



GRUPO SALIPLANT AGRO S.L.

CÓDIGO ÉTICO

Octubre 2024

ÍNDICE

- 1. Objetivo**
- 2. Ámbito de aplicación**
- 3. Principios rectores de la conducta en Grupo Saliplant**
- 4. Pautas de conducta**
- 5. Aceptación y cumplimiento del Código**
- 6. Gestor o Comité Ético**
- 7. Vigencia**

1. Objetivo

El Código Ético se erige como el conjunto de instrucciones y recomendaciones que vertebran el comportamiento de los miembros de una determinada organización.

Se estructura en forma de documento que plasma y pone de manifiesto la filosofía de funcionamiento de esa determinada organización identificando cuál será la orientación de la misma respecto de las materias que se enumeran en el documento.

El presente Código se enmarca en el objetivo establecido por el GRUPO SALIPLANT (el “Grupo” o “Grupo Saliplant”) de implantar una auténtica cultura de cumplimiento normativo a todos los niveles organizativos que sea conocida tanto en el plano interno como externo, de ahí su especial relevancia y fundamental conocimiento que permita una actividad coordinada que ponga de manifiesto esa cultura de funcionamiento empresarial.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código Ético del Grupo Saliplant es de aplicación a las sociedades GRUPO SALIPLANT AGRO, S.L.; AGROILLESCAS, S.L.U.; GRANADA COATING, S.L.U.; GRANADA SEEDS, S.L.U.; VIZGENETICS, S.L.U. y SEMILLERO SALIPLANT, S.L.U.

El Código Ético del Grupo Saliplant va dirigido a sus administradores, directivos y, en general, a todo el personal del Grupo, con independencia del nivel jerárquico y de la ubicación geográfica o funcional que ocupen.

Por otra parte, el Grupo promoverá e incentivará entre sus proveedores y empresas colaboradoras la adopción de pautas de comportamiento consistentes con las que se definen en este Código Ético.

Cuando las circunstancias así lo aconsejen, el Grupo podrá solicitar a sus proveedores, empresas colaboradoras y contrapartes que formalicen su compromiso con el cumplimiento del Código o con las pautas que establece. Del mismo modo, la aplicación del Código podrá hacerse extensiva a cualquier persona u organización vinculada con el Grupo cuando la entidad lo entienda conveniente y la naturaleza de la relación lo haga posible.

La Dirección del Grupo pondrá todos los medios que estén a su alcance para difundir la misión, visión, valores y hacer cumplir las pautas de conducta contenidas en este Código.

Los criterios de conducta recogidos en este Código no pretenden contemplar la totalidad de situaciones o circunstancias con las que los empleados del Grupo se pueden encontrar, sino establecer unas pautas generales de conducta que les orienten en su forma de actuar durante el desempeño de su actividad profesional.

3. Principios rectores de la conducta en Grupo Saliplant

Grupo Saliplant considera que la confianza de sus socios, clientes, proveedores y colaboradores externos, así como del entorno social en el que desarrolla su actividad, se fundamenta en la integridad y responsabilidad en el desempeño profesional de cada uno de sus empleados.

Todas las personas que componen el equipo humano de Grupo Saliplant, asumen el compromiso de llevar a cabo sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor, así como con las normas internas del Grupo, sin excepciones.

Observarán, en todas las circunstancias, un comportamiento ético, evitando cualquier conducta que pueda ir en contra de la normativa aplicable, el perjuicio en la reputación del Grupo, la imagen y el funcionamiento interno, o su imagen pública.

Asimismo, no colaborarán con terceros en acciones que induzcan a la violación de la ley o que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, o perjudicar la confianza de terceros en el Grupo.

La integridad se entiende como la actuación ética, honrada y de buena fe.

La responsabilidad profesional se entiende como la actuación proactiva, eficiente y enfocada a la excelencia, la calidad y la voluntad de servicio.

Grupo Saliplant espera de todos sus integrantes un comportamiento íntegro y responsable en el desempeño de sus funciones.

Asimismo, el Grupo también espera que sus proveedores y colaboradores externos mantengan un comportamiento acorde con estos principios.

Todos los empleados del Grupo pueden consultar cualquier duda sobre la interpretación de las pautas de conducta que aparecen en este Código y deberán informar, de buena fe y sin temor a represalias, cualquier incumplimiento de las pautas del Código que observen en su desempeño profesional a su superior jerárquico.

Estas comunicaciones se tratarán de forma confidencial y de acuerdo con lo establecido en la normativa vigente de protección de datos.

4. Pautas de conducta

El Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos:

4.1. Respeto a la legalidad, derechos humanos y a los valores éticos

El Grupo asume el compromiso de actuar en todo momento de acuerdo con la legislación vigente, con el Sistema de Cumplimiento Normativo interno implantado, con las prácticas éticas internacionalmente aceptadas, con total respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas.

Las sociedades del Grupo manifiestan su compromiso y vinculación con los derechos humanos reconocidos en la legislación nacional e internacional, de conformidad con el Pacto Mundial de Naciones Unidas, cuyo objeto es la adopción de principios universales en los ámbitos de los derechos humanos, normas laborales y medio ambiente.

Son, del mismo modo, referentes en la actuación ética de Grupo Saliplant, la Declaración Universal de Derechos Humanos, la Declaración Tripartita de la Organización Internacional de Trabajo (OIT), las Líneas Directivas para Empresas Multinacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) y los instrumentos normativos a los que se adhiere en su Política de Derechos Humanos, en especial los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), así como todos aquellos documentos y textos que puedan sustituir o complementar a todos los anteriormente referidos.

Concretamente, se manifiesta por el presente, el total rechazo al trabajo infantil, al trabajo forzoso u obligatorio y a cualquier forma de esclavitud moderna, velando y promoviendo la eliminación de este tipo de situaciones en su cadena de suministro, y se comprometen a respetar la libertad de asociación y la negociación colectiva, el derecho a circular libremente dentro de cada país, la no discriminación por ninguna condición o característica, los derechos de las minorías étnicas y, en general, cualquier forma de explotación en los términos anteriores o análogos.

En particular, Grupo Saliplant respeta la libertad de asociación y negociación colectiva. Asimismo, reconoce los derechos de las minorías étnicas en los países donde desarrolle sus operaciones, rechazando el trabajo infantil y, en general, cualquier forma de explotación, siendo diligente en el cumplimiento de los principios establecidos en la normativa comentada con anterioridad.

Todos los empleados del Grupo deben cumplir las leyes vigentes en los países donde desarrollen su actividad, atendiendo al espíritu y la finalidad de las mismas, y observando en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, deben evitar cualquier conducta, que aún sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación del Grupo ante la comunidad, el Gobierno del país u otros organismos, y afectar de manera negativa a sus intereses.

Los empleados deben actuar con honradez e integridad en todos sus contactos o transacciones con las autoridades y funcionarios de los diferentes Gobiernos y administraciones, asegurando que toda la información y certificaciones que presenten, así como las declaraciones que realicen, sean veraces.

Todos los empleados deben conocer las leyes que afecten a su trabajo, solicitando, en su caso, la información precisa a través de su superior o de las instancias que correspondan.

El Grupo pondrá los medios necesarios para que sus empleados conozcan, en cada momento, la normativa externa e interna relevante para las funciones que desempeñen, y establecerá los modelos de control interno necesarios que aseguren el cumplimiento de la legalidad y valores éticos.

Ante cualquier situación de falta de respeto a la legalidad, derechos humanos o valores éticos, los empleados deberán informar a la empresa a través de su superior jerárquico o del Canal de Denuncias habilitado para ello.

4.2. Respeto a las personas

El Grupo rechaza cualquier manifestación de acoso físico, psicológico, moral o de abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo con los derechos de las personas.

Los empleados de Saliplant deben tratarse con respeto, propiciando unas relaciones cordiales y un entorno de trabajo agradable, saludable y seguro.

Todos los empleados tienen la obligación de tratar de forma justa y respetuosa a sus compañeros, a sus superiores y a sus subordinados. De la misma forma, las relaciones entre los empleados del Grupo y los de las empresas o entidades colaboradoras externas estarán basadas en el respeto profesional y la colaboración mutua.

Saliplant considera importante el desarrollo integral de la persona, por lo que facilitará el necesario equilibrio entre la vida profesional y la personal.

4.3. Desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

Se promueve el desarrollo profesional y personal de todos los empleados del Grupo, asegurando la igualdad de oportunidades a través de sus políticas de actuación.

No se aceptará ningún tipo de discriminación en el ámbito laboral por motivos de edad, raza, color, sexo, religión, opinión política, ascendencia nacional, origen social o discapacidad.

Además, se apoya la aplicación de las políticas públicas establecidas para promover una mayor igualdad de oportunidades y para el fomento de una cultura corporativa basada en el mérito.

La selección y promoción de los empleados del Grupo se fundamenta en las competencias y desempeño de las funciones profesionales, y en los criterios de mérito y capacidad definidos en los requisitos del puesto de trabajo.

Todos los empleados han de participar activamente en los planes de formación que el Grupo pone a su disposición, implicándose en su propio desarrollo y comprometiéndose a mantener actualizados los conocimientos y competencias necesarias, en aras de propiciar su progreso profesional y aportar valor a los clientes, a los accionistas y a la sociedad en general.

Quienes ejercen dentro del Grupo cargos de dirección o mando, han de actuar facilitando el desarrollo profesional de sus colaboradores, de forma que se incentive su crecimiento profesional en la empresa.

4.4. Cooperación y dedicación

El Grupo Saliplant propicia un entorno de cooperación y trabajo en equipo para aprovechar mejor todas las capacidades y recursos.

Todos los empleados del Grupo actuarán con espíritu de colaboración, poniendo a disposición de los demás los conocimientos o recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses del Grupo; todo ello sin contravenir las limitaciones legales relativas a la facilitación de información sensible.

Del mismo modo, cuando la legislación lo disponga, se promoverá que los responsables de la gestión de determinadas actividades tengan capacidad de decisión efectiva sobre las mismas, sin perjuicio de la adecuada supervisión por parte de los superiores del Grupo.

Los empleados deben trabajar eficientemente durante la jornada, rentabilizando el tiempo y los recursos que la empresa pone a su disposición, y tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan.

4.5. Seguridad y salud en el trabajo

Se adoptarán todas aquellas medidas preventivas establecidas en la legislación vigente para garantizar un entorno saludable y seguro en el trabajo.

Es obligatorio conocer y cumplir, por parte de todos, las normas de protección, seguridad y salud en el trabajo, velando por la propia seguridad y por la ajena, mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que se adopten.

Los empleados, socios, clientes, proveedores y cualquiera que quiera acceder a las instalaciones del Grupo, no podrán hacerlo bajo los efectos del alcohol, drogas o cualquier otro tipo de sustancias estupefacientes y/o alucinógenas.

Tampoco se tolerarán las faltas de higiene y de salubridad personal en el lugar de trabajo, por considerarlas una falta de respeto hacia los demás. El Grupo promoverá el cumplimiento de la normativa de seguridad y salud en el trabajo, adoptando las medidas preventivas que al respecto establece la legislación vigente, así como cualquier otra que se pudieran establecer en el futuro, conforme a las indicaciones e instrucciones que le sean facilitadas por el Servicio de Prevención Ajeno contratado a tal efecto.

Los profesionales observarán con especial atención las normas relativas a la seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

Por tanto, El Grupo impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo, adoptando las medidas necesarias y velando, en todo momento, por el cumplimiento normativo en esta materia.

Se considera que la seguridad es una responsabilidad individual y una condición de empleo, por lo que no tendrán cabida aquellos comportamientos inseguros que puedan provocar daños graves a personas o instalaciones.

Con objeto de evitar estos comportamientos inseguros, no se podrán ocultar accidentes de trabajo o incidentes muy graves, ni inducir a terceras personas a hacerlo, ocasionados en la ejecución de actividades por cuenta de la compañía, tanto por personal propio como por cualquier otro colaborador externo que pudiera prestar sus servicios.

Del mismo modo, no se podrán falsificar registros de seguridad, ni ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

El Grupo dotará a sus empleados de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

4.6. Uso y protección de los activos

Todos los empleados deben utilizar los recursos de la empresa de forma responsable, eficiente y apropiada en el entorno de su actividad profesional. Asimismo, deben protegerlos y preservarlos de cualquier uso inadecuado del que pudieran derivarse perjuicios para los intereses de la empresa.

Respecto a los dispositivos digitales u otras aplicaciones y programas informáticos que se encuentren a disposición de los empleados, no tienen otro uso que no sea la actividad profesional y laboral de éstos.

4.7. Corrupción y soborno

La corrupción y el soborno aparecen cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio para la compañía o para ellos mismos. La corrupción y el soborno son una de las categorías de fraude.

Los empleados del Grupo Saliplant, en su relación con terceros y, en particular, con autoridades e instituciones públicas, actuarán de manera acorde con las políticas de anticorrupción y normativa nacional para prevenir la corrupción y el soborno, entre las que se encuentran las disposiciones del Código Penal, o las líneas de la OCDE.

El Grupo se declara contrario a influir sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con sus empleados.

En la misma línea, los empleados del Grupo no podrán aceptar, ni directa ni indirectamente, obsequios o compensaciones de ningún tipo que tengan por objeto influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas. Igualmente, tampoco podrán hacer, directa o indirectamente, pagos, obsequios o compensaciones de cualquier tipo que no se consideren propios del curso normal de los negocios, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, tanto con entidades públicas como privadas.

Adicionalmente, los empleados en el desarrollo de sus funciones profesionales velarán por el cumplimiento de control interno establecido para evitar irregularidades y ventajas indebidas en la relación de la compañía con terceros.

4.8. Pagos irregulares y blanqueo de capitales

El Grupo establece políticas para prevenir y evitar, en el transcurso de sus operaciones, la realización de pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

Estas políticas tratan de establecer controles específicos sobre aquellas transacciones económicas (cobros y pagos) de naturaleza o importe inusual realizados en efectivo o con cheques al portador, así como sobre todos aquellos pagos realizados a entidades con cuentas bancarias abiertas en paraísos fiscales, identificando en todos los casos la titularidad de las mismas.

Los empleados del Grupo Saliplant permanecerán alerta frente a aquellos casos en los que pudieran existir indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que el Grupo mantiene relaciones. Por último, los empleados del Grupo revisarán con especial atención los pagos extraordinarios, no previstos en los acuerdos o contratos correspondientes.

4.9. Imagen y reputación corporativa

Uno de los elementos básicos que contribuyen a la imagen y reputación corporativa de la entidad es el establecimiento de relaciones de ciudadanía responsable en aquellas comunidades donde desarrolla su actividad. De este modo, todos los empleados, en el desempeño de su actividad, deberán de tener en consideración los intereses de las comunidades locales.

El Grupo considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus clientes, proveedores, empleados, y la sociedad en general.

Es por ello, que todos los empleados deben poner la máxima diligencia en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales.

Igualmente, deberán ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo contar con la autorización necesaria para intervenir, por ejemplo, ante medios de comunicación, participar en jornadas profesionales, seminarios, o en cualquier otro evento que pudiera tener trascendencia pública (incluso, comentarios en redes sociales), siempre que consten como empleados del Grupo.

La vinculación o colaboración de los empleados con partidos políticos se realizará a título personal, siendo la misma totalmente ajena a las actividades del Grupo. Del mismo modo, El Grupo no financiará a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

4.10. Lealtad a la empresa y conflictos de intereses

El conflicto de interés puede surgir cuando los intereses personales o privados son contrarios o entran en colisión, directa o indirectamente, con los intereses del Grupo, interfieren en el desarrollo recto y objetivo de los deberes profesionales, o implican a título personal al empleado en alguna transacción u operación de la entidad.

Se consideran intereses personales o privados los que incluyen cualquier tipo de ventaja profesional o patrimonial para los empleados, sus familiares o terceras personas relacionadas con ellos. En relación con este tipo de conflictos de interés, se seguirán las siguientes pautas de conducta:

- Actuar con profesionalidad, lealtad y defensa de los intereses del Grupo, independientemente de intereses propios o de terceros. Se prohíbe primar los intereses propios o de terceros a expensas de los del Grupo.
- Informar al superior jerárquico inmediato, antes de cualquier toma de decisión, de aquellas circunstancias que puedan afectar una actuación independiente.
- Los empleados afectados por un conflicto de intereses se abstendrán de intervenir en la toma de decisiones o en la aprobación de aquellas operaciones en las que ellos o su círculo de familiares y relaciones, tengan intereses personales.

Asimismo, existirá interés personal del profesional cuando el asunto le afecte a él o a una persona con él vinculada, tales como cónyuge o persona con análoga relación de afectividad; ascendientes, descendientes y hermanos del profesional o de su cónyuge;

cónyuges de los ascendientes, descendientes y hermanos del profesional; y las sociedades o entidades en las que el profesional, o personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, ejerzan un cargo de administración o dirección o de las que perciban remuneración adicional por cualquier causa, siempre que, además, ejerza, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.

Grupo Saliplant considera que la relación con sus empleados debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes.

En este sentido, respeta la participación de sus empleados en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como empleados del Grupo. Los empleados habrán de atenerse a las limitaciones establecidas en la legislación que le sea aplicable y en la política de conflictos de interés del Grupo, que los empleados deben conocer y aplicar.

Durante el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses del Grupo, anteponiendo en el desempeño de sus actividades profesionales los intereses del Grupo a los personales. Asimismo, deberán informar sobre conflictos de intereses en los que puedan incurrir.

Por ello, todos los empleados deben abstenerse de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal.

4.11. Tratamiento de la información y del conocimiento

La información y el conocimiento son activos esenciales para la gestión empresarial, por lo que deben ser especialmente protegidos.

Se declara la veracidad de la información como un pilar o principio básico en todas las actuaciones, tanto la información que se comunique internamente como de forma

externa y, en ningún caso, se proporcionará información incorrecta o inexacta, a sabiendas, que pueda inducir a error a quien la recibe.

En especial, todas las transacciones económicas del Grupo deberán ser reflejadas con claridad y precisión en los registros correspondientes, a través de las correspondientes cuentas contables, así como todas las operaciones realizadas y todos los ingresos y gastos incurridos.

Toda la información propiedad o en custodia del Grupo, de carácter no público, tiene la consideración de reservada, y en algunos casos puede ser considerada confidencial. Por ello, todos los empleados están obligados a mantener la reserva o confidencialidad de aquella información clasificada a la que se acceda como consecuencia del desempeño del trabajo.

En aras de garantizar esta confidencialidad, se puede requerir la firma de documentos de confidencialidad a aquellos empleados, respecto de la información confidencial utilizada que haya sido clasificada en dicha categoría.

Los deberes de confidencialidad permanecerán mientras subsiste el carácter confidencial de la misma, incluso cuando la relación laboral del empleado haya finalizado. Al término de la relación laboral, cualquiera que sea la causa, el empleado del Grupo no podrá copiar, reproducir o transmitir ningún tipo de información o documentación de carácter reservado o confidencial, adquirida en su condición de empleado, cualquiera que sea su soporte, ni aportar o utilizar dicha información.

Todos los empleados del Grupo deben guardar la más estricta confidencialidad sobre toda aquella información reservada a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Los empleados que dispongan de información reservada de la empresa, política, planes o activos de la compañía, deberán preservarla para que no pueda ser utilizada de forma inadecuada y abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros.

Ante cualquier duda sobre el carácter de la información, los empleados deben considerarla como reservada mientras no se les indique lo contrario.

4.12. Relaciones con los clientes

El Grupo asume, lidera e impulsa el compromiso con la calidad, facilitando los recursos necesarios para alcanzar la excelencia y estableciendo las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad sea practicada por todos los empleados, de acuerdo con estos principios.

El Grupo compite en el mercado de manera leal, y no admite conductas engañosas, fraudulentas o maliciosas que lo puedan llevar a la obtención de ventajas indebidas.

Todos los empleados del Grupo deben actuar íntegramente con los clientes, teniendo como objetivo la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo a largo plazo de relaciones basadas en la confianza y respeto mutuo.

La información o asesoramiento que se proporcione a los clientes ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrá facilitar a los clientes información equívoca, ambigua o poco rigurosa que pueda inducirles a error o a tomar decisiones equivocadas.

4.13. Relaciones con empresas colaboradoras y proveedores

El Grupo considera a sus proveedores y empresas colaboradoras parte indispensable para conseguir sus objetivos de crecimiento y de mejora de la calidad de servicio, buscando establecer con ellos relaciones basadas en la confianza y beneficio mutuo.

El Grupo asume el compromiso de promover entre sus proveedores y colaboradores externos, sin perjuicio del cumplimiento de las condiciones contractuales, y bajo la premisa del respeto de la facultad de gestión, prácticas acordes con las pautas de conducta incluidas en este Código Ético.

Cuando las circunstancias lo aconsejen, la compañía podrá requerir a sus proveedores y empresas colaboradoras el compromiso de hacer suyas y cumplir expresamente con las disposiciones de este Código.

Todos los empleados del Grupo que participen en procesos de selección de proveedores y colaboradores externos, tienen la obligación de actuar con imparcialidad y objetividad, aplicando criterios transparentes y cumpliendo, estrictamente y sin excepciones, con la normativa interna en la materia.

Asimismo, la entidad ofrece a sus contratistas, proveedores y colaboradores externos la posibilidad de dirigirse confidencialmente, de buena fe y sin temor a represalias a la entidad cuando entiendan que las prácticas de los empleados del Grupo no son conformes a lo dispuesto en este Código.

Los acuerdos entre el Grupo y sus proveedores o empresas colaboradoras promoverán el cumplimiento de las estipulaciones recogidas en el presente Código Ético a fin de cumplir con los estándares éticos, sociales y medioambientales.

4.14. Respeto al medio ambiente

Se establece el compromiso de promover el ahorro y la eficiencia energética, la conservación de los recursos naturales, la minimización de residuos y agentes contaminantes, y aquellas acciones coherentes con la protección del medio ambiente.

La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación del Grupo.

Los empleados deben conocer y asumir dicha política y actuar en todo momento de acuerdo con los criterios de respeto y sostenibilidad que inspira, adoptar hábitos y conductas relacionados con las buenas prácticas medioambientales y contribuir positiva y eficazmente al logro de los objetivos establecidos.

El Grupo Saliplant cuenta con la certificación de la Norma ISO 14001, que describe la implementación de un sistema de gestión ambiental eficaz. Está diseñado para ayudar a las empresas a mantener el éxito comercial sin pasar por alto las responsabilidades medioambientales. Se acredita así el compromiso de Grupo Saliplant con la protección del medio ambiente.

5. Aceptación y cumplimiento del Código

Este Código es de obligado cumplimiento para todos los empleados del Grupo, sus colaboradores y para aquellos terceros que se hayan comprometido voluntariamente a cumplirlo.

Grupo Saliplant comunicará y difundirá entre todos sus empleados, y entre aquellos terceros para los que resulte relevante, el contenido de este Código Ético.

El Grupo pondrá a disposición de todos sus empleados el acceso total al contenido del presente documento, comprometiéndose éstos con el cumplimiento del mismo, siendo igualmente conscientes de las implicaciones laborales derivadas de su posible incumplimiento, así como de las posibilidades de reportar cualquier incidencia y faltas de cumplimiento de las que tengan conocimiento.

Adicionalmente, la compañía realizará acciones formativas para el conocimiento y cumplimiento de todas las pautas de conducta que establece el Código.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar a un empleado que contravenga lo establecido en el presente Código. Ningún empleado puede justificar una conducta impropia amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del presente Código.

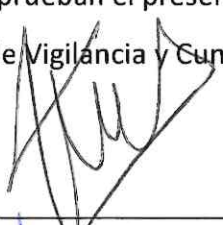
Los incumplimientos del Código Ético ponen en riesgo la reputación del Grupo y podrían comprometer su solidez. Por tal motivo, todos los empleados del Grupo tienen la obligación de informar de cualquier incumplimiento o mala práctica que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales.

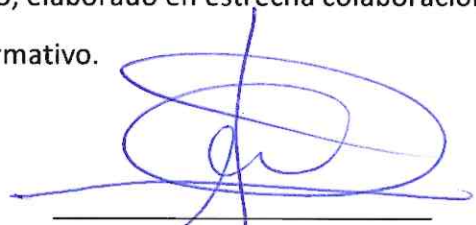
Grupo Saliplant ha establecido un Canal de Denuncias para que todos sus empleados puedan realizar de buena fe y sin temor a represalias, consultas o comunicaciones de incumplimientos de lo establecido en este Código.

6. Vigencia

El Código Ético entra en vigor en el día de su publicación y estará vigente en tanto no se apruebe su anulación. Se revisará y actualizará periódicamente, teniendo en cuenta para ello las sugerencias y propuestas que realicen los empleados y los compromisos adquiridos por El Grupo en materia de responsabilidad social y buen gobierno.

Se hace constar que D. JORGE SALGUERO ILLESCAS, D. JOSÉ MANUEL SALGUERO ILLESCAS y D. CARMELO SALGUERO ILLESCAS, en ejercicio de sus respectivos cargos de Dirección en el seno del GRUPO SALIPLANT AGRO S.L. y de las sociedades que lo integran, aprueban el presente Código Ético, elaborado en estrecha colaboración con la Comisión de Vigilancia y Cumplimiento Normativo.



D. José Manuel Salguero Illescas

D. Jorge Salguero Illescas

D. Carmelo Salguero Illescas