



CÓDIGO DE CONDUCTA

ÍNDICE

01. BIENVENIDA DEL CEO	3
02. ÁMBITO DE APLICACIÓN, ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO	4
2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
2.2. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO	4
03. RESPONSABILIDAD DEL CUMPLIMIENTO.....	5
3.1. COMITÉ DE COMPLIANCE.....	5
3.2. SUPERVISORES.....	5
3.3. EMPLEADOS.....	5
04. PROCEDIMIENTOS PARA NOTIFICAR DENUNCIAS.....	6
05. PAUTAS DE CONDUCTA QUE FOMENTAN EL RESPETO POR LA LEY	8
5.1. RESPETO POR LA LEY.....	8
5.2. INTEGRIDAD.....	8
5.3. DEFENSA DE LA COMPETENCIA	9
5.4. INVERSIÓN EN NEGOCIOS EN LOS QUE LA EMPRESA TIENE INTERESES.....	9
5.5. TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN.....	9
5.6. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.....	9
5.7. DERECHOS HUMANOS.....	9
5.8. DISCRIMINACIÓN	10
5.9. ACOSO, TRABAJO FORZOSO/INFANTIL.....	10
5.10. DESARROLLO PROFESIONAL: COMPROMISO CON LOS COLABORADORES.....	10
5.11. RECLUTAMIENTO Y COMPENSACIÓN.....	11
5.12. SALUD Y SEGURIDAD.....	11
5.13. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS	12
5.14. CONSUMO DE TABACO	12
5.15. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE	12
5.16. USO APROPIADO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO.....	12
5.17. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO CON LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES.....	13
5.18. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO CON LAS NORMAS TRIBUTARIAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL	14
06. PAUTAS DE CONDUCTA EN RELACION CON TERCEROS	14
6.1. RELACIONES ENTRE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA	14
6.2. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.....	14
6.3. RELACIONES CON CLIENTES.....	15
07. PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN COMERCIAL.....	16
08. PREGUNTAS O SUGERENCIAS.....	17

01. BIENVENIDA DEL CEO

Este **Código de Conducta** tiene como finalidad **determinar los valores, principios y estándares** que deben regir el comportamiento y desempeño de cada uno de los empleados y responsables de **PANTOJA Grupo Logístico**. El Código de Conducta constituye, además, un pilar fundamental del Modelo de Prevención de Riesgos Penales del Grupo.

Asimismo, el Código también se aplica a los subcontratistas y proveedores que interactúan con el Grupo en la medida en que los valores, principios y estándares contenidos en este Código les sean de aplicación.

PANTOJA Grupo Logístico quiere seguir creciendo con responsabilidad y compromiso con todas sus divisiones, por lo que sus principios operativos se expresan en su "Misión" y en sus "Valores".



JAVIER LAFUENTE MUMPAO – CEO

02. ÁMBITO DE APLICACIÓN, ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

2.1. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El Código se aplica a los siguientes grupos susceptibles, ya sean físicos o legales:

- **Miembros del órgano de Administración, Directivos, Empleados, o colaboradores de cualquier tipo**, independientemente del contrato que determine su relación laboral, puesto que ocupan o zona geográfica en la que desarrollan su labor.
- **Estudiantes en prácticas o becarios.**
- **Supervisores de departamentos y ejecutivos del Grupo**, independientemente del contrato que determine su relación laboral, cargo que ocupen o labores que desempeñen. Los oficiales/directores para todos los casos serán miembros de la administración, todos los gerentes de división y los oficiales de departamento/tienda y líderes de equipo.
- **Subcontratistas, proveedores y demás interesados**, en la medida en que sea de aplicación la normativa presente en el Código y siempre que PANTOJA Grupo Logístico tenga la capacidad de hacerlas efectivas.

El presente Código tiene un carácter dinámico y será revisado y actualizado, con carácter bianual o con anterioridad, si fuese necesario.

2.2. ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO

PANTOJA Grupo Logístico tomará las medidas necesarias para hacer cumplir el conjunto de valores, principios y normas que integran el Código, difundiendo su contenido entre los destinatarios y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

Para ello buscará, en la medida de lo posible, que todas las personas involucradas estén comprometidas para que estos valores, principios y estándares cumplan con la normativa aplicable en cada caso.

Nadie, independientemente de su posición en el Grupo, está autorizado a solicitar la infracción del Código de Conducta.

Nadie podrá justificar una conducta que viole el Código o una mala práctica, justificando que es una orden superior o desconocimiento del contenido del Código.

Todos los empleados tienen el deber comunicar cualquier infracción del Código, de la que tengan conocimiento, a través del Canal de Denuncias. Para realizar dicha denuncia, deberá atenderse a lo establecido en el Procedimiento de Utilización del Canal de Denuncias de la empresa.

03. RESPONSABILIDAD DEL CUMPLIMIENTO

3.1. COMITÉ DE COMPLIANCE

Es el órgano encargado de la supervisión y buena marcha del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, y dentro de sus funciones está:

- Fomentar los estándares éticos de la Compañía a todos sus miembros.
- Impulsar y supervisar la implementación del sistema de gestión de Compliance Penal en los distintos ámbitos de la organización.
- Resolver las dudas y cuestiones que puedan surgir de la aplicación de la normativa interna de la Empresa (Código de Conducta, procedimientos, políticas...)
- Apoyar a los supervisores en los dilemas éticos que puedan surgir en cualquier momento.
- Realizar la investigación de las informaciones recibidas a través del Canal de Denuncias.
- Corregir las anomalías detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
- Informar al Órgano de Administración.

3.2. SUPERVISORES

Todos los supervisores departamentales tienen las siguientes obligaciones:

- Comunicar los estándares del Código a su equipo; liderando su cumplimiento a través del ejemplo.
- Apoyar a sus equipos en los dilemas éticos que puedan surgir en cualquier momento.
- Establecer, en tiempo y forma, mecanismos para asegurar el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad.
- Informar al Comité de Compliance de PANTOJA Grupo Logístico sobre posibles anomalías.

3.3. EMPLEADOS

Todos los empleados están sujetos al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

- Conocer el Código de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo con los principios y políticas que en él se presentan.
- Comunicar responsablemente cualquier evidencia de la existencia de procesos y acciones que contravengan este Código de Conducta.

El incumplimiento de las normas establecidas en el Código, por parte de los supervisores y empleados, puede dar lugar a procedimientos disciplinarios, sanciones y, en los casos más graves, despido.

04. PROCEDIMIENTOS PARA NOTIFICAR DENUNCIAS

PANTOJA Grupo Logístico pone a disposición de los interesados, el **Canal Interno de Información o Canal de Denuncias**, cuya gestión está externalizada a asesores externos, y permite la comunicación de informaciones tanto de manera confidencial, como de manera anónima. A través de este canal, se podrán interponer denuncias por escrito, y permite la aportación de medios de prueba. El canal se encuentra en la página web de la empresa, y en el siguiente enlace:

<https://grupopantoja.canalconformalegal.es>

A través de este canal, se podrá poner en conocimiento del **Responsable del Sistema de Información**, las infracciones del presente Código, así como del resto de normativa interna de la empresa; así como las infracciones que pudieran ser constitutivas de delito o infracciones administrativas, graves o muy graves.

En este sentido, PANTOJA Grupo Logístico ha establecido un Procedimiento de Gestión de la Información y un Procedimiento de Utilización del Canal de Denuncias que se encuentran a disposición de los usuarios

Además del canal interno de PANTOJA Grupo Logístico, las personas que tengan conocimiento de infracciones constitutivas de delito o de infracciones administrativas graves o muy graves, podrán comunicarlas a través del **Canal Externo de Información**, a la Autoridad Independiente de la Información, que se encuentra:

A nivel estatal:

- Autoridad Independiente de Protección del Informante (AIPI):

<https://www.proteccioninformante.gob.es/presentacion-de-informaciones-sobre-infracciones>

- A través de correo electrónico: canal.externo@proteccioninformante.es
- Mediante correo postal (Autoridad Independiente de Protección del Informante, Calle Luis Cabrera 9, 28002 Madrid)
- Solicitando una reunión presencial.

A nivel autonómico:

- Oficina Andaluza Contra el Fraude y la Corrupción (www.antifraudeandalucia.es).
- Calle San Juan de Ribera, S/N.
- Hospital de las Cinco Llagas. 41009, Sevilla.
- Teléfono: (+34) 954 59 21 20.
- Correo: antifraudeandalucia@antifraudeandalucia.es.

El Canal Externo de Información no es competente para conocer de las infracciones relativas a la normativa interna de la empresa.

Todo colectivo mencionado en este documento tiene la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento de este Código.

En caso de que se tenga conocimiento del incumplimiento de alguno de los principios aquí recogidos, los interesados podrán notificarlo, de manera confidencial o anónima, a través del Canal Interno de Información o Canal de Denuncias.

A través de este canal, se podrán notificar, además, aquellas situaciones irregulares derivadas de la comisión de un delito o infracción administrativa.

Quienes soliciten asesoramiento o quieran denunciar un incidente, serán tratados con respeto y dignidad, de acuerdo con los siguientes principios:



Confidencialidad

Los datos y declaraciones realizadas serán examinados con estricta confidencialidad.



Exhaustividad

La información recibida sobre posibles incumplimientos del Código de Conducta será investigada a fondo para determinar la veracidad de la situación declarada.



Respeto

ningún momento se desconocerán los derechos de las personas involucradas en posibles incumplimientos,



Proporcionalidad

Toda decisión debe tomarse de forma razonable, proporcionada y adecuada, y teniendo en cuenta las circunstancias y el contexto de los hechos.

05. PAUTAS DE CONDUCTA QUE FOMENTAN EL RESPETO POR LA LEY

Cada grupo mencionado en este Código también es responsable de conocer y seguir las leyes aplicables a su función, de acuerdo con su área de responsabilidad y lugar de trabajo, debiendo desempeñar sus funciones y obligaciones en pleno cumplimiento de los procedimientos establecidos.

En caso de duda, pueden obtener ayuda sobre cómo cumplir con las disposiciones de este Código y otras regulaciones aplicables, de responsable directo/superior, así como al Comité de Compliance.

El empleado que resulte investigado o acusado en un procedimiento judicial penal que pueda afectar a su actividad en la empresa, y, especialmente si tiene su origen en ésta, deberá informar, tan pronto sea posible, al Comité de Compliance. Se deberá informar, igualmente, de la existencia de expedientes administrativos que le afecten.

El incumplimiento de las normas aquí descritas puede derivar en responsabilidad civil y legal, sin perjuicio de la aplicación de la acción disciplinaria respectiva que pueda resultar en el despido.

De esta forma, PANTOJA Grupo Logístico se reserva el derecho de interrumpir su relación contractual con los empleados, subcontratistas o proveedores que cometan infracciones al Código, sean estas infracciones "leves" reiterada o gravemente, pudiendo reclamar indemnizaciones por la ley.

5.1. RESPETO POR LA LEY

En el desempeño de sus funciones profesionales, el empleado no colaborará a sabiendas con terceros en violación de ninguna ley, tanto nacional como internacional, ni cooperará con ellos en actos u omisiones que comprometan el principio de legalidad, o que pudieran, si divulgado, dañar el grupo de reputación.

5.2. INTEGRIDAD

En ningún caso, las personas sujetas a este Código realizarán ofertas o aceptarán obsequios, invitaciones, sobornos u otros incentivos procedentes de o con destino a funcionarios públicos o particulares que puedan recompensar la influencia en una decisión comercial de su cargo o a través de contactos de PANTOJA Grupo Logístico.

Los empleados y la gerencia deben evitar o declarar cualquier conflicto de intereses que pueda colocar una prioridad personal por encima del colectivo y actuar con integridad. No deben buscar, de ninguna manera, para beneficio propio o de terceros, mediante el uso de su cargo o a través de contactos de PANTOJA Grupo Logístico, formas de beneficiarse.

No se admitirá, en ningún caso, involucrar a la Empresa con partidos políticos a los que los empleados pertenezcan.

Los empleados, a la hora de desempeñar su actividad profesional, pondrán por delante los intereses de la Empresa o sus clientes respecto de los intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos.

5.3. DEFENSA DE LA COMPETENCIA

La Empresa y sus empleados deberán respetar los principios y las reglas de la competencia leal y no deberán violar las leyes de defensa de la competencia. Están prohibidos todos los acuerdos entre competidores cuyo propósito sea coordinar su comportamiento en el mercado.

5.4. INVERSIÓN EN NEGOCIOS EN LOS QUE LA EMPRESA TIENE INTERESES

Si un empleado quisiera participar en negocios en los que la empresa tuviera interés, o participara directamente, o incluso en aquellos a los que la empresa hubiera renunciado a participar, deberá obtener previamente la autorización del Comité de Compliance.

5.5. TRANSPARENCIA EN LA INFORMACIÓN

La empresa y su personal se comprometen a velar por la transparencia de toda información que se transmita a agentes externos, a otras sociedades, a sus auditores y a las instituciones públicas, prestando especial atención a la información financiera.

La empresa rechaza la publicidad engañosa o denigratoria, así como cualquier otra práctica contraria a la buena fe, de la competencia o de terceros.

La empresa ha puesto en marcha un Modelo de Prevención de Riesgos Penales con el que está firmemente comprometida.

5.6. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA

Además de cumplir con este Código, las normas aplicables en cada caso y los procedimientos internos de PANTOJA Grupo Logístico, todas las personas vinculadas a este Código deben siempre demostrar un comportamiento ético en su actividad profesional y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, podría dañar la reputación del Grupo y afectar negativamente a sus intereses e imagen pública (como podría ser el uso inadecuado de las redes sociales).

5.7. DERECHOS HUMANOS

PANTOJA Grupo Logístico respetará y fomentará la práctica de los Derechos Humanos. El Grupo reconoce que los derechos humanos son derechos fundamentales y universales, que deben ser reconocidos e interpretados de acuerdo con las leyes y prácticas internacionales,

a saber, la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios proclamados por la Organización Internacional del Trabajo.

En función la actividad principal desarrollada por el Grupo (transporte y logística), estamos especialmente sensibilizados con la prevención del contrabando, y la trata de personas. Por ello, está expresamente prohibido cualquier comportamiento que sea constitutivo de las referidas conductas, y en general, de cualquiera que pudiera ser lesivo de los Derechos Fundamentales reconocidos en la legislación citada.

5.8. DISCRIMINACIÓN

El Grupo reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades, independientemente de la raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, es un principio inspirador de las políticas de Recursos Humanos y se aplicará tanto en el proceso de selección y contratación, como en las acciones de formación, posibles salidas profesionales, niveles salariales y otros aspectos del trabajo de los empleados.

En ningún momento se impedirá o limitará el ejercicio de los derechos de asociación, sindicalización y negociación colectiva bajo la normativa de cada uno de estos derechos fundamentales.

5.9. ACOSO, TRABAJO FORZOSO/INFANTIL

PANTOJA Grupo Logístico prohíbe el abuso de autoridad y cualquier forma de acoso o castigo, ya sea físico, psicológico o sexual, así como cualquier otra conducta que pueda generar un ambiente laboral intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolerará ningún tipo de trabajo infantil o trabajo forzoso.

Los empleados tienen la obligación de cumplir con este principio, y aquellos que tengan personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con los medios de los que dispongan, que dichas situaciones no se produzcan.

5.10. DESARROLLO PROFESIONAL: COMPROMISO CON LOS COLABORADORES

PANTOJA Grupo Logístico cree que los empleados son fundamentales para el cumplimiento de los objetivos empresariales y para la creación de puestos de trabajo de calidad, en un entorno que se enfoca en la formación, el desarrollo profesional y la promoción de la diversidad en habilidades, culturas, creencias y nacionalidades, todo ello en condiciones de igualdad y derechos.

PANTOJA Grupo Logístico promoverá el desarrollo personal y profesional de sus empleados, incentivándolos a mejorar sus propias habilidades y destrezas. Las políticas y acciones

relacionadas con la selección, contratación, formación y promoción de los empleados se basan en criterios claros de capacidad, competencia y mérito profesional.

Los empleados serán informados sobre las políticas de evaluación de su trabajo y participarán activamente en los procesos de gestión articulados con el propósito de mejorar su trabajo, su iniciativa y dedicación.

Es compromiso de la empresa, de acuerdo con sus directrices en materia de responsabilidad social corporativa, procurar la conciliación del trabajo y la vida personal del empleado con el fin de conseguir su bienestar.

La empresa busca fomentar un entorno laboral comunicativo y deliberativo promoviendo el diálogo social entre los empleados y los representantes de la empresa.

Los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, deberán de ser respetados por todos los empleados.

5.11. RECLUTAMIENTO Y COMPENSACIÓN

Los honorarios y costos relacionados con el proceso de contratación o rescisión del contrato no serán cobrados a los trabajadores y en ningún momento se solicitará ningún pago o depósito a los trabajadores. No se permiten pruebas y exámenes médicos no relacionados con el trabajo (por ejemplo, embarazo o VIH).

El uniforme y el equipo de protección personal se entregan a cada empleado de forma gratuita y en cantidad suficiente. El reemplazo y la entrega de nuevos equipos se realiza de forma gratuita siempre que sea necesario o solicitado por el empleado.

PANTOJA Grupo Logístico ofrecerá una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que opera. Además, las horas extraordinarias serán voluntarias y los trabajadores que se nieguen a realizar horas extraordinarias no serán sancionados. Sin embargo, en circunstancias definidas por la legislación aplicable en el código laboral y bajo acuerdo previo entre el empleador y el empleado, las horas extraordinarias pueden ser obligatorias por un período corto. De esta forma, el Grupo buscará conciliar el trabajo con la vida personal y familiar de los empleados.

5.12. SALUD Y SEGURIDAD

La seguridad, higiene y salud laboral de los empleados es una prioridad para la empresa que vela activamente por mantener un entorno de trabajo confortable y seguro respetando, en todo caso, la Política de Prevención de Riesgos Laborales.

PANTOJA Grupo Logístico se esfuerza por garantizar un ambiente de trabajo seguro y saludable, adoptando tantas medidas como sean razonables para maximizar la Prevención de Riesgos Laborales.

Además, el Grupo proporcionará los medios necesarios (equipos de protección individual - EPI's y herramientas de trabajo) para el adecuado cumplimiento de las medidas de Prevención de Riesgos Laborales. Todo el colectivo incluido en este Código será responsable de mantener su lugar de trabajo, siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

5.13. CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS

Se prohíbe el consumo de bebidas alcohólicas durante la jornada laboral, ya que puede resultar en un atentado a la seguridad y productividad en el lugar de trabajo, además de ser una actitud de falta de profesionalismo. El consumo de drogas está totalmente prohibido en las instalaciones de PANTOJA Grupo Logístico.

5.14. CONSUMO DE TABACO

El consumo de tabaco se encuentra regulado de acuerdo con la normativa nacional y el procedimiento que PANTOJA Grupo Logístico decida establecer al respecto. Está estrictamente prohibido fumar dentro del recinto. En cualquier caso, en aquellos espacios donde se permita fumar, siempre prevalecerá el respeto y la consideración hacia los no fumadores o hacia los menores de edad que se encuentren presentes.

5.15. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

PANTOJA Grupo Logístico cuenta con una Política Ambiental que define los lineamientos para establecer y revisar los objetivos ambientales. Todos los empleados, subcontractistas y proveedores deben implementar estas políticas en sus actividades profesionales.

La Política Medioambiental del Grupo se basa en los siguientes principios:

- Aplicar criterios ambientales en todos los procesos de planificación y toma de decisiones sobre temas que puedan afectar al medio ambiente.
- Cumplir con la legislación ambiental aplicable a la actividad de PANTOJA Grupo Logístico, así como los compromisos adicionales, adquiridos voluntariamente.
- Implementar las herramientas necesarias para prevenir la contaminación ambiental.
- Utilizar los recursos de forma racional, minimizando el consumo de agua, papel y energía, reduciendo la generación de residuos y emisiones, fomentando el reciclaje y buscando soluciones ecoeficientes.
- Implicar a todos los involucrados en la consecución de los objetivos ambientales propuestas, a través de programas de formación y sensibilización.
- Promover buenas prácticas ambientales entre proveedores y clientes.

5.16. USO APROPIADO DE LAS HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Los empleados de PANTOJA Grupo Logístico deberán utilizar las herramientas de trabajo (computadora, impresora, correo electrónico, intranet, internet, teléfono, fax, etc.), de acuerdo con los términos del desarrollo de la estación y las funciones que desempeñan. Las herramientas de trabajo no pueden utilizarse de forma abusiva, ni para beneficio personal ni

para actividades que puedan afectar a la reputación o imagen del Grupo. La apropiación indebida y el uso indebido de estos activos tendrán consecuencias.

Asimismo, solo podrán acceder a los sistemas informáticos que se encuentren autorizados y con las licencias correspondientes. No instalará, utilizará o distribuirá ningún software que pueda afectar a la seguridad de los sistemas, ni será posible realizar copias no autorizadas o realizar acciones que permitan la entrada de virus informáticos.

El usuario de cualquier equipo o medio de comunicación propiedad de PANTOJA Grupo Logístico, no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica o de cualquier otra índole que resulte ofensiva o no autorizada por las leyes nacionales y políticas de grupo.

La propiedad intelectual de cualquier programa o proceso, informatizado o no, elaborado con los medios de PANTOJA Grupo Logístico o en las instalaciones del Grupo durante la vigencia del contrato de trabajo del empleado, pertenece exclusivamente al Grupo.

Los empleados respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Empresa en relación con los programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y vídeos; conocimientos, procesos, tecnología, "know-how" y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Empresa. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos y cuando dejen de ser empleados.

No utilizarán la imagen, nombre, marcas o logo de la Empresa o de sus empresas, salvo para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo. Es propósito de la Empresa el velar por el cumplimiento de las leyes de propiedad intelectual o industrial, por lo que los empleados y empleadas deberán comprobar antes de utilizar la información procedente de internet si la misma se encuentra protegida por las leyes de la propiedad intelectual o industrial.

5.17. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO CON LA NORMATIVA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES

La Empresa prohíbe cualquier conducta relacionada directa o indirectamente con el Blanqueo de Capitales (adquisición, utilización, conversión o transmisión de bienes que proceden de determinadas actividades delictivas o de participación en ellas, para ocultar o encubrir su origen o ayudar a la persona que haya participado en la actividad delictiva a eludir las consecuencias jurídicas de sus actos) y la financiación del terrorismo. Todos los empleados están obligados a comunicar cualquier conducta sospechosa o susceptible de constituir delito de blanqueo de capitales y de financiación de terrorismo. Asimismo, contamos con un Política de Prevención de Blanqueo de Capitales.

5.18. COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO CON LAS NORMAS TRIBUTARIAS Y DE SEGURIDAD SOCIAL

La Empresa está obligada al cumplimiento estricto de la normativa fiscal y tributaria tanto en el ámbito nacional como internacional. Todos los empleados están obligados a cumplir con dicha normativa, así como las políticas internas en materia fiscal y tributaria. Los empleados deberán comunicar cualquier conducta o hecho que vaya en contra de dichas políticas.

Asimismo, PANTOJA Grupo Logístico, se compromete al cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos de los trabajadores y Seguridad Social. Todos los empleados deberán cumplir con la normativa que les afecte en tal materia, y poner en conocimiento aquellas conductas lesivas de los derechos de los trabajadores y que puedan constituir un fraude a la Seguridad Social.

06. PAUTAS DE CONDUCTA EN RELACION CON TERCEROS

6.1. RELACIONES ENTRE LAS PERSONAS QUE TRABAJAN EN LA EMPRESA

Las relaciones entre las personas que trabajan en PANTOJA Grupo Logístico se basarán siempre en el respeto mutuo y la igualdad de trato, con independencia del rango jerárquico que ocupen, su género, o cualquier otra circunstancia.

No se tolerará ninguna lesión a la dignidad, el derecho a la integridad moral y física, y a la no discriminación, como Derechos Fundamentales garantizados en la Constitución Española, la normativa de la Unión Europea y la legislación laboral española.

6.2. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES

La contratación de suministros y servicios externos, así como la negociación con proveedores externos deberá efectuarse conforme al procedimiento interno de gastos. La contratación de proveedores se realizará de forma responsable, teniendo en cuenta siempre los principios de transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades y garantizando la aplicación de criterios objetivos y ponderados.

PANTOJA Grupo Logístico espera que sus proveedores compartan los principios del presente Código, por lo que podrá exigir que los proveedores demuestren la aplicación de estos principios, o bien solicitar mediante cláusula contractual que se adhieran a lo dispuesto en el presente Código.

Los empleados y directivos de la empresa nunca deberán influir sobre la voluntad de terceros, directa o indirectamente, a través de favores, para obtener beneficios o ventajas en su propio interés o en el de la empresa.

6.3. RELACIONES CON CLIENTES

Las relaciones con los clientes deben estar guiadas por la máxima honestidad ofreciendo siempre el mejor servicio posible.

Se deberá evitar la relación de exclusividad con un cliente que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva o restringir el acceso de este a otros empleados.

Los empleados y directivos de la Empresa nunca deberán influir sobre la voluntad de terceros, directa o indirectamente, a través de favores, para obtener beneficios o ventajas en su propio interés o en el de la Empresa.

ORIENTACIÓN AL CLIENTE

PANTOJA Grupo Logístico considera la satisfacción del cliente una prioridad. En consecuencia, eficiencia en los procesos, transparencia en el desempeño y servicio al cliente. Asegurar la calidad del servicio al cliente debe ser un objetivo para todos los empleados de la empresa.

En PANTOJA Grupo Logístico existe una cultura de calidad que lleva al diseño de planes de acción y mejora continua que aumentan la satisfacción del cliente. Los diversos servicios que ofrece la empresa garantizan a los clientes la cobertura de sus necesidades en los diferentes segmentos del mercado.

PANTOJA Grupo Logístico se establece como objetivo fundamental satisfacer al cliente a través de una amplia gama de servicios y ofertas, información clara y confiable, mediante criterios de transparencia en las operaciones, resolución ágil de incidencias y asesoramiento personalizado cuando el cliente lo requiera.

TRANSPARENCIA EN LA COMUNICACIÓN

PANTOJA Grupo Logístico asume la obligación de ser honestos y transparentes con los clientes, brindándoles siempre información confiable, clara, útil y veraz en la comercialización de sus servicios. Además, demostrará que los servicios que ofrece cumplen con todas las especificaciones exigidas y anunciadas.

Si los clientes no están satisfechos con los servicios ofrecidos, se pondrán a disposición los canales necesarios para exponer las quejas necesarias.

DESARROLLO ECONÓMICO Y SOCIAL

El sector de la logística y el transporte promueve e incentiva la actividad empresarial mediante la vinculación de la oferta y la demanda, lo que repercute en la creación de empleo directa e indirecta en este sector. PANTOJA Grupo Logístico se enorgullece de ser parte de la cadena de creación de riqueza en las áreas donde opera, respetando la cultura de las poblaciones locales.

07. PROTECCIÓN DE DATOS E INFORMACIÓN COMERCIAL

PANTOJA Grupo Logístico debe garantizar la protección de los datos personales que se almacenan e intercambian durante las actividades diarias de desarrollo empresarial. Por ello, todos los empleados y colectivos sujetos al cumplimiento de las normas de este Código, deben respetar siempre la legislación en materia de protección de datos personales, ya sea en el tratamiento de datos personales de clientes, proveedores o empleados.

El compromiso de calidad y eficacia con todas las personas que tienen relación con la Empresa implica que los empleados, están obligados a respetar el derecho a la protección de datos, el derecho al honor y a la intimidad personal de todas las personas a cuyos datos tengan acceso por razón del desempeño de su actividad dentro de la Empresa.

Dicho respeto deberá abarcar cualquier información concerniente a una persona: datos identificativos, de filiación, familiares, económicos, audiovisuales o de cualquier otra índole que permitan su identificación.

Los datos de carácter personal serán tratados de acuerdo con los principios establecidos en la normativa de protección de datos, de manera que:

- Únicamente se recabarán los datos que sean necesarios para la actividad.
- La captación, tratamiento informático o en su papel y su posterior utilización se realizarán de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.
- Solamente se podrá acceder a los datos personales necesarios de acuerdo con las funciones y perfiles asignados a los empleados, que serán establecidos por la Empresa.
- Se garantizará, en todo momento, el deber de secreto y confidencialidad respecto a la información de las personas y no se facilitará a terceros distintos del titular de los datos. Todos los empleados deberán cumplir con las funciones y obligaciones en materia de protección de datos contempladas en la normativa interna sin perjuicio de las indicaciones recibidas por parte del Responsable de Seguridad.

El empleado debe mantener el más estricto secreto profesional y guardar de forma confidencial toda la información que sea manipulada en el desarrollo de su labor profesional. A tal efecto, se define "Información Confidencial" como cualquier información sujeta a ser divulgada verbalmente, por escrito o por cualquier otro medio, o soporte, tangible o intangible, al que el empleado pueda tener acceso durante su actividad profesional.

No se puede acceder, utilizar o divulgar la Información Confidencial a menos que haya sido debidamente autorizado por escrito por su superior directo. En caso de duda, y salvo que se indique lo contrario, los empleados y colectivos sujetos al cumplimiento de este Código, considerarán confidencial la información a la que tuvieron acceso en el desempeño de sus actividades profesionales.

En cualquier caso, se aplican las siguientes reglas sobre el manejo de la Información Confidencial:

- La información confidencial solo será divulgada y utilizada por la persona designada al efecto y que haya sido asignada y de acuerdo con su contrato de trabajo o la relación que lo vincule con PANTOJA Grupo Logístico. En caso de que se solicite la asistencia de un tercero y sea necesario revelar la información confidencial, se tomarán las medidas necesarias para que la información esté debidamente protegida.
- La información no será utilizada, total o parcialmente, para ningún otro propósito que no sea el asignado.
- La información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcial, sin la autorización escrita de PANTOJA Grupo Logístico.
- El empleado notificará a la mayor brevedad cualquier tratamiento o uso incorrecto de la información confidencial, colaborando con PANTOJA Grupo Logístico con el fin de proteger esta información.
- Ningún empleado almacenará información sobre PANTOJA Grupo Logístico en computadoras privadas u otros medios no proporcionados por la empresa.
- Si fuera necesario llevar información fuera de las instalaciones de PANTOJA Grupo Logístico para el desarrollo de tareas laborales o inherentes a su relación con el Grupo, esta información deberá ser devuelta a las instalaciones de la empresa, una vez finalizadas las tareas realizadas.
- El empleado evitará, en todo caso, beneficiarse personalmente o por intermedio de un intermediario, de cualquier oportunidad de la que tenga conocimiento en el ejercicio de sus funciones.
- El empleado se abstendrá de divulgar cualquier noticia o rumor, por sí mismo o por cualquier medio de comunicación.

08. PREGUNTAS O SUGERENCIAS

Todas las consultas y sugerencias relativas a este Código deberán comunicarse a través del correo rrhh@grupopantoja.com que dará traslado inmediato al Comité de Compliance para su resolución.

Versión	Autor	Fecha	Modificaciones
1	Asesores externos- Comité Compliance	Diciembre 2022	Creación
1	Administrador solidario	22/05/2023	Aprobación
1	Comité Compliance	Marzo 2024	Revisión sin cambios
1	Comité Compliance	Febrero 2025	Revisión sin cambios
2	Comité Compliance	Febrero 2026	Introducción AIPI