos para proteger los intereses de la compañía y de sus

accionistas, monitorizar la creación de valor y el uso eficiente de los recursos, y brindar transparencia informativa. Este sistema se basa en los siguientes principios:

- Creación de valor para las personas accionistas.
- Satisfacción de las expectativas de la clientela.
- Control de los riesgos empresariales.
- Transparencia ante el mercado.

Las estructuras de gobierno encargadas de estos objetivos son, principalmente, la Junta General de Accionistas, el Consejo de Administración y el Comité de Compliance.

CAIBA confía a una empresa auditora la revisión del balance del ejercicio y del balance consolidado con total transparencia y respetando la normativa vigente. Para garantizar la independencia de la empresa auditora y la transparencia y corrección del procedimiento, las modalidades para confiar encargos adicionales a la propia auditora y a su grupo se regulan mediante protocolos específicos.

4.2. Información al mercado

CAIBA actúa con total transparencia, adoptando procedimientos específicos para garantizar la corrección y veracidad de las comunicaciones societarias (balances, informes periódicos, folletos informativos, etc.) y para prevenir delitos societarios y abusos de mercado. Asimismo, ofrece la información necesaria para que las decisiones inversoras se basen en el conocimiento y comprensión de las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión. Toda comunicación financiera se caracteriza no solo por el respeto a las disposiciones normativas, sino también por un lenguaje comprensible, exhaustivo, oportuno y homogéneo.

II. En las relaciones con el resto de partes interesadas

4.3. Tratamiento de la información

CAIBA trata la información de las personas interesadas respetando plenamente la confidencialidad y la privacidad. Con este fin, aplica y actualiza políticas y procedimientos específicos para la protección de la información, con una separación adecuada de roles y responsabilidades. Las terceras partes que intervengan en el tratamiento de la información deberán suscribir acuerdos de confidencialidad.

4.4. Regalos, obsequios y favores

En CAIBA, todas las personas deben actuar con integridad y prudencia ante la recepción u ofrecimiento de regalos, invitaciones o atenciones en el ámbito profesional. Se prohíben aquellas prácticas que puedan generar conflictos de intereses, influir en decisiones comerciales o comprometer la objetividad.

Solo se permiten obsequios o invitaciones de carácter comercial legítimo, de valor moderado, recibidos de forma transparente y en condiciones que no afecten la

independencia profesional. En ningún caso se aceptarán regalos en metálico, tarjetas regalo ni atenciones que puedan interpretarse como intento de obtener favores indebidos.

Las donaciones a terceros deben cumplir con criterios de legalidad, transparencia y ausencia de contraprestaciones, siguiendo un proceso de validación previo.

La política de Regalos y Donaciones está disponible para todas las partes interesadas en la página web <https://www.caiba.es>

4.5. Comunicación externa

La comunicación de CAIBA con las partes interesadas se caracteriza por el respeto al derecho de información y, en ningún caso, permite divulgar noticias o comentarios falsos o tendenciosos. Todas las actividades de comunicación respetan las leyes y principios de buena conducta y se llevan a cabo con claridad, transparencia y oportunidad. Se evita cualquier forma de presión o trato de favor con los medios de comunicación. Los comunicados de prensa estarán disponibles en la página web corporativa, facilitando el máximo acceso.

III. En lo referente al personal

4.6. Gestión de personas

CAIBA evita cualquier forma de discriminación respecto de su personal.

En los procesos de selección, gestión y desarrollo, las decisiones se basan en la adecuación entre perfiles esperados y perfiles de las personas candidatas o empleadas y/o en consideraciones vinculadas al mérito, respetando el principio de igualdad de oportunidades para todas las personas interesadas.

La información solicitada en los diferentes procesos se utilizará únicamente para comprobar aspectos vinculados al perfil profesional o la aptitud, respetando en todo momento la vida privada y las opiniones de cada persona. CAIBA adoptará medidas para evitar favoritismos, nepotismo o clientelismo en selección y contratación.

El personal se contrata mediante un contrato laboral legal; no se acepta ninguna forma de trabajo ilegal. Al establecer la relación laboral, cada persona colaboradora recibe información precisa sobre:

- Funciones y responsabilidades.
- Elementos normativos y retributivos regulados conforme al convenio colectivo aplicable.
- Normas y procedimientos para evitar riesgos para la salud vinculados a la actividad laboral.
- Buenas prácticas higiénicas durante la producción.
- Obligaciones de cumplimiento normativo (compliance).

Esa información se presenta para su aceptación tras plena comprensión.

El acceso a funciones y cargos se establece considerando competencias y capacidades. Además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la gestión de la maternidad, la paternidad y, en general, el cuidado de hijas, hijos y otras personas dependientes.

La evaluación del desempeño se efectúa de manera amplia, implicando a las personas responsables pertinentes y, siempre que sea posible, a quienes se relacionan con la persona evaluada.

Las personas responsables utilizan y valoran plenamente las capacidades profesionales de sus equipos, favoreciendo el desarrollo y crecimiento mediante los medios disponibles. Tiene especial importancia la comunicación de puntos fuertes y áreas de mejora, de modo que cada persona pueda desarrollar competencias mediante formación específica.

CAIBA pone a disposición herramientas informativas y formativas, internas y externas, con el objetivo de valorar competencias específicas y conservar el valor profesional del personal. El historial formativo de cada persona colaboradora consta en el sistema informático para comprobar el uso de la formación y diseñar posteriores itinerarios.

Toda persona responsable debe optimizar el tiempo de trabajo de su equipo solicitando prestaciones acordes con sus tareas y con los planes de organización del trabajo. Constituye un abuso de posición de autoridad solicitar, como acto debido a la superioridad jerárquica, prestaciones, favores personales o cualquier comportamiento que vulnere este Código Ético.

Se impulsa la implicación del personal en el desarrollo del trabajo, promoviendo su participación en debates y decisiones funcionales para alcanzar los objetivos empresariales. La participación se realizará con espíritu de colaboración e independencia de juicio. Escuchar diversos puntos de vista, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa, permite a la persona responsable formular decisiones finales; en cualquier caso, cada integrante debe contribuir a la realización de las actividades establecidas.

4.7. Cambios en la organización del trabajo

En caso de cambios organizativos, se protegerá el valor del talento humano, previendo acciones de formación y/o de recualificación profesional cuando sea necesario. CAIBA se atiene a los siguientes criterios:

- Los costes de reorganización se distribuirán de la forma más uniforme posible entre el personal, conforme al ejercicio eficaz y eficiente de la actividad empresarial.

- Ante situaciones nuevas o imprevistas, se podrán asignar tareas diferentes a las previamente desarrolladas, protegiendo en todo momento las competencias profesionales.

4.8. Seguridad y salud

CAIBA se compromete a difundir y consolidar una cultura preventiva para preservar, sobre todo mediante acciones proactivas, la seguridad y salud del personal y de las demás personas implicadas.

- El objetivo es proteger los recursos humanos, patrimoniales y financieros, buscando sinergias tanto internas como con proveedores, socios y clientela. Este objetivo se concreta en los siguientes principios:
- Introducción de un sistema integrado de gestión de la seguridad y salud en el trabajo.
- Análisis continuo del riesgo y de los puntos críticos de los procesos y recursos a proteger.
- Adopción de tecnologías adecuadas.
- Control y actualización de metodologías de trabajo.
- Organización de intervenciones formativas e informativas.

4.9. Protección de la privacidad

La privacidad del personal se garantiza mediante estándares que especifican la información que la empresa solicita y las correspondientes modalidades de tratamiento y conservación. No se permite investigación alguna sobre ideas, preferencias, gustos personales o, en general, la vida privada, salvo los supuestos previstos por la ley. Se prohíbe comunicar o difundir datos personales sin autorización previa de la persona interesada, salvo obligación legal.

4.10. Integridad y tutela de las personas

CAIBA responde de la integridad moral de su personal, garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad. Se protege frente a actos de violencia psicológica y se combaten actitudes o comportamientos discriminatorios o lesivos de la persona, de sus convicciones o preferencias.

No está permitido el acoso sexual ni ningún comportamiento o discurso que pueda dañar la sensibilidad personal.

Cualquier persona de CAIBA que considere haber sido objeto de acoso o discriminación —por edad, sexo, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas, creencias religiosas u otros motivos— puede denunciar lo ocurrido. La empresa evaluará si se ha producido una violación del Código Ético y actuará en consecuencia.

4.11. Obligaciones del personal

El personal actuará de buena fe para respetar las obligaciones suscritas en el contrato de trabajo y lo previsto en este Código Ético, garantizando las prestaciones requeridas; e indicará, a través de los canales pertinentes, cualquier violación de las reglas de comportamiento establecidas por los procedimientos internos.

Se deberá conocer y aplicar lo previsto por las políticas de seguridad de la información para garantizar su integridad, confidencialidad y disponibilidad.

Todas las personas de CAIBA evitarán situaciones de conflicto de intereses y se abstendrán de beneficiarse personalmente de oportunidades de negocio cuya información haya llegado a su conocimiento en el ejercicio de sus funciones. A modo enunciativo:

- Tener intereses económicos, personales o familiares respecto a proveedores, clientela o competencia.
- Desarrollar actividades laborales, personalmente o a través de familiares, para proveedores.
- Aceptar dinero o favores de personas o empresas que tienen o pretenden establecer relaciones de negocios con CAIBA.

Ante un posible conflicto de intereses, se comunicará a la persona responsable, que informará al Comité de Compliance para su valoración.

Todo el personal operará con diligencia para proteger los bienes de la empresa, actuando responsablemente y conforme a los procedimientos operativos establecidos para regular su uso. En particular:

- Utilizar con cuidado y discreción los bienes confiados.
- Evitar usos impropios que puedan causar daños, reducir su eficiencia o ir contra el interés de la empresa.

Cada persona es responsable de la protección de los recursos confiados y tiene el deber de informar oportunamente a las unidades pertinentes de eventuales amenazas o eventos lesivos para CAIBA.

CAIBA se reserva el derecho de impedir el uso ilícito de sus bienes e infraestructuras mediante sistemas contables, informes de control financiero y análisis y prevención de riesgos, cumpliendo en todo momento la legislación vigente (privacidad, estatuto de las personas trabajadoras, etc.).

En lo relativo a aplicaciones informáticas, cada persona deberá:

- Cumplir escrupulosamente las políticas de seguridad para no comprometer la funcionalidad y protección de los sistemas.

- No enviar mensajes amenazantes o injuriosos, no recurrir a lenguaje impropio, ni realizar comentarios inapropiados que puedan suponer una ofensa a personas o un daño a la imagen de la empresa.
- No navegar por páginas web con contenidos indecorosos u ofensivos.

IV. En lo referente a la clientela

4.12. Imparcialidad

CAIBA se compromete a no discriminar arbitrariamente a su clientela.

4.13. Contratos y comunicación con la clientela

Los contratos y comunicaciones con la clientela deberán ser claros y simples, formulados en un lenguaje cercano y completos, de modo que no se omita ningún elemento relevante para su toma de decisiones.

4.14. Comportamiento del personal

El estilo de comportamiento del personal de CAIBA frente a la clientela se caracteriza por la disponibilidad, el respeto y la cortesía, orientados a una relación de colaboración y elevada profesionalidad.

4.15. Control de calidad y satisfacción de la clientela

CAIBA se compromete a establecer y mantener actualizada una política de calidad para garantizar estándares adecuados de los productos y servicios ofrecidos conforme a los requisitos de la clientela y a analizar periódicamente los resultados en términos de calidad percibida.

4.16. Implicación de la clientela

CAIBA se compromete a hacerse eco de las sugerencias y reclamaciones de la clientela mediante sistemas de comunicación adecuados y oportunos. La empresa informará de la recepción de sus comunicaciones y proporcionará la respuesta pertinente en el menor tiempo posible.

V. En las relaciones con proveedores

4.17. Elección de proveedores

Los procesos de compra buscan el mayor beneficio competitivo para CAIBA, garantizando la igualdad de oportunidades entre proveedores y basándose en comportamientos precontractuales y contractuales de lealtad, transparencia y colaboración recíproca. En particular, el personal encargado de dichos procesos deberá:

- No negar a ninguna empresa que cumpla los requisitos la posibilidad de competir en la formalización de contratos, adoptando criterios objetivos y transparentes.

- Garantizar en cada concurso una competencia suficiente con un número adecuado de empresas.
- Para algunas categorías de productos, CAIBA dispone de un registro de proveedores cuyos criterios de calificación no constituyen barrera de acceso. Son requisitos clave:
- Disponibilidad documentada de medios (también financieros), estructuras organizativas, capacidades, recursos y experiencia en proyectos.
- Existencia y aplicación efectiva de sistemas de gestión de calidad (por ejemplo, ISO 9000) cuando las especificaciones lo establezcan, además del respeto de la normativa en materia de seguridad.
- En caso de suministro que comprenda know-how o derechos de terceros, la obtención por parte del proveedor de una cuota significativa del valor añadido.

4.18. Integridad e independencia en las relaciones

Las relaciones con proveedores se rigen por principios comunes y están sometidas a control constante, incluyendo contratos financieros y de consultoría. La formalización de contratos debe basarse en relaciones absolutamente claras, evitando, siempre que sea posible, formas de dependencia, como:

- Inducir a un proveedor a formalizar un contrato desfavorable haciéndole entender que obtendrá posteriormente otro más beneficioso.
- Proyectos excesivamente vinculantes de larga duración; se prefieren contratos de menor duración con renovaciones y revisión de precios.
- Contratos cuyo importe estimado sea especialmente relevante respecto del volumen de negocio del proveedor.

Para garantizar la máxima transparencia y eficiencia del proceso de compra se adoptarán, entre otras, las siguientes medidas:

- Separación de funciones entre la unidad que solicita el suministro y la que formaliza el contrato.
- Trazabilidad de las decisiones.
- Conservación de la información y documentación oficial durante los periodos establecidos por la normativa vigente y los procedimientos internos de compra.

4.19. Comportamiento ético en los pedidos

Para que las actividades de aprovisionamiento sean conformes con los principios éticos adoptados, CAIBA solicitará, cuando proceda, requisitos de tipo social y el respeto de la normativa en materia de seguridad y salud.

La violación de los principios generales de este Código Ético comportará la aplicación de mecanismos disciplinarios, destinados también a evitar delitos que puedan generar responsabilidad administrativa para CAIBA. Con este fin, se incluirán las cláusulas correspondientes en los contratos.

En particular, en contratos con proveedores de países considerados “de riesgo” por organizaciones reconocidas, se introducirán cláusulas que prevean:

- El reconocimiento por parte del proveedor de obligaciones sociales específicas (por ejemplo, medidas que garanticen a su personal el respeto de los derechos fundamentales, la igualdad de trato y la no discriminación, y la protección frente a la explotación laboral infantil).
- La posibilidad de realizar inspecciones en unidades productivas y sedes operativas del proveedor para comprobar el cumplimiento de estos requisitos.

VI. En las relaciones con la colectividad

4.20. Política y estrategia medioambiental

CAIBA garantiza un comportamiento ambiental responsable y homogéneo a través de su política medioambiental, basada en los siguientes compromisos:

- Cumplimiento continuado de todos los requisitos, tanto obligatorios como de otro tipo que la organización suscriba voluntariamente, estableciendo directrices de aplicación en las sociedades filiales.
- Prevención de la contaminación priorizando, siempre que sea posible en origen, acciones de eliminación o reducción del impacto ambiental y, cuando no sea posible, mediante recuperación y tratamiento.
- Formación, información y concienciación de todo el personal propio y de quienes trabajan en nuestro nombre, estableciendo acciones de sensibilización y buen comportamiento ambiental en la cadena de suministro.
- Establecimiento de objetivos periódicos como medio para desplegar el principio de mejora continua del desempeño ambiental.

4.21. Relación con partidos, organizaciones sindicales y asociaciones

CAIBA no financia, ni en España ni en el extranjero, a partidos ni a sus representantes o candidaturas, ni patrocina congresos o actos cuyo fin sea la propaganda política.

CAIBA no proporciona ayudas a organizaciones con las que pueda existir conflicto de intereses (por ejemplo, sindicatos, asociaciones ecologistas o de defensa de personas consumidoras); no obstante, podrá cooperar, incluso financieramente, con tales organizaciones en proyectos específicos con base en los siguientes criterios:

- Fines vinculados a la misión de CAIBA.
- Destino claro y documentado de los recursos.

- Autorización expresa de los departamentos encargados en el ámbito del CAIBA.

4.22. Relaciones institucionales

Las relaciones con las instituciones del Estado o internacionales se basarán exclusivamente en formas de comunicación destinadas a evaluar las implicaciones de la actividad legislativa y administrativa en CAIBA; responder a demandas informales y a actuaciones de organismos de inspección; y dar a conocer la posición de la empresa sobre temas relevantes.

A tal fin, CAIBA se compromete a:

- Establecer canales estables de comunicación con la interlocución institucional a nivel internacional, comunitario y territorial.
- Representar los intereses y posiciones de las sociedades filiales de forma transparente, rigurosa y coherente, evitando actitudes colusorias.

Para garantizar la máxima transparencia, los contactos con la interlocución institucional se llevarán a cabo exclusivamente a través de representantes designados explícitamente por los altos cargos de CAIBA. La empresa adopta modelos organizativos específicos para la prevención de delitos en su relación con las administraciones públicas.

4.23. Relaciones con las personas implicadas

CAIBA considera que el diálogo con asociaciones es estratégico para el desarrollo correcto de sus negocios; por ello, establece canales estables de comunicación con asociaciones representativas con el fin de cooperar respetando intereses mutuos, presentar posiciones y prevenir posibles conflictos. Para ello, CAIBA:

- Responde a las observaciones pertinentes de todas las asociaciones.
- Informa e implica, en la medida de lo posible, a grupos específicos de los ámbitos en los que opera.

4.24. Ayudas y patrocinios

CAIBA podrá realizar actividades de patrocinio, formalizando convenios específicos, sobre iniciativas sociales, medioambientales, deportivas, culturales y artísticas, así como de divulgación científica y tecnológica, con eventos que ofrezcan garantía de calidad, tengan carácter nacional o respondan a necesidades territoriales específicas, implicando a la ciudadanía, las instituciones y las asociaciones con las que colabora, para garantizar su eficacia. En cualquier caso, se prestará especial atención a posibles conflictos de intereses personales o empresariales en la elección de las propuestas a apoyar.

4.25. Defensa de la competencia y organismos reguladores

CAIBA cumple las normas de defensa de la competencia. No niega, esconde, manipula ni retrasa la entrega de información requerida por autoridades de competencia u organismos reguladores en caso de inspecciones, y colabora activamente en los procedimientos de examen. Se compromete a evitar conflictos de intereses que impliquen a personal de dichas autoridades o a sus familiares.

5. Implementación del Código Ético

5.1. Tareas del Comité de Compliance

Para la implementación eficaz de este Código Ético se utilizarán las políticas y sistemas de gestión mencionados, así como la Política y el Sistema de Gestión de Compliance, su estructura y recursos asignados. Corresponde al Comité de Compliance:

- Fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento del Código Ético, impulsando acciones de formación y comunicación apropiadas, en cooperación y coordinación con las distintas direcciones.
- Garantizar actividades de comunicación y formación ética; analizar propuestas de revisión de políticas y procedimientos con impactos significativos sobre la ética empresarial; y preparar soluciones.
- Revisar periódicamente el Código Ético y proponer, en su caso, las modificaciones necesarias.
- Comprobar la aplicación y el respeto del Código mediante actividades específicas de control y mejora continua.
- Tomar decisiones respecto de violaciones de relevancia significativa.
- Interpretar de forma vinculante el Código y resolver consultas sobre su contenido, aplicación o cumplimiento, en particular respecto de medidas disciplinarias por los órganos competentes.

5.2. Comunicación y formación

El Código Ético se da a conocer a las personas implicadas internas y externas mediante actividades de comunicación específicas, adecuadas a las responsabilidades de cada parte.

5.3. Indicaciones de las personas implicadas

CAIBA establece canales de comunicación para que cada parte interesada remita sus indicaciones. Alternativamente, cualquier persona podrá señalar violaciones o sospechas de violación del Código al Comité de Compliance, que analizará el aviso, escuchando a la persona autora y a quien resulte responsable de la presunta violación, si procede.

El Comité de Compliance actúa protegiendo a la persona informante frente a cualquier tipo de represalia —entendida como cualquier acto que pueda suponer o aparentar ser una forma de discriminación o penalización— y garantiza la confidencialidad de su identidad, salvo en los casos establecidos por ley.

5.4. Violación del Código Ético

El Comité de Compliance informará al Consejo de Administración sobre las violaciones detectadas y las medidas sugeridas. Los departamentos competentes definirán e implementarán las medidas y realizarán un informe de resultados para el Comité de Compliance.

Nota sobre lenguaje inclusivo: Esta versión adapta la redacción a un lenguaje no sexista e inclusivo, evitando el uso del masculino genérico y empleando fórmulas neutras o desdoblamientos solo cuando aportan claridad. No introduce cambios de fondo en obligaciones o procesos.