



Código Ético



- Introducción
- Responsabilidad en virtud de este Código y cumplimiento
- Respeto de las personas
- Respeto de la privacidad y protección de los datos personales
- Respeto de la higiene, la seguridad y el medio ambiente
- Seguridad alimentaria
- Confidencialidad y protección de la información sensible
- Preservación de la imagen: las redes sociales, nuevas herramientas de comunicación
- Prevención de los conflictos de interés
- Respeto de la libre competencia
- Lucha contra los pagos ilícitos y la corrupción
- Garantías en relación con los socios
- Sistema de advertencia y denuncia

Introducción

En un entorno complejo, Europe Snacks, S.A.S. y todas sus empresas afiliadas (en adelante, el «Grupo Europe Snacks» o el «Grupo») presta especial atención a los principios éticos que rigen sus actividades y se compromete a respetar las disposiciones legales y reglamentarias específicas de los países en los que opera el Grupo.

Europe Snacks respeta los principios de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

El Código Ético define los principios esenciales para la creación y el desarrollo del Grupo Europe Snacks. Permite a cada empleado reflexionar sobre la actitud que debe adoptar en las situaciones delicadas que pueda encontrar en sus relaciones dentro y fuera de la empresa.

Es el símbolo material de la responsabilidad del Grupo Europe Snacks hacia sus empleados y todas las partes interesadas en sus actividades empresariales.

1 - Colegas/empleados

El Grupo Europe Snacks garantiza la diversidad, la igualdad de oportunidades, la salud, la seguridad y el respeto laboral hacia sus colegas y compañeros de trabajo.

2 - Directivos

El Grupo Europe Snacks garantiza que implementa las mejores prácticas en materia de gobernanza corporativa. Para ello, el Grupo Europe Snacks garantiza que todos sus registros se lleven correctamente, prohibiendo cualquier actividad que pueda constituir uso de información privilegiada de conformidad con la legislación aplicable, en particular, en virtud del artículo L. 465-1 del Código Monetario y Financiero francés, de la Ley británica de Justicia Penal de 1993 y del Reglamento británico sobre abuso de mercado, y del artículo 285 bis del Código Penal español.

3 - Partes implicadas

- Consumidores:

El Grupo Europe Snacks garantiza la seguridad y calidad de sus productos, el cumplimiento de las disposiciones legales, reglamentarias e internas establecidas para cumplir con sus obligaciones de información e integridad.

- Proveedores de bienes y servicios:

En la medida de lo posible, el Grupo Europe Snacks condiciona sus relaciones comerciales al respeto de las leyes y normativas locales, las cartas internas y las exigencias en el ámbito de los derechos humanos y las condiciones de trabajo, el medio ambiente y la ética, incluido el respeto de cualquier normativa antisoborno. En particular, los empleados exigen a los proveedores que se comprometan a tomar medidas contra la corrupción en todas sus formas.

- Funcionarios y empleados públicos:

El Grupo Europe Snacks se esfuerza por establecer intercambios basados en la honestidad y la integridad y, en particular, garantiza el estricto cumplimiento de las leyes y normativas anticorrupción, como la Convención de la OCDE, la Ley de Prácticas Corruptas en el Extranjero (Estados Unidos), la Ley Antisoborno (Reino Unido), en la medida en que sean aplicables a las actividades de la Sociedad.

- **Accionistas e inversores:**

El Grupo Europe Snacks les proporcionará información periódica y transparente sobre las actividades, la estrategia, los resultados, las perspectivas y las características financieras del Grupo para que puedan evaluar la situación de la Sociedad.

Estos compromisos deberán reflejarse en la implicación y el comportamiento ético de cada empleado del Grupo en cualquier circunstancia.

El equipo directivo se esforzará para concienciar a todos sobre esta conducta ética y creará las herramientas necesarias, como este Código Ético, para formar a todos con el fin de consolidar la cultura y la lucha por la excelencia de nuestro Grupo.

Responsabilidad en virtud de este Código y cumplimiento

¿A quién se aplica este Código?

Este Código hace referencia a una serie de procedimientos establecidos en el Grupo Europe Snacks. Este Código se aplicará a todos los empleados y directivos del Grupo, quienes deberán conocer su contenido. Como grupo multinacional, el Grupo Europe Snacks está sujeto a diversas legislaciones, algunas de las cuales se aplican en más de un país. Al respetar los principios descritos en este Código, estará ayudando al Grupo Europe Snacks a cumplir estas leyes.

¿Qué hago si no estoy seguro de cómo aplicar el Código?

Este Código no puede contemplar todas las situaciones a las que puede enfrentarse uno en sus actividades cotidianas y que pueden plantear un problema jurídico o ético. Si tiene alguna pregunta para la que no encuentre respuesta en este Código y, en general, para cualquier otra duda relativa a la aplicación de este Código, solicite ayuda y orientación a su superior inmediato o al director de Recursos Humanos (o a cualquier otro departamento indicado por la Dirección).

¿Qué debo hacer si creo que alguien está actuando indebidamente?

Si tiene serias dudas sobre el comportamiento de un empleado o de un tercero que infrinja este Código, le animamos a que lo comente.

La persona a la que debe dirigirse dependerá de las circunstancias. En algunos casos, deberá informar a personas concretas de conformidad con lo dispuesto en el presente Código. Como alternativa, podrá ponerse en contacto con su supervisor o con el departamento de Recursos Humanos (o con cualquier otro departamento indicado por la Dirección). Consulte la descripción más detallada del sistema de advertencia y denuncia en la sección correspondiente más abajo.

El Grupo Europe Snacks se compromete a proteger a los empleados que traten, de buena fe, de evitar irregularidades. Estos asuntos se tratarán en la más estricta confidencialidad. No aceptaremos ningún acto de represalia o discriminación contra un empleado que haya denunciado una conducta que considere que infringe este Código o la ley.

¿Quién es responsable de garantizar el cumplimiento de este Código?

Todos somos responsables del cumplimiento de este Código.

El departamento de Recursos Humanos es responsable de la aplicación de este Código y también orientará a cualquier empleado que tenga alguna duda al respecto.

El departamento de Recursos Humanos del Grupo es responsable del seguimiento de este Código y deberá sugerir al Consejo Ejecutivo (ExCo) cualquier cambio que sea necesario como consecuencia de la evolución legislativa, o para proteger mejor los intereses del Grupo Europe Snacks.

Respeto de las personas

El Grupo se compromete a promover y mantener un entorno de trabajo estimulante, creativo y no discriminatorio para todos los empleados y socios, respetando la diversidad y la dignidad de las personas.

Con el fin de potenciar sus talentos y desarrollar la motivación y el rendimiento de sus empleados para garantizar la innovación, la imagen corporativa y la competitividad, el Grupo Europe Snacks:

- **se compromete a promover la diversidad** dentro de su organización y reconoce las diferencias entre sus colaboradores y sus socios comerciales como una riqueza indispensable para el éxito de una empresa internacional;
- **promueve la igualdad de oportunidades** para cada empleado, teniendo en cuenta el potencial de cada candidato en términos de contratación, acceso a la formación, remuneración, protección social, movilidad interna y desarrollo profesional;
- **prohíbe cualquier forma de discriminación** basada en:
 - género
 - edad
 - religión
 - orientación sexual
 - aspecto físico
 - estado de salud
 - discapacidad
 - afiliación sindical
- **prohíbe todo comportamiento que pueda atentar contra la dignidad** de una persona y, en particular, todo acoso de cualquier tipo. El Grupo Europe Snacks se compromete a promover un entorno de trabajo saludable y solidario para cada uno de sus empleados.

En la práctica:

- **Cumplir las disposiciones legales y normativas nacionales aplicables** en materia de derecho individual y laboral **en todos los países en los que el Grupo Europe Snacks está presente**, .
- **Tener una mente abierta** y no tener prejuicios.
- **Respetar a los demás** y comportarse con los demás como te gustaría que todos se comportaran contigo.
- **No dudar en ponerse en contacto con un superior jerárquico o con el departamento de Recursos Humanos** (o con cualquier otro departamento indicado por la Dirección) en caso de violación de los principios establecidos en este capítulo.

Preguntas/Respuestas:

Uno de mis colegas en el extranjero tiene constantemente una actitud sexista con alguien de nuestro equipo y le falta abiertamente al respeto. Aparte de la influencia negativa de esta situación en nuestro entorno de trabajo, me siento avergonzado por su actitud. ¿Qué debo hacer?

La actitud de su colega no fomenta el espíritu de equipo y además es contraria a los principios éticos del Grupo en materia de lucha contra la discriminación de los trabajadores (y de cualquier tercero).

No dude en denunciar esta situación a los departamentos o personas competentes de la Sociedad, que podrán comprobar rápidamente los hechos y adoptar las medidas correctoras oportunas en

caso necesario. Puede ponerse en contacto con su superior jerárquico o con el departamento de Recursos Humanos (o cualquier otro departamento indicado por la Dirección) de acuerdo con las normas aplicables en su país.

Respeto de la privacidad y protección de los datos personales

La protección de datos personales: un derecho fundamental que garantiza a las personas su derecho a la privacidad.

Todos los empleados, así como los terceros con los que el Grupo Europe Snacks está en contacto, tienen derecho a su privacidad. Por este motivo, el Grupo Europe Snacks se compromete a proteger sus datos personales.

Los datos personales son información que identifica directa o indirectamente a una persona física (nombre, fecha de nacimiento, número de la seguridad social, fotografía, dirección de correo electrónico, nombre de usuario informático, etc.).

La protección de datos personales garantiza al interesado un derecho individual de control sobre la recopilación, el tratamiento, el uso, la difusión y el almacenamiento de los datos.

Estos datos deberán utilizarse de manera justa para un fin específico, explícito y legítimo y deberán conservarse únicamente durante el tiempo necesario para los fines del tratamiento en cuestión.

En la práctica:

- **Cumplir con la legislación local** relativa a la protección de datos personales.
- **Recopilar, utilizar, revelar o almacenar datos personales solo para un fin específico, legítimo y necesario.**
- **Proteger estos datos** durante su recopilación, tratamiento, uso, comunicación, almacenamiento y transferencia internacional.
- **Conservar estos datos únicamente durante el tiempo necesario para los fines del tratamiento**, de conformidad con la legislación local aplicable.
- **Garantizar la seguridad** de los datos tratados.
- **Proporcionar información a las personas** de las que se recopilen datos.
- **Si no está seguro, consulte con su superior jerárquico o con el departamento de Recursos Humanos** (o a cualquier otro departamento indicado por la Dirección).

Preguntas/Respuestas:

Un amigo, que no trabaja en el Grupo Europe Snacks, me pide que le facilite las direcciones de correo electrónico de mis colegas para uso profesional. ¿Puedo pasarle esa lista?

En cuanto se transmite información que contiene datos personales, hay que pensar en su protección porque pueden circular por otras manos. En cualquier caso, siempre deberá obtenerse el consentimiento de las personas interesadas antes de divulgar información que les concierna.

Respeto de la higiene, la seguridad y el medio ambiente

El Grupo se compromete a garantizar la seguridad y la salud de sus empleados, así como a optimizar la seguridad en el lugar de trabajo y respetar el medio ambiente.

La política de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente (HSE, por sus siglas en inglés) forma parte integrante de la política general del Grupo. Requiere un rigor y una ética que deberán prevalecer en toda la empresa.

Basándose en estas directrices que definen la política HSE del Grupo, Europe Snacks se compromete a:

- adoptar las medidas exigidas por la normativa para proteger la salud y la seguridad de los empleados y de todas las personas relacionadas con el Grupo, a corto, medio y largo plazo; es decir, evaluar, prevenir y controlar los riesgos físicos y químicos inherentes a las actividades desarrolladas por el Grupo. El departamento de Recursos Humanos también se compromete a formar a los empleados, involucrados en estos temas, para que sean conscientes de su papel activo y de su responsabilidad en la prevención de accidentes laborales;
- limitar el impacto de la actividad en el medio ambiente. En concreto, el Grupo Europe Snacks ha tomado medidas para limitar el impacto de sus actividades comerciales en la calidad del aire y el consumo de recursos naturales. El Grupo también ha tomado medidas relativas al tratamiento de residuos sólidos y líquidos. Además, en el marco del desarrollo de sus productos, el Grupo se compromete a mantener y optimizar los procesos para hacerlos más seguros y respetuosos con el medio ambiente y limitar el uso de materias primas;
- promover la aplicación de las normas de seguridad y de protección del medio ambiente con sus proveedores o subcontratistas y considerar su aplicación como un criterio para su valoración.
- Exigir a sus proveedores o subcontratistas que cumplan todas las leyes y normativas aplicables relativas a los materiales, productos químicos y sustancias peligrosas y potencialmente peligrosas, a las restricciones de materiales y a las condiciones de seguridad de los productos.

En la práctica:

- **Cumplir las leyes, normativas y normas internas aplicables** en materia de salud, seguridad y medio ambiente en todos los países en los que opera el Grupo.
- **Saber que el incumplimiento de las leyes y normativas vigentes en materia de Higiene, Seguridad y Medio Ambiente son susceptibles de fuertes sanciones civiles y penales** tanto para los particulares como para las empresas.
- **Limitar, a diario, el impacto de su actividad en el medio ambiente.**
- **Informar de cualquier situación que pueda constituir un riesgo para la salud, la seguridad o el medio ambiente, lo antes posible a su superior jerárquico o al departamento de Recursos Humanos** (o a cualquier otro departamento indicado por la Dirección).

Preguntas/Respuestas

En mi lugar de trabajo, a veces, la gente conduce su coche de forma temeraria, sin preocuparse de las normas de tráfico. ¿Estas normas solo se aplican en las autopistas?

Conducir con precaución (independientemente de que se trate del vehículo de empresa o del vehículo propio) es, al margen de las normas de seguridad vial, el nivel mínimo de respeto exigible a sus colegas y a los bienes puestos a su disposición por la Sociedad. La Sociedad no tolerará ninguna negligencia en las normas de tráfico, ya que debe garantizar un entorno de trabajo seguro a todos los empleados del lugar. En caso de lesión o daños, la persona que no cumpla las normas podrá estar sujeta a consecuencias graves.

Seguridad alimentaria

El Grupo Europe Snacks garantiza el cumplimiento de la legislación en materia de seguridad alimentaria. Se trata de un aspecto fundamental del negocio del Grupo Europe Snacks con respecto a sus actividades de fabricación de productos alimenticios. El cumplimiento de la normativa aplicable es una exigencia absoluta para el Grupo Europe Snacks con respecto a sus clientes y constituye un pilar esencial de la confianza que estos depositan en él. El Grupo Europe Snacks está sujeto a diversas normas locales, nacionales, europeas e internacionales de seguridad alimentaria, higiene, calidad y nutrición en todos los países en los que opera. El Grupo Europe Snacks ha implementado una serie de medidas para garantizar que sus actividades cumplen la normativa aplicable en materia de seguridad alimentaria, como la supervisión de toda su cadena de suministro, el control periódico de los procesos de fabricación y la selección de proveedores en base a criterios estrictos acordes con el presente Código Ético.

En la práctica:

- **Cumplir las leyes, normativas y normas internas aplicables** en materia de seguridad alimentaria.
- **Asistir frecuentemente a los cursos de formación** sobre los procesos de fabricación.
- **Informar lo antes posible a su jerárquico superior o al departamento de Recursos Humanos** (o a cualquier otro departamento indicado por la Dirección) de cualquier situación u observación susceptible de constituir un riesgo en materia de seguridad alimentaria.

Preguntas/Respuestas:

En mi lugar de trabajo, presencié la entrega de un producto y su embalaje se perforó durante el transporte. ¿Qué debo hacer?

Tome nota de toda la información que pueda sobre la entrega del producto con el embalaje defectuoso e informa inmediatamente a su superior inmediato o a la dirección de la empresa para que puedan tomar todas las medidas necesarias para retirar el producto dañado de su cadena de suministro.

Confidencialidad y protección de la información sensible

Proteger la confidencialidad y la información sensible

Deberá protegerse cualquier información que no sea pública, incluso si no existe una obligación formal de secreto, tanto si la información hace referencia al Grupo Europe Snacks, como a sus empleados o a terceros.

La ventaja competitiva del Grupo Europe Snacks se basa; sobre todo, en información sensible de carácter científico, técnico o comercial. Esta información es de gran valor para la empresa y su divulgación involuntaria o accidental puede afectar no solo a la competitividad del Grupo, sino también ser fuente de competencia malintencionada o desleal (espionaje industrial). De hecho, los riesgos de piratería de archivos, introducción de virus u otras acciones de este tipo son permanentes y afectan a todos los trabajadores.

Por lo tanto, deberán adoptarse todas las medidas necesarias para garantizar su protección, sea cual sea su soporte, así como su almacenamiento seguro. Además, la divulgación de dicha información podrá constituir una violación de la confidencialidad asumida por el Grupo Europe Snacks con respecto a terceros (licenciarios de un producto, socios en contratos de fabricación, etc.), o podrá llevar al Grupo Europe Snacks a encontrarse en una situación de abuso de información privilegiada.

Por lo tanto, es necesario garantizar la protección de esta información sensible y considerar cuidadosamente cualquier situación en la que se pretenda difundir fuera del Grupo Europe Snacks, incluso en el contexto de relaciones comerciales ya establecidas con terceros.

Algunos ejemplos de información confidencial son:

- resultados financieros;
- proyectos de adquisición o desinversión;
- conclusiones significativas en I+D;
- la pérdida o ganancia de un mercado importante;
- demandas o litigios en curso;
- cualquier advertencia/denuncia realizada en virtud de este Código, así como las investigaciones internas o externas sobre cualquier incumplimiento de este Código (a menos que la ley disponga lo contrario).

En la práctica:

- **Garantizar el cumplimiento de:**
 - normas de divulgación, reproducción, conservación y destrucción de documentos o cualquier otro soporte de información;
 - normas específicas en materia de seguridad y protección informática, remitiéndose, en particular, a la Carta para la Utilización de los Sistemas de Información.
- **No revelar información confidencial a personas ajenas a la empresa y tratar de estar siempre atento durante las conversaciones en lugares públicos (tren, avión, restaurante, seminario, etc.).**
- **Consultar con la dirección de la empresa para evaluar la necesidad de firmar un acuerdo de confidencialidad** y adoptar cualquier medida de protección específica antes de revelar información sensible a terceros.

- **Informar a su superior jerárquico de cualquier anomalía** que pueda indicar que la protección o confidencialidad de la información sensible puede haberse visto afectada (desaparición de documentos, solicitud anormal de información, indicios de manipulación de los sistemas de información, etc.).

Preguntas / Respuestas:

Durante una reunión, una persona, que no conozco, se me presentó como responsable técnico de un fabricante de máquinas que fue seleccionado para suministrar al Grupo Europe Snacks una máquina para una nueva producción, pero que aún no ha firmado ningún contrato con el Grupo Europe Snacks. ¿Puedo facilitar información que siga siendo confidencial, como los datos técnicos relativos a este nuevo proceso de fabricación?

Hasta que nuestra empresa no haya firmado un acuerdo de confidencialidad o un contrato que contenga una cláusula de confidencialidad y no divulgación, esa persona o incluso su empresa no podrán tener acceso a información sensible y confidencial sobre ninguno de nuestros procesos de fabricación.

Preservación de la imagen: las redes sociales, nuevas herramientas de comunicación

Garantizar un uso responsable de las redes de comunicación.

El Grupo Europe Snacks está muy comprometido con la preservación de su imagen y reputación, *en particular, en lo relativo al uso profesional o individual por parte de sus empleados de herramientas de comunicación accesibles a través de Internet, como redes sociales (por ejemplo, Facebook, Xing, LinkedIn, X-ex Twitter), blogs y páginas web para compartir fotos y vídeos (por ejemplo, Youtube, Flickr), así como foros y Wikis (páginas web cuyos visitantes pueden modificar el contenido).*

Solo los empleados autorizados podrán comunicar sus actividades y productos en nombre del Grupo Europe Snacks.

Los comentarios de los empleados (incluidos los del sector privado) sobre el Grupo Europe Snacks en las redes sociales no solo pueden atribuirse al Grupo, sino que también repercuten negativamente en su reputación e imagen corporativa.

Por este motivo, los empleados deberán hacer un uso responsable de las redes sociales. Cada empleado deberá recordar, en particular, que:

- cualquier persona puede acceder a cualquier información publicada en Internet, desde cualquier lugar y sin límite de duración;
- podría incurrir en responsabilidades por el contenido de su publicación en Internet.

En la práctica:

- **Respetar las disposiciones legales y normativas aplicables**, en particular, en lo que respecta a la comunicación de información financiera, el respeto de los derechos de autor, la privacidad, el secreto comercial y la confidencialidad.

- **Respetar la carta de utilización de los sistemas de información.**
- **Salvo autorización expresa, no hablar en nombre o representación del Grupo Europe Snacks.**
- **Medir las palabras, observaciones y comentarios en el marco de toda comunicación profesional.** No deben contener insultos, tener orientación política, religiosa, sexual o racista.
- **No hacer comentarios sobre lo que digan o escriban otros empleados del Grupo Europe Snacks o sobre socios del Grupo** (proveedores, clientes, competidores, accionistas, etc.).
- **Informar de cualquier discusión en Internet o de cualquier comentario negativo sobre el Grupo Europe Snacks al departamento de Recursos Humanos** (o a cualquier otro departamento indicado por la Dirección).

Pregunta / Respuesta:

¿Puedo publicar en mi blog personal fotos muy divertidas de mis compañeros tomadas en un evento de la empresa?

No solo es preferible pedir el consentimiento previo de las personas en cuestión, sino también hacerse la siguiente pregunta: ¿me percibirán los demás a mí, a mis compañeros y a la empresa de forma respetuosa y profesional al publicar estas fotos en línea?

Prevención de los conflictos de interés

Afecta a los intereses personales de los empleados y a los del Grupo Europe Snacks.

Cualquier empleado podrá enfrentarse a situaciones en las que sus intereses personales puedan entrar en conflicto con los del Grupo. Todo lo que pueda parecer un conflicto de intereses puede causar problemas y dañar la reputación del Grupo. Los intereses personales deberán entenderse en el sentido amplio del término, ya que se refieren tanto a los intereses del trabajador como a los de cualquier persona física o jurídica de su entorno. Para prevenir los casos de conflicto de intereses, los empleados deberán estar atentos a las situaciones en las que la objetividad de sus decisiones profesionales pueda verse afectada. Esto se aplica especialmente a:

- **compromisos externos:**

Cualquier inversión significativa en un competidor, proveedor o cliente, ya sea para la adquisición de participaciones de capital o de otro tipo (excepto para adquirir valores de empresas que cotizan en bolsa) y cualquier otro servicio de un competidor, proveedor o cliente deberá ser objeto de una discusión previa con su superior jerárquico. Una situación de este tipo puede alterar la objetividad de un empleado cuando se compromete con el Grupo.

Si algún empleado tiene derecho personal a participar en actividades de voluntariado, deberá asegurarse de que no existen conflictos de interés con el Grupo.

El Grupo Europe Snacks respeta las convicciones políticas y los compromisos personales de sus empleados, pero su manifestación deberá seguir siendo personal; es decir, fuera del horario laboral y bajo la responsabilidad personal de los empleados. En consecuencia, está

estrictamente prohibido que los empleados del Grupo Europe Snacks participen en actividades de apoyo político o en actos políticos, mencionando el nombre de la empresa, utilizando su membrete, fondos o recursos. Asimismo, las instalaciones y equipos del Grupo Europe Snacks no podrán servir ni albergar actividades políticas personales.

- **Relaciones personales**

En su entorno social, cualquier empleado puede tener un familiar cuyos intereses privados pueden estar vinculados a la actividad del Grupo. En situaciones en las que se identifique este vínculo y pueda cuestionarse la objetividad de la decisión de la Sociedad, el empleado deberá abstenerse de cualquier interferencia en el proceso de toma de decisiones y, en caso de duda, deberá comentarlo con su responsable o con el departamento jurídico.

- **Regalos u otros beneficios no simbólicos***

Cuando se trata de personas que colaboran o desean colaborar con el Grupo, este tipo de prácticas también puede dar lugar a conflictos de intereses e incluso caracterizar actos de soborno. De hecho, una acción de este tipo puede dar al destinatario la sensación de estar rindiendo cuentas y, por tanto, llevarle a cuestionar la objetividad de sus decisiones.

** El carácter simbólico se evalúa en cada país, en función de la legislación, la cultura y el entorno económico.*

En la práctica:

- **Cumplir las disposiciones legales y normativas aplicables** en materia de conflicto de intereses.
- **Rechazar con educación, pero con firmeza cualquier regalo o invitación** que pueda dar lugar a una sensación de estar en deuda.
- **En algunos países, rechazar un regalo de un socio profesional puede no estar bien visto culturalmente o incluso ser perjudicial para las futuras relaciones profesionales con este último. En este caso, deberá hablar con su superior jerárquico sobre cómo se gestionará el regalo.**
- **Analizar situaciones para identificar posibles conflictos de interés** cuando surjan.
- **En situaciones en las que se identifiquen riesgos de conflictos de interés, consulte con su superior jerárquico, con el departamento de Recursos Humanos o con la alta dirección** (o con cualquier otro departamento indicado por la Dirección) antes de tomar cualquier decisión.

Preguntas/Respuestas:

Mi hermano dirige una empresa de venta de equipos industriales conocida por la calidad de sus artículos y su servicio. Como responsable de la compra de material, ¿puedo proponerle que nos suministre material, dado que su empresa representa la oferta más interesante disponible?

Puede hacer esa propuesta. No obstante, deberá informar a su superior jerárquico de su relación con este posible socio profesional para que la decisión se tome de forma objetiva e informada y para que no participe en el proceso de toma de decisiones.

Respeto de la libre competencia

Se refiere al comercio justo y equitativo en el marco de la libre competencia.

Las infracciones de las leyes antimonopolio y de la competencia se castigan con multas e indemnizaciones por daños y perjuicios para el Grupo y las personas implicadas. Además, en algunos países, las infracciones graves, como acuerdos ilegales sobre la fijación de precios o el reparto de mercados entre competidores, se castigan con penas de prisión. Los problemas de competencia pueden surgir tanto de los contactos que el Grupo Europe Snacks mantiene con sus competidores como de sus relaciones con proveedores y clientes.

Los contactos con los competidores conocidos como «acuerdos horizontales» nunca deben hablarse con nuestros competidores, en particular, en lo que respecta a:

- **precios:** tarifas, métodos de fijación de precios, descuentos, condiciones de promoción y facturación, márgenes, descuentos y rebajas;
- **información sobre productos:** proyectos de marketing y estrategias de comercialización;
- **producción:** capacidad industrial, logística y calidad del producto;
- **distribución de los mercados:** por zona geográfica o por cliente, o por producto;
- **información financiera:** costes de los bienes y servicios adquiridos o producidos, beneficios, márgenes; si participar o no a una licitación;
- **acuerdos o contratos reales** con proveedores o clientes.

Las relaciones con los proveedores y clientes conocidas como «acuerdos de cooperación vertical»: en el contexto de las relaciones tanto con proveedores como con clientes, cualquier implementación de prácticas discriminatorias o de boicot constituye, en la mayoría de los países, una violación de las normas del derecho de la competencia.

En la práctica:

- **Cumplir las disposiciones legales y normativas nacionales e internacionales** relativas a la legislación antimonopolio y al derecho de la competencia.
- **En el caso de foros, seminarios o cualquier otro tipo de reuniones, evitar el contacto informal con los competidores** para no tratar temas que puedan infringir las leyes antimonopolio y de la competencia. Sin embargo, si uno o varios competidores abordaran ese tema, exprese su incomodidad en continuar con el tema. No dude en discrepar sobre el tema de la discusión y ponerle fin.
- **Consulte con su supervisor o con el departamento jurídico en caso de dudas o preguntas.**

Pregunta / Respuesta

Recibí una invitación a una conferencia sobre comercio agroalimentario en la que participaba un amigo que ocupa un puesto equivalente al mío en una empresa de nuestra competencia. Antes de esta conferencia, me enteré de que nuestras dos empresas responderán a la licitación desde la misma central de compras. ¿Puedo hablar de esta licitación con él, tanto en la conferencia como fuera de ella?

En primer lugar, hay que tener mucho cuidado al tratar con uno de nuestros competidores cuestiones como el precio o el coste. Por lo tanto, es aconsejable evitar hablar de la licitación con su amigo tanto en el ámbito profesional (conferencia) como en el contexto de sus relaciones personales. Tenga en cuenta los principios expuestos en este capítulo y no dude en consultar con la alta dirección para asegurarse de que no corre el riesgo de incumplir las leyes de la competencia.

Lucha contra los pagos ilícitos y la corrupción

El Grupo se compromete a prohibir la corrupción en todas sus formas.

En todos los países en los que opera, el Grupo Europe Snacks se compromete plenamente a luchar contra la corrupción en todas sus formas. Exige a todos los empleados que, en el ejercicio de sus funciones, no acepten ni ofrezcan, directa o indirectamente:

- pago de dinero;
- de regalos;
- servicios, o
- cualquier tipo de beneficios

A o de funcionarios, políticos, partidos políticos o cualquier otra persona física o jurídica, para realizar o abstenerse de realizar cualquier acto facilitado por su actividad o cargo.

Desde hace varios años, la lucha contra la corrupción se ha globalizado e intensificado gracias, en particular, al refuerzo del marco legislativo resultante de los convenios internacionales y las legislaciones nacionales. Esta normativa, cuyo objetivo es prevenir y castigar la corrupción en el comercio internacional, así como en las relaciones privadas, castiga:

- **actos de soborno activo:** se trata de situaciones en las que se ofrece o promete una ventaja indebida (dinero, regalo, servicio, etc.) a un funcionario público, o a cualquier otra persona, con el fin de que realice o se abstenga de realizar cualquier acto facilitado por el cargo o mandato de la persona;
- **actos de soborno pasivo:** se trata de situaciones en las que un funcionario público o particular solicita o acepta ofertas, promesas de dinero, regalos, servicios o beneficios para realizar o abstenerse de realizar actos facilitados por su cargo o mandato.

La normativa también castiga el soborno «directo» e «indirecto»; es decir, el realizado por terceros que actúan en nombre o por cuenta de empresas o particulares.

Las sanciones para empresas y particulares pueden ser de naturaleza civil y penal, en forma de fuertes multas y penas de prisión.

Además, los actos de soborno cometidos en un país pueden dar lugar a acciones civiles y penales no solo en ese país, sino también en otro, dada la aplicación extraterritorial de determinadas normativas.

Por último, los actos de soborno exponen a sus autores, especialmente a las empresas, a importantes repercusiones negativas de tipo comercial (pérdida de contratos) y de reputación (imagen corporativa).

En la práctica:

- **Cumplir las disposiciones legales y convencionales contra la corrupción y los pagos ilegales** (como el Convenio de la OCDE de 1997) en todos los lugares donde el Grupo Europe Snacks desarrolle su actividad, y pedir a los proveedores que hagan lo mismo.

- **Cumplir la política interna anticorrupción.**
- **En el contexto de las relaciones con los proveedores de servicios, ciertas señales de alerta pueden indicar un riesgo de corrupción** por parte de los proveedores. Debe prestarse especial atención a:
 - **la reputación del proveedor** en el país;
 - los **contratos**, que deben describir con precisión las tareas de las partes;
 - **las condiciones de pago de las comisiones** en el marco de los acuerdos con agentes y asesores, prestando atención a los anticipos cuantiosos e injustificados;
 - **las facturas** en las que deben detallarse los servicios;
 - las **tasas** que deben corresponder a precios de mercado por servicios equivalentes.
- **Si no está seguro, consulte con su superior jerárquico o con la alta dirección antes de tomar cualquier decisión y consulte los dispositivos de advertencia y denuncia** detallados en la sección titulada «Sistema de advertencia y denuncia» más adelante.

Pregunta / Respuesta

Entiendo que el Grupo no puede ofrecer un regalo a un funcionario público. ¿Puedo, sin embargo, ofrecer un regalo a este funcionario pagado con mi dinero para agradecerle su ayuda en la obtención de una licencia de obras?

Tanto si el regalo a un funcionario público es pagado con su dinero personal, como si es pagado con los fondos del Grupo, podría constituir una infracción de la ley y deberá prohibirse (salvo autorización expresa del director jurídico tras validar la situación legal). Al hacerlo, no solo correrá riesgos para la empresa, sino también para usted mismo. Además, en el contexto de una mayor cooperación entre los Estados que han ratificado convenios internacionales de lucha contra la corrupción, como el de la OCDE de 1997, los actos de soborno cometidos en el extranjero también podrán ser perseguidos penalmente en su país de origen.

Garantías en relación con los socios

Obtener el compromiso de los socios con la Ética del Grupo.

El Grupo Europe Snacks exige a todos los socios con los que lleva a cabo actividades comerciales que cumplan las normas éticas más estrictas en todas sus actividades. En materia de derechos humanos y condiciones laborales:

El Grupo Europe Snacks se preocupa por el cumplimiento, por parte de sus socios, de los principios fundamentales establecidos en el Convenio de la Organización Internacional del Trabajo y, en particular, aquellos relativos al trabajo infantil, el trabajo forzoso, la jornada laboral, la remuneración, la libertad de expresión y la igualdad de oportunidades.

En cuanto a la salud, la seguridad y el medio ambiente: El Grupo Europe Snacks exige a sus socios que garanticen unas condiciones óptimas para la salud y la seguridad de sus empleados. También deben operar en todas sus instalaciones de forma que se minimice el impacto de sus actividades en el medio ambiente.

En términos de conflicto de intereses: El Grupo Europe Snacks espera que sus socios declaren cualquier conflicto de intereses que pueda afectar al cumplimiento de las tareas o servicios que el Grupo les encargue.

En cuanto a la lucha contra la corrupción: El Grupo Europe Snacks pide a sus socios que cumplan las leyes y normativas nacionales e internacionales contra la corrupción.

En la práctica:

- **Obtener más información** sobre la reputación de los socios.
- **Proporcionar a los socios** cartas y procedimientos internos.
- **Garantizar** que los socios cumplen las disposiciones legales y contractuales.
- **Consultar** con un superior jerárquico o con la alta dirección en caso de preguntas o dudas.

Pregunta/Respuesta

Tengo que establecer un doble proceso de abastecimiento de una materia prima. He encontrado un proveedor que ofrece una excelente relación calidad-precio. ¿Qué precauciones debo tomar?

Pedir a los proveedores que se comprometan a respetar la legislación del país y a cumplir el Código Ético del Grupo.

Sistema de advertencia y denuncia

Derechos y deberes de los trabajadores

De conformidad con los siguientes requisitos legales:

- Ley Sapin II y su decreto n.º 2017-564 de 19 de abril de 2017 en Francia.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, por la que se regula la protección de las personas que denuncian infracciones normativas en España.
- Ley británica de Divulgación de Información de Interés Público de 1998 («PIDA»), incorporada a la Ley británica de Derechos Laborales de 1996 («ERA»), que ofrece a los denunciantes una amplia protección.

Si un empleado cree, de buena fe, que se infringe o se va a infringir una ley, una normativa o cualquiera de los principios establecidos en el presente Código Ético, podrá informar libremente a su superior, de conformidad con las normas aplicables en el país en el que resida y desarrolle sus actividades.

Es decir, si un empleado, desinteresadamente y de buena fe, tiene dudas o sospechas sobre posibles prácticas ilícitas en los siguientes ámbitos:

- financiero, contable, bancario y anticorrupción;
- prácticas anticompetitivas;
- lucha contra la discriminación y el acoso en el trabajo;
- salud, higiene y seguridad en el trabajo;
- seguridad alimentaria;
- protección del medio ambiente;
- conflicto de intereses

podrá (pero en ningún caso está obligado a) informar a su superior jerárquico (directo o indirecto).

Sistema de advertencia específico para zonas concretas («Advertencias»)

Además, si un empleado, de forma desinteresada y de buena fe, tiene alguna duda o sospecha sobre posibles prácticas ilícitas en los siguientes ámbitos:

- financiero, contable, bancario y anticorrupción;
- prácticas anticompetitivas;
- lucha contra la discriminación y el acoso en el trabajo;
- salud, higiene y seguridad en el trabajo;
- protección del medio ambiente,

podrá (aunque en ningún caso estará obligado a ello) informar a su superior (directo o indirecto) o utilizar un sistema de denuncia seguro que se describe a continuación.

Dispositivo de denuncia para otros ámbitos (la «Denuncia»)

De conformidad con las leyes antes mencionadas, y en pleno cumplimiento de las leyes aplicables en materia de protección de datos, el Grupo Europe Snacks ampliará el uso de este Sistema de Advertencia para denunciar cualquier acto ilícito (incluidos, entre otros, los actos de soborno o tráfico de influencias); incumplimientos graves y manifiestos de compromisos internacionales legalmente ratificados o aprobados por cualquier país en el que opere el Grupo o de cualquier otra ley local aplicable, de un acto unilateral de una organización internacional adoptado en base a dicho compromiso, o a una ley o reglamento; amenaza o perjuicio grave para el interés público (excluidos los hechos, informaciones o documentos, cualquiera que sea su forma o soporte, amparados por el secreto de defensa nacional, el secreto médico o el secreto de las relaciones entre un abogado y su cliente). Esto incluye, en particular, cualquier alegación relativa a conductas o situaciones contrarias al presente Código.

Este Informe estará disponible para los empleados y a todos los empleados externos y ocasionales del Grupo Europe Snacks.

Recopilación de advertencias/denuncias

Un sistema seguro de denuncia de irregularidades, denominado Whistleblower Software, estará disponible para todos los empleados y todas las personas externas que trabajen con el Grupo Europe Snacks para presentar denuncias, y ya no se limitará ni sustituirá a la presentación de denuncias a su supervisor.

El canal de denuncias de Whistleblower Software garantizará:

- **Denuncia anónima** de asuntos graves: podrá enviar información sobre asuntos censurables o denunciar acciones poco éticas, ilegales o que infrinjan las políticas internas.
- **Tramitación confidencial** de la denuncia: todas las consultas se tratan de forma confidencial y segura.
- **Denuncias orales o escritas.**
- **Denuncia en el idioma con el que se sienta más cómodo.**
- **Seguimiento** del estado de su denuncia.
- **Añadir** cualquier información a su denuncia.
- **Cumplimiento del RGPD.**

Si un empleado cree, de buena fe, que se ha vulnerado o se va a vulnerar una ley, una normativa o cualquiera de los principios establecidos en este Código Ético, podrá informar libremente a su superior jerárquico, o en el enlace Canal de Denuncias de Irregularidades de la página web del Grupo <https://www.europesnacks.com/>, en la página del apartado «Denuncias» referida al Canal de Denuncias de Irregularidades, de conformidad con la normativa aplicable en el país en el que resida y desarrolle sus actividades.

Las advertencias y denuncias se ponen en conocimiento del Comité que gestiona el Canal de Denuncias de Irregularidades (el «remitente» en el sentido de la ley, o el «director de Protección de Denunciantes de Irregularidades», como se menciona en la Política de Denuncias de Irregularidades del Grupo). El autor de la advertencia/denuncia de irregularidades debe describir, oralmente o por escrito, los hechos, datos o documentos, independientemente de su forma o soporte, en los que se basa la advertencia y, en su caso, permitir un intercambio de puntos de vista con el destinatario de la misma.

Todos los denunciantes de irregularidades podrán permanecer en el anonimato en todo momento.

Las alegaciones deberán contener la siguiente información para ser aceptadas:

- Argumentos o pruebas veraces y precisos.
- Persona o grupo denunciado.

Además, un empleado o un colaborador externo y ocasional también podrá, de buena fe, utilizar el siguiente sistema seguro de alerta y denuncia:

- enviando un correo electrónico a: corporate.compliance@europesnacks.com

Se le informará de la recepción de su Advertencia/Denuncia, así como del plazo razonable y previsible necesario para examinar su admisibilidad, sin demora y por escrito.

Tramitación de Advertencias/Denuncias

Todo el proceso se describe en la Política de Denuncias de Irregularidades del Grupo y en el Manual de Denuncias de Irregularidades adjunto a la página del canal Whistleblower Software.

El Grupo Europe Snacks tratará los datos recopilados durante la Advertencia/Denuncia de manera confidencial (de forma coherente con los procedimientos de evaluación e investigación adecuados).

Los elementos que puedan servir para identificar al autor de una Advertencia/Denuncia solo podrán ser revelados a la autoridad judicial con el consentimiento del autor. El Grupo Europe Snacks también garantiza la estricta confidencialidad de las personas implicadas en la

Advertencia/Denuncia. Los elementos que permiten identificar a la persona implicada en una Advertencia/Denuncia solo podrán revelarse a la autoridad judicial una vez que se haya establecido la justificación de la Advertencia/Denuncia.

Excepcionalmente, la Advertencia o Denuncia de un trabajador que desee permanecer en el anonimato podrá tramitarse con la siguiente condición: que se acredite la gravedad de los hechos mencionados y que los elementos factuales estén suficientemente detallados.

El Remitente acusará inmediatamente recibo de la Advertencia/Denuncia a través del Canal de Denuncias de Irregularidades al empleado o colaborador externo y le informará del tiempo previsto para tramitar su Advertencia/Denuncia. Llevar a cabo una investigación de las alegaciones denunciadas y, si es necesario, de las implicaciones para otros departamentos. Mantener informado al empleado o colaborador externo del seguimiento de su Advertencia/Denuncia.

Cualquier Advertencia/Denuncia que revele un comportamiento fraudulento, un fallo significativo o una inadecuación del control interno, dará lugar a medidas correctivas y/o sanciones disciplinarias y/o acciones judiciales.

Garantías ofrecidas a empleados, colaboradores externos y personas sujetas a una Denuncia

- **No se sancionará a los empleados que, o bien no utilicen el sistema de Advertencias/Denuncias, o bien lo hagan de buena fe:** no se tomará ninguna medida disciplinaria o discriminatoria, represalia, directa o indirecta, contra un empleado que:
 - no utilice el Sistema de Advertencias/Denuncias;
 - en el marco y condiciones de su empleo, y de buena fe, denuncie una irregularidad en uno de los ámbitos cubiertos por el régimen aplicable.
- **Posibles sanciones por el uso indebido del sistema de Advertencias/Denuncias:** en caso de que sea necesario y dependiendo de las circunstancias, el Grupo Europe Snacks se reserva el derecho de imponer sanciones disciplinarias a los empleados que hagan un uso indebido del sistema de Advertencias/Denuncias. En tal caso, también podrían emprenderse acciones legales.
- **Derecho de información en caso de ser objeto del sistema de Advertencia/Denuncia:** en el marco del procedimiento descrito anteriormente, la persona objeto de un procedimiento de Advertencia/Denuncia será informada por el departamento de Recursos Humanos (o cualquier otro departamento indicado por la Dirección) en cuanto se registren los datos que le conciernen con el fin de permitirle rechazar el tratamiento de dichos datos. Cuando se requieran medidas cautelares, en particular, para evitar la destrucción de pruebas relacionadas con la Advertencia/Denuncia, el proceso de información al sujeto podrá aplazarse para aplicar dichas medidas. La notificación se efectuará por cualquier medio que garantice que se ha expedido a la persona interesada. También especificará la identidad de la persona responsable del sistema de Advertencia/Denuncia, la infracción que se le imputa, los departamentos susceptibles de ser destinatarios de la denuncia, así como las condiciones de sus derechos de acceso y rectificación a los que se hace referencia a continuación.
- **Respeto al derecho de acceso y rectificación de datos personales:** El Grupo Europe Snacks garantizará a todas las personas identificadas en el marco del sistema de Advertencia/Denuncia su derecho a acceder a los datos que les conciernen y a solicitar su rectificación o supresión si los datos son inexactos, incompletos, equívocos u obsoletos. La persona objeto de una Advertencia/Denuncia no podrá, en ningún caso y basándose en este

derecho de acceso, obtener información relativa a la identidad del emisor de la Advertencia/Denuncia.

- **Período de conservación de los datos personales:** Los datos que no se incluyan en el ámbito de aplicación del Sistema de Advertencias/Denuncias se destruirán. Los datos que puedan permitir la identificación del emisor de la Advertencia/Denuncia y de las personas destinatarias de la misma se destruirán cuando no se haya dado curso a la advertencia. Dicha destrucción tendrá lugar en un plazo de dos meses a partir del cierre de todas las operaciones de admisibilidad o verificación. Este cierre se notificará por escrito al emisor de la Advertencia/Denuncia y a las personas afectadas por la misma.

Cuando se incoe una acción disciplinaria o un procedimiento judicial contra la persona acusada o el autor de una Advertencia/Denuncia abusiva o difamatoria, los datos relativos a esta Advertencia/Denuncia se conservarán hasta el final del procedimiento.

Los datos sujetos a medidas de archivo se conservarán en el marco de un sistema de información independiente de acceso restringido durante un período que no excederá los plazos de los procedimientos contenciosos.

Formalidades exigidas por la Autoridad de Protección de Datos (si procede):

De conformidad con la normativa vigente, el tratamiento automatizado de los datos personales que resulte necesario para la implementación de los Sistemas de Advertencia y Denuncia será objeto de una declaración de conformidad y requerirá que el Grupo Europe Snacks solicite autorización a las autoridades competentes.

Si tiene alguna pregunta sobre los sistemas de Advertencia y Denuncia, contacte con dataprotection@europesnacks.com.