



Código de Conducta y Ética Empresarial

Fecha revisión: Junio de 2023

Tabla de Contenidos

Introducción de nuestro Director General	2
Nuestros Valores	3
1. Introducción.....	4
1.1. ¿Qué es el Código de Conducta y Ética Empresarial?.....	4
1.2. ¿Para quién es el código?	4
1.3. Responsabilidades que compartimos conforme al Código	5
1.4. Comunicación del Código y acuse de recibo	5
2. Conflictos de interés	6
2.1. Tratos justos, regalos y entretenimiento	7
2.2. Pagos o regalos para funcionarios o empleados de gobierno	8
2.3. Contribuciones políticas	9
3. Confidencialidad	9
4. Tratamiento equitativo para todos.....	10
4.1 Oportunidades igualitarias.....	10
5. Cumplimiento de las leyes	11
5.1. Seguridad alimentaria, cumplimiento de calidad y regulatorio.....	12
5.2. Cumplimiento de las leyes sobre trabajo infantil, y contra la esclavitud y la trata de personas ¹³ Abuso de información privilegiada con respecto a títulos valores.....	12
5.4. Leyes sobre salud, seguridad y medio ambiente	14
5.4.1 Mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable	14
5.5. Leyes antimonopolio y de competencia	14
5.5.1. Recopilación ética y legal de información de la competencia.....	16
5.5.2. Participación en asociaciones comerciales	16
5.6. Protección de datos	16
5.7. Sobornos y corrupción	15
5.7.1. Sobornos, coimas u otros pagos corruptos.....	17
5.7.2. Leyes contra la corrupción	17
5.8. Sanciones, leyes sobre prohibiciones de operaciones comerciales y leyes antiterroristas.....	17
5.9. Antiboicot.....	18
5.10. Veracidad e integridad de los libros, los registros y las divulgaciones públicas	18
5.11. Administración de los registros	19
5.12. Fraude.....	19
6. Uso de los activos de Green Bargosa	20
7. Comunicados públicos acerca de Green Bargosa	20
7.1. Redes sociales	21
8. Línea directa de integridad de Green Bargosa.....	21
9. Historial de revisión	22
Anexo 1 Pautas de reconocimiento del Código de Conducta para consultores a largo plazo y proveedores clave	23



Introducción de nuestro Director General

Creemos en un negocio responsable: responsable hacia nuestros socios y emplead@s, nuestros accionistas, nuestros proveedores, nuestros clientes, y nuestros consumidores. Estamos comprometidos a seguir expandiendo la compañía mientras mantenemos los más altos estándares de ética comercial en todas nuestras actividades.

Este Código de Conducta y Ética Empresarial ha sido elaborado para ayudarnos a todos a actuar según nuestros valores. Si bien hemos intentado establecer un código de buenas prácticas, ningún código puede abordar absolutamente todas las situaciones posibles, así que esperamos que haga uso de su buen juicio y que siempre solicite ayuda cuando no esté seguro. Si cree que alguien ha violado nuestro código, notifíquelo y siga los procedimientos indicados. Valoramos de nuestros socios y colaboradores que planteen sus inquietudes, y tenemos una política de tolerancia cero hacia las represalias.

Nuestra gente es clave para el crecimiento de Green BARGOSA. Se enorgullecen del trabajo que hacemos y actúan continuamente con dedicación, profesionalismo y determinación. Ahora, le pido que lea este código y se comprometa a seguir realizando nuestros negocios y actividades de una manera justa, honesta y ética.

Gracias por su compromiso y dedicación para con Green BARGOSA y su éxito constante.

Miguel Rodríguez Morales

Director General

Green BARGOSA

GREEN BARGOSA

Nuestros Valores

Grounded

(Arraigados)

Somos realistas.
Somos honestos.
No somos nada sin nuestros agricultores, nuestros socios, nuestra gente, nuestros clientes y nuestros consumidores

Different

(Diferentes)

Somos locales de corazón, mundiales por naturaleza. Aportamos nuestra experiencia local. Entregamos fortaleza a nivel mundial. Entregamos lo mejor de ambos mundos.

Responsible

(Responsables)

Somos responsables; de nuestro desempeño, nuestra calidad, nuestros productos, nuestro servicio. Estamos comprometidos con el medio ambiente y las comunidades en las que cultivamos y trabajamos.

Collaborative

(Colaboradores)

Nos asociamos. Escuchamos. Compartimos. Hacemos que las cosas se hagan realidad. Actuamos. Crecemos juntos.



Passionate

(Apasionados)

Nos preocupamos.
Amamos lo que hacemos.
Amamos lo que vendemos.
Abrazamos los desafíos.
Aprovechamos las oportunidades.
Aprovechamos el momento.

Innovative

(Innovadores)

Somos creativos.
Somos flexibles.
Somos ingeniosos.
Vamos un paso más allá.
Siempre encontramos un camino



1. Introducción

1.1 ¿Qué es el Código de Conducta y Ética Empresarial?

Green Bargosa siempre se ha esforzado por cumplir con los más altos estándares éticos en todas sus operaciones y se ha ganado su reputación por realizar negocios con integridad. Debemos enfocarnos continuamente en nuestro compromiso con prácticas comerciales sólidas, tanto en las transacciones fuera de Green Bargosa como a nivel interno.

Este compromiso implica cumplir tanto con la letra como con el espíritu de la ley. También significa tratar a los clientes, proveedores y colaboradores de Green Bargosa de manera justa y abierta, con honestidad y respeto.

El Código de Conducta y Ética de Green Bargosa, y las políticas que lo respaldan, (en conjunto, nuestro "Código") es una declaración de principios para realizar negocios de una manera legal y ética. Se requiere que cada uno de nosotros, socios, I@s emplead@s y I@s miembr@s de la Dirección, así como los consultores a largo plazo y los proveedores clave de Green Bargosa, lean el Código con atención y se adhieran a sus principios para realizar los negocios de Green Bargosa. El compromiso de Green Bargosa con la conducta ética es primordial en todo lo que hacemos. Nos adherimos a estos altos estándares debido a nuestro profundo compromiso con las partes interesadas: nuestros clientes, colaboradores, proveedores, socios comerciales y países que nos reciben en todo el mundo.

Se seguirán adoptando oportunamente otras políticas de Green Bargosa que ayuden en la implementación y el cumplimiento de los principios del Código. También se debe cumplir con estas políticas.

1.2. ¿Para quién es el código?

Nuestro Código se aplica a todos nuestros socios y emplead@s y colaboradores: directores ejecutivos y no ejecutivos, emplead@s y en cada entidad de Green Bargosa. Esperamos de nuestros socios y colaboradores, así como los terceros, por ejemplo, consultores a largo plazo, agentes, proveedores y socios comerciales, cumplan con el Código cuando actúan en nombre de Green Bargosa.

A medida que vamos creciendo mediante adquisiciones, es importante que todos cumplamos con las mismas reglas en toda la organización de Green Bargosa. Los negocios adquiridos deben adoptar este Código y comunicar nuestros valores. En el caso de emprendimientos conjuntos y compañías asociadas, alentamos fuertemente el cumplimiento del Código o políticas de cumplimiento similares que sean al menos tan robustas como las nuestras.

Toda violación/ infracción del Código por parte de un empleado/a o un director/a podrá derivar en una sanción disciplinaria, que podrá incluir en última instancia el despido como empleado o director, según corresponda. Toda violación del Código por parte de consultores o proveedores podrá resultar en la finalización de esas relaciones. Las políticas están disponibles y están publicadas en www.greenbargosa.com.



Los empleados pueden obtener políticas internas mediante su departamento de RRHH.

Cualquier exención del Código para Directores o altos directivos corporativos, deberá ser aprobada por el Comité de Dirección.

1.3. Responsabilidades que compartimos conforme al Código

En Green Bargosa, trabajamos juntos para defender nuestro Código y compartimos el deber de impedir, corregir y, si fuese necesario, informar de cualquier violación/infracción sospechada del Código. Esto nos permite abordar de inmediato cualquier riesgo antes de que se convierta en un problema mayor.

Si bien todos debemos seguir los principios de nuestro Código, nuestros socios, gerentes y directivos tienen deberes adicionales. Como socio o gerente o directivo, usted debe:

- Liderar mediante el ejemplo.
- Asegurarse de que nuestro Código sea difundido de manera adecuada entre aquellos que están bajo sus órdenes.
- Asegurarse de que los emplead@s de su departamento reciban formación periódica sobre el Código y las políticas que afectan sus trabajos.
- Esperar y exigir un comportamiento ético en todo momento.

1.4. Comunicación del Código y acuse de recibo

1.4.1 Empleados/as

Antes de la incorporación al puesto de trabajo, el departamento de RRHH, será responsable de asegurar que tod@s l@s nuev@s emplead@s (ya sean con carácter indefinido o temporal) de Green Bargosa se les proporcione este Código de Conducta en el momento de la contratación, y se obtenga de ell@s un acuse de recibo por escrito y una certificación de su compromiso en el cumplimiento de todas las disposiciones aplicables. Antes de finalizar el proceso de contratación, RRHH debe asegurarse que todos los conflictos de intereses potenciales se identifican en el formulario de Divulgación de Conflicto de Intereses del Código de Conducta y Ética Empresarial (Anexo 2) y éstos deben ser comunicados por RRHH y aprobados por el Comité apropiado según se indica en la Sección de Conflictos de Intereses más abajo.

L@s emplead@s recibirán formación periódica sobre el Código, que incluirá la documentación del compromiso de l@s emplead@s de adherirse al Código. Es responsabilidad de RRHH mantener los registros de formación y la documentación asociada.

1.4.2 Directores

Antes de la designación o nombramiento de los nuevos miembros del equipo de Dirección/Consejo de Administración, el Secretario del Consejo o el Encargado de Cumplimiento serán responsables de asegurar que los nuevos consejeros reciban este Código y obtener de ellos un acuse de recibo y una certificación de su compromiso con el cumplimiento de todas las disposiciones aplicables. Antes de que se complete o haga efectivo el nombramiento, todos los posibles conflictos de intereses que se identifiquen en el Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses del Código de Conducta y Ética Empresarial (Anexo 2) deben ser revisados y aprobados según lo establecido en el formulario.



Al menos una vez al año, los directores/consejeros deben confirmar su compromiso con el Código y certificar su adhesión a las disposiciones aplicables al Código. Los directores/consejeros que no completen la Revisión del Código cuando se les solicite, podrá, ser objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar hasta el cese de sus funciones como directores/consejeros.

1.4.3 Consultores a Largo Plazo y Proveedores Clave

Los Consultores a Largo Plazo (aquellos cuyos servicios son necesarios para Green BARGOSA en un período igual o superior a 6 meses) y los Proveedores Clave (quienes proveen de mercancía o servicios considerados claves para la continuidad del negocio) de Green BARGOSA, también deben confirmar su compromiso de adhesión a los requisitos del Código de Conducta de Green BARGOSA, ya sea firmando un Formulario de Reconocimiento en el formato recogido como Anexo 1, o demostrando adecuadamente que cuentan con normas comparables a las normas descritas en este Código.

Los emplead@s de Green BARGOSA que tienen autoridad de supervisión sobre los Consultores a Largo Plazo o que son los principales responsables de la relación con los Consultores a Largo Plazo, tienen la responsabilidad de distribuir el Código y asegurarse que los Consultores a Largo Plazo y los Proveedores Clave entienden el Código y garantizan el cumplimiento de los requisitos descritos anteriormente,

Anualmente, estos emplead@s de Green BARGOSA, deben asegurarse de que los Consultores a Largo Plazo y los Proveedores Clave confirmen su compromiso con el Código de Conducta cuando se les solicite, ya sea rellenando el Formulario de Reconocimiento del Anexo 1, o confirmando y demostrando que el Consultor a Largo Plazo o el Proveedor Clave tienen en vigor normas que son comparables a las normas descritas en este Código.

2. Conflictos de interés

Se deben evitar los negocios y las situaciones personales que pueden derivar en un conflicto de interés. Un conflicto de interés ocurre cuando el interés privado de una persona interfiere de algún modo, o parece interferir de cualquier manera con los intereses de Green BARGOSA en general. Puede surgir una situación de conflicto cuando un socio, un emplead@, Director/a actúa o tiene intereses que podrían dificultar la realización de su trabajo en la compañía de manera objetiva y eficaz. También surgen conflictos de interés cuando un emplead@, Director/a, o un miembro de su familia, recibe beneficios personales inadecuados como resultado de su posición en la compañía.

Algunos ejemplos de posibles conflictos de interés incluyen:

- Inversiones personales o de sus familiares en un negocio con un proveedor, cliente, socio, subcontratista u otra persona o compañía que realiza negocios con Green BARGOSA o un competidor de Green BARGOSA
- Familia o relaciones personales con emplead@s, proveedores, clientes o competidores
- Préstamos o garantías de obligaciones concedidas a personas como resultado del puesto de una persona en Green BARGOSA
- Recibo de regalos como resultado del puesto de una persona en Green BARGOSA
- Aprovechar cualquier oportunidad de negocios o de inversión presentada a Green BARGOSA o que se descubra mediante el uso de propiedad o información de Green BARGOSA, o gracias a su puesto en Green BARGOSA, o usando la propiedad, información o su puesto en Green BARGOSA para su beneficio personal

- Actividades externas:
 - Miembro en un Directorio/Consejo de Administración o grupo consultor que sea proveedor, cliente, socio, subcontratista u otra entidad que hace negocios con Green Bargosa o que compite con Green Bargosa
 - Negocios o empleos fuera del Grupo
 - Actividades benéficas con un grupo que haga negocios con Green Bargosa o que compita con Green Bargosa

En línea con nuestro valor principal de ser Responsables, esperamos que todas las personas a quienes se aplique este Código informen de inmediato cualquier posible conflicto de interés a su gerente o contacto dentro de la empresa. L@s emplead@s nuev@s y los Directores también deben comunicar cualquier posible conflicto de intereses al incorporarse a Green Bargosa. Los posibles conflictos de intereses deben ser notificados y revisados según lo establecido en el Formulario de Revelación de Conflictos de Intereses del Código de Conducta y Ética Empresarial (Anexo 2). Se espera que en caso de existencia, se tomen las medidas correctivas que se soliciten.

2.1. Tratos justos, regalos y entretenimiento

Los socios, director@s y emplead@s deben realizar tratos justos con los clientes, proveedores, socios, prestadores de servicios y empleados de Green Bargosa, y con cualquier otra persona con quien tengan contacto en el transcurso del desempeño de su trabajo. Ningún director/a, ni emplead@ podrá aprovecharse injustamente de ninguna persona mediante la manipulación, el ocultamiento, el abuso de información privilegiada, la tergiversación de hechos importantes, o cualquier otra práctica comercial desleal.

Las acciones tomadas en nombre de Green Bargosa deben estar libre de cualquier sugerencia que indique que las personas u organizaciones que realizan negocios o buscan realizar negocios con Green Bargosa solicitaron, brindaron o recibieron un tratamiento favorable. Nuestras decisiones comerciales se basan en el mérito y los objetivos de Green Bargosa. Ninguna decisión comercial se puede basar en un beneficio financiero personal u otros beneficios que se obtengan (en el pasado, presente o futuro) por parte de los empleados o directores de Green Bargosa. Por lo tanto, no permitimos que los empleados o directores busquen o acepten, u ofrezcan o den, regalos, pagos, préstamos, servicios o similares de o para cualquier persona, empresa, gobierno u órgano de gobierno como condición o resultado de la realización de negocios con Green Bargosa. Una norma especialmente estricta se aplica a los regalos, servicios o consideraciones de cualquier tipo de los proveedores.

Nunca se permite dar o recibir un regalo en efectivo o equivalentes en efectivo (por ej., propiedad, acciones, otras formas de documentos o participaciones en el mercado) de cualquier monto. Siempre y cuando no se violen las prohibiciones anteriores con respecto a personas u organizaciones que realizan negocios o buscan realizar negocios con Green Bargosa:

1. En algunas circunstancias, los regalos pueden ser apropiados y, por lo tanto, nuestra política no prohíbe que los empleados o directores reciban regalos de valor simbólico siempre que no sean frecuentes o excesivos en la cantidad.
2. Los emplead@s y director@s pueden aceptar cortesías comunes (como comidas ocasionales y entretenimiento en eventos deportivos, musicales y teatrales), pero solo en la medida que esté generalmente relacionado con las prácticas comerciales aceptadas.
3. En ciertas circunstancias se puede determinar que el entretenimiento o un regalo de un proveedor no son una condición o resultado de actividades comerciales con Green Bargosa,



y deberá documentar formalmente dicha determinación por escrito y, así, permitirá dicho regalo o entretenimiento siempre que el emplead@ no tenga un beneficio financiero directo.

La autoridad para tales determinaciones es la siguiente:

- Empleados: comunicados a la Dirección del Centro y revisados por el Gerente
 - Directores, Gerentes: Comunicados al Comité de Compliance y revisados por éste
 - Socios: Comunicados a Dirección General y revisados por Comité Compliance
4. Nuestros emplead@s y director@s pueden realizar gastos pequeños en regalos y entretenimiento si los gastos han sido autorizados adecuadamente por el Gerente del Centro (o el Comité de Compliance, en el caso de un director o directorejecutivo) y se registran correctamente en los libros de la entidad que realiza el pago. Además, no se pueden ofrecer regalos, favores o entretenimiento a otras personas a costo de Green Bargosa a menos que se cumplan todas las siguientes condiciones:
- a. No infringen ninguna ley aplicable y estándares éticos generalmente aceptados.
 - b. Son consistentes con las prácticas comerciales aceptadas.
 - c. Son de valor suficientemente limitado y en una forma que no se considere soborno o coima.
5. Los emplead@s y director@s de Green Bargosa tampoco tienen permitido dar regalos superiores a un valor simbólico con sus propios fondos.

Sin embargo, no se puede ofrecer o recibir un regalo, favor o entretenimiento de dicha naturaleza y circunstancia que si fuera divulgado públicamente causaría un impacto sobre la reputación de Green Bargosa o las personas que trabajan en Green Bargosa.

Los regalos en efectivo o equivalentes en efectivo están estrictamente prohibidos, como los pagos de cualquier tipo, a cualquier emplead@ o funcionari@s de gobierno.

2.2. Pagos o regalos para funcionari@s o emplead@s de gobierno o administración pública

Ningún empleado, director, consultor, proveedor, o tercero que actúa o pretende actuar en nombre de Green Bargosa podrá dar, ofrecer ni prometer, directa o indirectamente, ningún tipo de soborno, gratificación o comisión a un funcionari@ o emplead@ de gobierno central, estatal o local, ya sea de España o de país extranjero

Dar regalos o brindar entretenimiento a emplead@s y funcionari@s de gobierno está muy regulado y, con frecuencia, prohibido. Los castigos por infringir a estas normas son severos, tanto para las compañías como para las personas. Por este motivo, los emplead@s y director@s de Green Bargosa no deben participar en dicha entrega de regalos a menos que estén aprobados por el Comité de Dirección de Green Bargosa.

Ningún emplead@ o director/a podrá pagar, dar u ofrecer dinero ni nada de valor, de manera directa o indirecta, a ningún funcionari@, emplead@ o representante de gobierno, ni a ningún partido o candidato político para un cargo político, con el fin de ayudar a obtener permisos u otras autorizaciones de gobierno, o retener o dirigir negocios.

2.3. Contribuciones políticas

Las contribuciones políticas están estrictamente reguladas. Por lo tanto, Green Bargosa no debe dar contribuciones políticas, ni se deben dar en su nombre, a menos que la contribución haya primero sido aprobada por el Comité de Dirección. Esto se aplica a las contribuciones que no sean monetarias (por ejemplo, que le permitan a un candidato usar las instalaciones de Green Bargosa), así como a las contribuciones monetarias. Las personas son libres de participar en el proceso político, pero no pueden hacerlo de un modo que interfiera con las responsabilidades de dicha persona hacia Green Bargosa, que genere la impresión de que dicha persona está hablando o actuando en representación de Green Bargosa, o que insinúe que Green Bargosa respalda las actividades de dicha persona.

3. Confidencialidad

Durante el transcurso del empleo, las personas accederán a información que es confidencial y/o de propiedad de Green Bargosa o cualquier entidad dentro de su grupo, lo que incluye información en forma escrita, oral, visual u otra, secretos comerciales, datos técnicos, datos personales relacionados con personas, y otra información de naturaleza comercial, financiera o técnica.

“Información Confidencial” incluye, entre otros, todos los descubrimientos, invenciones, mejoras e innovaciones, métodos, procesos, técnicas, prácticas de compra, fórmulas, software informático, datos de investigación, datos clínicos, información de ventas y marketing, información personal y relacionada con el empleo sobre nuestros emplead@s y consultores, listas de clientes, precios de productos, costos, datos de producción y distribución, datos financieros, información presupuestaria, planes comerciales y estratégicos, y todo otro know-how y secreto comercial que estén en posesión de Green Bargosa y que no hayan sido publicados o divulgados al público en general.

Toda la información confidencial es y se mantendrá en la propiedad exclusiva de Green Bargosa, y esperamos que los emplead@s:

- mantengan la información en secreto y confidencial y no la revelen a ninguna otra persona, excepto cuando la divulgación esté expresamente autorizada o requerida por ley, ni la utilicen para su propio beneficio o el beneficio de otras personas;
- garantizar la seguridad de la información;
- informen a su Gerente de inmediato al tener conocimiento o sospechar que una persona no autorizada ha accedido a información confidencial, o se le ha revelado dicha información, y tomar todas las medidas razonables para minimizar los efectos de dicho acceso o divulgación no autorizado; y
- si debe divulgar información confidencial en virtud de la legislación aplicable, informar al Director Financiero de Green Bargosa por escrito sobre los detalles de cualquier divulgación propuesta con anterioridad a dicha divulgación.

La divulgación de la información confidencial de Green Bargosa, ya sea intencional o accidental, puede perjudicar la situación financiera, las operaciones o la estabilidad de Green Bargosa y la seguridad laboral de sus empleados. Antes de compartir cualquier información confidencial de Green Bargosa con un tercero, se debe firmar un acuerdo de confidencialidad apropiado.



Las personas no deben firmar un acuerdo de confidencialidad de un tercero ni aceptar la realización de cambios al acuerdo de confidencialidad estándar de Green BARGOSA sin la revisión y la aprobación del Director Financiero de Green BARGOSA o la revisión del Comité de Dirección.

Debido a este riesgo de daño a Green BARGOSA, cada empleado, consultor y proveedor que deba firmar el Acuerdo de Confidencialidad y Secretos Comerciales de Green BARGOSA debe cumplir con sus términos y condiciones en cualquier circunstancia.

En un esfuerzo por disuadir las infracciones, las personas deben informar a su Gerente de inmediato sobre cualquier intento por parte de personas externas de obtener la información confidencial de Green BARGOSA o cualquier uso o divulgación no autorizado de dicha información confidencial.

En el momento de la desvinculación del emplead@ con el Grupo, los emplead@s deben:

- (a) devolver todos los documentos y otros materiales que contengan o reflejen cualquier información confidencial y/o (b) eliminar/borrar toda la información confidencial de manera permanente.

4. Tratamiento equitativo para todos

En Green BARGOSA, nos enorgullecemos de nuestra reputación como un socio confiable que asume sus responsabilidades en la búsqueda de buenas prácticas. Los cimientos sobre los cuales hemos construido nuestra reputación deben encontrarse en el conjunto de valores que definen el modo del cual realizamos nuestros negocios.

Esperamos que todos los socios, emplead@s y director@s actúen con profesionalidad, imparcialidad e integridad en su gestión con todas nuestras partes interesadas, incluidos nuestros accionistas, clientes, proveedores, competidores y emplead@s.

Nos comprometemos a:

- Realizar nuestros negocios del modo correcto: priorizando la seguridad alimentaria en todo momento, colaborando con socios en toda la cadena de suministro, abogando por las mejores prácticas éticas en toda la producción, cumpliendo con las prácticas comerciales responsables en el mercado y ofreciendo un retorno equitativo para todas nuestras partes interesadas.
- Ser un empleador responsable en producción y en el mercado: defendiendo los Derechos Humanos y el Bienestar de los Trabajadores a lo largo de toda la cadena de suministros de productos agrícolas frescos e implementando prácticas, políticas y protocolos de derechos humanos.
- Proporcionar un lugar de trabajo seguro y un entorno profesional constructivo: implicar a los empleados, fomentar el talento, recompensar el compromiso, promover la igualdad y la diversidad y capacitar a nuestros emplead@s para que sean todo lo que pueden ser.
- Contribuir a las regiones en las que operamos: siendo un buen vecino, respetando las culturas, costumbres, tradiciones y leyes locales y participando activamente en el tejido social de las comunidades locales.
- Colaborar con organismos externos cuando corresponda.



- Promover la salud y el bienestar generales: informando, inspirando y capacitando a los consumidores elijan una dieta y un estilo de vida más saludables.

4.1. Igualdad de oportunidades

Reconocemos y fomentamos el valor de la diversidad entre nuestros emplead@s y director@s, y nos aseguramos de que todos se sientan incluidos y valorados independientemente de sus diferencias. Esperamos que las acciones y los comportamientos de todos nuestros emplead@s demuestren y confirmen el respeto que tenemos los unos por los otros, y las contribuciones de unos y otros.

Estamos comprometidos con los objetivos de igualdad de oportunidades en el empleo. Buscamos proporcionar un entorno laboral para los empleados que fomente la justicia, la igualdad y el respeto por la diversidad social y cultural, y que esté libre de la discriminación y acoso ilegales. Green Bargosa tiene una política de tolerancia cero para la discriminación y el acoso ilegales.

Green Bargosa considera inaceptables todas las formas de discriminación en el lugar de trabajo y se compromete a proporcionar igualdad de oportunidades a todos en el empleo, incluyendo la contratación, formación y promoción de l@s emplead@s.

Nos comprometemos a garantizar que ningún compañer@ reciba un trato menos favorable o sea discriminado ilegalmente por razón de sexo, origen racial, étnico o nacionalidad, religión o creencias, discapacidad, edad u orientación sexual.

Green Bargosa es un empleador que ofrece igualdad de oportunidades. Todos los nombramientos y los ascensos se realizan con base en el desempeño y la capacidad. Estamos comprometidos con el desarrollo continuo de las habilidades personales y empresariales de nuestros empleados; que serán tratados de forma justa e imparcial, y a los que se animará para que alcancen su máximo potencial.

5. Cumplimiento de las leyes

La política de Green Bargosa es realizar sus negocios cumpliendo todas las leyes aplicables. Al desempeñar sus responsabilidades en nombre de Green Bargosa, se espera que los emplead@s y director@s cumplan con las leyes, reglas y normas aplicables, se abstengan de conductas ilegales, y hagan uso del buen juicio y del sentido común.

En particular, los emplead@s y director@s deben cumplir y defender los siguientes principios:

- a) la divulgación completa, justa, precisa, oportuna y comprensible en los informes y los documentos que Green Bargosa podría estar obligada a presentar o enviar a organismos gubernamentales y en otras comunicaciones públicas realizadas por Green Bargosa;
- b) el cumplimiento tanto del espíritu como de la letra de todas las leyes, las normas y las reglamentaciones gubernamentales aplicables;
- c) el cumplimiento del sistema de controles internos de Green Bargosa;
- d) la notificación interna inmediata de cualquier violación sospechada o conocida de este Código de acuerdo con las reglas y los procedimientos establecidos en este Código; y
- e) la comprensión de que el incumplimiento de este Código será causa de medidas disciplinarias, incluido el despido.



No se espera que ninguna persona conozca los detalles de todas las leyes y reglas y normas específicas que podrían aplicar a tipos de trabajo o personas en particular que trabajan en determinados sectores. Las personas que tengan preguntas sobre si ciertas circunstancias en particular podrían suponer una conducta ilegal, o acerca de las leyes específicas que se podrían aplicar a sus actividades, deben consultar al Gerente, que derivarán la consulta al personal adecuado.

5.1. Seguridad alimentaria, cumplimiento de calidad y regulación

Green Bargosa tiene un compromiso inflexible con los más altos estándares en seguridad y calidad de los alimentos. Nuestros clientes y consumidores confían en que entregamos productos seguros y de la más alta calidad en todo momento. La seguridad y calidad de los alimentos debe ser la principal prioridad en todo nuestro proceso de producción. En la medida que el producto avanza en la cadena de suministros, debemos cumplir con las leyes y regulaciones relacionadas con la producción, importación, distribución, compra o venta de productos agrícolas, sobre seguridad de los alimentos, incluyendo todos los estándares alimentarios internacionales CODEX y 28-UE Directivas y Regulaciones sobre seguridad alimentaria. Esperamos que todos los emplead@s y proveedores cumplan con las regulaciones gubernamentales y nuestras políticas y procedimientos de garantía de seguridad y calidad de los alimentos (Food Safety). Toda sospecha de violación ya sea accidental o intencional, debe informarse de inmediato a un miembro de la Dirección.

5.2. Cumplimiento de las leyes sobre trabajo infantil, y contra la esclavitud y la trata de personas

Green Bargosa está comprometida en garantizar la transparencia con sus proveedores de bienes y servicios, y tiene en cuenta qué medidas se pueden tomar, donde sea necesario, para combatir la esclavitud y la trata de personas. Reconocemos que la esclavitud moderna es un problema complejo de la cadena de suministro, y trabajamos junto con nuestros Clientes, Proveedores, Organizaciones No Gubernamentales (ONG) y compañías industriales, a nivel tanto nacional como internacional, para ayudar a desarrollar soluciones sostenibles que aborden este importante problema.

Requerimos que nuestros proveedores cumplan con las buenas prácticas de horticultura, apliquen estrictos estándares de conducta al tiempo que implementan sólidos protocolos y prácticas para garantizar el cumplimiento. Green Bargosa no tolerará, a sabiendas, el uso de mano de obra forzada, obligada por deudas, o bajo contrato no rescindible sin remuneración, mano de obra involuntaria de prisiones, esclavitud, o trata de personas en su cadena de suministro. Además, estamos comprometidos a mantener y mejorar los sistemas y procedimientos para evitar ser cómplices accidentales en violaciones de los derechos humanos relacionadas con nuestras propias operaciones, nuestra cadena de suministro y nuestros productos/cultivos. Green Bargosa realiza negocios según los más altos estándares internacionales.

5.3. Abuso de información privilegiada

En la realización de los negocios de Green BARGOSA, usted podría estar en posesión de información importante sobre Green BARGOSA u otras entidades que no está disponible para el público. Usted tiene una obligación legal y moral de mantener la confidencialidad de la información importante que no sea pública.

Todo@s I@s emplead@s, directores o terceros no deben comerciar ni recomendar la compra o venta de valores de ninguna empresa de la que haya obtenido información material no pública como resultado de su empleo en Green BARGOSA.

En todos los casos se debe hacer referencia a la Política de Green BARGOSA sobre el uso de información privilegiada y remitir cualquier consulta a la Dirección Financiera de Green BARGOSA.

5.4. Leyes sobre salud, seguridad y medioambiente

Es política de Green BARGOSA cumplir con todas las leyes y las reglamentaciones aplicables en todo momento donde realicemos negocios, adoptar todas las medidas posibles para promover la salud, la seguridad y la protección del medioambiente, y avanzar continuamente hacia el logro de los objetivos de Green BARGOSA. Green BARGOSA gestiona operaciones en la cadena de valor que pertenecen a diferentes sectores económicos: agricultura, procesamiento de alimentos, fabricación, investigación, transporte (incluido el transporte terrestre, el transporte marítimo y las instalaciones portuarias de administración), distribución y ventas. En todas estas operaciones, el objetivo de Green BARGOSA es evitar los efectos adversos sobre la salud, la seguridad y el medioambiente. También es nuestro objetivo proporcionar niveles comparables de salud, seguridad y protección ambiental para todos los que colaboran a producir nuestros productos y todas las comunidades afectadas por nuestras operaciones. Green BARGOSA se esfuerza por desarrollar y emplear los enfoques más adecuados y efectivos en las condiciones locales para lograr un progreso significativo hacia nuestros objetivos. En estos esfuerzos, nos guiamos por: la investigación científica y el conocimiento; los principios de análisis de riesgos; las inquietudes del público, de la comunidad y de los trabajadores; y las políticas y las normas reglamentarias de España, la Unión Europea y organizaciones internacionales, como la Organización Mundial de la Salud.

Green BARGOSA está comprometido con la calidad, la seguridad, la prevención de la contaminación y la mejora continua en la protección del medioambiente.

5.4.1 Mantenimiento de un ambiente de trabajo seguro y saludable

Green BARGOSA está comprometida a brindar a sus emplead@s un ambiente de trabajo seguro y saludable. Esto incluye proporcionar los equipos de protección adecuados, así como seguir las buenas prácticas de producción y adoptar las medidas adecuadas de seguridad e higiene. Al cumplir con las leyes y las reglamentaciones ambientales, de salud y de seguridad en el trabajo, cada uno de nosotros cumplimos nuestra función fundamental de garantizar un lugar de trabajo seguro.

Para mantener el compromiso de nuestra Compañía con un lugar de trabajo seguro y saludable, todos debemos hacer nuestra parte. Esto significa que debemos:

- Cumplir todas las leyes y los procedimientos de seguridad.
- Observar y cumplir con la información relacionada con la seguridad.
- Usar los equipos de seguridad y protección individual indicados cuando sea necesario.

Todos debemos colaborar para evitar las condiciones de trabajo peligrosas o inseguras. Si fuese testigo o tuviese conocimiento de una situación o condición peligrosa o un comportamiento inseguro, debe seguir de inmediato los procedimientos de seguridad y denuncia indicados para reducir el riesgo de lesiones ya sea para usted o para otras personas.

El alcohol y las drogas ilegales no tienen cabida en un ambiente de trabajo seguro. Estar bajo la influencia de cualquiera de ellos puede afectar negativamente su desempeño laboral y causar peligrosos riesgos de seguridad. También debe ser consciente de los posibles efectos de los medicamentos recetados. No puede poseer, distribuir, vender, consumir o estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales mientras se encuentra en las instalaciones de Green Bargosa o desarrollando fuera de las instalaciones su jornada laboral.

Para garantizar un entorno de trabajo seguro, no se tolerarán los actos ni las amenazas de violencia. Cualquier comportamiento amenazador, incluso si se realiza de un modo que pareciera una broma, se debe abordar de inmediato. Si fuese necesario, comuníquese con superior para que informe y/o gestione la situación. La posesión de armas está totalmente prohibida en Green Bargosa.

5.5. Leyes antimonopolio y de competencia

Green Bargosa compite vigorosamente en el mercado, pero se compromete a hacerlo de manera justa, honesta, ética y legal. Se espera que los emplead@s y Director@s realicen sus actividades en nombre de Green Bargosa en consonancia con las leyes antimonopolio y de competencia aplicables, y de acuerdo con el Manual de cumplimiento de leyes Antimonopolio y de Competencia de Green Bargosa. Las leyes antimonopolio y de competencia están diseñadas para fomentar y proteger la competencia libre y justa. Estas leyes existen en España, la Unión Europea, EE.UU. y otras jurisdicciones donde Green Bargosa hace negocios y se aplican a las relaciones de Green Bargosa con sus competidores, clientes y proveedores. Las reglas de competencia tienen la intención de proteger el proceso competitivo de rivalidad entre empresas para obtener negocios con los clientes y garantizar que las incertidumbres de proceso no sean reemplazadas por la colaboración ilegal entre los competidores. Estas reglas prohíben acuerdos que eviten, restrinjan o distorsionen la competencia. Estos acuerdos no deben ser escritos ni estar formalizados de alguna otra forma, un entendimiento verbal o “pacto entre caballeros” será suficiente para que las autoridades que regulan la competencia determinen que existió un acuerdo o una práctica ilegal acordada.

Las leyes antimonopolio y de competencia prohíben prácticas que incluyen:

- (1) Acuerdos o acuerdos entre competidores que eliminan o restringen la competencia entre sí, como fijación de precios, fraude en licitaciones, asignaciones de clientes o territorios, o acuerdos para no tratar con terceros;
- (2) Otras prácticas, como trato exclusivo, discriminación por precio o “vinculación” (condicionar la venta de un producto a la compra o venta de otro producto), en circunstancias en las que estas prácticas tengan un impacto irracional en la competencia; y;
- (3) Desprestigiar o emitir declaraciones falsas sobre los productos de la competencia, y robo



de secretos comerciales.

Las infracciones a las leyes antimonopolio o de competencia, o incluso la acusación de infracción a las leyes antimonopolio o de competencia, pueden causar un daño a la reputación de Green Bargosa y pueden derivar en multas y costes de litigios. Además, en algunos países, como los EE. UU., las personas que infringen algunas de las leyes antimonopolio o de competencia incurren en responsabilidad penal que pueden castigarse con penas de prisión. Para evitar actividades que puedan generar inferencias de una infracción o dar lugar a una acusación de una violación de las leyes antimonopolio o de competencia, se aplicarán las siguientes políticas:

- (1) Ningún emplead@ o director/a deberá celebrar un convenio, un contrato, un plan o un acuerdo de otro tipo cuando el emplead@ sospeche de manera razonable que es ilegal conforme a las leyes antimonopolio o de competencia o haya sido informado sobre ello por el Comité de Compliance.
- (2) Ningún emplead@ o director/a intercambiará ni discutirá con ningún competidor la información relacionada con los precios o las políticas de precios, volúmenes, costes, políticas de distribución, selección o clasificación de proveedores o clientes de Green Bargosa, políticas de crédito ni ninguna otra información competitiva similar;
- (3) A menos que el Comité de Compliance lo apruebe con antelación, dicha aprobación solo se concederá en circunstancias limitadas, ningún emplead@ o director/a deberá participar con conocimiento en ninguna reunión formal o informal con terceros en la que se realicen acuerdos o convenios descritos en el párrafo (1) o se intercambie o debata información del tipo descrita en el párrafo (2); y
- (4) Los emplead@s y los Director@s dejarán en claro a todos los proveedores que Green Bargosa espera que compitan de una manera justa y enérgica, y Green Bargosa seleccionará a sus proveedores estrictamente en función del mérito.

5.5.1. Recopilación ética y legal de información de la competencia

Mantenernos actualizados con la información sobre nuestros competidores y el mercado nos ayuda a competir de una manera efectiva. Sin embargo, solo debemos recopilar información de la competencia de una manera que sea ética y legal. Por lo tanto, nunca debemos obtener información sobre nuestros competidores mediante:

- Robo
- Engaño
- Falsedad en las declaraciones
- Toda otra conducta deshonesta

Es especialmente importante que nunca solicitemos a los empleados que violen los acuerdos de confidencialidad celebrados con sus ex empleadores, ni debemos buscar obtener información sensible no pública directamente de un competidor.

5.5.2. Participación en asociaciones comerciales

Aunque generalmente evitamos interactuar con los competidores, puede haber casos en que algún tipo de contacto sea aceptable. Las asociaciones comerciales son un ejemplo. Estas asociaciones nos brindan excelentes oportunidades para establecer redes de contacto y desarrollar aún más nuestro negocio. Sin embargo, estos eventos también pueden plantear desafíos. Cuando asista a reuniones de asociaciones comerciales, debe tener cuidado de evitar incluso la apariencia de

prácticas comerciales ilegales. Tenga mucho cuidado al interactuar con los competidores en estos eventos. Debe detener la conversación de inmediato si un competidor intenta analizar cualquiera de los siguientes puntos:

- Precios
- Descuentos
- Volumen/Capacidad
- Boicots
- Términos y condiciones de venta
- Especificaciones de productos
- Todo otro tema que sugiera una cooperación o una coordinación con un competidor, o que tenga el fin de obtener información no pública sensible desde el punto de vista competitivo.

Si fuese necesario, abandone la reunión. Luego, informe el incidente tal como se requiera.

5.6. Protección de datos

Green Bargosa reconoce la necesidad de tratar los datos del personal de manera apropiada y legal/lícita, y está comprometida a cumplir con sus obligaciones según lo disponen las regulaciones como el Reglamento General de Protección de Datos en la UE y otras leyes de privacidad aplicables. Nuestra Política de privacidad describe la forma en la que procesamos todos los datos del personal incluso nuestras prácticas en materia de recogida, uso, transferencia, divulgación y demás manipulación y procesamiento de los datos personales.

Los emplead@s y Director@s tienen la obligación de cumplir con todas las leyes aplicables y/o políticas, estándares y procedimientos internos, según sean modificados oportunamente, en relación con la recogida, uso, transferencia, divulgación y demás tratamientos de datos personales. En particular, no debe acceder a los datos personales ni utilizarlos para ningún fin que no esté relacionado con su trabajo con nosotros, y siempre que sea necesario para realizar dicho trabajo.

5.7 Sobornos y corrupción

5.7.1 Sobornos, comisiones y otros pagos corruptos

Al hacer negocios en cualquier parte del mundo, ni la Compañía ni ninguna persona o entidad asociada con la Compañía deberá ofrecer, pagar, prometer, solicitar o recibir ningún soborno, coima o pago o beneficio ilícito a/de ningún funcionari@ de gobierno, emplead@, vendedor, proveedor, candidato político u otra persona. Independientemente de dónde estemos ubicados, Green Bargosa ha adoptado una política de tolerancia cero con respecto a cualquier forma de soborno o comisión ilícita. Se produce “soborno” cuando se nos da o damos cualquier cosa de valor con la intención de influir en una acción o decisión comercial. Por el otro lado, la “comisión” es un pago por una compensación por facilitar un acuerdo comercial. Ambas cosas están prohibidas.

Algunos ejemplos de sobornos y comisiones ilegales incluyen, entre otros, regalos, oportunidades laborales o comerciales, donaciones políticas o caritativas, hospitalidad, pagos en efectivo y la provisión de servicios gratuitos.

Tenga en cuenta que, en algunos países como China, entre los funcionarios públicos se incluyen los empleados de empresas estatales. No podemos hacer, prometer, ofrecer o autorizar ningún pago indebido a un funcionari@ público si el propósito o intención es obtener una ventaja



comercial. “Pagos indebidos” incluye cualquier regalo o dinero o cualquier cosa de valor, y cualquier otro incentivo ilegal o indebido.

En algunos países, las gratificaciones menores no publicadas o los “pagos para facilitación de trámites” que se utilizan para acelerar los procedimientos de gobierno de rutina son habituales. De hecho, hasta pueden ser legales en algunos países. Sin embargo, Green Bargosa no permite estos tipos de pagos, y los considera ilegales. Si alguna vez se encuentra frente una situación de este tipo y tiene preguntas sobre cómo proceder, debe contactar al Director Financiero antes de actuar.

5.7.2 Leyes contra la corrupción

Estamos decididos a cumplir con todas las leyes contra la corrupción, que se apliquen a las operaciones de Green Bargosa en cualquier lugar. La responsabilidad por violaciones a estas leyes son muy estrictas, tanto para las empresas como para las personas.

Recuerde, las leyes contra la corrupción son complejas, y las consecuencias por violar estas leyes son graves. Si tiene alguna duda sobre si la acción que considera es legal, consulte al Director Financiero de Green Bargosa antes de proceder.

5.8 Sanciones, leyes sobre prohibiciones de operaciones comerciales y leyes antiterroristas.

Las sanciones económicas y comerciales (las “Sanciones”) son restricciones impuestas por los gobiernos a ciertos tipos de transacciones con países o personas, como una herramienta para lograr las metas de seguridad nacional o política internacional o exterior. Los controles a la exportación son restricciones que los gobiernos imponen al envío, transmisión o transferencia de determinados bienes regulados, tecnología, información técnica y software a países, personas o entidades extranjeras. Con frecuencia, las Sanciones se imponen en un esfuerzo por provocar un cambio con respecto a los conflictos armados, el terrorismo internacional, la proliferación de armas de destrucción masiva, el tráfico de estupefacientes, las violaciones a las leyes internacionales, los derechos humanos o las políticas que no respetan la ley o los principios democráticos. Su propósito es cumplir con estos objetivos políticos y restablecer la paz y seguridad internacional, y hacer valer los intereses de seguridad sin recurrir a la acción militar. Muchos gobiernos consideran que son una herramienta importante y valiosa en una amplia gama de crisis internacionales.

Al igual que muchas empresas, Green Bargosa realiza un amplio abanico de actividades en diversas geografías, que incluyen, entre otras, actividades el suministro, distribución, investigación y desarrollo, y desarrollo corporativo, como adquisiciones y emprendimientos conjuntos. Todas estas actividades pueden entrar dentro del alcance de las leyes de Sanciones de la Unión Europea, los Estados Unidos, las Naciones Unidas, el Reino Unido y normativa local.

Debemos cumplir con todas las leyes en materia de sanciones. En consecuencia, hemos implementado una política de Sanciones y Control de Exportaciones que describe nuestras obligaciones y el marco que rige sobre nuestro enfoque, para asegurarnos de que realicemos nuestras actividades en cumplimiento total de todas las leyes de sanciones y control de exportaciones aplicables.

Es su responsabilidad cumplir con las disposiciones aplicables de las leyes de Sanciones y Control de Exportaciones, y nuestra política, y de asegurarse de tener la versión más reciente de la política

de sanciones.

Consulte la Política de Sanciones y Control de Exportaciones de Green BARGOSA para obtener más información

5.9. Anti-Boicot

Green BARGOSA no participará directa o indirectamente en ninguna actividad que pueda tener el efecto de promover un boicot o una práctica comercial restrictiva fomentada por un país extranjero contra clientes o proveedores ubicados en un país aliado de EE.UU. o de la UE, o contra una persona, empresa o corporación estadounidense o de la UE.

Dado que la legislación de EE.UU. exige que toda solicitud de participar en una actividad de este tipo se comunique inmediatamente al gobierno de EE.UU., debe solicitarse inmediatamente el asesoramiento del Departamento Jurídico antes de emprender cualquier acción en relación con dicha solicitud

5.10. Exactitud e integridad de los libros, registros y las divulgaciones/declaraciones públicas

Damos mucha importancia a una presentación honesta y directa de los hechos. Se espera que los emplead@s y director@s lleven los libros y los registros con el detalle adecuado para reflejar las transacciones de Green BARGOSA de una manera precisa, justa y completa. La política de Green BARGOSA relativa a un mantenimiento de registros correcto, justo y completo se aplica a todos los registros.

Todas nuestras comunicaciones públicas y divulgaciones públicas, lo que incluye la información financiera que contienen, deben estar completas, ser justas, correctas, comprensibles y oportunas, y cumplir plenamente con la legislación aplicable.

Los emplead@s son responsables de presentar informes correctos y completos de información financiera en sus respectivas áreas de responsabilidad, y de notificar oportunamente a Dirección sobre información financiera y no financiera que podría ser importante para Green BARGOSA. Todos los activos y los pasivos de Green BARGOSA deben registrarse en los libros de contabilidad ordinarios. Todos los libros, los registros y las cuentas de Green BARGOSA deben reflejar con precisión la naturaleza de las transacciones registradas.

Los estados financieros consolidados de Green BARGOSA deberán cumplir con los principios de contabilidad generalmente aceptados en España y la Unión Europea y con las políticas contables de Green BARGOSA. Los libros contables requeridos por ley, así como los estados contables, se ajustarán a las normas reglamentarias locales. No se establecerá ningún fondo o activo no divulgado o no registrado en ninguna cantidad para ningún propósito. No se harán asientos falsos ni ficticios para ninguna finalidad. No se realizará ningún pago ni se acordará un precio de compra con la intención o bajo el entendimiento de que una parte de dicho pago se utilizará para otra finalidad que no sea la descrita en el documento que respalda el pago.

Todos los empleados de Green BARGOSA cuyas responsabilidades incluyan cualquiera de los asuntos descritos en esta sección deberán realizar las acciones oportunas para garantizar nuestro cumplimiento pleno.



5.11 Gestión de los registros

En Green BARGOSA, el mantenimiento de los registros y documentos corporativos es esencial. Por lo tanto, todos somos responsables de proteger y salvaguardar los documentos, archivos y otros registros corporativos de Green BARGOSA, según lo requieren las políticas de gestión de registros de Green BARGOSA. También cumplimos con todas las leyes relacionadas con la conservación de registros, y no debemos alterar, ocultar ni destruir ningún documento o registro que sea necesario para una investigación en curso o un litigio. Si tiene alguna duda sobre si un documento debe conservarse, póngase en contacto con el Responsable de RRHH o el Director Financiero.

5.12 Fraude

Todas las formas de fraude están estrictamente prohibidas para los emplead@s y director@s de Green BARGOSA. Esto incluye, sin limitación, todo fraude en contra de Green BARGOSA, en contra de emplead@s de Green BARGOSA y contra personas o entidades con quienes Green BARGOSA hace negocios. Por lo tanto, el fraude tiene un significado más amplio que la malversación de los activos de Green BARGOSA. Todas las acusaciones de fraude por parte de los emplead@s o director@s de Green BARGOSA, independientemente de su fuente, tema o materialidad, deben comunicarse a través del **Canal de Denuncias** en cuanto se tenga conocimiento de las mismas. Todas las acusaciones de fraude por parte de los emplead@s o director@s de Green BARGOSA serán investigadas por el Departamento de Auditoría Interna de Green BARGOSA o por el Comité de Compliance o por RRHH, dependiendo de la materia. Los emplead@s o director@s de Green BARGOSA que se determina que han cometido fraude quedarán sujetos a acción disciplinaria, incluido el despido como emplead@ o director/a, así como posibles acciones judiciales en virtud de legislación civil y penal.

6. Uso de los activos de Green BARGOSA

Los activos de Green BARGOSA son valiosos recursos que se deben usar con fines empresariales. El robo, el descuido y el desperdicio tienen un impacto directo sobre el rendimiento financiero de Green BARGOSA. Las personas deben cuidar y utilizar los activos de Green BARGOSA de manera responsable y protegerlos contra el robo, el uso indebido y la destrucción.

Los activos de Green BARGOSA son para uso laboral y deben utilizarse para actividades laborales, no para fines personales. Los activos de Green BARGOSA incluyen el tiempo de trabajo de un emplead@ y el producto de su trabajo, así como también sus equipos y vehículos, ordenadores y software, información, marcas registradas y nombres comerciales. Los activos de Green BARGOSA también incluyen tecnologías de información y comunicación, por ejemplo, el servicio de teléfono, correo electrónico, acceso a internet y todos los datos que se encuentran alojados en los activos tecnológicos de Green BARGOSA.

Se debe hacer un uso responsable y cuidadoso con respecto al uso, la protección y la conservación de los activos de Green BARGOSA. Los activos de Green BARGOSA en posesión de los emplead@s y director@s deben manejarse con mucho cuidado y devolverse a Green BARGOSA si así se solicita. Los activos tecnológicos de Green BARGOSA deben utilizarse de conformidad con su Política Interna de Uso de Recursos Tecnológicos



Green Bargosa reconoce la necesidad del uso personal ocasional de ciertos activos de comunicación, como una llamada telefónica personal ocasional o una comunicación por correo electrónico. Sin embargo, el uso de activos de comunicación con fines personales debe limitarse a comunicaciones necesarias y nunca se debe utilizar para transmitir contenidos inapropiados para un entorno laboral, como por ejemplo contenido sexual, político, humor inapropiado, etc. El uso excesivo de los activos de comunicación o el uso excesivo o sin autorización de activos que no sean de comunicación con fines personales se consideraría un uso indebido de los activos de Green Bargosa y, por lo tanto, una violación de este Código. Los activos de Green Bargosa nunca se deben utilizar para actividades comerciales externas ni para actividades ilegales, poco éticas u otras actividades inapropiadas. Para obtener más información, consulte la *Política Interna de Uso de Recursos Tecnológicos*.

7. Comunicados públicos acerca de Green Bargosa

Es contraria a la política de la Compañía que los director@s o emplead@s divulguen información confidencial sobre la Compañía a cualquier persona, excepto cuando la divulgación esté autorizada o sea una exigencia legal.

Para evitar la divulgación de información importante no pública, Green Bargosa designa a ciertos empleados como "Portavoces" de la Compañía: el Director General, el Director Comercial, el Director Financiero y la Responsable de RRHH. Los portavoces son las únicas personas autorizadas a divulgar información sobre la Compañía. Las personas que no han sido designadas portavoces deben derivar cualquier consulta sobre la Compañía a un portavoz.

Nuestra política aplica a las comunicaciones en todos los medios de comunicación, incluidos los impresos (como periódicos, revistas y diarios), televisión, radio, redes sociales y todos los demás medios electrónicos (como sitios web, blogs, boletines de noticias, discos compactos, cintas, etc.).

7.1. Redes sociales

En ocasiones, se puede solicitar a los emplead@s u otros agentes de Green Bargosa que representen a la Compañía a través de una de las cuentas de redes sociales de la compañía, convirtiéndose efectivamente en la "voz" de Green Bargosa. Si bien el marketing y la gestión de las redes sociales pueden ser útiles, pueden derivar en ocasiones en consecuencias negativas, posiciones contrarias en contra de Green Bargosa, sus socios o uno de sus clientes, divulgación de información sensible o confidencial, violaciones a la propiedad intelectual y posible daño a la reputación de la compañía. Por lo tanto, surgen obligaciones especiales al usar la tecnología proporcionada por la compañía y/o al identificar directa o indirectamente su afiliación con la compañía.

Cualquier persona que cree una cuenta de red social oficial de Green Bargosa debe obtener el consentimiento previo del Gerente o Departamento autorizante.

8. Denuncias y Línea directa de integridad de Green Bargosa

El compromiso de Green Bargosa con las buenas prácticas comerciales y elevados estándares éticos significa que cada uno de nosotros debemos actuar de acuerdo con estos principios todos los días, y compartimos la responsabilidad de prevenir, corregir y, si es necesario, denunciar



sospechas de violaciones del Código. Esto nos permite identificar y abordar de inmediato cualquier inquietud antes de que se vuelva un problema mayor. Si fuese necesario, Green Bargosa proporciona fórmulas a través de las cuales puede informar una sospecha de violación del Código. Independientemente del método, la decisión del emplead@ de informar una sospecha de violación del Código está protegida por la política de tolerancia cero de Green Bargosa hacia cualquier tipo de represalias.

Línea directa de Green Bargosa:

Puede denunciar cualquier sospecha de violación del Código

canaletico@greenbargosa.com

Puede denunciar cualquier sospecha de violación del Código llamando al teléfono **93.262.85.85**

Reporte directo

Si tiene alguna pregunta sobre este Código, o si desea denunciar una sospecha de violación del Código, también puede contactar a la siguiente persona por teléfono, correo electrónico o por escrito:

1. Su responsable;
2. Cualquier emplead@ de RHHH;
3. Un miembro del Comité de Cumplimiento/Compliance



Anexo 1

Acuse de recibo del Código de Conducta para consultores a largo plazo y proveedores clave

PAUTAS DEL ACUSE DE RECIBO DE CÓDIGO DE CONDUCTA PARA CONSULTORES A LARGO PLAZO Y PROVEEDORES CLAVE

El Código de Conducta ("Código") de Green Bargosa requiere que ciertos consultores a largo plazo y proveedores clave, cumplan con el Código de Green Bargosa y presenten, completen o rellenen formularios de Acuse de Recibo del Código.



Formulario de Acuse de Recibo del Código de Conducta: Consultores

_____ ("Consultor") reconoce que Green Bargosa le ha informado que espera que el Consultor cumpla (cuando corresponda) con el Código de Conducta de Green Bargosa con fecha de enero de 2023 (el "Código de Green Bargosa"). En consecuencia, el Consultor certifica:

1. Que revisó y leyó el Código de Green Bargosa;
2. Que Green Bargosa le informó que el Código de Green Bargosa es importante para desempeñar negocios adecuadamente para Green Bargosa y con Green Bargosa, lo que se acepta mediante el presente;
3. Que Green Bargosa le informó que Green Bargosa espera que el Consultor cumpla con las disposiciones aplicables del Código de Green Bargosa para desempeñar los negocios del Consultor junto con Green Bargosa, y dicho cumplimiento se confirma mediante el presente; y
4. Que el Consultor notificará de inmediato a Green Bargosa en caso de que el Consultor no pueda cumplir con alguna de las disposiciones aplicables del Código de Green Bargosa, y en el momento en que esto suceda.

Excepto según se explica a continuación, el Consultor certifica además que el Consultor no tiene conocimiento de una violación del Código de Green Bargosa y que el Consultor no tiene conocimiento de ninguna conducta en las siguientes áreas:

- | | |
|---|---|
| a. Tergiversación de registros financieros; | e. Sobornos o coimas/comisiones ilegales; |
| b. Mano de obra infantil, esclavitud o trata de personas; | f. Conducta fraudulenta o corrupta; |
| c. Prácticas de antimonopolio/anticompetitivas; | o |
| d. Violaciones de prohibiciones de operaciones comerciales/antiterroristas; | g. Abuso de información privilegiada |

NOMBRE DEL CONSULTOR

FIRMA

FECHA (mm/dd/aa)

EXPLICACIÓN

Explicación de la Violación del Código de Green Bargosa Sospechada del Consultor:



Formulario de Acuse de Recibo del Código de Conducta: Proveedores clave

_____ ("Proveedor") reconoce que Green Bargosa ha informado que espera que los proveedores clave cumplan (cuando corresponda) con el Código de Conducta de Green Bargosa con fecha de enero de 2023 (el "Código de Green Bargosa"). En consecuencia, el Proveedor certifica:

1. Que revisó y leyó el Código de Green Bargosa;
2. Que Green Bargosa le informó que el Código de Green Bargosa es importante para desempeñar negocios adecuadamente para Green Bargosa y con Green Bargosa, lo que se acepta mediante el presente;
3. Que Green Bargosa le informó que Green Bargosa espera que el Proveedor cumpla con las disposiciones aplicables del Código de Green Bargosa para desempeñar los negocios del Proveedor junto con Green Bargosa, y dicho cumplimiento se confirma mediante el presente; y
4. Que el Proveedor notificará rápidamente a Green Bargosa en caso de que el Proveedor no pueda cumplir con alguna de las disposiciones aplicables del Código de Green Bargosa, y en el momento en que esto suceda.

PROVEEDOR:

NOMBRE DEL PROVEEDOR

POSICIÓN/CARGO O NEGOCIO

FIRMA

FECHA (mm/dd/aa)



Anexo 2

Formulario de divulgación de conflictos de interés del
Código de Conducta



Formulario de Divulgación de Conflictos de Interés del Código de Conducta

RESUMEN DE LA POLÍTICA

El Código de Conducta requiere que se eviten los negocios y las situaciones personales que pueden resultar en un conflicto de interés. Un conflicto de interés puede existir cuando un emplead@ o director/a se involucra en una actividad, o tiene un interés personal, que podría interferir con la objetividad de esa persona en su trabajo para Green BARGOSA. Dichas actividades incluyen tener un interés financiero en un negocio del que es proveedor, cliente, socio, subcontratista u otra empresa que hace negocios con Green BARGOSA, o un competidor de Green BARGOSA. Las relaciones personales con las personas involucradas en dichos negocios, incluso si no existe un interés financiero, también pueden dar lugar a un conflicto. Consulte el Código de Conducta para más información.

REQUISITOS DE INFORMES Y APROBACIÓN

Los emplead@s y director@s deben divulgar de inmediato la existencia de cualquier situación que dé lugar a un conflicto de interés, del siguiente modo:

Emplead@s: Cualquier posible conflicto de interés debe informarse a la Dirección, que está compuesta por el Dirección Comercial, Dirección Financiera, Dirección Financiera y Responsable de RRHH.

Director@s Ejecutivo@s y Director@s: Cualquier posible conflicto de interés debe informarse al Encargado de Cumplimiento de Green BARGOSA. Estos informes los presentará al Comité de Compliance o al Comité de Dirección para su análisis.

Se podrán establecer ciertas restricciones sobre la situación, para garantizar que involucre únicamente transacciones en condiciones de igualdad. Cualquier conflicto que no esté correctamente aprobado/autorizado debe abandonarse, o se considerará una violación del Código de Conducta. El proceso de informes y aprobación debe realizarse *cada año* para cada posible conflicto de interés, se *haya aprobado anteriormente o no*.

EXPLICACIÓN DE POSIBLES CONFLICTOS DE INTERÉS

Describa cualquier conflicto de interés actual (informado o no previamente):

NOMBRE (LETRA DE IMPRENTA)

PUESTO/CARGO O RELACIÓN
COMERCIAL

FIRMA

FECHA (mm/dd/aa)