



POLÍTICAS DEL GRUPO

# Código de conducta



*for a healthier future*



# Índice

<b>Mensaje de nuestro Consejero Delegado</b>	<b>4</b>	<b>Garantizar la integridad financiera y la responsabilidad fiscal</b>	<b>16</b>
<b>Valores de Greenyard</b>	<b>5</b>	Contabilidad, información financiera, controles financieros y divulgaciones de información	16
Espíritu emprendedor:	5	Responsabilidad adicional para los directores y gerentes financieros	16
Creatividad:	5	Gastos de negocios y de viajes	16
Pasión:	5	Tráfico de información privilegiada – Normativa sobre abuso de mercado	17
Trabajo en equipo:	5	<b>Protección de datos personales, confidencialidad y otros activos</b>	<b>18</b>
Fiabilidad:	5	Robo y fraude	18
<b>Introducción al Código de conducta</b>	<b>6</b>	Activos físicos y sistemas de comunicación	18
¿Qué se espera de todo el mundo?	6	Información exclusiva y propiedad intelectual	18
¿Qué se espera de los gerentes?	7	Conservación de activos	18
Comunicación de infracciones	7	Protección de datos personales	19
Ausencia de represalias y confidencialidad	7	Seguridad de la información	19
<b>Garantizar la seguridad, integridad y calidad de los productos</b>	<b>8</b>	<b>Redes sociales</b>	<b>20</b>
<b>Fomentar un ambiente de trabajo positivo</b>	<b>9</b>	Comunicaciones externas y marketing responsable	20
Derechos humanos	9	<b>Sostenibilidad</b>	<b>21</b>
Prácticas laborales justas	9	Consulte nuestro Código de conducta para proveedores.	21
Salud y seguridad	9		
Bienestar mental en el trabajo	10		
Discriminación y acoso	10		
Valoración de la diversidad, la equidad, la inclusión y el sentido de pertenencia	10		
Evitar conflictos de intereses	11		
Empleo al margen de la empresa	11		
Relaciones familiares y personales	11		
<b>Llevar a cabo las actividades empresariales con integridad</b>	<b>13</b>		
Lucha contra el soborno y la corrupción	13		
Competencia y normativa antimonopolio	14		
Lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo	15		
Lucha contra el tráfico de drogas	15		
Sanciones económicas: control de exportaciones	15		
Cumplimiento contractual	15		
Comercio ilegal	15		
Cumplimiento de los requisitos de toma de decisiones y poderes de los signatarios	15		

# Mensaje de nuestro Consejero Delegado

Estimado/a colega:

Queremos agradecerle su trabajo en Greenyard. Usted ha decidido trabajar, junto con sus compañeros, en pos de un objetivo firme: queremos mejorar la vida de las personas a través de una alimentación puramente vegetal, para promover estilos de vida más saludables y garantizar una cadena de suministro de alimentos más sostenible. El hecho de vivir cada día con arreglo a este propósito supone un antes y un después.

Greenyard es un líder consolidado en el mercado de frutas y verduras frescas, congeladas y preparadas. Este liderazgo se sustenta en el establecimiento de relaciones de confianza con nuestros clientes y agricultores y con todos nuestros socios de la cadena de valor, algo que hemos reflejado durante nuestros más de 40 años de impecable trayectoria. Es importante considerar esta posición de liderazgo y proteger nuestra reputación. Todos debemos ser conscientes de que debemos renovar esta confianza en nuestra actividad cotidiana. Esto también implica que es esencial que mantengamos nuestro compromiso con los más altos estándares de ética empresarial y cumplimiento, sin descuidar jamás los valores éticos.

Hemos implementado el Código de conducta de Greenyard para orientarle acerca de cómo esperamos que actúe como parte y representante de nuestra plantilla. Aunque las políticas son importantes, nuestras acciones colectivas también son relevantes y determinan nuestra reputación. Son las personas quienes entablan negocios, lo que significa que cada empleado, gerente y directivo de Greenyard comparte la responsabilidad de salvaguardar nuestros valores éticos en su actividad. Les pedimos que actúen con arreglo a las normas de nuestro Código de Conducta, lo que redundará en beneficio de todas nuestras partes interesadas, desde clientes e inversores hasta quienes trabajan sobre el terreno.

En última instancia, cuando priorizamos nuestros valores éticos, labramos nuestra reputación con arreglo a nuestro legado y garantizamos la prosperidad en Greenyard, que es un gran lugar de trabajo para todos.

Atentamente,  
*Francis Kint*  
Consejero Delegado (CEO)



# Valores de Greenyard



WE ARE  
ENTRE-  
PRENEURIAL.

WE  
ARE  
CREATIVE.

WE  
ARE  
PASSIONATE.

WE  
ARE  
SHARING.

WE  
ARE  
RELIABLE.

Greenyard está comprometida con una fuerte y excepcional cultura empresarial basada en valores sólidos y en principios éticos que aspiran a crear valor añadido para todos nuestros interlocutores. Los valores fundamentales de Greenyard son:

### **Espíritu emprendedor:**

participamos activamente y somos pragmáticos y flexibles. Tomamos la iniciativa y pasamos a la acción.

### **Creatividad:**

estamos motivados para pensar de manera distinta. Constantemente nos ponemos a prueba a nosotros mismos y a quienes nos rodean, e innovamos permanentemente con el fin de mejorar nuestros productos y procesos.

### **Pasión:**

nos gusta lo que hacemos cada día. Estamos motivados y comprometidos. Asumimos un compromiso con cada interlocutor.

### **Trabajo en equipo:**

trabajamos en equipo y compartimos nuestros conocimientos técnicos y nuestra experiencia con otras personas. De esta forma, construimos relaciones de larga duración que son beneficiosas para todo el mundo.

### **Fiabilidad:**

hacemos lo que decimos y decimos lo que hacemos. Respetamos a las personas y al planeta. No nos limitamos a hablar de calidad y transparencia: las vivimos.

En Greenyard aplicamos sistemáticamente nuestros valores con el fin de cumplir nuestras promesas. Conseguimos nuestros objetivos aplicando la excelencia a todo lo que hacemos; actuando movidos por la pasión; viendo las posibilidades por encima de los impedimentos; logrando el éxito económico; guiándonos siempre por la integridad; tratando a todo el mundo de manera equitativa y con respeto y dignidad; y aplicando los más estrictos principios éticos a todo nuestro trabajo diario.

# Introducción al Código de conducta

El presente Código de conducta se inspira en los principios generales y las orientaciones que ofrecen los instrumentos internacionales relativos a los derechos humanos y la conducta empresarial responsable. Greenyard reconoce y suscribe, entre otros, los siguientes instrumentos:

- el Pacto Mundial de las Naciones Unidas y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de las Naciones Unidas;
- la Declaración Universal de los Derechos Humanos;
- los Principios Rectores sobre las Empresas y los Derechos Humanos de las Naciones Unidas;
- la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción;
- la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo;
- las Líneas Directrices de la OCDE para empresas multinacionales; y
- el Código de conducta de la UE sobre prácticas responsables empresariales y de comercialización en el sector de la alimentación.

## ¿Qué se espera de todo el mundo?

Toda persona que trabaje en el Grupo Greenyard, incluidos los trabajadores temporales y cualquier otra persona o entidad que actúe en su nombre, está sujeta al presente Código de conducta. Se espera que comprenda y siga tanto el Código como la legislación aplicable en el contexto de su trabajo diario. No hacerlo puede tener consecuencias tanto para usted como para Greenyard. Puede correr el riesgo de que se tomen medidas disciplinarias, incluyendo, en su caso, la suspensión temporal del trabajo, el despido, la aplicación de un mecanismo de recuperación de la remuneración contractual o incluso la presentación de cargos penales. Greenyard puede ser sancionada, enfrentarse a demandas o investigaciones, y su reputación o el precio de sus acciones pueden verse afectados.

Todos los empleados han de revisar su comportamiento con arreglo al Código y determinar si deben modificarlo.

Por lo tanto, tiene que actuar con buen criterio y considerar las consecuencias de sus acciones. En ocasiones, puede encontrarse con situaciones en las que no esté claro cuál es la decisión correcta. En tales situaciones, pregúntese a sí mismo:

- ¿Es ético?
- ¿Es legal?
- ¿Tendrá buenas repercusiones para mí y Greenyard?
- ¿Me gustaría encontrarme con una noticia sobre esto en el periódico?
- ¿Le parecería bien a mi familia y a mis amigos?
- ¿Es coherente con el Código?

La respuesta debería ser «sí» para todas las preguntas. Si para alguna de estas preguntas la respuesta es «no», no lo haga. Si sigue teniendo dudas, solicite ayuda. Puede hablar con su gerente o con Recursos humanos, o incluso con el Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo si le parece incómodo comentarlo a aquellos.

En el presente Código, por «Greenyard» o la «empresa» se entiende Greenyard NV y cualquiera de sus filiales directas e indirectas, a las cuales se hace referencia de forma conjunta como «el Grupo». Le animamos a visitar nuestra intranet, donde podrá acceder a todas las políticas referenciadas.



### ¿Qué se espera de los gerentes?

Se espera que todos los gerentes de Greenyard actúen dando ejemplo y que promuevan una cultura de ética y cumplimiento dentro de sus respectivas áreas de responsabilidad. Entre estas responsabilidades se encuentra asegurarse de que los empleados subordinados comprenden sus responsabilidades con arreglo al Código de conducta, tanto en la teoría como en la práctica. Los gerentes deben crear un entorno de trabajo positivo en el que se motive a los empleados y se les haga sentir cómodos para actuar con iniciativa y solicitar ayuda. Ningún empleado tiene la autoridad para exigir o aprobar ninguna acción que infrinja el Código. No se admite ninguna exención o excepción que se deba a exigencias competitivas o comerciales, costumbres del sector u otras exigencias en cada uno de los principios del Código.

Los gerentes deberán incluir el Código en los programas de formación de los empleados, transmitir activamente su contenido y promover su cumplimiento.

En caso de que se informe a los gerentes de una situación que no sea ética o que sea susceptible de perjudicar la reputación de Greenyard, deberán comunicarla sin demora al Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo o denunciarla a través del Procedimiento de denuncia de irregularidades.

### Comunicación de infracciones

Si tiene motivos para creer que algún empleado de Greenyard u otra persona que trabaje por cuenta de Greenyard ha participado en actos que contravienen los principios éticos o normativos, deberá comunicar el incidente sin demora. Dispone de las siguientes opciones o canales de notificación para comunicar el incidente:

- su superior o supervisor directo;
- el responsable de RR. HH. local;
- el Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo;
- el Departamento corporativo de auditoría interna; o
- su Director General o Director Gerente;
- la Herramienta de denuncia de irregularidades de Greenyard.

*Haga clic aquí para acceder a la Herramienta de denuncia de irregularidades.*



Le invitamos a que, en primer lugar, utilice los canales de notificación mencionados anteriormente (a saber, su superior directo, el responsable de RR. HH. local, etc.). Si por alguna otra razón se siente incómodo o se muestra reacio a informar a través de los canales normales de información, nuestra Herramienta de denuncia de irregularidades le proporciona un canal alternativo a través del cual puede informar de la conducta indebida de forma confidencial y anónima.

Nuestra Herramienta de denuncia de irregularidades es un canal seguro y confidencial de notificación, a cargo de una empresa independiente. Está disponible en cualquier parte del mundo y las 24 horas al día, todos los días de la semana. Cualquier empleado puede usarla. Las denuncias se pueden realizar de forma anónima con respecto a cualquier inquietud relacionada con posibles infracciones de las leyes o los reglamentos aplicables, de este Código o de cualquiera de nuestras Políticas. Las denuncias se tramitan a la mayor brevedad para garantizar la confidencialidad y se investigan de forma objetiva, siguiendo el Procedimiento de denuncia de irregularidades.

Toda posible conducta indebida o incidente se investigará respetando los principios de confidencialidad, imparcialidad y equidad. En caso de que una conducta indebida se detecte y parezca tener una base total o parcialmente fundada, en Greenyard tomaremos las medidas oportunas a la mayor brevedad, aplicando las correcciones necesarias para mantener una sólida cultura ética en la empresa.

*Consulte nuestra Política de denuncia de irregularidades.*

### Ausencia de represalias y confidencialidad

Uno de los valores de Greenyard consiste en ayudar a los empleados y a otras partes relevantes a que denuncien problemas potenciales a los que debemos hacer frente. Greenyard garantiza la confidencialidad de las denuncias, incluida la identidad del denunciante. Greenyard no tolera las represalias de ningún tipo contra quienes, de buena fe, denuncien incumplimientos o violaciones del Código de conducta de Greenyard o cualquier otra conducta ilegal. Greenyard se toma en serio las denuncias de represalias: las presuntas represalias se someterán a una investigación y se tomarán las medidas pertinentes.

# Garantizar la seguridad, integridad y calidad de los productos

**Todos tenemos la responsabilidad fundamental de garantizar que los clientes puedan confiar en la seguridad, integridad y la calidad de nuestros productos. Nuestros productos se ajustan a la información que facilitamos sobre los mismos, incluida la información que figura en el embalaje.**

Cumplimos los requisitos de la legislación y normativa aplicables en materia de seguridad alimentaria, así como la normativa de higiene y seguridad en nuestras plantas de producción y nuestros lugares de trabajo. Operamos con arreglo a normas en materia de seguridad alimentaria (aprobadas por la GFSI) en todas nuestras instalaciones. Tomamos medidas y corregimos – o ponemos en conocimiento de un superior – inmediatamente cualquier amenaza para la seguridad, integridad o la calidad de los productos.



*Consulte la Política de calidad y seguridad alimentaria del Grupo.*



# Fomentar un ambiente de trabajo positivo

**Greenyard está comprometida con el fomento de un ambiente de trabajo positivo, variado y motivador, basado en la transparencia y el respeto mutuo. Todos los empleados se tratan mutuamente con dignidad y respeto. No toleramos ninguna forma de comportamiento de acoso o discriminatorio en nuestro lugar de trabajo. Greenyard respeta y cumple todas las normativas pertinentes en materia de derechos humanos, trabajo y salud y seguridad.**

## Derechos humanos

Greenyard está firmemente convencida de que el respeto y el fomento de los derechos humanos y la dignidad humana son vitales para su éxito empresarial a largo plazo. De conformidad con los instrumentos internacionales de derechos humanos pertinentes, Greenyard evitará la vulneración de los derechos humanos y subsanará las consecuencias negativas para los derechos humanos en las que se vea involucrada. Todos nuestros empleados deben garantizar el respeto de los derechos humanos, en todas nuestras actividades y en todos los niveles de nuestra organización.

*Consulte nuestra Política de Derechos Humanos.*

## Prácticas laborales justas

Greenyard cumple con la legislación y la normativa aplicables en materia de prácticas laborales justas. Por principio, no debemos tolerar ninguna forma de trato inaceptable para los trabajadores en ninguna de las operaciones o instalaciones de Greenyard. Greenyard se compromete a prohibir el trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre, incluida cualquier forma de esclavitud moderna, trata de personas, prácticas de contratación poco éticas o trabajo infantil.

Asimismo, nos comprometemos a pagar remuneraciones y prestaciones justas, equivalentes, como poco, a los salarios mínimos del país correspondiente.

## Salud y seguridad

Greenyard valora a sus empleados, a los que considera su activo más importante, y tiene el objetivo de crear un lugar de trabajo seguro y saludable en el que los empleados de Greenyard pueden disfrutar de una conciliación saludable entre su vida personal y su vida laboral. Todo empleado tiene la responsabilidad de cumplir con este compromiso respetando todos los procedimientos de salud y seguridad y manteniendo un lugar de trabajo seguro y saludable. Los empleados no deben trabajar bajo los efectos de las drogas, los narcóticos o el alcohol. Las acciones realizadas en horario laboral bajo los efectos de dichas sustancias podrían dar lugar a errores o malentendidos, y podrían resultar potencialmente perjudiciales para Greenyard.



Todos los accidentes laborales, equipos no seguros, prácticas y condiciones inseguras en el lugar de trabajo deben comunicarse de inmediato, en caso de urgencia: por teléfono, al responsable de RR. HH. local o al responsable de Salud y Seguridad local. Entre estas prácticas y condiciones inseguras se incluye el consumo de bebidas alcohólicas, drogas ilegales, sustancias reguladas y, en algunos casos, medicamentos sujetos a receta médica. Al establecer estas líneas de comunicación, Greenyard cree que este enfoque permite identificar peligros potenciales, abordar problemas de seguridad y promover una cultura en la que cada individuo se sienta responsable de mantener un entorno seguro.

### Bienestar mental en el trabajo

Greenyard se compromete a crear y promover un entorno de trabajo que apoye y fomente el bienestar mental de sus empleados. Valoramos en gran medida que el entorno de trabajo sea saludable; un lugar donde todo el mundo se sienta seguro y tratado con respeto. La integridad, el respeto, la comprensión, el compañerismo y la comunicación abierta son fundamentales en nuestras relaciones con nuestros compañeros.

Greenyard espera que todos los gerentes tengan un comportamiento ejemplar. Además, deben prestar atención a la salud mental de los miembros de su equipo y reconocer e integrar el bienestar mental en las condiciones de trabajo de Greenyard. Los comportamientos inaceptables en el lugar de trabajo (como la intimidación, las agresiones, el abuso de poder, los gritos, el uso de palabras inapropiadas, la violencia, el acoso [laboral o sexual, o de cualquier otra índole] y la discriminación) provocan estrés psicológico y pueden afectar gravemente la salud mental de los afectados por tal comportamiento. Una carga de trabajo excesiva también puede ser una importante causa de estrés en el trabajo. No se tolera en ningún caso este tipo de comportamientos.

### Discriminación y acoso

Greenyard promueve un entorno exento de acoso y tiene tolerancia cero con respecto a cualquier conducta que interfiera de forma inadecuada o poco razonable con el desempeño profesional, que atente contra la dignidad de cualquier persona o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil, excluyente o de alguna manera ofensivo. Entre estas conductas se incluyen la discriminación, el acoso, bullying

o exclusión por motivos de raza, color, religión, sexo, edad, origen nacional, orientación sexual, estado civil o discapacidad.

### Valoración de la diversidad, la equidad, la inclusión y el sentido de pertenencia

La diversidad de los empleados de Greenyard constituye una enorme ventaja, y todos y cada uno de ellos contribuyen de forma determinante a nuestro éxito. Queremos ofrecer un entorno en el que todos puedan dar rienda suelta a su potencial y ser ellos mismos, independientemente de las diferencias. Nos comprometemos a fomentar un lugar de trabajo diverso, igualitario e inclusivo en el que todos los empleados se sientan seguros y en un entorno de confianza, independientemente de su edad, sexo, capacidad, origen étnico, orientación sexual, creencias religiosas u origen socioeconómico. Consideramos que la diversidad impulsa la innovación y refuerza nuestra cultura humana.

*Consulte nuestra Declaración sobre diversidad, equidad e inclusión.*



### Evitar conflictos de intereses

En nuestras actividades diarias trabajamos con proveedores, clientes y otras partes que mantienen relaciones comerciales con Greenyard. Es importante que todas las decisiones se tomen de forma objetiva, con arreglo al mejor interés de Greenyard en todo momento y no atendiendo a intereses o relaciones personales. La mera posibilidad o apariencia de un conflicto de intereses es suficiente para levantar sospechas de corrupción o provocar pérdidas de confianza en Greenyard. Los empleados no pueden aprovechar sus cargos para obtener beneficios personales directos o indirectos.

Greenyard otorga gran importancia a evitar los conflictos de intereses en las relaciones entre empleados, clientes y terceros. En caso de que haya un conflicto, deberá desvelar todos los intereses éticos, legales, financieros o de otro tipo que puedan contravenir los respectivos de Greenyard, ya se trate de una posibilidad o una apariencia. En estos casos, se espera total transparencia ante los directores gerentes de división y el Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo o a través de los canales de información mencionados.

### Empleo al margen de la empresa

Para Greenyard es aceptable que sus empleados desempeñen actividades laborales al margen de la empresa siempre que dichos puestos no interfieran con las responsabilidades del empleado en cuestión dentro de Greenyard. La actividad laboral que los empleados de Greenyard realicen fuera de la empresa no debe involucrar a competidores de Greenyard ni suponer el uso de equipos o información exclusiva de Greenyard, como ordenadores, software, información sobre clientes y otros datos.

### Relaciones familiares y personales

Ningún empleado de Greenyard contratará a ningún miembro de su familia ni a ninguna persona con la que mantenga una relación personal estrecha, salvo que previamente haya recibido una autorización por escrito del Director Gerente de la división pertinente. La existencia de cualquier relación personal entre empleados de Greenyard debe comunicarse al Director Gerente y a RR. HH.

El éxito de Greenyard depende de sus socios y subcontratistas. Por este motivo, es fundamental que la selección de sus socios se base en criterios objetivos, como la integridad, la calidad y el rendimiento, y no en intereses personales. Por consiguiente, si un familiar o una persona con la que se posea una relación personal estrecha trabaja para un tercero que tenga relaciones comerciales con Greenyard (un subcontratista, por ejemplo), o bien si usted, un familiar o una persona con la que mantenga una relación estrecha tiene intereses financieros con respecto a dicho tercero, deberá comunicar dicha información al Director Gerente.

Además, Greenyard espera que usted evite cualquier intervención, presión, influencia, deseo o petición que pueda poner en peligro su neutralidad en estas situaciones de toma de decisiones. Si aún no está seguro de qué acciones emprender en este tipo de situaciones, consúltelo de inmediato con su superior directo.





# Llevar a cabo las actividades empresariales con integridad

**La continuidad de nuestro éxito depende de que seamos capaces de competir de forma activa, pero siempre debemos hacerlo de forma honesta y justa y respetando plenamente la legislación. Las relaciones comerciales basadas en la confianza y las ventajas mutuas son fundamentales para nuestro éxito y nos esforzaremos por desarrollar nuestro negocio comprendiendo las necesidades de nuestros clientes, contratistas, proveedores y socios en empresas conjuntas. Si le pareciese que las prácticas locales están en conflicto con las normas de conducta de Greenyard, antes de actuar deberá solicitar asesoramiento al Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo.**

## Lucha contra el soborno y la corrupción

### Lucha contra el soborno

El soborno perjudica no solo a nuestro grupo, sino también a las comunidades con las que mantenemos relaciones comerciales. Los Gobiernos están tomando medidas para combatir el soborno y muchos países en los que operamos disponen de legislación específica al respecto. Greenyard ha adoptado una política de tolerancia cero respecto al soborno, independientemente de dónde se encuentren nuestros centros de operaciones. Esto significa que ningún empleado de Greenyard debe conceder ni prometer ningún tipo de ventaja indebida a ninguna persona que ocupe un cargo de confianza en el Gobierno o en empresas privadas, ni influir en decisiones gubernamentales o empresariales relativas a ninguna de nuestras actividades, ni inducir de otro modo al destinatario para que abuse de su poder o su cargo oficial. No se contemplan excepciones en cuanto a pagos por importes reducidos, o en cuanto a los denominados «pagos de facilitación» o para «untar» al destinatario. Asimismo, los empleados de Greenyard no deben aceptar ni solicitar ningún tipo de ventaja indebida.

### Soborno indirecto

Los empleados de Greenyard no recurren a terceros para pagar sobornos ni para ejecutar los denominados «pagos de facilitación» o para «untar» al destinatario. Por este motivo, debemos asegurarnos de que nuestros socios conozcan y estén comprometidos con las políticas de Greenyard de lucha contra el soborno y la corrupción, y de que se sigan estrictamente los procedimientos de diligencia debida pertinentes para la selección de terceros. No tiene permiso para disponer, autorizar o permitir que un tercero realice un pago prohibido en su nombre o en el de la Empresa, o que realice un pago a un tercero, sabiendo que es probable que la totalidad o una parte de dicho pago se utilice para un pago prohibido, o bien si tiene motivos para creerlo.

### Regalos, actividades de ocio y favores

Los regalos e invitaciones a actividades de ocio son cortesías de negocios habituales y gozan de aceptación social en muchas culturas; en efecto, en muchos casos suponen una manera importante de crear buena voluntad e instaurar confianza en las relaciones comerciales. Debemos asegurarnos de que nuestros regalos comerciales y prácticas de invitaciones a actividades de ocio sean razonables y coherentes con las políticas de Greenyard y con la legislación y la normativa locales aplicables. Siempre debemos asegurarnos de que las cortesías de negocios nunca se entreguen ni reciban con el fin de obtener o conceder una ventaja indebida, que posean un valor moderado (no superará la cantidad de 75 euros o su equivalente en moneda extranjera), siempre en especie, y que no se entreguen o reciban frecuentemente.

*Consulte nuestra Política Global Antisoborno y Corrupción.*

### Donaciones benéficas y patrocinios

Greenyard apoya determinadas donaciones benéficas como forma de responsabilidad social con la comunidad y de contribuir con causas justas. Asimismo, Greenyard apoya determinados patrocinios empresariales para promover su propia presencia en la comunidad empresarial. Por desgracia, en ocasiones incluso las donaciones y los patrocinios lícitos pueden considerarse una forma de soborno o corrupción. Por lo tanto, debe obtener la autorización previa de su Director Gerente de división antes de proceder a realizar donaciones o patrocinios que puedan prestarse a ser interpretados como sobornos o formas de corrupción.

### Grupos de presión y compromiso político

Greenyard no realiza ningún tipo de contribución, directa o indirecta, a causas políticas en ningún lugar del mundo, ni en efectivo ni en especie (por ej. donaciones de bienes o servicios o la compra de entradas para eventos de recaudación de fondos). Los empleados de Greenyard, o cualquier persona que trabaje en nombre de Greenyard, actúan con transparencia y declaran los intereses y objetivos que fomentan cuando participan en actividades de grupos de presión. No obstante, Greenyard reconoce el derecho de los empleados a participar como particulares en el proceso político, siempre que dejen perfectamente claro que no actúan en representación de Greenyard.

### Competencia y normativa antimonopolio

Greenyard cumple estrictamente con las normas conocidas como «leyes de competencia» y «leyes antimonopolio» o «anti-trust». Estas leyes promueven y protegen la competencia leal y libre en todo el mundo y prohíben todo comportamiento contrario a la misma. Cualquier incumplimiento puede implicar la imposición de sanciones y cargos significativos, así como el daño a nuestra reputación. Algunas leyes sobre defensa de la competencia, como las de la UE y los EE.UU., pueden aplicarse incluso si la actividad ilegal tiene lugar fuera del territorio del Estado en cuestión.

Todos y cada uno de los empleados deben comprender las normas en materia de competencia que rigen sus actividades o negocios. Usted no puede alcanzar acuerdos con ningún competidor que reduzcan la competencia, como acordar:

- la fijación de precios;
- los precios para clientes u otras condiciones comerciales;
- la asignación de clientes o mercados;
- los precios o las condiciones comerciales que se imponen a los proveedores;
- la coordinación o asignación de ofertas (licitaciones colusorias);
- boicots o rechazos para negociar con determinados competidores, clientes o proveedores;
- la limitación de la producción;
- actividades ilegales contrarias a la competencia de naturaleza similar.



*Consulte nuestra Política de cumplimiento del derecho de la competencia.*

### Lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales es el proceso por el cual las personas o entidades intentan ocultar fondos ilícitos o hacer que estos fondos parezcan legítimos, moviéndolos a través del sistema financiero para ocultar cualquier rastro del origen delictivo. La financiación del terrorismo es el proceso por el cual los terroristas financian sus operaciones a través de fondos, obtenidos legal o ilegalmente, para realizar actos terroristas. Es importante que conozcamos y cumplamos todas las leyes y los reglamentos promulgados para detener el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. Debemos ser diligentes y prudentes al tratar con operaciones inusuales de clientes o proveedores. Greenyard no tolerará, facilitará ni respaldará el blanqueo de capitales ni la financiación del terrorismo.

### Lucha contra el tráfico de drogas

Queda estrictamente prohibido el tráfico de drogas, incluidos, entre otros, el transporte, la distribución, la compraventa, el consumo de drogas ilegales, narcóticos o sustancias controladas dentro de las instalaciones de la empresa, durante las operaciones de la misma o mientras se representa a la Empresa. Los empleados están obligados a informar de cualquier actividad sospechosa, acceso no autorizado o vulneración de seguridad, y deben cooperar de forma plena y abierta con cualquier investigación relacionada con el tráfico de drogas.

*Consulte nuestra Política de cumplimiento de sanciones económicas.*

### Sanciones económicas: control de exportaciones

Muchos países, EE. UU., la UE y las Naciones Unidas imponen periódicamente restricciones sobre las exportaciones y otras operaciones con determinados países, entidades y sujetos. Dichas restricciones prohíben a Greenyard participar en determinadas actividades comerciales en países concretos y con sujetos y entidades concretos. Greenyard no entablará relaciones comerciales con empresas que hayan sido excluidas por los Gobiernos. El incumplimiento

de dichas restricciones puede conllevar la imposición de graves penalizaciones tales como sanciones, la revocación de permisos de exportación y penas de prisión. Greenyard cumple con toda la legislación y normativa tanto nacional como internacional en materia de exportaciones y embargo comercial.

*Consulte el Marco de gobernanza del Grupo y nuestro Marco de autoridad de signatarios.*

### Cumplimiento contractual

Celebramos contratos de buena fe, nos esforzamos por cumplir los términos y condiciones de nuestros contratos y esperamos que nuestros socios comerciales hagan lo mismo. Hacemos todo lo posible por cumplir lo que prometemos y cobramos nuestros honorarios de acuerdo con las condiciones contractuales.

### Comercio ilegal

No participamos en (ni apoyamos) actividades comerciales o de transporte de objetos, sustancias, información o personas a través de una frontera internacional que incumplan la legislación u otro tipo de normativa aplicable. Informamos inmediatamente a nuestro Director General o Director Gerente local, así como a las autoridades competentes, de cualquier intento a este respecto del que hayamos tenido conocimiento.

### Cumplimiento de los requisitos de toma de decisiones y poderes de los signatarios

Usted debe cumplir todos los requisitos de toma de decisiones y asegurarse de que se ha obtenido la autorización interna necesaria antes de entablar cualquier relación que suponga la adquisición de obligaciones por parte de Greenyard. Esperamos que siga las normas y directrices sobre las decisiones para las que se requiere una aprobación interna y para las que se debe consultar e involucrar a cargos corporativos o del Grupo. Únicamente aquellas personas con facultades de firma, representación o que tengan un poder al respecto pueden firmar contratos u obligar o vincular legalmente a Greenyard.

# Garantizar la integridad financiera y la responsabilidad fiscal

Greenyard ha asumido el compromiso de llevar a cabo transacciones y registros financieros de forma honesta, precisa y puntual. La empresa prohíbe cualquier acción u omisión que pueda ocultar nuestras actividades financieras a nuestros interlocutores. Todos los empleados de Greenyard deben respetar nuestra responsabilidad a fin de cumplir con todas las normas y disposiciones reguladoras aplicables en materia de contabilidad y elaboración de informes financieros. Greenyard reconoce además la importancia de las prácticas fiscales responsables.

## Contabilidad, información financiera, controles financieros y divulgaciones de información

Como empresa que cotiza en Bolsa, es fundamental que los libros, registros, cuentas y estados financieros de Greenyard estén completos y sean precisos y comprensibles. Deben llevarse con todo el detalle que resulte razonable y de acuerdo con el sistema de controles internos y externos de Greenyard. Todas las transacciones financieras deben registrarse debidamente en los libros pertinentes de manera puntual, completa y precisa, puesto que disponer de la información sin demora permite intervenir a tiempo sobre la gestión. Se prohíben los fondos, activos o transacciones extraoficiales o que no consten en los registros.

*Consulte la Política de tesorería corporativa del Grupo y el Manual de contabilidad.*



## Responsabilidad adicional para los directores y gerentes financieros

Los directores y gerentes financieros y las demás personas responsables de la precisión de la información financiera tienen una responsabilidad adicional de garantizar que se apliquen los controles pertinentes para que los informes financieros y de gestión sean veraces, precisos, completos, objetivos, coherentes, puntuales y comprensibles.

## Gastos de negocios y de viajes

Todas las cuentas correspondientes a gastos de negocios se documentarán y registrarán de forma precisa y puntual. Si no está seguro de si un determinado gasto será aprobado, pregunte antes a su superior directo.

*Consulte nuestra Política de viajes, actividades de ocio y gastos.*



### Tráfico de información privilegiada – Normativa sobre abuso de mercado

Durante nuestro trabajo en Greenyard es posible que lleguemos a conocer información reservada relativa al grupo o a otras empresas con las que mantenemos relaciones comerciales. La información reservada (también conocida como «información privilegiada») es información específica acerca de una empresa que no está a disposición del público general y que un inversor razonable consideraría importante a la hora de tomar la decisión de comprar, vender o conservar valores de dicha empresa. La compra o venta de los valores de una empresa basándose en información privilegiada (lo que se conoce como «tráfico de información privilegiada») es un delito penal en muchos países y los empleados de Greenyard tienen prohibido realizar operaciones en función

de dicha información privilegiada con acciones u otros valores de Greenyard, de cualquier entidad de Greenyard o de cualquier otra empresa cotizada en Bolsa. Divulgar información privilegiada a otras personas, incluso a miembros de su familia (lo que se conoce como «tipping»), también está prohibido y puede suponer que se interponga un proceso penal contra cualquier persona implicada al respecto.

*Consulte el Código de operaciones  
de Greenyard.*



# Protección de datos personales, confidencialidad y otros activos

**Es posible que usted tenga en su poder información privada o confidencial sobre la Empresa, nuestros empleados, clientes o proveedores. Deberá mantener la confidencialidad estricta de toda esta información, excepto cuando se autorice o se requiera su divulgación por imposición legal.**

Los activos físicos y la propiedad intelectual de Greenyard son fundamentales para su éxito, y cada uno de nosotros tiene el deber de protegerlos. Debemos gestionar los registros del grupo de manera responsable y proteger los registros y datos privados, tanto si pertenecen a nuestro grupo como si pertenecen a un socio empresarial, cliente o empleado.

## Robo y fraude

Greenyard aplica una política de tolerancia cero en relación con el robo, el fraude y todos los tipos de declaraciones falsas y fraudulentas. El fraude puede definirse como cualquier acción u omisión intencionada concebida para engañar a otras personas y que tenga como consecuencia que la víctima sufra una pérdida y/o el autor del fraude obtenga una ganancia. Todos los empleados de Greenyard tienen prohibido realizar declaraciones falsas sobre hechos significativos a sabiendas de su falsedad, de manera que las declaraciones induzcan a otras personas a actuar de una determinada manera y que, al basarse esas personas en ellas, provoquen perjuicios. Una declaración falsa también puede producirse mediante la omisión o ausencia intencionada de declaración de hechos significativos, de manera que la no divulgación de esa información suponga que otras declaraciones sean engañosas.

## Activos físicos y sistemas de comunicación

Todos los empleados deben proteger los activos de Greenyard y garantizar que se usen de manera eficiente. Dichos activos deben usarse exclusivamente para los fines legítimos y las actividades comerciales de Greenyard. Todos los empleados deben usar de manera correcta, segura y legal los sistemas de comunicación de Greenyard, tales como

los sistemas de correo electrónico e Internet. No debemos consultar, descargar ni distribuir ningún material que sea ilegal, ofensivo o que pudiese perjudicar a la reputación de Greenyard. Además, debemos actuar con discreción y diligencia a la hora de redactar mensajes de correo electrónico, con el fin de garantizar que nuestras comunicaciones sean profesionales y adecuadas.

## Información exclusiva y propiedad intelectual

La información exclusiva y la propiedad intelectual – por ejemplo, las patentes, marcas comerciales, derechos de autor, secretos comerciales o información comercial inédita y confidencial (bases de datos de clientes, software y estrategias de marketing – constituyen activos de Greenyard.

La información exclusiva comprende toda la información no disponible para el público que pueda ser útil para competidores o que pueda perjudicar al grupo, sus clientes o sus proveedores si se publicase. El uso, la divulgación o la distribución sin autorización de esta información está prohibida y puede conllevar sanciones civiles o penales. Los empleados deben mantener la confidencialidad de la información exclusiva que Greenyard – o los clientes o proveedores de esta – les confíe, salvo que la divulgación de dicha información sea autorizada por escrito por el Director Gerente o exigida por la legislación o normativa vigente y confirmada por el Departamento de Cumplimiento y Gobernanza del Grupo.

## Conservación de activos

Todos los empleados de Greenyard deben garantizar que los archivos comerciales se conserven de acuerdo con las políticas internas y la normativa local. Esto se refiere, entre otras cosas, a los documentos físicos tales como los contratos o archivos y a los datos en formato electrónico tales como los mensajes de correo electrónico.

*Consulte nuestra Política de protección de datos.*

### Protección de datos personales

Greenyard respeta la intimidad de todos sus empleados, socios comerciales y clientes. Tratamos los datos personales en cumplimiento del Reglamento general de protección de datos (RGPD) de la UE, cualquier otra ley local de protección de datos y las políticas internas de Greenyard. Los empleados que manipulen los datos personales de otras personas deben recopilar, usar y procesar dicha información únicamente para fines empresariales legítimos; limitar el acceso a la información a las personas que tengan una necesidad legítima de consultarla; y tomar precauciones para prevenir toda divulgación no autorizada.

### Seguridad de la información

Nuestras operaciones pueden verse afectadas por amenazas cibernéticas, lo que puede dar lugar a la pérdida de información personal o corporativa. Por lo tanto, es fundamental proteger los datos, los activos y la privacidad de todas las partes interesadas. Este aspecto es muy importante, ya que una gran parte de nuestra plantilla trabaja en remoto. Debe mantener y proteger la seguridad de los datos (incluidos los datos personales) y de la información que se le ha confiado con buen criterio. Así pues, ha de hacer un uso profesional y responsable de todas las tecnologías de la información y de comunicación electrónica.

Todos tenemos la responsabilidad de reducir el riesgo de seguridad de la información, por lo que debemos proteger tanto los dispositivos como los datos. Utilice siempre los dispositivos y software aprobados por Greenyard con fines empresariales para reducir el riesgo de una infracción; estas herramientas están configuradas con especificaciones de hardware, controles de software y otras medidas de seguridad que cumplen nuestros estándares.

Si duda de si una acción concreta supone un riesgo de seguridad de la información, no dude en ponerse en contacto con nosotros para obtener orientación antes de continuar. Si descubre algún punto débil de seguridad, ya sea con respecto a personas, procesos o tecnología, notifíquelo inmediatamente al Departamento de TI.



Comparta la información confidencial únicamente cuando sea necesario para crear valor (principio de necesidad de compartir) y limite el acceso a la información confidencial a aquellas personas autorizadas (principio de necesidad de conocimiento).

No puede descargar ningún software no autorizado o sin licencia en los dispositivos de Greenyard. El uso de software no aprobado puede exponer nuestros sistemas a riesgos y vulnerabilidades de seguridad.

Debe informar inmediatamente de cualquier filtración (real o potencial) de información privada, incluida la pérdida o el robo de un ordenador portátil o un dispositivo móvil. Si se notifica rápidamente, podemos tomar medidas inmediatas para proteger nuestros datos y mitigar cualquier daño potencial.

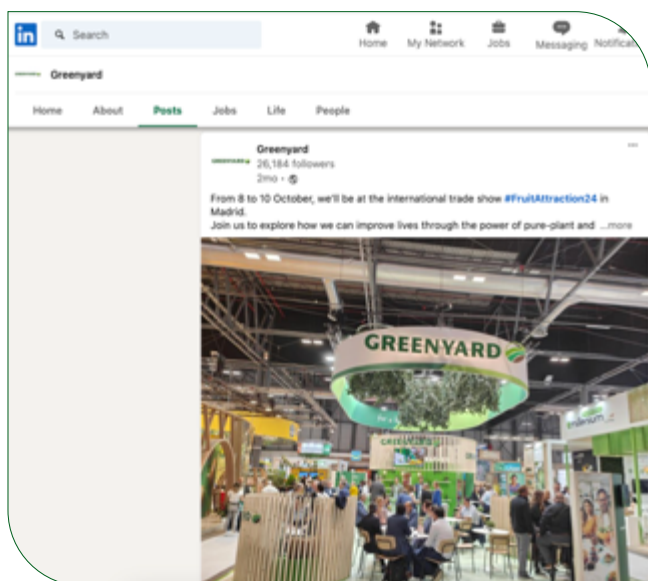
Dado el creciente número de intentos de phishing y tácticas de ingeniería social, como los deepfakes que imitan a personas en redes sociales, realice siempre una comprobación de antecedentes para verificar que la solicitud es legítima mediante otros medios de comunicación, como una llamada telefónica directa o un correo electrónico independiente para confirmar la autenticidad de la solicitud..

*Consulte nuestra Política de uso aceptable.*

# Redes sociales

**La forma en que el público percibe a Greenyard depende en gran medida de los medios de comunicación. Las redes sociales pueden contribuir a crear una reputación sólida y relaciones comerciales más fructíferas. Greenyard favorece el uso de las redes sociales para generar nuevas oportunidades de negocio, contratar nuevos talentos y promover nuestra misión; también con respecto a los consumidores.**

Sin embargo, para proteger nuestra imagen y reputación, un reducido grupo de empleados está autorizado a representar y hablar en nombre de Greenyard en redes sociales. Esto significa que se espera que únicamente comparta noticias públicas relacionadas con Greenyard en sus redes sociales. Sea transparente y, siempre que publique algo, indique que se trata de su propia opinión. En cualquier caso, siempre que los empleados de Greenyard den su opinión en público, los valores de Greenyard deben respetarse. No está permitido aludir a Greenyard o a sus compañeros de manera abusiva o acosadora, o violar su derecho a la privacidad.



## Comunicaciones externas y marketing responsable

Greenyard mantiene un principio de honradez, honestidad y capacidad de respuesta al tratar con partes interesadas externas, así como con la sociedad en general. Con todo, a los empleados de Greenyard no se les permite desvelar ninguna información privada al responder a consultas de terceros.

Para garantizar una respuesta coordinada con partes externas, las consultas generales sobre Greenyard o sus empleados, así como todas las consultas de los medios de comunicación, deben dirigirse en todo momento al Departamento de comunicación del Grupo, sin excepción alguna.

Las notas de prensa emitidas en nombre de Greenyard, así como otras comunicaciones relacionadas con Greenyard, a los medios de comunicación tan solo las pueden emitir las personas o los departamentos autorizados, y siempre deben contar con la aprobación previa del Departamento de comunicación del Grupo.

Las comunicaciones relativas a nuestros productos y marcas deben incluir las cualidades de nuestros productos de forma honesta. Debe utilizar afirmaciones veraces en nuestra publicidad o en nuestro embalaje. Póngase en contacto con el Departamento jurídico del Grupo para obtener asistencia legal en caso de que tenga dudas sobre la veracidad y la legalidad de una alegación, marca comercial o reclamación (en el embalaje de nuestros productos o en otras comunicaciones relacionadas con estos).

*Consulte nuestras Directrices para redes sociales.*

# Sostenibilidad

**La sostenibilidad es un elemento esencial de la estrategia de Greenyard, la cual se rige por una hoja de ruta para mejorar nuestro desempeño, junto con objetivos claros y con plazos determinados en cuestiones materiales, como la mitigación del cambio climático, la conservación de los recursos hídricos, la reducción de residuos y el abastecimiento responsable.**

En el sitio web de Greenyard y en el informe anual se incluye una descripción detallada de los compromisos clave en materia de sostenibilidad de Greenyard. Se espera que los empleados apoyen la implementación de la hoja de ruta en materia de sostenibilidad de Greenyard dentro de su área de responsabilidad. Cada pequeño gesto ayuda: desde apagar las luces al salir de la oficina o separar los residuos hasta facilitar proyectos que reducen las emisiones de gases de efecto invernadero o el consumo de agua. Greenyard trata de ofrecer total transparencia sobre su enfoque y rendimiento en cuanto a su impacto medioambiental. Publicamos nuestro progreso en nuestro informe anual de sostenibilidad, de acuerdo con la Directiva de Informes de Sostenibilidad Corporativa de la UE y la norma europea de información sobre sostenibilidad subyacente.

Greenyard se compromete a:

- minimizar el impacto medioambiental en todas sus actividades y cumplir con las leyes y los reglamentos en materia de protección medioambiental en todos los países en los que opera. Todos nuestros empleados deben adquirir este compromiso y cumplirlo;
- fomentar unas normas éticas elevadas en toda su cadena de suministro. En consecuencia, también espera que sus socios comerciales se rijan por normas empresariales justas y éticas. El Código de conducta para proveedores describe los requisitos mínimos relativos a prácticas comerciales justas, la ética, las prácticas laborales y el medioambiente, la salud y la seguridad. Compramos los materiales que necesitamos de proveedores de confianza que comparten nuestros compromisos, al amparo de nuestro Código de conducta para proveedores.

## Consulte nuestro Código de conducta para proveedores.

Greenyard trata de garantizar el cumplimiento de los derechos humanos, la normativa laboral y las normas de salud y seguridad mediante auditorías periódicas en todas sus instalaciones. La auditoría la realiza el departamento de auditoría interna y un proveedor de servicios externo. Sirve para identificar y abordar posibles infracciones y para evaluar la presencia y eficacia de nuestros procesos internos. La dirección debe considerar el resultado de la auditoría con seriedad y adoptar sin demora medidas correctoras, siempre que sea necesario. Además, las conclusiones del informe de auditoría deben utilizarse para mejorar de forma continua las condiciones generales de trabajo en Greenyard. Por lo tanto, se espera que todos los empleados cooperen activamente con un espíritu constructivo y abierto cuando sean entrevistados durante el proceso de auditoría.

*Consulte nuestro Código de conducta para proveedores.*





### Sobre Greenyard

**Greenyard (Euronext Brussels: GREEN)** es un líder del mercado mundial de frutas & verduras frescas, congeladas y preparadas; flores y plantas. Contando los principales minoristas de Europa entre cartera de clientes, Greenyard ofrece soluciones eficientes y sostenibles a los clientes y proveedores a través de los mejores productos en su categoría, innovaciones líder en el mercado, la excelencia operativa y el servicio excepcional. Su visión es hacer la vida más saludable, ayudando a la gente a disfrutar de la fruta & verdura en cualquier momento, fácil, rápido y placenteros, al tiempo que fomenta la naturaleza.

Con cerca de 8 600 empleados operando en 21 países de todo el mundo, Greenyard identifica sus personas y las relaciones con clientes clave y proveedores como los activos clave que le permiten entregar bienes y servicios por valor de cerca de € 5,1 millones al año.

Greenyard NV / Strijbroek 10 / 2860 Sint-Katelijne-Waver / Belgium



[www.greenyard.group](http://www.greenyard.group)

Copyright © 2024 Greenyard, pendiente de publicación. Todos los derechos reservados. La presente política contiene información privada y confidencial de Greenyard. Queda estrictamente prohibida la reproducción de cualquier parte de la presente política sin la autorización expresa por escrito de Greenyard. Esta restricción es aplicable a la información presente en todas las páginas de la política. Las reproducciones del presente documento impresas o en otro formato estático están clasificadas como documentos «exclusivamente de referencia».

*for a healthier future*