E. CIMA, S.A.U.

PROGRAMA DE COMPLIANCE

Código Ético de Conducta

Valores, principios y pautas de comportamiento que guían la actuación de todas las personas que forman E. CIMA, S.A.U.

VERSIÓN OCTUBRE 2026

CONTENIDO

Código Ético de Conducta

Mensaje de la Dirección

1 Objeto y ámbito de aplicación

2 Valores y pautas de comportamiento

3 Modelo de Prevención de Delitos y Compliance Officer

4 Incumplimiento y régimen disciplinario

5 Canal Ético – Sistema Interno de Información

6 Revisión y actualización

7 Aprobación y entrada en vigor

Este Código es de obligado cumplimiento para el Órgano de Administración, la Dirección y todo el personal de E. CIMA, S.A.U. Para cualquier duda sobre su interpretación o para comunicar un posible incumplimiento, puede dirigirse al Compliance Officer o al Canal Ético: **ecima.com/canal-etico**.

Mensaje de la Dirección

E. CIMA, S.A.U., sociedad integrada en el grupo Dequitex, se dedica a la fabricación textil de forma verticalmente integrada, desde la producción del hilo hasta la tintura y el acabado de los tejidos. Desde sus inicios actuamos con estándares técnicos y operativos de alta calidad, con un firme compromiso con la innovación y la sostenibilidad y con una adhesión inquebrantable a la legalidad y la ética.

La gestión legal y ética es un pilar indispensable para la sostenibilidad y la rentabilidad de un negocio responsable. Este Código recoge los valores, principios y pautas de comportamiento que compartimos todas las personas que formamos E. CIMA, con el objetivo de prevenir cualquier conducta ilícita o contraria a la ética y de mantener relaciones de confianza con accionistas, clientes, personal y terceros.

Un solo comportamiento no ético puede dañar nuestra reputación, uno de nuestros activos más valiosos. Por ello, todas las personas sujetas a este Código asumen cuatro obligaciones comunes:

- Conocer la ley aplicable y velar por su cumplimiento.
- Conocer, entender y cumplir este Código.
- Comunicar cualquier posible incumplimiento al Compliance Officer o a través del Canal Ético.
- Adherirse formalmente al Código.

Ricard Cima

1 Objeto y ámbito de aplicación

Este Código establece los valores, principios y pautas de comportamiento que debe seguir todo el personal de E. CIMA, S.A.U. en el ejercicio de su actividad profesional, con independencia de su cargo, de su modalidad de contrato o del lugar en el que preste sus servicios.

Es de obligado cumplimiento para el Órgano de Administración, la Dirección y todo el personal, así como para quienes actúen en nombre de la empresa. E. CIMA lo da a conocer a todas las personas que la integran y promueve que sus socios, clientes, proveedores, contratistas y colaboradores adopten principios equivalentes, recogidos en el *Código de Conducta para Terceros*.

2 Valores y pautas de comportamiento

Nuestros valores —liderazgo, sostenibilidad, honestidad, innovación, excelencia y eficacia— y el respeto a los derechos humanos guían nuestra actividad diaria. Todo el personal debe actuar de forma justa y honesta y evitar cualquier actividad ilegal o que pueda perjudicar la imagen o la reputación de la empresa.

2.1 Imagen y reputación

La imagen y la reputación de E. CIMA son activos esenciales. El personal debe preservarlas con la máxima diligencia y evitar cualquier acción u omisión que pueda ponerlas en riesgo, directa o indirectamente.

2.2 Respeto a las personas y a su intimidad

Rechazamos de forma categórica cualquier forma de acoso —sexual, por razón de sexo, psicológico, moral o de cualquier otra naturaleza—, el abuso de autoridad y cualquier conducta que genere un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo. E. CIMA dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso. Las personas con responsabilidades de dirección deben promover relaciones basadas en el respeto, la dignidad, la equidad y la colaboración.

La empresa protege los datos personales de su personal, que se tratan de forma confidencial y solo se comunican cuando es necesario y lo permite la ley.

2.3 Condiciones laborales dignas

En nuestras relaciones laborales nos comprometemos a:

- No contratar en ningún caso a personas menores de 16 años y respetar la edad mínima legal.
- Garantizar una retribución justa, conforme a la legislación y al convenio colectivo aplicable.
- Respetar la jornada máxima legal y convencional, de acuerdo también con los convenios de la Organización Internacional del Trabajo; las horas extraordinarias serán voluntarias y se retribuirán conforme a la normativa.
- Respetar la libertad sindical, el derecho de afiliación y la negociación colectiva, sin que ello afecte a la contratación, la permanencia o el desarrollo profesional de ninguna persona.
- Rechazar cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio.
- Fomentar medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

2.4 Igualdad de oportunidades y no discriminación

Garantizamos la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo, la formación, la promoción y las condiciones de trabajo, y rechazamos cualquier discriminación por razón de sexo, origen racial o étnico, nacionalidad, origen social, estado civil, edad, orientación sexual, identidad o expresión de género, religión o convicciones, ideología, discapacidad o cualquier otra condición o circunstancia personal o social.

E. CIMA dispone de un Plan de Igualdad inscrito en el registro oficial y promueve la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y un entorno inclusivo y respetuoso con el colectivo LGTBI.

2.5 Uso responsable de los recursos

El personal debe utilizar las instalaciones, la maquinaria, los equipos y los materiales con cuidado y únicamente para fines profesionales, sin usos no autorizados ni en beneficio propio; evitar gastos innecesarios o prácticas que reduzcan el valor o la eficiencia de los recursos de la empresa, y cumplir las políticas internas sobre el uso de los medios corporativos. La empresa podrá verificar el uso de sus recursos conforme a la normativa vigente.

2.6 Seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud de las personas son una prioridad. E. CIMA cumple la normativa de prevención de riesgos laborales y se compromete a:

- Mantener un entorno de trabajo seguro y saludable y prevenir accidentes y riesgos, tanto para su personal como para el de las empresas colaboradoras.
- Proporcionar formación e información periódica en materia de seguridad y salud, también a las nuevas incorporaciones.
- Facilitar los equipos de protección adecuados a cada puesto de trabajo.

Todo el personal debe cumplir estrictamente las medidas preventivas y utilizar los medios de protección facilitados por la empresa.

2.7 Medio ambiente y sostenibilidad

Desarrollamos nuestra actividad con un compromiso activo con el medio ambiente y el desarrollo sostenible, y cumplimos estrictamente la normativa ambiental, en particular en la gestión de residuos textiles, las emisiones y los vertidos, y la manipulación y eliminación de productos químicos y materiales peligrosos.

2.8 Lealtad, imparcialidad y conflictos de intereses

Las decisiones profesionales deben responder siempre al interés de la empresa, sin influencia de relaciones personales o familiares ni de intereses particulares. El personal debe evitar las situaciones de conflicto de intereses y, en particular:

- No representar a la empresa ni intervenir en decisiones en las que tenga un interés personal, directo o indirecto o a través de personas vinculadas.
- No aprovechar su posición para obtener beneficios personales u oportunidades de negocio.
- No aceptar ni solicitar honorarios, comisiones o favores de clientes, proveedores o competidores, ni mantener intereses financieros en ellos que puedan condicionar su actuación.
- Evitar relaciones de supervisión directa con familiares o personas cercanas y no intervenir en su contratación.

Todo conflicto de intereses, real o potencial, debe comunicarse al Compliance Officer, tanto en el momento de la contratación como durante la relación laboral.

2.9 Relación con las autoridades y administraciones públicas

Nuestras relaciones con las autoridades y las administraciones públicas se basan en la legalidad, la transparencia y la colaboración. Queda prohibido ofrecer, entregar, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos, favores o compensaciones de cualquier tipo a autoridades o funcionarios, así como influir en ellos aprovechando una relación personal para obtener una resolución favorable o un trato especial.

Los requerimientos, las inspecciones y las comunicaciones oficiales se atenderán de forma completa, veraz y dentro de plazo, por las personas con autoridad para ello y con el asesoramiento jurídico adecuado, documentando las decisiones adoptadas.

2.10 Anticorrupción, regalos y atenciones

Rechazamos cualquier forma de corrupción, soborno, cohecho, extorsión o tráfico de influencias, tanto en el sector público como en el privado. Queda prohibido ofrecer, prometer, entregar, solicitar o aceptar, directamente o a través de terceros, pagos, comisiones, regalos o ventajas que puedan influir en la imparcialidad de quien los recibe.

Solo se admiten obsequios promocionales o protocolarios de escaso valor y atenciones ocasionales de importe razonable, nunca en efectivo, con un límite de 200 € al año por un mismo otorgante y siempre con comunicación al Compliance Officer. La Política Anticorrupción, Atenciones y Regalos desarrolla estas reglas y es de obligado cumplimiento.

2.11 Confidencialidad de la información

El personal debe guardar secreto sobre la información no pública a la que acceda por razón de su trabajo, sea de la empresa, de su personal o de terceros, y solo podrá divulgarla con autorización expresa o por exigencia legal. Esta obligación se mantiene tras la finalización de la relación laboral, momento en el que deberá devolver toda la documentación y los soportes de la empresa. La información de terceros debe obtenerse siempre por medios lícitos.

2.12 Obligaciones tributarias y contables

Cumplimos rigurosamente la legislación fiscal y contable. Queda prohibida cualquier práctica dirigida a eludir el pago de tributos, a obtener beneficios fiscales o devoluciones indebidos o a manipular la información contable, y garantizamos que la información financiera que presentamos a terceros refleja fielmente nuestra situación.

2.13 Sistemas informáticos

Los equipos y sistemas informáticos de la empresa deben utilizarse de forma segura y para fines profesionales, sin actividades ilícitas o contrarias a las políticas internas y sin copias no autorizadas de programas. La empresa podrá controlar su uso de acuerdo con la normativa de protección de datos y con los criterios de utilización que haya establecido y comunicado al personal.

2.14 Propiedad intelectual e industrial

Protegemos nuestra propiedad intelectual e industrial —diseños, patrones, procesos, marcas y tecnología— y respetamos la de terceros. Está prohibido utilizar obras, diseños o signos distintivos ajenos sin la debida autorización. Los resultados creados por el personal en el ejercicio de su trabajo y relacionados con la actividad de la empresa pertenecen a E. CIMA.

2.15 Prevención del blanqueo de capitales

Cumplimos la normativa nacional e internacional de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y no participamos en operaciones con fondos de origen ilícito.

2.16 Clientes, proveedores y colaboradores

- **Clientes:** ofrecemos productos de calidad e información clara, veraz y completa, sin declaraciones engañosas ni publicidad que pueda inducir a confusión con la competencia, y respetamos la confidencialidad de sus datos.
- **Proveedores:** mantenemos relaciones basadas en principios éticos y esperamos que respeten los derechos humanos, la seguridad y la salud, el medio ambiente y la legalidad, conforme al *Código de Conducta para Terceros*.
- Queda prohibido cualquier engaño sobre las condiciones de la relación comercial, el uso de medios de pago falsos y la presentación de documentación que no refleje fielmente la solvencia de la empresa.

2.17 Libre competencia

Respetamos la normativa de defensa de la competencia y de competencia desleal. Queda prohibido:

- Fijar o alterar precios o concertar con competidores el reparto de mercados.
- Difundir información o señales engañosas sobre la oferta, la demanda o los precios.
- Utilizar información privilegiada o realizar cualquier práctica que altere el funcionamiento del mercado, incluido el de materias primas.

3 Modelo de Prevención de Delitos y Compliance Officer

E. CIMA dispone de un Modelo de Prevención de Delitos que describe los elementos humanos, organizativos y documentales implantados para prevenir infracciones legales, en especial las que puedan constituir delito, y vela por su aplicación efectiva.

El Compliance Officer supervisa el funcionamiento y el cumplimiento del Modelo y de este Código, gestiona las comunicaciones recibidas a través del Canal Ético y resuelve las dudas sobre su interpretación.

4 Incumplimiento y régimen disciplinario

El cumplimiento de este Código es obligatorio. Su incumplimiento podrá dar lugar a las medidas disciplinarias previstas en el convenio colectivo aplicable y en el Estatuto de los Trabajadores, en función de la gravedad de la falta (leve, grave o muy grave), o a la resolución de la relación contractual en el caso de colaboradores. La responsabilidad puede alcanzar también a quien haya contribuido al incumplimiento, por acción u omisión.

Las medidas se adoptarán tras la investigación del Compliance Officer. Si los hechos pudieran ser constitutivos de delito, se pondrán en conocimiento de las autoridades competentes.

5 Canal Ético – Sistema Interno de Información

E. CIMA pone a disposición de su personal, clientes, proveedores y cualquier persona con relación profesional un Canal Ético para comunicar, de forma confidencial y, si se desea, anónima, cualquier incumplimiento de este Código, de la normativa interna o de la ley, en particular las conductas que puedan ser constitutivas de delito o de infracción administrativa grave o muy grave. Las comunicaciones las gestionan el Compliance Officer y una asesoría externa, con plena garantía de confidencialidad.

FORMULARIO WEB
ecima.com/canal-etico

CORREO ELECTRÓNICO
compliance@ecima.com

CORREO POSTAL
E. CIMA, S.A.U. · A la atención del Compliance Officer
Camí del Molí d'en Torrella, s/n · 08202 Sabadell (Barcelona)

De acuerdo con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, se garantiza la confidencialidad de la identidad de la persona informante y se prohíbe cualquier represalia contra quien comunique de buena fe. Las comunicaciones falsas o de mala fe, así como la falta de colaboración en una investigación, podrán constituir un incumplimiento grave de este Código.

También pueden dirigirse comunicaciones a los canales externos de la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.) y de la Oficina Antifrau de Catalunya.

6 Revisión y actualización

Este Código se revisará con carácter anual y siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización o en la normativa, teniendo en cuenta las propuestas del personal, del Compliance Officer y de la Dirección.

7 Aprobación y entrada en vigor

Este Código ha sido aprobado por el Órgano de Administración de E. CIMA, S.A.U., entra en vigor desde su publicación y permanecerá vigente hasta su modificación o derogación. Se comunica a todo el personal, que deberá confirmar por escrito su conocimiento y aceptación, y se pone a disposición de proveedores y colaboradores. Su interpretación corresponde al Compliance Officer.