



MODELO DE COMPLIANCE Y RSC

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA. GRUP CANDIL
ÓRGANO DE COMPLIANCE

ÍNDICE

1	Introducción.....	3
2	Responsabilidad social empresarial y sostenibilidad alimentaria.....	4
2.1	Objeto.....	5
2.2	Valores de Grupo Candil:.....	7
3	Conocimiento del Código Ético.	8
4	Responsabilidad.....	9
5	Ámbito de aplicación y cumplimiento.....	9
5.1	Ámbito subjetivo de aplicación.....	9
5.2	Aceptación y cumplimiento.	10
6	Responsabilidad de cumplimiento del código de conducta.....	12
7	Comportamiento ético y responsable.	12
7.1	Ética y cumplimiento.....	15
7.1.1	Respeto por la ley.....	15
7.1.2	Honestidad y confianza.	16
7.1.3	Derechos humanos.	16
7.1.4	Integridad y lucha contra la corrupción.	18
7.1.5	Lucha contra el fraude fiscal.....	19
7.2	Respeto por el libre mercado.	21
7.2.1	Competencia leal.....	21
7.2.2	Terceras partes contratantes.	22
7.3	Compromiso con los empleados y compromiso social.....	22
7.3.1	Derechos humanos de empleados y prohibición del trabajo infantil.	22

7.3.2 Compromiso ante el acoso laboral y sexual.	23
7.3.3 Igualdad trato oportunidades. Compromiso con diversidad e inclusión.	23
7.3.4 Compromiso con la salud y seguridad de los empleados.	24
7.3.5 Condiciones y bienestar. derechos colectivos.	24
7.3.6 Formación y desarrollo continuo.	25
7.3.7 Prohibición de consumo de alcohol y drogas.	25
7.4 Compromiso con el medio ambiente.	25
7.4.1 Cambio climático.	25
7.4.2 Energía.	26
7.4.3 Biodiversidad.	26
7.4.4 Economía circular y gestión de residuos.	26
7.4.5 Recurso hídrico.	27
7.5 Negocio sostenible.	27
7.5.1 Innovación e i+d.	27
7.5.2 Ciberseguridad.	27
7.5.3 Huella territorial.	28
7.5.4 Compras responsables.	29
7.6 Compromiso con clientes.	29
7.6.1 Orientación al cliente.	29
7.6.2 Política comercial o de ventas.	30
7.6.3 Comunicaciones.	30
7.6.4 Compromiso con el consumidor final.	31
7.7 Compromiso con los proveedores.	31
7.7.1 Política de compras.	31

7.7.2	Responsabilidad con la cadena de suministro.....	32
7.8	Compromiso con los activos, los conocimientos y los recursos de la entidad.	33
7.8.1	Protección de datos personales.	33
7.8.2	Prevención de blanqueo capitales y financiación del terrorismo.....	34
7.8.3	Uso adecuado de las herramientas informáticas.....	34
7.8.4	Protección de la información confidencial.....	36
7.8.5	Robos o apropiaciones indebidas de los activos.	37
7.9	Obligaciones respecto de prácticas fraudulentas o poco éticas.....	37
7.9.1	Manipulación de la información.	37
7.9.2	Sobornos, corrupción, comisiones ilegales y tráfico de influencias.....	38
8	Procedimiento de denuncia/información.....	39
8.1	Obligación de cumplimiento del código ético y de conducta.....	39
8.2	Órganos de vigilancia, control y supervisión del modelo de cumplimiento penal del Grupo Candil.....	41
8.2.1	El comité de ética y conducta.....	41
8.2.2	El compliance officer.....	42
9	Vigencia.	42

1 INTRODUCCIÓN.

GRUPO CANDIL conforma una estructura empresarial con múltiples actividades, que giran en torno a la producción, distribución nacional e internacional y logística de productos alimentarios.

La sede central de encuentra en MADRID (España). Genera negocio tanto en el ámbito nacional como internacional.

El Grupo CANDIL acredita más de 30 años en el sector. Se presenta como un Grupo líder en la producción y distribución de frutas y verduras.

2 RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL Y SOSTENIBILIDAD ALIMENTARIA.

Grupo CANDIL adquiere un compromiso con la sostenibilidad del planeta, contribuyendo a generar un impacto reducido en el medio ambiente. El Grupo CANDIL pone a disposición del consumidor toda una variedad de productos alimenticios de la más alta calidad y de proximidad, siguiendo protocolos de cultivo sostenible.

De conformidad con el Pacto Mundial de Naciones Unidas que promueve implementar 10 Principios universalmente aceptados para fomentar la responsabilidad social empresarial (RSE) en las áreas de Derechos Humanos y Empresa; Normas Laborales; Medio Ambiente y Lucha contra la Corrupción en las actividades y la estrategia de negocio de las empresas, Grupo CANDIL se compromete a desarrollar sus propios compromisos en este Código Ético.

Las reglas aquí contenidas no sustituyen a las establecidas en la legislación nacional o internacional, sino que constituyen un marco de referencia en la actuación de todas las personas que forman parte del Grupo, muy en especialmente de quienes ocupan puestos de responsabilidad.

El cumplimiento de los principios del Pacto Mundial también permite alinear la estrategia del Grupo con la agenda 2030 y los 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas (ODS)¹, que incluyen 169 metas.

¹ Constan explicadas en <https://www.un.org/sustainabledevelopment/es/sustainable-development-goals/>

El Grupo es consciente de la importancia de los ODS y el rol que las empresas están llamadas a protagonizar. El Grupo ha identificado los objetivos y metas a las que contribuye directa o indirectamente en relación con su actividad. Al realizar este análisis el Grupo garantiza el seguimiento y la legibilidad interna y externa de sus acciones y impactos. Este Código Ético y de Conducta le resulta de aplicación a todas aquellas unidades de actuación del Grupo, de tal modo que se encuentren alineadas con su matriz.²

La meta de Grupo CANDIL es la de continuar creciendo económicamente a la vez que reduce sus impactos medioambientales.

En ese marco y a fin de dar cumplimiento a sus compromisos y a los principios recogidos por la ODS y demás que puedan resultar de aplicación, Grupo CANDIL APRUEBA y conviene en regir su actuación por el presente Código Ético.

2.1 OBJETO.

Concepto.- El Código Ético y de Conducta recoge en un solo documento los valores, principios y normas de conducta que deben regir el comportamiento y actuación de todos y cada uno de los empleados y directivos de Grupo CANDIL y su Órgano de Administración.

Código Ético de aplicación a la cadena de valor.- Este Código será aplicable a nuestra cadena de valor -clientes, distribuidores, proveedores y cualesquiera terceros que se relacionen con la organización-, en la medida en que pueda serles de aplicación y el Grupo disponga de facultades para hacerlo efectivo. Se desarrollaran a tal efecto mecanismos de verificación.

² La transferencia de responsabilidad de la persona jurídica de filial a matriz.

Código Ético, cultura corporativa y Responsabilidad social Corporativa.-

Constituye el pilar básico del programa de cumplimiento del Grupo. Establece las principales orientaciones del enfoque de desarrollo sostenible. Aparece como un claro reflejo de su cultura y Responsabilidad Social corporativa.

Finalidad.- La finalidad de este Código es:

1. Fijar las normas, principios y valores que deben presidir la actuación de todo el personal de la organización con el fin de procurar un comportamiento profesional ético y responsable en el desempeño de su actividad, en atención a los roles y responsabilidades que asume cada miembro en la organización;
2. Recoge el compromiso del Grupo con los principios de ética empresarial y transparencia.

Carácter vinculante.- El presente Código de Conducta tiene carácter vinculante. Contiene disposiciones a fin de hacerlo efectivo. Un ejemplo es el establecimiento de canales de información y denuncia que se ampara en normativa nacional y europea.

Atribución de responsabilidades.- En esa misma línea se señala la atribución de responsabilidades en caso de incumplimiento, mediante su desarrollo en las diferentes políticas implementadas. Su incumplimiento podría acarrear consecuencias laborales, administrativas o en su caso, penales.

El contenido del Código deriva de la buena fe laboral, siendo así que una de las causas de despido disciplinario del art. 54 del Estatuto de los Trabajadores es precisamente la infracción de la buena fe, con lo que su carácter vinculante queda asegurado de este modo.

Valores y reputación del Grupo CANDIL.- El Código se basa en valores que mejoran la reputación del Grupo; otorga unidad y coherencia al sistema de

autorregulación y fortalece a los empleados el sentido de pertenencia a la organización y refleja frente a terceros la cultura corporativa del propio Grupo.

Desarrollo del Código Ético.- En su desarrollo, de forma coherente y siempre en el más estricto respeto de la ley, determinadas materias en él contempladas se complementarán con la normativa interna -documentación sobre procedimientos, procesos, instrucciones- y normas que puedan estar contenidas de forma más detallada en los distintos protocolos sectoriales, en atención al riesgo/probabilidad analizados y que le sean de aplicación.

Consideración y conexión entre Código Ético y responsabilidad penal de las personas jurídicas.- Este Código tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Constituye instrumento eficaz para evitar comportamientos irregulares e indebidos que pueda generar y determinar la responsabilidad penal de la empresa.

2.2 VALORES DEL GRUPO:

VALORES que guían el trabajo del Grupo CANDIL:

- **Orientación y respeto a las personas** - el principal activo del Grupo son las personas que tienen relación con la organización -empleados, clientes, proveedores-. Consecuentemente protegemos y respetamos los derechos humanos universalmente reconocidos dentro de nuestro ámbito de influencia, así como la igualdad de las personas, la no discriminación y la diversidad.
- **Sostenibilidad** – se promueve una mayor responsabilidad ambiental y se favorece el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.
- **Servicio, eficiencia e integridad** – tiene como objetivo provocar un impacto significativo para nuestros clientes. Se cuidan el respeto a los

máximos valores de honestidad, integridad y confiabilidad en las prácticas empresariales.

- **Defensa de la legalidad, defensa de los consumidores y de la libre competencia** – alineados con la normativa nacional e internacional, protegemos y respetamos a los consumidores y defendemos la libertad de empresa, mercado y de pactos, promoviendo la libre competencia. Somos contrarios a cualquier práctica abusiva en el mercado o de posición de dominio.
- **Cadena alimentaria.-** Si bien el Código constituye un compendio de normas que se sustentan en los indicados valores, recoge además unos principios fundamentales específicos para nuestra actuación que se basan en una conducta leal y ética de cada una de las personas a las que va destinado dicho Código.

3 CONOCIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO.

Grupo CANDIL ha asumido como vector esencial en la conformación de la cultura ética de la organización, la promoción del conocimiento de este Código entre todo el personal y empleados, para que su actuación se rija por los principios sobre los que se asienta.

Asume el compromiso en su extensión a terceros con los que se relaciona, de tal modo que exista la posibilidad de compartir los principios y valores en él establecidos. Esta alineación conforma seguridad comercial y jurídica en la interacción económica, minimiza el riesgo de incumplimiento y genera sostenibilidad.

La correcta aplicación de este Código requiere que los empleados y directivos conozcan, participen, y se familiaricen con su contenido y con las disposiciones legales que resulten de aplicación a las actividades que se desarrollan.

El Director General en el ejercicio de liderazgo de la organización es el máximo responsable de la correcta implementación del presente Código Ético.

Para la resolución de cualquier duda sobre su aplicación o contenido, o forma de afrontar alguna situación no descrita específicamente, el empleado podrá dirigirse al correspondiente superior jerárquico, al Director General, o al Órgano de Cumplimiento -Comité de Ética y cumplimiento normativo- a través del Canal de Información y/o denuncias que se tiene ya implementado.

4 RESPONSABILIDAD.

El incumplimiento de los criterios y pautas de actuación contenidas en este Código, todo ello sin perjuicio de cualquier otra responsabilidad a que pueda dar lugar, supondrá la adopción de las sanciones disciplinarias que resulten de aplicación conforme a lo previsto en la correspondiente legislación laboral.

Podrán consistir en amonestación verbal o escrita, suspensión de empleo y sueldo o, en el caso de incumplimientos graves incluso el despido.

Dichas sanciones se impondrán, en su caso, a todos los empleados y directivos, sea cual sea su posición.

5 ÁMBITO DE APLICACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

5.1 ÁMBITO SUBJETIVO DE APLICACIÓN.

El presente Código Ético tiene varios círculos de destinatarios, a saber:

- 1.- Es de obligado cumplimiento en cuanto vincula a todo el personal del Grupo CANDIL, atendiendo a cualquier posición o funciones asignadas.
- 2.- La Organización promoverá entre sus cadenas de valor – clientes, distribuidores, contratistas y todo aquel que se relacione con la organización- las

pautas de comportamiento que se establecen en este Código Ético y, en su caso, solicitaran que formalice su compromiso con su cumplimiento.

El compromiso de adhesión se formalizará documentalmente en sus relaciones comerciales.

5.2 ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO.

Grupo CANDIL adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el cumplimiento de los valores, principios y normas que conforman el presente Código, dando difusión entre sus destinatarios y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar.

Interpretación del Código Ético.- Para cualquier duda sobre la interpretación del Código de Conducta, el interesado podrá dirigirse a su superior jerárquico, al Director General, o al Órgano de Cumplimiento -Comité Ético- a través del Canal de Denuncias que ya se ha creado.

Formación del Código Ético.- El Código Ético será dado a conocer a todos los integrantes del Grupo, que estarán obligados a acudir a las sesiones formativas que al efecto programe el Grupo.

El personal directivo del Grupo participará en los programas de formación, compartiendo jornadas con los empleados e interviniendo activamente en ellas como forma de mostrar la importancia del cumplimiento normativo. Asimismo, pondrán todos los medios necesarios para difundir los valores y principios del Grupo y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en el Código; modelo de referencia en su comportamiento y nivel de cumplimiento.

Planes de acción.- En cuanto a los medios implementados, recursos, dispositivos, herramientas y planes de acción, serán descritos anualmente de modo exhaustivo a través de los informes de sostenibilidad.

Aceptación expresa del Código Ético.- El Código deberá ser aceptado de forma expresa por cada uno de los destinatarios-miembros de la organización que deberán comprometerse a su cumplimiento expresamente, de forma que los principios y valores que lo integran rijan las conductas de sus destinatarios. Cada uno confirmará que ha tenido acceso y conocimiento de dicho código, que lo acepta y que comprende lo que implica. A tal efecto se documentará y mantendrá un registro de las conformidades de los empleados, siendo suficiente el acuse de recibo por vía electrónica.

Imposibilidad de contravenir el Código Ético.- Ninguna persona vinculada al Grupo, independientemente de su nivel o posición, está autorizada para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en este Código Ético, y nadie podrá justificar una conducta contraria a sus principios y normas o una mala práctica amparándose en una orden de un superior o en el desconocimiento del Código.

Código de Conducta y principio de legalidad.- La implementación del contenido de este Código no podrá dar lugar a la vulneración de las disposiciones legales aplicables. De ser apreciada tal circunstancia, los contenidos del Código deberán ajustarse a lo previsto en la normativa y disposiciones legales.

El Código de Conducta y obligaciones de los miembros de la organización. El Código ético no modifica la relación laboral existente entre la entidad y sus empleados. Su aplicación forma parte del poder de la Dirección del GRUPO, QUE establece las normas de actuación que considere adecuadas al cumplimiento de la finalidad de la organización. Su contenido se integra dentro de las obligaciones que ha de cumplir el empleado. Además de las obligaciones que expresamente se contienen en el contrato de trabajo, el empleado deberá cumplir también las reglas de actuación que integran el modo en que se debe prestar la relación laboral.

6 RESPONSABILIDAD DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

Todos los Directivos tienen las siguientes obligaciones:

- a) Comunicar el Código de Conducta a todos los empleados.
- b) Liderar su cumplimiento a través del ejemplo.
- c) Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código de Conducta.
- d) Establecer mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad.
- e) Informar de los procesos y actuaciones contrarias al Código.

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

- a) Conocer el Código de Conducta y tomar sus decisiones de acuerdo con sus principios y normas.
- b) Comunicar de forma responsable, cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código de Conducta.

La inobservancia por parte de Directivos y Empleados del Código y de las normas derivadas de su desarrollo, podrán dar lugar a procesos de investigación interna corporativa que se fijen por el Director General. Pueden incluso dar lugar al despido disciplinario.

7 COMPORTAMIENTO ÉTICO Y RESPONSABLE.

Los principios rectores y valores éticos de la organización constituyen la base sobre la que se asienta la actividad de la empresa. Esos **PRINCIPIOS Y VALORES** son:

- Respeto a la legalidad, a los derechos humanos y valores éticos.

- Consciencia y formación respecto del cambio climático; reducción del consumo de energía y aumento de producción de la energía verde; protección del medio ambiente y salud humana; protección y conservación de la biodiversidad, uso responsable y eficiente de los recursos disponibles y reducción del consumo de agua, aumentando el uso de agua reciclada.

- **Respeto a las personas, evitando el trabajo infantil así como cualquier tipo de acoso, intimidación, abuso o falta de respeto. Es intolerable cualquier tipo de agresión física o verbal.** El Grupo tomará las medidas oportunas y apropiadas en el caso de que se produzcan esas situaciones, incluidas las disciplinarias. Toda notificación de acoso o discriminación será objeto de una investigación rápida y en profundidad, manteniendo la máxima confidencialidad.

Será inadmisibles cualquier represalia contra las personas que notifiquen situaciones como las descritas o que colaboren en su investigación. De verificarse se adoptarán medidas disciplinarias.

- **Responsabilidad y prudencia en las actuaciones de los destinatarios de este Código.-** Seguimiento escrupuloso de los procedimientos internos establecidos, sobre todo en materia de prevención de riesgos laborales y medioambientales; en el cumplimiento de la normativa legal o interna relacionada con la actividad desempeñada y en la capacitación y formación para el mejor desarrollo de la actividad.
- **Transparencia e imparcialidad** en la toma de cualquier tipo de decisión.
- **Igualdad de oportunidades, desarrollo profesional y no discriminación tanto en el acceso al trabajo como en su promoción.-** No serán admisibles las discriminaciones por motivos de sexo, raza, religión, estado civil, orientación sexual o cualquier otro hecho diferenciador.
- **Colaboración.-** Trabajo en equipo y colaboración.

- **Innovación.-** Potenciación de la innovación y la eficiencia de los procesos con el fin de dar mejor servicio a nuestros clientes e impulsar nuestro crecimiento.
- **Imagen y reputación corporativa.-** La imagen y reputación corporativa es uno de los activos más valiosos para preservar la confianza de nuestros clientes, empleados, distribuidores, consumidores finales, autoridades, y de la sociedad en general.
- **Conformación de buenas prácticas mercantiles en la contratación alimentaria.-** Atendiendo especialmente a la modalidad de actividad empresarial del Grupo, de conformidad con el Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria³, los valores y principios específicos en el ámbito mercantil y de contratación del Grupo CANDIL son:
 - **Respeto a la legalidad.** Estricto cumplimiento de la legislación aplicable y, especialmente, de la normativa nacional y europea en materia de defensa de la competencia.
 - **Defensa de los consumidores.** Mediante la adopción del presente Código, queda patente el respeto del Grupo por los intereses de los consumidores.
 - **Libertad de empresa, mercado y de pactos.** Se respeta la individualidad de terceras partes que tengan o puedan tener relaciones negociales o contractuales con el Grupo, así como su derecho a establecer su propia estrategia, política comercial y de gestión y su derecho a determinar independientemente si deben o no comprometerse en un acuerdo con el Grupo.
 - **Lealtad.** Todas las relaciones que el Grupo mantenga con terceras partes se ajustaran al principio de lealtad, responsabilidad, buena fe

³ Resolución de 10 de diciembre de 2015, de la Dirección General de la Industria Alimentaria, por la que se publica el Código de Buenas Prácticas Mercantiles en la Contratación Alimentaria.

y diligencia profesional, interés mutuo, equidad, compromiso y confianza.

- **Transparencia, claridad, concreción y sencillez.** En caso de que el Grupo haga uso de condiciones generales de contratación en los contratos que realice, estas deberán ajustarse a los principios de transparencia, claridad, concreción y sencillez⁴.
- **Eficiencia.** El Grupo se compromete a garantizar la máxima eficiencia y optimización de los recursos en la distribución de sus productos.
- **Sostenibilidad de la cadena alimentaria.**

7.1 ÉTICA Y CUMPLIMIENTO.

7.1.1 RESPETO POR LA LEY.



En el desarrollo de su trabajo profesional, ningún destinatario del presente Código tolerará conscientemente la violación de ninguna ley ni nacional ni internacional de aplicación en todos los países donde el Grupo lleve a cabo sus actividades, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad. Los destinatarios se comprometen a cumplir con todas las leyes vigentes, los procedimientos internos del propio Grupo y los valores y principios recogidos en este Código de Conducta. Se comprometan al tiempo a informar de cualquier incumplimiento que detecten en su entorno.

Los empleados deben evitar cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación del Grupo o afectar negativamente a sus intereses.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso la información precisa a su superior.

⁴ De conformidad con lo dispuesto en la Ley 7/1998, de 13 de abril, sobre condiciones generales de contratación.

El Grupo pondrá los medios necesarios para que todos sus integrantes conozcan la normativa externa e interna relevante para las funciones que se desempeñen.

Con independencia de las consecuencias penales que sean de aplicación, cualquier empleado culpable de una conducta que constituya una violación de sus obligaciones profesionales, estará sujeto a consecuencias disciplinarias.

7.1.2 HONESTIDAD Y CONFIANZA.

Los destinatarios deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las negociaciones en las que haya intereses de la entidad en juego y cumplirán con los compromisos adquiridos.

Igualmente, protegerán la confidencialidad de la información del Grupo que les ha sido confiada, así como la relativa a clientes, accionistas, empleados o proveedores.

DERECHOS HUMANOS⁵.

Grupo CANDIL formaliza su compromiso con los derechos humanos reconocidos tanto en la legislación nacional como internacional mediante la correspondiente Política de Derechos Humanos.



Del mismo modo, se alinea con los Principios y directrices de las Naciones Unidas sobre derechos humanos, teniendo como referencia la Carta Internacional de Derechos Humanos (compuesta por la Declaración Universal de los Derechos Humanos; el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos y el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales) y los principios concernientes a los derechos fundamentales establecidos en la Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Organización Internacional del Trabajo.

⁵ Política de Derechos Humanos de Grupo CANDIL (en trámite de aprobación).

El respeto a los derechos humanos por parte del Grupo es un vector nuclear para crear un valor sostenible compartido entre los miembros de la empresa, así como en la sociedad y comunidad en sí.

El Grupo Frutas CANDIL asume el compromiso de respetar y promover todos los derechos humanos reconocidos en el ámbito internacional y que son relevantes para su actividad y grupos de interés, así como prevenir o minimizar cualquier vulneración que pueda producirse en su actividad. Estos compromisos son asumidos además por nuestros proveedores y prestadores de servicios. Se crea así una cadena de valor aplicable tanto a nosotros como a los terceros con los que nos relacionamos.

Se detallan los compromisos adoptados por el Grupo, en relación con los principios del Pacto Mundial relativo a Derechos Humanos, a saber:

1. Apoyo y respeto por la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Aseguramiento de que el Grupo no es cómplice en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyo a la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Erradicación del trabajo infantil.
6. Apoyo a la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.
7. Incorporación en nuestra cultura corporativa de un enfoque preventivo que favorezca el respeto al medioambiente. Se fomentan así iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental. La empresa asume el compromiso de favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.

8. Luchar activamente contra la corrupción en todas sus formas, incluidas extorsión y soborno.

A través de estos compromisos, el Grupo CANDIL aspira a un progreso sostenible, para contribuir a que el conglomerado empresarial y sociedad, generen valor, inclusión y resiliencia, respetando los Derechos Humanos de toda persona.

INTEGRIDAD y LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN.

El principio de integridad de la organización se concreta en la obligación conductual que predica que en ningún caso los



destinatarios solicitarán, ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, servicios de hospitalidad u otro tipo de incentivos que puedan tener por finalidad recompensar o influir indebidamente en una decisión empresarial, o que pueda servir para ganar una ventaja desleal.

Se toleran regalos o invitaciones dentro de límites aceptables según las políticas del Grupo, las prácticas habituales y las leyes anticorrupción.

7.1.4.1. Los destinatarios no podrán prometer, ofrecer o conceder a competidores, clientes, proveedores, directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización cualquier beneficio o ventaja de cualquier naturaleza, no justificados, o para influir sobre ésta o para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, comprometiendo la objetividad y transparencia en la toma de decisiones o incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales. Cualquier situación de duda se consultará con el Órgano de Cumplimiento.

7.1.4.2. Conflictos de intereses.- Los destinatarios evitarán, o declararán al órgano directivo que corresponda, cualquier posible conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades e intereses personales o de sus familiares a los del Grupo, y

se comportarán con rectitud sin buscar beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezcan a ellos o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales. Ante la duda sobre si una actividad a desarrollar puede comportar un conflicto de intereses se consultará con el órgano encargado del cumplimiento de este Código.

Queda terminantemente prohibido trabajar con un competidor, un cliente o un proveedor existente o potencial sin el consentimiento de su superior jerárquico o Director General.

7.1.4.3. El Grupo actuará institucionalmente con absoluta neutralidad política y se abstendrá de cualquier toma de posición directa o indirecta, sea a favor o en contra de los procesos y actores políticos legítimos.

En particular, ningún directivo o empleado, cualquiera que sea su función, cargo o nivel en la empresa, efectuará donaciones en metálico, o en especie, de ninguna índole, a partidos políticos, organizaciones, movimientos, entidades públicas o privadas, cuya actividad esté claramente vinculada con la actividad política.

7.1.3 LUCHA CONTRA EL FRAUDE FISCAL.



En cumplimiento de la normativa contable y financiera; la información económico-financiera del Grupo reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial. Siempre de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que le sean aplicables.

Ningún empleado o directivo distorsionará la información de los registros e informes contables que reflejarán siempre tal información de forma completa, precisa y veraz.

Por este motivo, los empleados están obligados, en todo momento, a:

- a) Llevar un registro de transacciones y operaciones acordes con la realidad y debidamente registradas en libros oficiales, de acuerdo con la política de la compañía.
- b) Registrar todos los gastos, ingresos, activos o pasivos, de acuerdo con la realidad y con exactitud.
- c) Llevar los libros de contabilidad de acuerdo con la normativa vigente, cumpliendo con los más altos estándares, y siempre con el más estricto respeto a la verdad.
- d) Conservar la documentación contable durante el plazo legalmente establecido.

A su vez, en aras a evitar el fraude fiscal, asegurar la seguridad jurídica de sus operaciones y buscar una gestión fiscal proactiva, equilibrada y eficiente, el Grupo cumplirá con cuanta normativa de carácter tributario y fiscal le sea aplicable y fomentará la ejecución de todas las acciones que sean necesarias para reducir los riesgos fiscales significativos y prevenir aquellas conductas susceptibles de generarlos.

En consecuencia, Grupo CANDIL se compromete a no recurrir a la evasión fiscal, a no crear estructuras carentes de sustancia económica o comercial, especialmente en países considerados paraísos fiscales y adoptar prácticas fiscales éticas guiadas por el objetivo de satisfacer las necesidades de la economía real.

7.2 RESPETO POR EL LIBRE MERCADO.

7.2.1 COMPETENCIA LEAL.



Grupo CANDIL, reconoce la importancia del derecho de la competencia, fomentando de este modo un entorno económico dinámico mediante la innovación y la presión en los precios entre los actores que actúan de modo independiente. Evitará a su vez que cualquier infracción a ese derecho pueda generar un daño en la imagen y en la reputación del Grupo CANDIL. Se compromete en fin a realizar su actividad cumpliendo con los principios de competencia leal, y el estricto cumplimiento de las leyes y normativas en materia de comportamiento anticompetitivo.

Grupo CANDIL no realizará o permitirá actos, pactos o acuerdos que vulneren o puedan vulnerar la libre competencia entre empresas y/o mermen la libertad de decisión de una tercera parte que mantenga o pueda mantener relaciones comerciales o negociales con el Grupo. No impondrá condiciones injustificadas y restrictivas en los pactos, acuerdos y contratos que pueda suscribir y no abusará, en su caso, de posición en el mercado.

Programa voluntario de competencia.- Por medio del programa voluntario de cumplimiento en materia de competencia, que se desarrollará, se impone una especial atención a los acuerdos; al abuso de posición dominante; al comportamiento en asociaciones profesionales y a las operaciones de concentración. El Grupo se compromete a impartir formación en esta materia a todos los destinatarios del presente Código que se hallen expuestos a riesgos vinculados al derecho de la competencia.

7.2.2 CON TERCERAS PARTES CONTRATANTES.

En las relaciones que el Grupo mantenga con terceras partes contratantes (clientes, distribuidores de sus productos...) se compromete a ajustarse al principio de lealtad, a un tratamiento responsable, de buena fe y diligente, buscando el interés mutuo, la equidad, el compromiso y la confianza.

En caso de que el Grupo haga uso en sus pactos, acuerdos y contratos de cláusulas que contengan condiciones generales de contratación, se compromete a que dichas cláusulas sean transparentes, claras, concretas y sencillas y permitan a terceros conocer la realidad jurídica y económica del negocio que se desea suscribir. Queda prohibido el uso de cláusulas de difícil comprensión y el uso de cláusulas extensas y que no concreten el pacto o condición que se regula.

7.3 COMPROMISO CON LOS EMPLEADOS Y COMPROMISO SOCIAL.

Los destinatarios de este Código son el mayor y más importante activo y colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y el desarrollo de empleo de calidad. Por ello, el Grupo promoverá el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potenciará un clima laboral positivo, la igualdad de oportunidades, condiciones y derechos y el rechazo expreso al trabajo infantil y a cualquier forma de acoso laboral, sexual y de cualquier naturaleza.

7.3.1 DERECHOS HUMANOS DE LOS EMPLEADOS Y PROHIBICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL.



Las relaciones entre los empleados estarán presididas por el respeto mutuo, la transparencia y la confianza. El trato entre compañeros, subordinados y superiores ser justo y respetuoso.

No se tolerará ninguna forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase.

No se tolerará el empleo infantil o trabajo forzado.

7.3.2 COMPROMISO ANTE EL ACOSO LABORAL Y SEXUAL.⁶

Se rechaza y se considera inaceptable e intolerable cualquier acoso en el trabajo. No se permitirán comportamientos ni factores organizativos que pongan de manifiesto conductas de acoso en el ámbito laboral.

7.3.3 IGUALDAD DE TRATO Y DE OPORTUNIDADES. COMPROMISO CON LA DIVERSIDAD Y LA INCLUSIÓN.



El principio de igualdad de trato y oportunidades para los empleados, independientemente de su raza, color, nacionalidad, origen étnico, religión, género, orientación política o sexual, estado civil, edad, discapacidad o responsabilidades familiares, constituye un principio inspirador de la política de recursos humanos y se aplicará tanto a la contratación de empleados como a la formación, oportunidades de carrera, niveles salariales y demás aspectos de la relación laboral de los empleados.



⁶ Protocolo contra el acoso laboral. Protocolo contra el acoso sexual (pendiente de aprobación). Plan de Igualdad. Protocolo de inclusión LGTBIQ+ (En tramitación. Pendiente de aprobación). Formación en compliance Penal de Protocolos de acoso laboral y acoso sexual (pendiente de realización).

7.3.4 COMPROMISO CON LA SALUD Y SEGURIDAD DE LOS EMPLEADOS.

El Grupo velará por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para sus empleados. Adoptará cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

Además, facilitará los medios necesarios para el debido cumplimiento de las medidas que se estimen oportunas en aras a la prevención de riesgos labores.

Los empleados serán los responsables de mantener su lugar de trabajo siguiendo las reglas y prácticas de salud y seguridad.

7.3.5 CONDICIONES Y BIENESTAR. DERECHOS COLECTIVOS.



El Grupo se compromete a crear y mantener un entorno de trabajo seguro, estable y colaborativo.

El Grupo velará por que todos sus empleados alcancen sus metas profesionales y personales. Fomentará la conciliación y equilibrio entre el trabajo y la vida personal y familiar de todos los miembros.

El Grupo no podrá limitar el ejercicio de los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladores de cada uno de estos derechos fundamentales.



7.3.6 FORMACIÓN Y DESARROLLO CONTINUO.

Grupo CANDIL se compromete a impartir formación a sus empleados, con la finalidad de desarrollar su talento y brindarles oportunidades de progreso profesional.

7.3.7 PROHIBICIÓN DE CONSUMO DE ALCOHOL Y DROGAS.

Queda terminantemente prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y drogas durante el horario de trabajo y en las instalaciones del Grupo, en la medida en que su ingesta puede atentar contra la seguridad y productividad en el entorno de trabajo e ir en detrimento del mantenimiento de la profesionalidad y responsabilidad de los empleados.

7.4 COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE.

7.4.1 CAMBIO CLIMÁTICO.



Siendo consciente de la realidad del cambio climático, el Grupo asume su compromiso de mejorar su eficiencia energética y consumo; de reducir la huella de carbono que pueda suponer la realización de su actividad; de respetar la biodiversidad y vida que rodea el lugar y ámbito de realización de la actividad y a promover, dentro de lo posible, la utilización de energías respetuosas con el medio ambiente y la reutilización del recurso hídrico disponible.



7.4.2 ENERGÍA.

El Grupo, siendo consciente del agotamiento de recursos naturales y las consecuencias medioambientales, reafirma nuevamente su compromiso con la transición energética y reconsidera los patrones de consumo de energía. Por ello, se compromete a reducir su dependencia de las energías fósiles y su consumo de energía, con la finalidad de disminuir la emisión de gases de efecto invernadero.



7.4.3 BIODIVERSIDAD.

Siendo conscientes de que la biodiversidad es esencial para la humanidad, por cuanto aporta estabilidad ecológica mediante la multiplicidad de las especies que conviven un ecosistema; suministra recursos naturales y, en definitiva, mitiga las consecuencias del cambio climático, el Grupo está comprometido en asegurar el equilibrio entre el desarrollo de la explotación agrícola y la protección de la biodiversidad, prestando especial atención a las fincas de producción.

En consecuencia, nuestro plan de acción para proteger la biodiversidad se basa en el conocimiento, la educación, concienciación, compromiso y la actuación.

7.4.4 ECONOMÍA CIRCULAR Y GESTIÓN DE RESIDUOS.



Con la finalidad de evitar el agotamiento de recursos naturales y que los territorios sean más resilientes, El Grupo se compromete a fomentar la economía circular, minimizando la producción de residuos relacionada con su actividad y transformándolos en la medida de lo posible en materia o energía. En especial en el compostaje.



7.4.5 RECURSO HÍDRICO.

En atención a las explotaciones agrícolas del Grupo nacionales e internacionales, tomando consciencia de la relevancia del recurso hídrico para la humanidad y el planeta, nos comprometemos a conservarlo en las explotaciones, reduciendo las extracciones de agua y aumentando a su vez, las cantidades de agua reutilizada y reciclada.

7.5 NEGOCIO SOSTENIBLE.



7.5.1 INNOVACIÓN E I+D.

La innovación nos permite mantener la competitividad, adaptándonos a las demandas del mercado, a los cambios normativos y a las exigentes expectativas sociales.

Mediante la anticipación y la innovación tecnológica, conseguimos reducir los impactos de las actividades llevadas a cabo y ofrecer a nuestros clientes soluciones más responsables con el medio ambiente.



7.5.2 CIBERSEGURIDAD.

El panorama digital y la interconectividad del mundo son una realidad. Sin embargo, los riesgos de un posible ciberataque resultan una amenaza importante –

ya sea mediante fraude de phishing⁷, ataques de malware⁸, ransomware⁹ o ingeniería social¹⁰ – y puede comportar graves consecuencias para la mercantil y su cadena de valor.

Con la finalidad de poder detectar, prevenir y minimizar dichos riesgos cibernéticos, el Grupo se compromete a implementar las siguientes medidas:

1. Concienciar a todos los destinatarios de este Código, mediante campañas de sensibilización, para que utilicen herramientas digitales y pruebas periódicas de phishing.
2. Se realizarán copias de seguridad inalterables que permitan restaurar y recrear sin atrasos las aplicaciones y servicios comprometidos.

7.5.3 HUELLA TERRITORIAL.



El Grupo está comprometido con el desarrollo económico, apoyo y respeto a la sociedad y comunidad local donde desempeña su actividad.

A tal efecto se compromete a:

- Integrarse en el entorno, estableciendo canales de comunicación y relaciones basadas en la transparencia y la honestidad, comprendiendo y

⁷ Conjunto de técnicas que persiguen el engaño, ganándose la confianza de la víctima haciéndose pasar por una persona, empresa o servicio de confianza, con la finalidad de manipularla y para que realice acciones contrarias a sus intereses.

⁸ Diversos tipos de software o códigos informáticos diseñados para infectar, dañar o acceder a sistemas informáticos, poniendo en peligro la seguridad y privacidad de los sistemas informáticos comprometidos. De modo general, un dispositivo se “infecta” de malware después de descargar o instalar un software malicioso de modo involuntario, al haber clicado un enlace o visitar un sitio web infectado.

⁹ Traducido al español como “secuestro de datos”, es un tipo de programa dañino que restringe el acceso a determinadas partes o archivos del sistema operativo infectado, pidiendo un rescate económico a cambio de quitar esta restricción.

¹⁰ Práctica ilegítima realizada con la finalidad de obtener información confidencial a través de la manipulación de usuarios legítimos. En este tipo de prácticas, los ciberdelincuentes se ganan la confianza del usuario y, bajo manipulación y/o engaño, consiguen que el usuario ejecute un programa malicioso, facilitar datos y contraseñas privadas o realizar compras en sitios web fraudulentos.

tomando en consideración las preocupaciones y expectativas realistas de los miembros locales.

- Concienciar sobre sus actividades, las prácticas sostenibles, los desafíos medioambientales y la promoción de la economía a través de la política de puertas abiertas.
- Apoyar proyectos o iniciativas locales con impacto positivo en la comunidad, alineadas con sus valores, objetivos y expectativas.
- Promover el crecimiento económico, la creación de empleo y la mejora en la calidad de vida de los miembros de las comunidades locales donde estén presentes.

7.5.4 COMPRAS RESPONSABLES.



El Grupo desea involucrar a sus proveedores hacia la transición ecológica.

El Grupo es consciente de que las decisiones relativas a las compras tienen consecuencias socioeconómicas y medioambientales, por tanto favorece la colaboración con los proveedores más responsables ética, social y medioambientalmente, además de impartir formación al equipo de compras en lo relativo a las compras responsables.

7.6 COMPROMISO CON LOS CLIENTES.

7.6.1 ORIENTACIÓN AL CLIENTE.

Con la finalidad de obtener la máxima satisfacción del cliente, el Grupo promueve entre los destinatarios de este Código la eficiencia en los procesos y transparencia en su actuación, garantizando la máxima calidad del servicio al cliente.

El Grupo y sus miembros y empleados facilitaran información clara y veraz, asesoramiento personalizado al cliente cuando este así lo requiera, tratamiento profesional y resolución rápida de las incidencias que pudieran presentarse.

7.6.2 POLÍTICA COMERCIAL O DE VENTAS.

CLÁUSULAS ANTI-BRIBERY O ANTICORRUPCIÓN: En las relaciones comerciales con clientes se exigirá el absoluto respeto del principio de integridad y las reglas de cumplimiento. Por ello, con carácter previo a la formalización de todo contrato con un cliente, se le exigirá la firma de la cláusula anti-bribery o anticorrupción, en la que declararan que, hasta la fecha en que se vaya a firmar el contrato, sus gerentes, directores y empleados, no han ofrecido, prometido, dado, autorizado, solicitado o aceptado ninguna ventaja pecuniaria, ni de ningún otro tipo -ni directa, ni indirecta- ni lo harán hasta su entrada en vigor, y asimismo se les pedirá la aceptación y compromiso de los valores, principios y normas establecidos en este Código Ético.

7.6.3 COMUNICACIONES.

El personal vinculado al Grupo-sea directivo o empleado, y con independencia de su función, cargo, o nivel, asume el compromiso de ser honesto con los clientes, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar sus productos. Adicionalmente comprobará que sus productos cumplen todas las especificaciones requeridas.

En el caso de que se produjera alguna disconformidad con el producto ofrecido, se pondrán a su disposición los canales necesarios para exponer las reclamaciones necesarias y solventarlas en el plazo más breve posible.

7.6.4 COMPROMISO CON EL CONSUMIDOR FINAL.

El Grupo velará por entregar al consumidor final una oferta de producto amplia, variada y sostenible.

Así mismo, el Grupo se compromete a realizar una distribución de sus productos eficaz, ágil y segura, optimizando sus recursos en virtud de los desarrollos tecnológicos producidos.

7.7 COMPROMISO CON LOS PROVEEDORES.

7.7.1 POLÍTICA DE COMPRAS.

La ética y el respeto presidirán las relaciones con los proveedores, que serán seleccionados conforme a criterios de objetividad y transparencia. La selección se basará principalmente en criterios de calidad, coste, cumplimiento de plazos. Se tomará especialmente en consideración a aquellos cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, cumplan la Ley y no pongan en peligro la reputación del Grupo.

Todo proveedor deberá estar operando y cumpliendo con rigor la normativa vigente. Asimismo. Para el caso que se subcontrate algún servicio, se requerirá que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

Se respetarán de forma escrupulosa los procedimientos internos en materia de compras, conservándose la documentación relacionada para su posible fiscalización interna y externa.

CLÁUSULAS ANTI-BRIBERY O ANTICORRUPCIÓN: En las relaciones comerciales con proveedores se exigirá el absoluto respeto del principio de integridad y las reglas de cumplimiento. Por ello, con carácter previo a la formalización de todo contrato con un proveedor, se le exigirá la firma de la

cláusula anti-bribery o anticorrupción, en la que se declare que hasta la fecha en que se vaya a firmar el contrato, sus gerentes, directores y empleados, no han ofrecido, prometido, dado, autorizado, solicitado o aceptado ninguna ventaja pecuniaria, ni de ningún otro tipo -ni directa, ni indirecta- ni lo harán hasta su entrada en vigor, y asimismo se les pedirá la aceptación y compromiso a los valores, principios y normas establecidos en este Código Ético.

7.7.2 RESPONSABILIDAD CON LA CADENA DE SUMINISTRO.

Los proveedores deberán respetar el cumplimiento de los Derechos Humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no defraudar ni incurrir en abusos de estos derechos en sus operaciones de negocio. Todo proveedor tratará con dignidad y respeto a sus empleados, sin que se permita bajo ningún pretexto el castigo físico, acoso o abuso de poder.

Todo proveedor promoverá y respetará los siguientes principios:

- a) Eliminar toda forma de trabajo infantil.
- b) Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o bajo coacción.
- c) Evitar la discriminación en cualquier puesto de trabajo.
- d) Respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos.
- e) Garantizar que sus empleados desarrollen su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene.
- f) Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello sanción alguna.
- g) Obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en caso de ser requeridos. Caso de que su operativa genere algún residuo o desperdicio, éstos deberán ser tratados y controlados según establezca la legislación correspondiente.

Los proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado a la protección medioambiental, adoptando métodos que beneficien la sostenibilidad, desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Todo proveedor evitará ser partícipe en cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que El Grupo pudiera verse afectado. Todo proveedor acepta que su participación en cualquiera de los hechos indicados, es causa de resolución inmediata del contrato con Grupo CANDIL. La resolución no será susceptible de indemnización.

Se valorará positivamente a los proveedores que manifiesten su compromiso con los principios promovidos en este Código de Conducta mediante su aceptación y cumplimiento. Se procurará extender el contenido del presente Código de Conducta a sus proveedores incorporando siempre que sea posible el compromiso de su cumplimiento en los contratos que suscriba con ellos.

Grupo CANDIL se reserva el derecho a resolver las relaciones contractuales que pueda establecer con proveedores que incurran en incumplimiento reiterado y grave de este Código. Esos incumplimientos son susceptibles de reclamación de daños y perjuicios (incluidos daños morales, en su caso).

7.8 COMPROMISO CON LOS ACTIVOS, LOS CONOCIMIENTOS Y LOS RECURSOS DE LA ENTIDAD.

7.8.1 PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES.

El Grupo velará por la protección de los datos personales que posea e intercambie durante la actividad cotidiana y en el desarrollo de los negocios sociales, en la medida en que dicha protección es prioritaria para alcanzar con garantías su objeto social.

Por este motivo todos los empleados velarán para que en el tratamiento de datos garantice su privacidad y cumpla con la legislación vigente aplicable.

A tal fin se adoptarán políticas formativas, distribuyendo permanentemente material didáctico para facilitar su comprensión y evitar así posibles incumplimientos en su aplicación.

7.8.2 PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL Y DE LA FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO.

Grupo CANDIL cumplirá con las disposiciones nacionales e internacionales dictadas para prevenir el blanqueo de capitales.

En este sentido, no se establecerán relaciones comerciales y de negocios con personas o entidades que no cumplan con estas normativas o que no proporcionen información suficiente y adecuada con relación a su cumplimiento.

Así, se prestará especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación. A los realizados mediante cheques al portador o aquellos en divisas distintas de las previamente acordadas. Se comunicará a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código de Conducta aquellos que entiendan irregulares.

También se notificarán los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos, así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

7.8.3 USO ADECUADO DE LAS HERRAMIENTAS INFORMÁTICAS.

Los empleados harán un uso responsable de las herramientas informáticas (correo electrónico, intranet, internet, teléfono...) en condiciones acordes con el desarrollo del puesto y con las funciones que desempeñan. No se utilizarán dichas

herramientas para uso personal, ni en beneficio propio, ni para actuaciones que pudieran afectar negativamente a la reputación o imagen de la entidad.

Los empleados únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que estén autorizados y para los que dispongan de las licencias oportunas. No se descargará, instalará, utilizará o distribuirá ningún tipo de software que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas propios o ajenos, ni podrán hacerse copias no autorizadas o efectuar acciones que permitan la entrada de virus informáticos.

Las comunicaciones que se puedan realizar a través de las herramientas informáticas nunca deberán contener declaraciones ofensivas o difamatorias.

Se deberá controlar y mantener en secreto toda la información relativa a nombres de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación de los sistemas informáticos. Se deberá comunicar cualquier posible riesgo o incidente de seguridad en este sentido.

Los equipos y medios informáticos del Grupo son de su propiedad y podrán ser objeto de revisión, respetando en todo caso la normativa vigente en la materia.

El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de la entidad no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica, o de cualquier otro tipo que no esté autorizada por las Leyes, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas. Tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar otros posibles componentes dañinos para la integridad de los sistemas informáticos o que puedan infringir derechos de propiedad intelectual. Tampoco podrán publicar o facilitar materiales o acceso a recursos sobre hacking, craking o cualquier otra información que sea susceptible, aunque sea potencialmente, de comprometer la seguridad o integridad de los sistemas informáticos.

7.8.4 PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN CONFIDENCIAL.

Los empleados deberán mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información de la que dispongan por su trabajo.

Los empleados no podrán acceder, utilizar o revelar información confidencial a no ser que hayan sido adecuadamente autorizados por escrito por su superior inmediato. En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, los empleados deberán considerar reservada cuanta información tengan a su disposición en el desempeño de sus actividades profesionales y a la que tengan acceso por tal motivo.

Se respetarán siempre las reglas que se indican a continuación sobre el manejo de Información Confidencial:

- ✓ Toda la información será protegida y mantenida de forma estrictamente confidencial.
- ✓ La Información Confidencial solamente será desvelada y utilizada por el empleado para los fines que tuviera asignados conforme a su contrato laboral o relación que le vincule con el Grupo. Si en algún caso, se requiriera la asistencia de un tercero y conociera información confidencial, el empleado tomará las medidas necesarias para su protección, suscribiendo a tal efecto un contrato escrito y vinculante de confidencialidad con todas las garantías que ofrece la Ley.
- ✓ La información no será utilizada, ni total ni parcialmente, para fines distintos de los que tuviera asignados el empleado.
- ✓ La información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita del Grupo.
- ✓ El empleado notificará a la mayor brevedad posible, cualquier tratamiento o uso incorrecto de información confidencial, a fin de proceder a su protección.

- ✓ Ningún empleado guardará información confidencial sobre la entidad, en ordenadores privados u otros medios no proporcionados por el propio Grupo.
- ✓ En el caso de que un empleado tuviera que llevarse información fuera de las instalaciones o del lugar habitual de trabajo para el desempeño de algún trabajo determinado, deberá devolverla una vez se hubieran terminado sus tareas.

7.8.5 ROBOS O APROPIACIONES INDEBIDAS DE LOS ACTIVOS.

El Grupo pone a disposición de sus empleados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional.

La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos serán penalmente perseguibles.

7.9 OBLIGACIONES RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS.

7.9.1 MANIPULACIÓN DE LA INFORMACIÓN.

La falsificación o manipulación de información, o la utilización deliberada de información falsa constituye un fraude. La empresa asume el principio de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir la información fiable a los mercados, tanto financiera, como de cualquier otra índole.

Los destinatarios deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

7.9.2 SOBORNOS, CORRUPCIÓN, COMISIONES ILEGALES Y TRÁFICO DE INFLUENCIAS.

La normativa internacional para la prevención de la corrupción y el soborno presidirá las relaciones de los integrantes del Grupo con las autoridades, instituciones y funcionarios públicos.

Está **TERMINANTEMENTE PROHIBIDA** toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones, o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para el Grupo.

En ningún caso, los Sujetos Obligados ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, servicios de hospitalidad u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir indebidamente en una decisión empresarial, o que pueda servir para ganar una ventaja desleal, salvo aquellos de poco valor que no superen los usos habituales, sociales o de cortesía, y cuyo importe no excederá, en ningún caso, de los 60 € (SESENTA EUROS). En caso de duda, y siempre que se trate de un gasto de cortesía, se solicitará siempre el oportuno consejo y aprobación del responsable del correspondiente departamento.

Se **PROHIBE EXPRESAMENTE** aceptar, solicitar, u ofrecer pago – en efectivo o en especie- ni, en general, ningún beneficio o ventaja de cualquier naturaleza y no justificados, para influir u obtener un trato de favor -para él o para un tercero- frente a otros, incumpliendo obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de proveedores o servicios.

Cualquier duda sobre lo que se incluye en este concepto se consultará al órgano encargado del cumplimiento de este Código. En todo caso, quedan también expresamente prohibidos los obsequios en metálico.

Asimismo, los empleados se abstendrán de realizar pagos, consistentes en la entrega de dinero o bienes en especie, cualquiera que fuera su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial.

Se prohíbe a todo empleado ejercer cualquier influencia sobre funcionario o autoridad, derivada de relación personal entablada entre ambos.

También está prohibido el soborno y tráfico de influencias en el ámbito privado. Cualquier conducta que pueda suponer soborno o tráfico de influencias en ese ámbito, será debidamente sancionada.

Se mantendrá un control minucioso y expresamente vigilante en el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la concesión de cualquier subvención o ayuda.

8 PROCEDIMIENTO DE DENUNCIA/INFORMACIÓN.

8.1 OBLIGACIÓN DE CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA.

Todos los Empleados de Grupo Frutas CANDIL tienen la obligación de cumplir y contribuir al cumplimiento del Código ÉTICO.

En este sentido, la organización ha establecido un procedimiento que permite a los empleados notificar cualquier incumplimiento de los principios recogidos en él de forma confidencial y sin temor a represalias.

El procedimiento de notificación y tratamiento de posibles incumplimientos que detectados en el Código Ético será administrado por un Gestor de Denuncias, que actuará de forma independiente y dará cuenta de su actividad al Comité de cumplimiento normativo y al Director General.

Cualquier persona podrá denunciar los presuntos incumplimientos del Código de Conducta o bien de los protocolos que lo desarrollen.

Las denuncias/informaciones se cursarán preferentemente por vía electrónica al Gestor de Denuncias. Asimismo, podrán remitirse también por correo postal.

Para poder tramitar una denuncia, se deberán incluir los siguientes elementos:

- Identificación del denunciante o su condición de anónimo.
- Argumentos que soporten la denuncia, incluyendo en su caso la remisión de evidencias (documentos, correos, pantallazos, testigos,).
- Identificación de persona o colectivo denunciado.

El procedimiento de gestión de las denuncias asegurará la confidencialidad en todas sus fases y la no represalia.

Todo Empleado tiene la posibilidad de realizar preguntas, buscar consejo y plantear cuestiones asociadas al cumplimiento del Código de Conducta y políticas asociadas a través del canal de denuncias.

Los proveedores, clientes, y los ciudadanos en general también podrán comunicar supuestas irregularidades del Código de Conducta, a través del mismo Canal.

Quienes soliciten consejo o quieran comunicar un incidente serán tratados con respeto y dignidad de acuerdo con los siguientes principios:

- a) **Confidencialidad:** los datos y las declaraciones realizadas se examinarán con estricta confidencialidad.
- b) **Elección de la condición de anónimo o no en el momento de transmitir la información.**
- c) **Exhaustividad:** la información recibida sobre potenciales incumplimientos del Código de Conducta será investigada detallada y completada para determinar la veracidad de la situación declarada.
- d) **Respeto frente a las personas involucradas:** en todo momento se tomarán en consideración los derechos de aquellas personas involucradas

en potenciales incumplimientos. Antes de realizar valoraciones sobre las situaciones declaradas, las personas y/o empleados afectados tendrán el derecho de trasladar las razones y explicaciones que juzguen necesarias.

- e) **Fundamento:** cualquier decisión deberá ser adoptada de forma razonada, proporcionada, apropiada y considerando las circunstancias y el contexto en el que se producen los hechos.
- f) **Garantía de las personas que denuncien:** se asegura a las personas que denuncien de buena fe (o sobre la base de una creencia razonable) hechos poco éticos o vulneradores del Código de Conducta, que no sufrirán represalias ni medidas discriminatorias o disciplinarias de ningún tipo por informar de vulneraciones de la política de prevención penal o por negarse a participar en actividades delictivas. Esta garantía no se extiende a los casos en que la persona denunciante haya participado en el incumplimiento.

Estamos convencidos de que nuestros empleados y directivos actuarán de forma profesional y de acuerdo a los más elevados estándares de integridad.

8.2 ÓRGANOS DE VIGILANCIA, CONTROL Y SUPERVISIÓN DEL MODELO DE CUMPLIMIENTO PENAL EN FRUTAS CANDIL S.L.

8.2.1 EL COMITÉ DE ÉTICA Y CONDUCTA.

El Comité de Ética y Conducta está formado por profesionales del Grupo, con la asistencia técnica del Compliance Officer, y es el órgano encargado de garantizar la correcta interpretación e integración del Código en todos nuestros negocios y países.

El Comité de Ética y Conducta informa periódicamente a la Dirección General de las dudas, su resolución; nivel de cumplimiento e incidencias e infracciones respecto al Código Ético.

Cualquier incumplimiento del Código Ético deberá ser inmediatamente comunicado al Comité de Ética y Conducta y al Compliance Officer.

8.2.2 EL COMPLIANCE OFFICER.

El Compliance Officer es el responsable dentro del Grupo de garantizar el cumplimiento del Código, así como de recibir y gestionar las denuncias por su presunto incumplimiento según lo establecido en el procedimiento correspondiente, en su calidad de responsable interno de información.

El Compliance Officer:

- 1.- identifica las obligaciones a las que está sujeto El Grupo,
- 2.- contribuye a que se mantenga un nivel de formación continua de los empleados en materia de cumplimiento normativo e
- 3.- implementa las medidas y controles necesarios para conocer y anticipar posibles riesgos e incidencias.

9 VIGENCIA.

El presente Código de Conducta entra en vigor el día 01 de Marzo de 2025, fecha de su aprobación por el Consejo de Administración del Grupo CANDIL.