

CÓDIGO ÉTICO

1. PREMISA

2. OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

3. ASPECTOS FUNDAMENTALES

3.1. Derechos Humanos

3.1.1 Medidas para promover la Igualdad, fomento de la Diversidad, Inclusión Social y no Discriminación.

3.1.2. Medidas para proteger la Salud de Nuestros trabajadores: Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Plan de Emergencias

3.1.3. Medidas para fomentar una Cultura organizacional que vele por los Valores Fundamentales del Grupo

3.1.4. Medidas orientadas a Proteger la Salud de los Consumidores

3.1.5. Evaluación de nuestros proveedores en materia Socio-Laboral y de ética

3.2. Prevención de delitos penales y seguridad de la información

3.2.1. Plan anticorrupción y antisoborno

3.2.2. Medidas seguridad de la información

3.2.3. Sistema para la prevención/mitigación del fraude atendiendo al Reglamento 625/2017

3.2.4. Salvaguardar la imagen

3.3. Compromiso Pacto Verde y Estrategia de la Granja a la Mesa

3.3.1. Política Ambiental

3.4. Relaciones con otros Grupos de Interés

3.5. Eficacia del Código Ético y consecuencias en caso de infracciones del mismo

1. PREMISA

El código identifica y recopila los principios éticos y los valores de JUMEL ALIMENTARIA, S.A., que han de inspirar, más allá de lo que establece la normativa vigente, la conducta y el comportamiento de todos los Grupos de Interés, tanto dentro como fuera de los límites de la organización de la empresa.

El código ético constituye, además, un elemento esencial del Modelo de Gestión de Sostenibilidad de la Compañía, que vela por el Compromiso con los Criterios Ambientales, Socio-laborales y de Ética Empresarial atendiendo al marco normativo de la UE.

Las funciones de vigilar el cumplimiento y la actualización del Código, difundir los principios éticos de la empresa y los valores de la Sociedad, proponer posibles mejoras de las disposiciones del Código, así como recibir las comunicaciones de posibles infracciones del Código, se asignan de ahora en adelante al Supervisor.

2. OBJETIVOS Y DESTINATARIOS

- Definir y poner de manifiesto los principios y las normas de comportamiento que conforman su actividad y las relaciones con la plantilla, los colaboradores, los socios comerciales, los accionistas, las instituciones y, en general, con todas las partes interesadas/ grupos de interés.
- Fijar los principios de comportamiento que los Destinatarios de este Código tendrán que cumplir.
- Responsabilizar a aquellos que operen en el ámbito de acción de la empresa en pro de la observancia de dichos principios, impulsando la concienciación de los responsables de estructura y vigorizando su esmero en la aplicación de las sanciones vigentes, con el fin de asegurar la efectividad y la eficacia de este Código.

Las normas de este Código se aplican, sin excepción alguna, a los directivos, personal de la plantilla, colaboradores y consultores, administradores y auditores de la Sociedad, y también a todos aquellos que directa o indirectamente, de forma estable o temporal, traten relaciones de colaboración, sea cual fuere su denominación, u obren en el interés de la misma. Tales agentes serán definidos, de aquí en adelante, como los Grupos de Interés (proveedores de materia prima, material auxiliar y de servicios, administrador de la compañía, trabajadores, clientes).

3. ASPECTOS FUNDAMENTALES

3.1. DERECHOS HUMANOS

Como industria alimentaria que actúa y promueve un modelo de fabricación seguro, sostenible, saludable y responsable, tenemos el compromiso de actuar con liderazgo en la protección y promoción de los Derechos Humanos en todo nuestro ámbito de actuación e influencia.

Nuestra organización consciente del impacto que genera en las personas, tanto como empleador como a través de la fabricación y comercialización de productos alimenticios,

cuenta con una Política de Derechos Humanos para ayudar a identificar y promover en toda su cadena de valor los impactos positivos y minimizar los impactos negativos en las personas.

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos se basa en los Principios Rectores para Empresa y Derechos Humanos de las Naciones Unidas (PPRR), y en los siguientes convenios y compromisos Internacionales de Derechos Humanos:

- Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de Naciones Unidas.
- Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de las Naciones Unidas
- Convención sobre los Derechos del Niño de las Naciones Unidas.
- Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad de las Naciones Unidas.

3.1.1. Medidas para promover la Igualdad, fomento de la Diversidad, Inclusión Social y no Discriminación

Contamos con un Plan de Igualdad y Protocolo de Prevención del Acoso Sexual y/o por razón de Sexo.

Tenemos el deber de prevenir conductas discriminatorias dentro de la empresa. Entre dichas conductas, cabe destacar la violencia de género, pero hay otras con mucho calado en la empresa, como la discriminación salarial, el desempleo femenino, la escasa presencia de mujeres en puestos de responsabilidad y los problemas de conciliación entre la vida laboral y familiar. Tenemos el **compromiso de respetar la igualdad de oportunidades** en el ámbito laboral entre hombres y mujeres y se aboga por evitar la discriminación de todo tipo.

La empresa apuesta por la corrección en el trato personal y favorecer un entorno agradable y seguro. La falta de consideración con otras personas y cualquier acto deshonesto realizado o promovido por los trabajadores, tales como la

Ofrecemos las mismas oportunidades, sin discriminación alguna (por razones de sexo, raza, idioma, religión, opiniones políticas, pertenencia sindical) a todas las personas que se postulan, desde la fase de selección del personal.

La evaluación de las personas que participan en la selección se centra en la averiguación del cumplimiento de los requisitos profesionales y competencias contemplados en el perfil profesional, desde el respeto de la dignidad, de la personalidad, de la vida privada y de las opiniones de la persona que opta al puesto.

Las contrataciones se llevan siempre a cabo mediante contrato de trabajo, en el pleno respeto de la ley y del Contrato Colectivo de Trabajo aplicado, favoreciendo la inserción de la persona, en el mercado laboral.

Ofrecemos las mismas oportunidades de carrera a quienes resulten estar en posesión de las características requeridas para el acceso a funciones, cargos o perfiles superiores, sin discriminación alguna y en base a criterios meritocráticos, de competencia profesional adquirida y en base a criterios estrictamente profesionales.

Consideramos la formación del personal y la actualización constante en temas específicos (por ejemplo, seguridad alimentaria, salud y seguridad en el trabajo) como exigencias irrenunciables de la empresa.

La Sociedad fomenta el espíritu de equipo y de colaboración mutua y confía en que toda su plantilla, a todos los niveles, colaboren en mantener un ambiente de mutuo respeto de la dignidad y de la reputación de cada persona.

Exigimos además que las relaciones de trabajo, internas y externas, no se produzca ninguna clase de acoso laboral, sexual y/o por razón de sexo a la plantilla, proveedores, clientes o visitantes y ninguna clase de discriminación en contra de proveedores, clientes o visitantes, relacionadas con diferencias de sexo, de raza, de idioma, de religión, de opinión política y de condiciones personales o sociales.

3.1.2. Medidas para proteger la Salud de Nuestros trabajadores

Estamos comprometidos con la seguridad, salud y bienestar de nuestros trabajadores.

Atendemos a las obligaciones que nos exige el decreto ley 31/95 y que deben de cumplir tanto la empresa como los trabajadores en materia de seguridad y salud, con el objetivo de mejorar las condiciones de trabajo y reducir al mínimo el número de accidentes laborales.

Todos nuestros empleados, cuando se incorporan, reciben la información pertinente para la prevención de los riesgos laborales específicos del puesto de trabajo al que se incorporan. Existe una persona designada que es la encargada de entregar al trabajador el manual sobre seguridad y salud y explicar las obligaciones que tienen que cumplir en la materia como puede ser el llevar unos equipos de protección individual determinados o trabajar según algún procedimiento de trabajo concreto.

También, cumplimos con las exigencias de formación genérica y específica a cada puesto de trabajo, por lo que ajustándonos al plan de formación de nuestro Servicio de prevención Valora Prevención, tras tu incorporación serás convocado para acudir a esta formación obligatoria, que tiene por objeto concienciar de los riesgos más comunes de tu puesto para protegerte tienes la posibilidad de pasar un reconocimiento médico para verificar tu estado de salud.

Cuando no se pueden eliminar los riesgos ni podemos adoptar las medidas preventivas colectivas, para evitarlo, se utilizará un equipo de protección individual adecuado. El uso será obligatorio de modo que puedes desempeñar tu trabajo eficientemente de la mejor manera posible.

3.1.3. Medidas para fomentar una Cultura organizacional que vele por los Valores Fundamentales de la empresa

Dar a conocer cuáles son los Valores de nuestra compañía y promover un Modelo de fabricación seguro, sostenible, saludable y responsable es nuestra prioridad.

Para ello, contamos con un plan para la Promoción de una Cultura 3S que abarca: plan de acogida, plan de formación, medidas de comunicación bidireccional en la empresa, medidas de evaluación y mejora continua.

Este plan es difundido a todo el equipo y se pretende con él tres cuestiones fundamentales: que las personas conozcan lo que se espera de ellos, su compromiso y alineación con los valores de la compañía.

3.1.4. Medidas orientadas a Proteger la Salud de los Consumidores

Toda la organización está implicada en la consecución de la mejora continua de la calidad de nuestros productos, velando siempre por la prevención de la contaminación ambiental y bajo la premisa de máxima seguridad alimentaria. La Dirección de la empresa promueve la cultura de seguridad alimentaria comunicando valores, políticas y responsabilidades en materia de seguridad de los alimentos e impartiendo formación a todos los empleados para el adecuado desarrollo de sus tareas. Estamos certificados en IFS FOOD, norma de reconocimiento mundial en Seguridad Alimentaria, y este tipo de certificación, de evaluación independiente y continua, garantiza nuestro máximo cumplimiento en calidad y seguridad alimentaria.

3.1.5. Evaluación de nuestros proveedores en materia Socio-Laboral y de ética

Tenemos un sistema de Evaluación y Categorización de los proveedores atendiendo al Riesgo. Un riesgo que viene determinado por cuestiones de normativa y requisitos de seguridad alimentaria y ESG (ambiental, derechos humanos, ética y prevención de delitos penales).

Todos nuestros proveedores son conocedores de nuestro Código Ético y velan por su cumplimiento.

3.2. PREVENCIÓN DE DELITOS PENALES Y SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN

3.2.1. Principios para Garantizar Anticorrupción y Antisoborno, transparencia y buen gobierno

- Abstente de participar en situaciones, actividades o intereses incompatibles con tus funciones y de intervenir en asuntos en los que concurra alguna causa que pueda afectar a tu objetividad.
- No está permitido hacer prevalecer tu condición de miembro de la Organización ante terceros para obtener ventajas personales o materiales, garantizar o agilizar las acciones legales rutinarias del gobierno, como emitir permisos o liberar bienes retenidos en las aduanas.
- Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleados, directivo o administradores de otras empresas o entidades, ya se efectúe directamente a ellos/as o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan a la compañía frente a sus competidores.

- La importación y exportación de mercancías se realizará con el estricto cumplimiento de la normativa Aduanera en vigor.
- Disponemos de un procedimiento para la recepción de regalos, obsequios y favores que deberes conocer y aplicar en el desarrollo de tu actividad en el seno de la Compañía.
- Los regalos, pueden situarte en una posición de conflicto de interés.
- En el ejercicio de tus funciones, no solicites, ni aceptes pagos, regalos, comisiones ni beneficios personales de clientes, distribuidores, proveedores, y/o socios de negocio, actuales o potenciales.
- Nunca aceptes un regalo encaminado a influir en tus decisiones o en las de la Compañía.
- Nunca aceptes dinero o tarjetas regalo independientemente de su importe.
- Los regalos entregados a familiares por tu indicación están sujetos a las mismas condiciones que site fuesen entregados a ti.
- Del mismo modo, no se admite el otorgamiento de ningún regalo o pago que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normal o, de cualquier forma, destinada recibir un trato de favor en la realización de cualquier actividad que se pueda vincular a la Organización. En particular, se prohíbe cualquier forma de regalo a funcionarios públicos españoles o extranjeros, auditores, Administradores o a sus familiares, que pueda influir en la independencia de juicio o inducir a garantizar cualquier tipo de favor.
- Se rechazará cualquier ingreso que tenga su origen en actividades ilícitas.
- Previo a establecer cualquier relación profesional, se solicitará la aprobación por parte del Departamento Financiero cuando existan indicios de que dicha empresa puede estar ligada operaciones de blanqueo.

3.2.2. Medidas seguridad de la información

Nos comprometemos a garantizar que todos los datos personales que obran en su poder como responsable de fichero, son tratados, almacenados y custodiados conforme a las directrices de la normativa y que se cumplen los principios de calidad, información y consentimiento respecto de los datos manejados, destinándose en exclusiva al fin que justifique o ampare su tratamiento.

Asimismo, se ha definido, vía contrato, las obligaciones de terceras partes implicadas en el tratamiento de los datos, como encargados/as de tratamiento, a los efectos de lo previsto en la normativa vigente.

Toda la información sobre clientes, distribuidores, empleados o cualquier tercero no publica de la que tengas conocimiento por razón de tu cargo, es confidencial y es tu responsabilidad adoptar las medidas precisas para mantenerla reservada en cumplimiento de los procedimientos establecidos

Aún en el supuesto de que tu relación con la empresa finalice, mantén la confidencialidad y reserva de toda la información que conociste a razón de tu puesto de trabajo, información

económica, proyectos, programas y cualquier otra información de carácter estrictamente profesional.

Se considera información confidencial y por tanto está sujeta a total confidencialidad la relativa al negocio de la empresa como:

-Lanzamientos, estrategias, incidencias, o toda aquella información, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter, que sea suministrada y/o comunicada por la organización al empleado.

-La información sobre el contenido de los productos que comercializamos (formulación, fabricación, producción, materiales, sustancias, mezclas, cantidades, test de producto).

-Ideas corporativas, planes de negocio, estrategias de negocio, uso de tecnologías y máquinas en la Organización.

-Información relativa a clientes, proveedores, empleados, solicitantes de empleo, profesionales del sector colaboradores con la empresa, proyectos de investigación en desarrollo, futuros lanzamientos de productos y campañas de publicidad.

Estas mismas pautas han de cumplirse en caso de tratar información privilegiada, entendiéndose por tal la relacionada con operaciones o negocios de la compañía, estrategia de mercado, objetivos, oportunidades de mejora, información que no se haya hecho pública, pues de hacerlo podría influir sobre el resultado de esa operación. La divulgación a terceras partes de la información privilegiada de la empresa está prohibida de forma taxativa.

La actividad de la empresa puede requerir la recopilación, la conservación, el tratamiento, la comunicación y la difusión de datos, documentos e informaciones relativos a negociaciones, procedimientos, operaciones y contratos.

Las bases de datos de la Sociedad pueden contener, además, datos personales protegidos por la normativa vigente, datos que no pueden hacerse públicos y datos cuya divulgación podría dañar a la Sociedad misma.

Todo receptor de este tipo de información tiene, por lo tanto, la obligación de salvaguardar la confidencialidad de las informaciones adquiridas en el desempeño de sus funciones laborales.

La empresa se ciñe a la normativa aplicable en materia de tratamiento de los datos personales.

Prestando especial atención al tratamiento de los datos personales de los trabajadores, la Sociedad predispone específicos cuidados y procedimientos, que han de ser escrupulosamente respetados por el personal, dirigidos a informar a cada persona de la plantilla acerca de la naturaleza de los datos personales que son objeto de tratamiento por parte de la Sociedad, de las modalidades de tratamiento, de los ámbitos de comunicación y, en general, acerca de cada dato relativo a su persona.

Todas las informaciones, los conocimientos y datos adquiridos o elaborados por los receptores de información en el desempeño de sus funciones, no pueden ser utilizados, comunicados o divulgados, siguiendo la normativa en materia de RGDP.

Cada receptor de información tiene la obligación de:

- Adquirir y tratar sólo las informaciones y los datos necesarios y directamente relacionados con su actividad;
- Conservar dichos datos e informaciones para evitar que acaben en posesión de terceros;
- Comunicar y divulgar los datos y las informaciones dentro de los límites que marquen los procedimientos adoptados por la Sociedad;
- Evaluar y determinar la naturaleza confidencial y reservada de las informaciones;
- Observar las obligaciones de confidencialidad también después del cese de la relación con la Sociedad, en conformidad con la normativa vigente y con las obligaciones contractuales asumidas.

La Sociedad se compromete, a su vez, a proteger las informaciones y los datos relativos a sus receptores de información y a terceros, y a evitar cualquier uso impropio de los mismos.

3.2.3. Sistema para la prevención/mitigación del fraude

Contamos con un procedimiento para la prevención/mitigación del fraude, sujeto a revisión anual dentro del plan de auditorías de IFS Food.

3.2.4. Salvaguardar la imagen

La buena reputación y la imagen de JUMEL ALIMENTARIA, representan un recurso inmaterial esencial.

Los miembros del Consejo de Administración y la plantilla de la empresa, se comprometen a actuar en conformidad con los principios dictados por este Código en las relaciones entre compañeros, con clientes, proveedores y, en general, con terceros, manteniendo un estilo relacional inspirado en la calidad, disponibilidad y decoro conforme a los estándares comunes a las empresas de dimensiones y relevancia similares a las de JUMEL ALIMENTARIA

Los miembros del Consejo de Administración y la plantilla se comprometen además a abstenerse de cualquier comportamiento que pueda, directa o indirectamente, causar daño a nivel de imagen o credibilidad en el mercado a la empresa.

3.3. COMPROMISO PACTO VERDE Y ESTRATEGIA DE LA GRANJA A LA MESA

La empresa está comprometida con el Pacto Verde y la Estrategia de la Granja a la Mesa, y realiza todas las medidas y actuaciones posibles para dar cumplimiento al marco normativo asociado.

Además, contamos con una política ambiental y plan de actuación para la Adaptación y Mitigación del Cambio Climático.

3.4. RELACIONES CON OTROS GRUPOS DE INTERÉS: PROVEEDORES, CLIENTES, TRABAJADORES

En las relaciones con nuestros grupos de interés y/o partes interesadas vamos a garantizar el cumplimiento de nuestro Código ético, dándolo a conocer y poniendo las medidas necesarias en marcha para su cumplimiento.

3.5. EFICACIA DEL CÓDIGO ÉTICO Y CONSECUENCIAS EN CASO DE INFRACCIONES

La observancia de las normas contenidas en el Código tiene que considerarse como una parte esencial de las obligaciones contractuales previstas para la plantilla de la empresa, así como para los colaboradores de la misma Sociedad. La infracción de dichas normas se considerará como incumplimiento de las obligaciones de la relación de trabajo e infracción disciplinaria, implicando las consecuencias previstas por la ley, y la posible rescisión de la relación de trabajo.

Nos comprometemos a aprestar y aplicar, con coherencia, imparcialidad y equidad, sanciones proporcionadas a las respectivas infracciones del Código y conformes a las leyes vigentes en materia de reglamentación de las relaciones laborales.

Por lo que concierne a las sanciones derivadas de la infracción de las prescripciones de este Código ético, se aplicarán los principios y las medidas disciplinarias establecidas por la empresa.

El Supervisor, una vez analizadas las presuntas infracciones del Código puestas de manifiesto por comunicaciones de los grupos de interés, decidirá si realmente se trata de infracciones y aplicará las sanciones correspondientes, de acuerdo con el superior jerárquico del infractor.

En casos particularmente graves, el Supervisor comunicará las infracciones directamente al Administrador de la empresa.

En el caso de infracciones del Código ético cometidas por personal de la plantilla, la Sociedad se hará cargo de conminar a los infractores, tomando las medidas disciplinarias adecuadas, en conformidad con el art. 58 del R.D.L. 1/1995 del Estatuto de los trabajadores, y con la normativa vigente, garantizando el derecho de indemnización por los posibles daños acarreados. Se respetarán, en todo caso, los procedimientos, las disposiciones y las garantías previstas por el art. 58 del Estatuto de los Trabajadores y por el Convenio de Trabajo de aplicación, en materia de medidas disciplinarias.

En el caso en el que la infracción de las normas del Código haya sido cometida por un sujeto que no sea persona de la plantilla de la empresa (por ejemplo por un autónomo, proveedor u otro agente vinculado a la Sociedad por relaciones contractuales), se prevé, a modo de sanción, la suspensión o rescisión del contrato por causa justificada, contemplando el derecho de indemnización de los posibles daños acarreados, independientemente de la relevancia penal de la infracción o de la apertura de un procedimiento penal en el caso en que la infracción constituya un delito.