

CÓDIGO DE CONDUCTA



Marín *Giménez*
fruit solutions

Sumario:

- 1. Introducción**
- 2. Cumplimiento de las Leyes, Normas y Regulaciones**
- 3. Requisitos laborales**
- 4. Comportamiento medioambiental**
- 5. Discriminación y acoso**
- 6. Soborno y corrupción**
- 7. Fraude, protección de activos**
- 8. Manejo de información privilegiada y confidencial**
- 9. Conflicto de intereses**
- 10. Aceptación de regalos**
- 11. Defensa de la competencia**
- 12. Comunicación de conductas ilegales**
- 13. Incumplimiento**
- 14. Publicidad**

1. Definición

El presente código (en adelante CCMG) especifica los Principios Corporativos Empresariales de Marín Giménez y contribuye a implantarlos de forma continua a través del establecimiento de ciertas normas mínimas de comportamiento.

El objetivo de este CCMG es:

- Disponer de un **conjunto de principios y reglas de actuación éticas y responsables ante los grupos de interés de la empresa**, de tal forma que todos los integrantes de Marín Giménez conozcan, respeten y actúen de forma coherente con los valores, políticas y objetivos generales de la empresa adaptando su actuación profesional a los principios que se establecen,
- **Ofrecer una guía** para resolver dudas sobre las conductas del personal de la empresa ante posibles conflictos o situaciones de responsabilidad empresarial.

Los grupos de interés de Marín Giménez son:

- Socios
- Clientes.
- Empleados.
- Proveedores y subcontratistas.
- Administraciones públicas.
- Sociedad.

2. Cumplimiento de Leyes, Normas y Regulaciones

Marín Giménez y sus empleados están regidos por la ley. El cumplimiento de todas las leyes y regulaciones aplicables nunca debe comprometerse. Además, los empleados deberán adherirse a las normas y regulaciones internas según las mismas resulten aplicables en una situación determinada. Dichas normas internas son específicas de la empresa y pueden ir más allá de los requisitos de la ley.

3. Requisitos laborales

Marín Giménez **no realiza trato discriminatorio** por razón de etnia, raza, color, discapacidad física o psíquica, enfermedad, religión, orientación sexual,

origen político, edad, nacionalidad o género, ni emplea a nadie que no tenga al menos 16 años.

Los empleados tienen derecho a sindicación, **libertad de asociación** y de negociación colectiva.

El horario laboral y las horas extraordinarias se realizan **de acuerdo a la legislación y al convenio sectorial** aplicable a Marín Giménez.

La **retribución** de los empleados es acorde a la función realizada, al convenio colectivo y a otros posibles acuerdos establecidos y pactados entre ambas partes.

El desempeño del trabajo se realizará en lugares seguros y saludables.

Las operaciones y actividades realizadas durante el servicio serán seguras tanto para el personal como para el entorno de trabajo.

La **prevención y salud laboral** son parte integral de la forma de trabajo del personal, estando siempre atentos para corregir condiciones de riesgo detectadas durante la fabricación del producto.

4. Comportamiento medioambiental

La dirección de Marín Giménez mantiene integrado el concepto de protección del

medio ambiente en su cultura empresarial haciendo partícipe a toda la empresa en la gestión medioambiental y en la puesta en marcha de prácticas sostenibles.

Con este fin, Marín Giménez aplica, mantiene y verifica periódicamente su sistema de gestión medioambiental de acuerdo a la Norma ISO 14001.

Entre sus objetivos medioambientales Marín Giménez intenta minimizar el impacto medioambiental a lo largo de todo el proceso productivo, desarrollando en cada etapa del proceso procedimientos que reduzcan o minimicen dicho impacto.

El uso racional y sostenible de los recursos disponibles y de la tecnología más eficiente para el medio ambiente permite año tras año reducir las **emisiones de CO₂**.

De forma continua Marín Giménez mantiene implantadas medidas de reducción del consumo de agua y de los residuos que favorecen la gestión medioambiental.

5. Discriminación y acoso

Marín Giménez respeta la dignidad personal, la privacidad y los derechos personales de cada empleado y está comprometido a mantener un lugar de

trabajo en el cual no existan situaciones de discriminación o acoso.

Por lo tanto, los empleados no deben discriminar respecto del origen, nacionalidad, religión, raza, género, edad u orientación sexual, ni deben tener ningún tipo de conducta de acoso verbal o físico basada.

Los empleados que sientan que su ambiente de trabajo no cumple con los principios mencionados pueden plantear sus preocupaciones al comité ético.

6. Soborno y corrupción

Los empleados, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un favor a título personal o financiero inadecuado u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.

Los empleados deben saber que el ofrecimiento o la entrega de beneficios inadecuados a fin de influenciar la decisión del receptor, aún en el caso de que el mismo no sea un funcionario del gobierno, no sólo puede dar lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias sino también la

iniciación de acciones legales o la aplicación de sanciones penales.

7. Fraude, protección de activos de la compañía, contabilidad

Los empleados nunca deberán verse envueltos en acciones fraudulentas o conductas deshonestas que involucren a los bienes, activos, los registros financieros o la contabilidad de Marín Giménez o de un tercero vinculado con la empresa.

Los registros financieros de Marín Giménez constituyen la base para administrar los negocios de la empresa y para cumplir con sus obligaciones hacia las distintas partes interesadas. Por lo tanto, todos los registros financieros deben ser precisos y conformes a los principios contables.

Los empleados deben proteger los bienes de Marín Giménez y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de la empresa contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

En la medida permitida por la legislación aplicable, Marín Giménez se reserva el

derecho a controlar e inspeccionar el modo en el que los empleados utilizan sus activos, incluido el derecho a inspeccionar todos los correos electrónicos, datos y archivos mantenidos en la red de la empresa.

8. Manejo de información privilegiada y confidencialidad

La información de la empresa no pública será tratada y utilizada de forma confidencial, reservada y únicamente para el propósito por el que sea proporcionada.

Los canales de información interna y externa establecidos serán transparentes, posibilitando que el personal se involucre y participe activamente en la consecución de los objetivos de Marín Giménez.

Los empleados de Marín Giménez **registrarán toda la información** financiera, laboral, medioambiental, productiva y comercial de acuerdo a los procedimientos internos establecidos por la empresa de forma completa, clara y precisa.

Los trabajadores de Marín Giménez tienen expresamente prohibida la utilización de **fórmulas, patentes o signo distintivos de propiedad intelectual o industrial** propios o de terceros para fines ajenos a la empresa.

Los trabajadores tratarán de **forma confidencial toda la información recibida u obtenida en el desempeño de su labor profesional**, ya sea de la propia empresa o de sus clientes. Dicha confidencialidad lo será indefinidamente, conservando la empresa los derechos de propiedad industrial o intelectual a que diesen origen.

Los datos de carácter personal generados en la empresa serán tratados conforme a la ley Orgánica 15/1999 de 13 de diciembre de Protección de Datos de Carácter Personal (LOPD).

9. Conflictos de interés

Un Conflicto de Interés se produce cuando los intereses personales de un empleado o de un tercero compiten con los intereses de Marín Giménez.

Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Intereses. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo al comité de conducta a fin de resolver la situación de forma justa y transparente.

10. Aceptación de regalos

Los empleados no podrán ser influenciados mediante la **recepción de favores** ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la **concesión de favores**.

Ningún empleado deberá ofrecer a terceros, ni aceptar de parte de los mismos, regalos como dinero, préstamos, sobornos o cualquier otra ventaja similar cualquiera que sea su valor.

11. Defensa de la competencia

El **desarrollo económico de Marín Giménez se realiza compitiendo en el mercado de manera leal, no utilizando conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas.**

Marín Giménez mantiene diálogos y colaboraciones con asociaciones y empresas sectoriales cumpliendo en todo momento las leyes aplicables en materia de defensa de la competencia, antimonopolio y de lealtad comercial.

12. Comunicación de conductas ilegales

El comité de conducta de Marín Giménez constituye un **foro de diálogo e información en materia ética, responsabilidad social y prácticas responsables.**

El comité de conducta está formado por:

- Consejero Delegado
- Responsable de Sistemas de Gestión.
- Responsable de Recursos Humanos.

Los empleados y las partes interesadas podrán **consultar** cualquier aspecto relacionado con este CCMG a cualquiera de los miembros del comité de conducta.

Los trabajadores de Marín Giménez podrán además dirigirse a los miembros del comité de conducta para realizar denuncias de conductas contrarias a este CCMG.

Las denuncias serán realizadas en un documento preestablecido y **entregado personalmente** a cualquier miembro del comité de conducta o **enviado de forma confidencial** a través de cualquiera de estos canales:

- **E-mail a: rsc@maringimenez.com**
- **A través de los buzones disponibles en el centro de trabajo**

El comité de conducta en colaboración con los responsables afectados y de forma

confidencial analizará, investigará, tratará y dará respuesta de cualquier denuncia formulada. Una vez realizada una primera valoración de la denuncia, el comité ético lo dará a conocer a la Dirección de Marín Giménez para que tome las decisiones oportunas.

Marín Giménez prohíbe la toma de represalias contra cualquier empleado respecto de aquellas denuncias presentadas de buena fe y, a su vez, protege los derechos de la persona inculpada.

El comité de conducta depende de la Dirección de Marín Giménez y tendrá las siguientes **funciones**:

- a) Supervisar el cumplimiento y la comunicación del CCMG entre todo el personal de Marín Giménez.
- b) Controlar y supervisar las solicitudes realizadas.
- c) Atender y tramitar cualquier solicitud relacionada con la aplicación del CCMG.
- d) Interpretar las dudas que se pudieran plantear.
- e) Proponer a la Dirección mejoras para su mejor adaptación, difusión e implantación.

- f) Garantizar la confidencialidad de los datos manejados, salvo que por ley o requerimiento judicial se tengan que revelar.
- g) Velar por actuaciones independientes, con respeto y con la presunción de inocencia de las persona/s afectadas.

Las decisiones del comité de conducta tendrán carácter vinculante y en su caso, serán llevadas a la Dirección de la empresa para su posterior decisión.

13. Incumplimiento

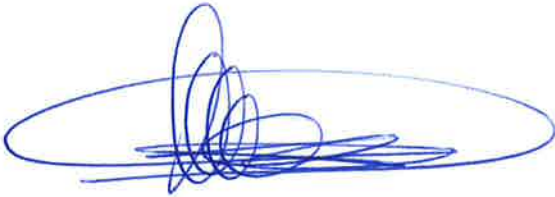
Es responsabilidad de cada empleado cumplir con todas las disposiciones de este Código y, de ser necesario, buscar ayuda de parte de los miembros del comité de conducta para aclarar o interpretar cualquier situación que se ponga de manifiesto y tenga relación con este CCMG.

«Hacer lo correcto» y garantizar la integridad es responsabilidad personal de cada empleado y la misma no puede delegarse.

14. Publicidad

Este Código es aprobado por el Consejo de Administración de Marín Giménez. El CMG estará publicado en la Web de Marín Giménez Hermanos (www.maringimenez.com) y será transmitido mediante las debidas acciones de sensibilización, comunicación y difusión a todos los empleados para su comprensión e implantación.

En Moratalla, a 20 de octubre de 2015



Fdo. Francisco Marín García
Consejero Delegado

