

# CÓDIGO ÉTICO Y DE BUENA CONDUCTA



**Nederland**

BARCELONA 1935



## **Introducción**

Objetivos del código	3
Uso del código	4
Terminología	4

## **Responsabilidades entre personas**

Salud y seguridad en el trabajo	5
Medidas contra el acoso y/o trato denigrante	6
Trato justo e igualitario	7
Tratamiento de datos de carácter personal	7
Conflicto de intereses, regalos e invitaciones	8

## **Responsabilidad de proteger la información y los activos**

Protección de activos y bienes de la compañía	10
---	----

## **Responsabilidades en/con el mercado**

Comunicación	11
Monopolización y competencia desleal	11
Calidad	12

## **Responsabilidad corporativa**

Derechos humanos	13
Medio ambiente y desarrollo social	14
Trabajo voluntario, digno y libre	15
Prácticas ilegítimas: soborno, blanqueo de capitales, extorsión y corrupción	16



## Introducción

### OBJETIVOS DEL CÓDIGO

El código de conducta de Nederland, S.A. pretende ser un marco de valores, actuaciones y comportamientos deseables a partir del cual la compañía sustente cualquiera de sus relaciones, comerciales y no comerciales, con sus grupos de interés. Del mismo modo, este código pretende establecer unos principios sobre los cuales cualquier colaborador interno o externo de la compañía debería actuar en el desarrollo de sus funciones.

El modelo de negocio de Nederland, S.A. se fundamenta a partir del desarrollo de alianzas estables y a largo plazo con cada uno de sus diferentes grupos de interés. Por ello, es muy importante establecer relaciones basadas en la confianza, la transparencia, la honestidad y el compromiso mutuo del cumplimiento contractual y normativo.

Por este motivo, en Nederland, S.A. esperamos que, tanto nuestros clientes como cualquiera de los colaboradores de nuestra cadena de valor, cumplan con el marco establecido en este código, así como con nuestros propios estándares, prácticas sociales, de prevención de riesgos y de medio ambiente, y sean ejemplo y motor de nuestro compromiso de crear una cadena alimentaria sostenible. De este modo, este documento supone una responsabilidad compartida entre Nederland, S.A. y sus grupos de interés.

El sistema de valores de una empresa, basado en principios preestablecidos para hacer negocios, es el primer paso para lograr una sostenibilidad corporativa. Nederland, S.A. ha incorporado los **Diez Principios del Pacto Mundial de la ONU** en sus estrategias, por lo que opera de forma que se cumplan las responsabilidades fundamentales en materia de derechos humanos, normas laborales, medioambiente y lucha contra la corrupción. Del mismo modo, la compañía, como miembro de Sedex, se audita a través del **modelo de comercio ético SMETA**, basado en pilares fundamentales como las normas laborales, la salud y la seguridad en el trabajo, la evaluación y gestión ambiental y la gestión ética de los negocios.



## USO DEL CÓDIGO

Tal como se exponía anteriormente, uno de los objetivos de este código es establecer unos principios sobre los cuales cualquier colaborador de la compañía debería actuar en el desarrollo de sus funciones. Así pues, cualquiera de las indicaciones, procesos y recomendaciones integradas en este código marcan una primera referencia a seguir en cuanto al comportamiento de cualquiera de nuestros colaboradores en el entorno de trabajo, tanto en relaciones comerciales como no comerciales.

Ante la duda, además del seguimiento de este código, el colaborador siempre puede plantearse también la legalidad de cualquier acción o situación, así como la coherencia con las políticas y valores de la compañía. Si, pese a todo, surgiese un contexto en el que el colaborador siguiese teniendo dudas sobre su comportamiento al respecto, se pondrá en contacto con el equipo de Recursos Humanos de Nederland, S.A. para exponer y compartir su situación e intentar encontrar de manera conjunta una salida a su angustia.

## TERMINOLOGÍA

El código incorpora expresiones como “colaborador interno” o “colaborador externo”. Se entiende por “colaborador interno” cualquier profesional contratado directamente por Nederland, S.A. y con capacidad operativa en el desempeño de sus tareas y objetivos. Se entiende por “colaborador externo” cualquier entidad o empresa, así como sus empleados y empleadas, contratados por Nederland, S.A. para el desarrollo de una o más funciones dentro de su operativa, así como otras entidades y/o empresas con las que se relacione de manera comercial o no comercial. Se entiende por “colaborador” las dos fórmulas anteriores.



## Responsabilidades entre personas

### SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

En Nederland, S.A. tenemos el compromiso firme e innegociable de garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para nuestros colaboradores internos y externos. Es tarea de todos respetar este compromiso con la salud y la seguridad a través de algunas medidas específicas:

- Pensar siempre y de manera prioritaria en la salud y la seguridad en todas las actividades y fases del ciclo de vida empresarial al desempeñar una tarea.
- Conocer las responsabilidades en cuanto a cumplimiento de las normas de salud y seguridad aplicables, como, por ejemplo, llevar siempre puestos los equipos de seguridad necesarios, no desactivar nunca las funciones de los equipos y/o sistemas de seguridad, o no trabajar jamás bajo los efectos del alcohol, las drogas, medicamentos con o sin receta que alteren la capacidad de conducción y/o de uso de maquinaria o bajo estado de somnolencia.
- Para adquirir dicho conocimiento, es necesario cursar todas las formaciones obligatorias en materia de salud y seguridad y atender a los materiales y documentos entregados por parte de Nederland, S.A. al colaborador en materia de salud y seguridad, así como los materiales y documentos que terceras empresas puedan entregar a colaboradores externos de la compañía.
- Interrumpir el trabajo siempre que, por algún motivo, se considere peligroso, e informar inmediatamente a un superior directo. Del mismo modo, informar inmediatamente de cualquier accidente, lesión, enfermedad o situación peligrosa y no dar nunca por sentado que un tercero informará o ya ha informado de un riesgo, incidente o problema relacionado con la seguridad y la salud. En este sentido, tanto Nederland, S.A. como sus colaboradores externos respetarán siempre los horarios diarios y semanales de trabajo expuestos en las leyes locales y nacionales.
- Conocer y respetar los procedimientos operativos del trabajo, fomentando la realización de evaluaciones de riesgos, y conocer los procedimientos de emergencia aplicables en el lugar de trabajo.



- Los colaboradores de Nederland, S.A. tendrán acceso a instalaciones sanitarias en óptimo estado de higiene y salubridad, así como a agua potable.
- Del mismo modo, se pone a disposición de los colaboradores internos la posibilidad de recibir reconocimientos médicos periódicos para garantizar, por un lado, su idoneidad para desarrollar las operaciones de cualquier puesto de trabajo, así como, por otro, detectar cualquier problema de salud y acceder al tratamiento necesario para su cura.

## MEDIDAS CONTRA EL ACOSO Y/O TRATO DENIGRANTE

Teniendo en cuenta la apelación a los principios éticos, profesionales y de no discriminación expuestos en el punto anterior, es importante detectar, comunicar y actuar ante cualquier caso de intimidación, abuso, acoso o discriminación que se pueda desarrollar en el entorno laboral o fuera del mismo entre colaboradores.

Algunas medidas contra el acoso y/o trato denigrante serían:

- No tolerar nunca ningún tipo de intimidación ni acoso y rechazar y no ejercer comentarios y/o llamadas telefónicas amenazantes u obscenas, así como cualquier otra forma de hostigamiento, verbal o físico.
- Antes de actuar, pensar si con nuestra acción podemos incurrir en un caso de discriminación o trato diferencial que afecte de manera directa o indirecta sobre el bienestar físico y/o mental de un colaborador.
- Nunca causar lesiones físicas a otro colaborador (ni amenazar con ello) ni dañar intencionadamente su propiedad o el equipo proporcionado por Nederland, S.A.
- No utilizar los sistemas informáticos de Nederland, S.A. para entrar en páginas web inadecuadas o compartir materiales inapropiados. Internet debe utilizarse de manera responsable y hay que tener especial atención con cualquier información obtenida de la red, trabajando con fuentes fiables, rehuendo de informaciones restringidas por ley y tratando de detectar posibles *fake news* o *fake contents*.
- Denunciar los casos de intimidación y acoso. Jamás actuar de forma agresiva hasta el punto de infundir en otras personas temor a sufrir daños personales, morales o materiales. Cualquier colaborador de Nederland, S.A., ya sea interno o externo, tiene acceso al [canal de denuncias de la compañía](#), que siempre puede ser entendido como un entorno seguro y confidencial en el cual elevar las denuncias necesarias.



## TRATO JUSTO E IGUALITARIO

### Principio 6:

**«Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.»**

Todos los procesos de selección y contratación laboral, así como cualquier relación comercial o no comercial que se desarrolle en el entorno laboral, se basará en la profesionalidad y la ética, garantizando siempre la objetividad, la transparencia, la confidencialidad y la igualdad de oportunidades, y asegurando que no habrá discriminación ni trato diferencial basado en el origen étnico, la religión, la edad, la discapacidad, el género, el estado civil o la orientación sexual de las personas implicadas en la misma.

El respeto, especialmente hacia las diferencias, la diversidad y la inclusión, debe ser siempre el punto de partida de cualquier relación laboral y/o comercial.

Dado que la actividad de Nederland, S.A. se desarrolla en un entorno multinacional e intercultural, recomendamos a todos los colaboradores de la compañía informarse de las costumbres locales que puedan diferir de las suyas para adaptarse a las mismas en caso de viaje o trabajo en otro país, así como en caso de colaborar con personas procedentes de otros países y culturas en el entorno laboral habitual.

## TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Nederland, S.A. es conocedora y cumple con las leyes relacionadas con la protección de los datos de carácter personal, así como su recopilación y uso, aprobadas en los últimos años en el marco de la Unión Europea. En este sentido, la compañía establecerá las medidas necesarias para proteger los datos regulados, algunos tales como: información personal, números de DNI, datos de contacto personales, direcciones particulares, identificaciones de compañeros, excompañeros o solicitantes de empleo, entre otros.



Tanto la compañía como los colaboradores de la misma no deberán compartir entre ellos ni con terceros datos de carácter personal propios o de otros colaboradores, tanto internos como externos. Dicha conducta solo debería ser sobrepasada en el caso de: colaboradores que por sus funciones laborales estén autorizados a compartir estos datos o la existencia de una necesidad empresarial legítima a hacerlo. En ambos casos, el colaborador o la compañía siempre deberán asegurarse mediante consulta legal de que no se infringe la ley con dicha actuación.

## **CONFLICTOS DE INTERESES, REGALOS E INVITACIONES**

Existe un conflicto de intereses cuando un colaborador tiene un interés contrapuesto que interfiere -o podría percibirse que interfiere- con su capacidad para tomar decisiones empresariales objetivas. Se espera de todos los colaboradores que ejerzan el sentido común y eviten situaciones que puedan dar lugar a un conflicto (incluso en apariencia), algo que podría suponer un motivo de pérdida de confianza, así como un gran daño reputacional personal y empresarial.

El colaborador de Nederland, S.A. tomará siempre las decisiones pensando en el mejor interés para la compañía. Para ello, pensará siempre con antelación y abordará de manera proactiva cualquier situación que pueda suponer un conflicto para sus intereses, los de un tercero o los de la compañía.

Los conflictos de intereses no siempre están claros. Ante la duda, siempre debe comunicarse la misma a un superior directo o a los miembros del equipo de Recursos Humanos ([cpuig@chocoweb.com](mailto:cpuig@chocoweb.com)).

Una posible situación en la que se cree un conflicto de intereses es aquella en la que intervengan un colaborador y un familiar o una amistad. A efectos de este código, se entenderá por 'familiar' aquellas personas con las que se comparta un grado de parentesco, ya sea consanguíneo (padre, madre, hermano/a, hijo/a, etc.) o de afinidad (cónyuges, cuñado/a, etc.). En estos casos, la posible existencia de un conflicto se deberá identificar con antelación, informando de la situación al equipo de Recursos Humanos o a un responsable directo para que sea la compañía la que decida si es necesario tomar precauciones. Algunos de los conflictos que pueden surgir a partir de dichas relaciones familiares o de amistad son: decisiones de contratación o compensación; adjudicación de contratos o influencia en los mismos; aprobaciones cruzadas, entre otras.



Otra posible situación en la que se cree un conflicto puede ser en el marco de una oportunidad empresarial, laboral o de mercado de la cual un colaborador interno se hace conocedor por su posición en la compañía o por la naturaleza de su trabajo. En este caso, Nederland, S.A. anima a sus colaboradores a no apropiarse de las oportunidades que llegan a su conocimiento y que pertenecen única y exclusivamente a la compañía, así como a no compartirlas con terceros.

Participar en otras actividades empresariales o sectoriales ajenas a la compañía también podría suponer un conflicto, especialmente cuando dicha participación implica una retribución puntual o fija. Por este motivo, en caso de recibir un ofrecimiento o de impulsar una iniciativa de carácter empresarial o sectorial, se espera que el colaborador lo comunique a la compañía a través de su responsable directo o del equipo de Recursos Humanos.

El intercambio de regalos e invitaciones sin justificación puede crear -o parecer que crea- un conflicto de intereses, especialmente si es susceptible de influir en una decisión empresarial. En este sentido, los colaboradores internos de Nederland, S.A. no deben aceptar ni ofrecer regalos, invitaciones y otros obsequios que puedan afectar a su objetividad (o a la de la persona a la que se ofrece el regalo o la invitación) o influirle en una relación comercial, profesional o administrativa.

Sin embargo, y atendiendo a la razón y al sentido común, sí se puede esperar que los colaboradores de Nederland, S.A. ofrezcan y acepten únicamente regalos e invitaciones que sean razonables y habituales en una relación comercial: pequeñas muestras de producto, cantidades de uso personal de *merchandising* corporativo, invitaciones a eventos corporativos y/o comerciales, entre otros ejemplos. En ningún caso se ofrecerán o recibirán cantidades especialmente sustanciosas de ningún producto ni regalos en metálico o en forma de vales con valor económico. Por supuesto, del mismo modo que no se deben aceptar ni ofrecer regalos, favores, invitaciones ni servicios personales o empresariales, tampoco se deben pedir ni solicitar.



## Responsabilidad de proteger la información y los activos

### PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y BIENES DE LA COMPAÑÍA

Los colaboradores internos de Nederland, S.A. tienen la responsabilidad de utilizar con diligencia los activos de la organización, ya sean de uso personal-laboral o comunes. En este sentido, se entienden por activos de Nederland, S.A. las herramientas de trabajo, el mobiliario, los vehículos, los suministros, los sistemas y equipos informáticos, el material de oficina, la maquinaria, las instalaciones, la propiedad intelectual, los contactos, la imagen y la reputación, entre otros.

En este sentido, cabe destacar que no se deberá hacer un uso personal de los equipos electrónicos e informáticos proporcionados por la compañía, a no ser que se reciban permisos directos del departamento de *Analytics* para hacerlo de manera puntual o perpetuada. En todo caso, estos deberán utilizarse siempre teniendo en cuenta las leyes y las normativas aplicables.

Se deberá respetar siempre la propiedad intelectual, así como los derechos de autor y las marcas comerciales que intervengan en cualquier material impreso, digital, contrato o programa.



## Responsabilidades en/con el mercado

### COMUNICACIÓN

Nederland, S.A. se compromete a realizar una comunicación transparente, honesta y siempre dentro del cumplimiento normativo, en todas sus formas y sean cuales sean sus interlocutores. En este sentido, la ética y la claridad son dos valores claros y la comunicación responsable con los que Nederland, S.A. se compromete firmemente. Para ello, la compañía cuenta con un departamento de Comunicación que asesora al resto de áreas de la organización y que marca las líneas comunicativas bajo las cuales deben trabajar todos los colaboradores internos de la misma. Dicho departamento se fija como contacto para los medios de comunicación a través de la dirección de correo electrónico [vberras@chocoweb.com](mailto:vberras@chocoweb.com).

Dado este circuito ya creado, se espera que los colaboradores internos de Nederland, S.A. no se comuniquen nunca con periodistas si no es con la autorización o a petición del responsable del departamento de Comunicación. En caso de recibir peticiones de periodistas o medios de comunicación, estas se derivarán al responsable de Comunicación.

Del mismo modo, los colaboradores internos de la compañía no deberían hablar nunca en nombre de la compañía en sus relaciones o comunicaciones personales, ni dar la impresión de que así lo hacen. En este sentido, podrán hablar en nombre de la compañía en el entorno laboral siempre y cuando estén autorizados para hacerlo y sea coherente, teniendo en cuenta a los demás interlocutores implicados y escenarios.

### MONOPOLIZACIÓN Y COMPETENCIA DESLEAL

Desde Nederland, S.A. estamos convencidos de que el sistema de la libre competencia es el más enriquecedor para todos los actores del mercado.

La compañía se compromete a no incurrir nunca en prácticas desleales o poco éticas para obtener una ventaja competitiva. Pese a la existencia de una legislación antimonopolio y una normativa reguladora, las cuales cumplimos de manera innegociable, es importante que los colaboradores internos y externos de la compañía tengan en cuenta algunas consideraciones:



- Es importante no cerrar acuerdos ni contratos que incluyan cláusulas que puedan incurrir en prácticas anticompetitivas hacia terceras empresas, como, por ejemplo, cláusulas de fijación de precios o de reparto de cuotas de mercado.
- No hablar con competidores de información delicada desde el punto de vista de la competencia.
- No ceder a competidores ni terceros información delicada o privilegiada de Nederland, S.A., sus socios comerciales, colaboradores externos o colaboradores internos.

En caso de que un colaborador interno o externo detectara cualquiera de estas prácticas o se viese inmerso en un procedimiento en el que se destaque cualquiera de ellas, le animamos a denunciarlo a través del canal de denuncias de la compañía, en el caso de los colaboradores internos, o a través de las autoridades sectoriales, mercantiles o judiciales competentes.

## **CALIDAD**

La calidad es uno de los principios innegociables de la gestión empresarial de Nederland, S.A. A lo largo de nuestra historia hemos desarrollado un sistema de trabajo capaz de cumplir con cualquiera de las necesidades que nos presente un cliente o colaborador externo, tanto nacional como internacional, acorde con los estándares expuestos en la norma FSSC 22000.

Por ello, desde Nederland, S.A. se espera la misma diligencia por parte de los proveedores y colaboradores externos en términos de calidad, asegurando siempre el cumplimiento máximo de los estándares expuestos por las leyes y los diferentes estándares internacionales. Del mismo modo, se pide a los colaboradores internos que actúen en todo momento con diligencia para asegurar siempre la máxima calidad en cualquier acción desarrollada en el entorno laboral, ya sea en el marco de una operación comercial o no comercial.

En este sentido, cualquier colaborador que participe en la cadena de suministro de Nederland, S.A. deberá ser capaz de demostrar la trazabilidad del producto hasta, al menos, un paso previo y un paso posterior a su actuación en dicha cadena. De este modo, toda la cadena de suministro de Nederland, S.A. debe asegurar la trazabilidad del producto hasta su origen, el cual, en ningún caso, debe estar relacionado con la deforestación o la pérdida de biodiversidad. Bajo esta premisa, los colaboradores externos de Nederland, S.A. involucrados en la cadena de suministro deberán actuar bajo debida diligencia en estos términos, especialmente si las leyes locales, nacionales o internacionales así lo solicitan.



Del mismo modo, en el caso de los colaboradores de producción agrícola, se deberá asegurar que los productos utilizados en los cultivos (pesticidas, fungicidas, etc.) cumplan con los requisitos solicitados por las autoridades competentes, locales y europeas. En cualquier caso, Nederland, S.A. aboga por una producción primaria sostenible en todos los términos posibles y apoya el uso de buenas prácticas agrícolas, como la agricultura regenerativa y/o ecológica, entre otras.



## Responsabilidad corporativa

### DERECHOS HUMANOS

#### Principio 1:

**«Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.»**

#### Principio 2:

**«Las empresas deben asegurarse de que otras empresas que formen parte de la cadena de suministro no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.»**

Además de comprometerse firmemente con el cumplimiento normativo y operar bajo la legalidad vigente tanto a nivel local como nacional e internacional, Nederland, S.A. también se compromete con los derechos humanos reconocidos internacionalmente, con la Carta Internacional de Derechos Humanos y con los principios relativos a los derechos fundamentales de los ocho convenios de la



Organización Internacional del Trabajo (OIT) recogidos en la Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

## **Principio 5**

**«Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.»**

Concretamente, desde Nederland, S.A. hacemos especial hincapié en el término “trabajo infantil”, que se refiere al trabajo que es mental, física, social o moralmente peligroso y perjudicial para los niños e interfiere con su escolarización. Cualquiera de los proveedores de Nederland, S.A. debe asegurar no reclutar o recurrir al trabajo infantil y respetar y aplicar los principios de la OIT sobre la edad mínima de admisión al empleo y al trabajo y sobre las peores formas de trabajo infantil. Al emplear a trabajadores menores de 18 años, el proveedor de Nederland, S.A. deberá demostrar siempre que dicho empleo no los expone a riesgos indebidos que puedan afectar a su desarrollo físico, mental o emocional, que dicho empleo es ejercido de manera voluntaria y que dicho empleo no está afectando a su desarrollo formativo.

Este compromiso se tendrá y se desarrollará en todos los contextos y países en los que Nederland, S.A. opere, alineándose, además, con la estrategia de sostenibilidad de la compañía, en la que se especificará, a medida que esta se desarrolle, la voluntad de impactar positivamente y colaborar en/con todas las comunidades en las que se involucre.

## **MEDIO AMBIENTE Y DESARROLLO SOCIAL**

### **Principio 7:**

**«Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medioambiente.»**

### **Principio 8:**

**«Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.»**



## Principio 9:

**«Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medioambiente.»**

Nederland, S.A. se compromete firmemente con el trabajo en el marco de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas. Bajo esta premisa, la compañía procurará evitar, en la medida de lo posible, acciones operacionales que dañen el medio ambiente o frenen el desarrollo económico y social. Fruto de este compromiso, se crearán planes con el objetivo de reducir y mitigar los efectos de dichas acciones, los cuales incluirán e involucrarán a todos los participantes de su cadena de suministro, desde los proveedores hasta los colaboradores internos, llegando también a clientes e instituciones públicas u otros colaboradores externos.

Dado que Nederland, S.A. se esfuerza por ser una empresa más respetuosa con el medio ambiente y el desarrollo social, espera que sus colaboradores también eviten actividades que puedan entrañar un riesgo medioambiental; identifiquen y avisen de cualquier acción que pueda dañar el medio ambiente o que impacte directamente en el desarrollo social de las comunidades en las que opera; y actúen siempre de manera consciente y teniendo en cuenta el impacto ambiental y social que generan, especialmente en su entorno de trabajo. En este sentido, siempre que sea posible, se espera que desarrollen acciones de reducción o compensación de sus emisiones de GEH, de mejora en la gestión de sus residuos y agua, así como de mitigación total de su impacto sobre la biodiversidad y los derechos de las comunidades indígenas.

## TRABAJO VOLUNTARIO Y DIGNO

### Principio 4:

**«Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.»**

El trabajo desarrollado por los colaboradores internos y externos de Nederland, S.A. siempre debe ser voluntario y digno, entendiendo que el mismo no tiene ninguna naturaleza extorsiva, explotadora, forzosa ni coactiva, que se enmarca en los



principios recogidos por la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas y que se remunera y desarrolla en base a las leyes locales, los convenios colectivos y los estándares de la industria.

La compensación y los beneficios que se otorguen a los colaboradores deberán ser siempre suficientes para cubrir sus necesidades básicas y los contratos que lo regulen podrán ser siempre rescindidos de manera voluntaria dentro del plazo establecido de preaviso.

Reiteramos que el trabajo realizado por los colaboradores de Nederland, S.A. se deberá desarrollar siempre garantizando el respeto a los derechos humanos y no incurrirá nunca en ninguna forma de maltrato físico, sexual, psicológico o verbal, así como ninguna forma de discriminación descrita anteriormente.

### **Principio 3:**

**«Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.»**

Los colaboradores del Nederland, S.A. tendrán siempre libre derecho de asociación o de constituir sindicatos por su propia elección, así como a negociar colectivamente sus condiciones laborales, de acuerdo con la ley. Nederland, S.A. en ningún caso discriminará a los representantes sindicales o impedirá que estos lleven a cabo su acción sindical, ni reprimirá la asociación colectiva mediante ningún tipo de coacción, intimidación o incentivo.

### **PRÁCTICAS ILEGÍTIMAS: SOBORNO, BLANQUEO DE CAPITALS, EXTORSIÓN Y CORRUPCIÓN**

### **Principio 10:**

**«Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.»**

Desde Nederland, S.A., y en cumplimiento de la ley, se prohíbe y se rechaza taxativamente la realización de pagos indebidos en cualquiera de las actividades de su operativa, ya sea mediante metálico o mediante productos, objetos, invitaciones



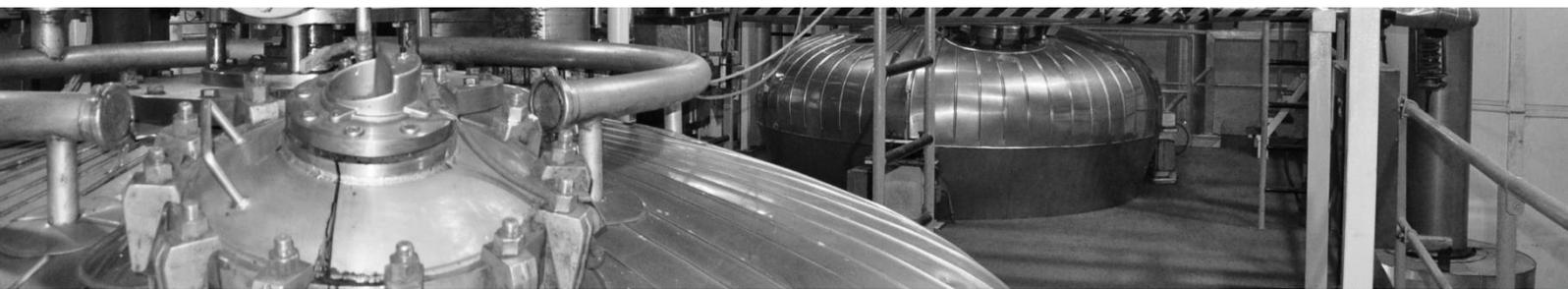
o comisiones ilegítimas, tanto a colaboradores privados como públicos. El soborno es una práctica inaceptable e inconcebible para la compañía, algo que se extiende a todos sus colaboradores, tanto internos como externos.

Es importante que los colaboradores internos de Nederland, S.A. actúen siempre con la debida diligencia, conozcan a los socios comerciales y a todos aquellos agentes que forman parte de su operativa y, especialmente, pongan atención sobre aquellos terceros que puedan actuar en nombre de la compañía. Dichos terceros deben saber que están obligados a actuar en estricto cumplimiento de las normas de Nederland, S.A. y a llevar registros precisos de todas las transacciones. Del mismo modo, en caso de viaje, y ante la duda, el desconocimiento o la coacción, es importante que no se dé nunca nada de valor ni se realice ningún pago a funcionarios públicos en ninguno de los países en los que se opera.

Por su parte, ocultar o encubrir el origen de beneficios obtenidos ilícitamente, de forma que parezca que provienen de fuentes legítimas, es lo que se entiende por un delito de blanqueo de capitales. En Nederland, S.A., actuamos bajo el cumplimiento de todas las leyes, de forma transparente y con la confianza como uno de los máximos estándares de nuestra operativa.

Por este motivo, es importante que cualquier colaborador de la compañía que sospeche de alguna transacción o actividad financiera irregular, lo comunique a la dirección del Departamento Financiero, o si lo encuentra oportuno, a las autoridades locales correspondientes.

Algunos de los pagos o transacciones que pueden incurrir en un signo de alerta para el colaborador son: pagos en efectivo; pagos efectuados en una moneda distinta a la acordada en la factura o contrato; pagos efectuados a personas o por personas que no figuran en los contratos o acuerdos; pagos o adeudos a cuentas bancarias distintas a las habituales o de las cuales se desconoce su finalidad; pagos a personas, empresas o entidades ubicados en paraísos fiscales, así como cuentas bancarias abiertas en sucursales en paraísos fiscales; pagos a empresas o entidades que, por su régimen jurídico, pueden ocultar a las personas beneficiarias que las conforman; pagos extraordinarios no previstos en acuerdos, contratos o políticas de empresa; pagos realizados en situaciones de emergencia y que se trazan mediante canales o actuaciones no habituales.





**Nederland**

BARCELONA 1935

Los colaboradores internos, así como los proveedores, clientes y demás colaboradores externos de la organización están obligados a cumplir con los principios, valores y normas descritos en el presente Código de Conducta e informar sobre cualquier infracción, en caso de ser detectada. Para ello, deberán notificarlo por los canales habituales, el canal de denuncias compartido en este código o a través de la siguiente dirección de correo electrónico:

[nederland@chocoweb.com](mailto:nederland@chocoweb.com)

**DIRECTOR GENERAL DE NEDERLAND S.A.**

**RAMON ROVIRA GINESTET**



**Nderland**

BARCELONA 1935

Versión revisada en 2024 por: Consejo de Administración, Dirección General y Área de Comunicación y Sostenibilidad.