



CÓDIGO ÉTICO

1. MENSAJE INICIAL

En Delafruit S.L.U. (en adelante, “**DELAFRUIT**” o la “**Compañía**”) desempeñamos nuestra actividad atendiendo las necesidades de nuestros clientes y colaboradores a través del presente Código Ético y de conducta en el cual se expresan los principios y valores que integran nuestra filosofía, describen nuestro comportamiento y conforman nuestra cultura organizacional.

La aceptación del Código Ético implica la adhesión a un marco de valores y principios que favorecen y garantizan el desempeño del trabajo en un entorno de respeto absoluto por las personas, la sociedad y el medio ambiente.

Por ello, promovemos la aplicación de estos principios entre las personas y organizaciones que se relacionan con nuestra Compañía.

El Código Ético de Delafruit, que cuenta con la total aprobación y respaldo del Consejo de Administración, del Consejero Delegado de la Compañía y del Comité de Dirección, proporciona a todos los empleados unas directrices en materia ética y de cumplimiento normativo, que exige un comportamiento empresarial apropiado.

Es fundamental seguir este Código y aplicar sus principios en el trabajo diario, con clientes, agentes, colaboradores y proveedores.

En caso de incumplimiento se podrán aplicar acciones disciplinarias, independientemente del cargo que se ocupe en la Compañía, siendo, por lo tanto, de aplicación, tanto para empleados como directivos.

2. AMBITO DE APLICACIÓN

El Código Ético de Delafruit va dirigido a sus empleados, consejeros, directivos y en general a todo el personal de Delafruit, con independencia de la posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo.

Este Código Ético es de obligado cumplimiento para todos los empleados, directivos, agentes y colaboradores de Delafruit, cada uno dentro de sus competencias.

Asimismo, fruto del compromiso ético de Delafruit, la Compañía dirige este Código Ético de forma extensiva a cualquier persona física o jurídica con la que Delafruit entable una relación, cualquiera que sea su naturaleza, siempre que sea necesario para el cumplimiento de su finalidad.

Los criterios de conducta recogidos en este Código pretenden establecer unas pautas generales de conducta que orienten la forma de actuar durante la relación con Delafruit.

3. MISIÓN, VISIÓN Y VALORES ESENCIALES DE DELAFRUIT

Delafruit es una sociedad con sede y fábrica en La Selva del Camp, Tarragona.

La Compañía está especializada principalmente en el desarrollo y cofabricación de purés, *smoothies*, zumos y compotas en formato *pouch*, botella y tarrina para marca blanca de supermercado y marca privada de distribuidor.

Desde su inicio en 2007, el objetivo de la organización es apostar por la tecnología y la innovación, lo cual les consolida como una de las empresas líderes del sector. De este modo, podemos ofrecer a nuestros clientes la mejor calidad y el mejor servicio para que sus productos tengan éxito.

Disponemos de un laboratorio propio, altamente equipado, que permite al departamento de **I+D+i** el desarrollo de nuevos productos a través de la estrecha colaboración de nuestros investigadores con los clientes y así obtener nuevos productos para el mercado, ofreciendo la máxima flexibilidad durante el proceso.

Delafruit tiene, además, un papel activo en el desarrollo de proyectos de investigación externos e internos que nos permite ampliar nuestros conocimientos y ofrecerlos a nuestros clientes.

La identidad de la Compañía es innovación, calidad, servicio y confidencialidad.

La **misión, visión y valores** de la Compañía:

La **Misión** de Delafruit es **facilitar al mundo una alimentación de Calidad, Saludable y Sostenible de forma competitiva.**

Esta Misión define nuestro propósito de **diseñar, envasar y almacenar** bebidas, *smoothies* y purés a base de frutas, vegetales, derivados lácteos, cereales u otros ingredientes de origen animal siguiendo los **estándares de CALIDAD** de producto y proceso establecidas por el cliente, **preservando** el **MEDIO AMBIENTE** y **asegurando la INOCUIDAD** del producto.

La **Visión** de Delafruit es **ser el *Partner Global* líder en Alimentación Saludable con productos de Calidad e Innovadores, de forma Eficiente y Sostenible.**

Los **Valores** de Delafruit que nos identifican como compañía y basan todas nuestras acciones y comportamientos, tanto internos como con la relación con empelados, proveedores, clientes, comunidad y medio ambiente son siete (7) principios indisociables a la Compañía para generar triple impacto: económico, social y medioambiental:

CALIDAD, cumplimiento estricto y riguroso de protocolos y estándares de trabajo.

INTEGRIDAD, actuar siempre de acuerdo al Código Ético y Política de Compliance.

COMPROMISO, implicación y proactividad.

EQUIPO, cumplimiento de objetivos departamentales y de Compañía.

AGILIDAD, rapidez y mejora de procesos.

EFICIENCIA, medición y seguimiento de KPIs para reducir gasto y desperdicio.

SOSTENIBILIDAD, analizar y medir el impacto social y medioambiental en la toma de decisiones a cualquier nivel.

La Dirección de la Compañía ha establecido un sistema de organización eficaz mediante el cumplimiento de los requisitos establecidos en las normas **International Food Standard (IFS)**, **British Retail Consortium (BRC)**, **AIB**, **Responsabilidad Social**, **SMETA 4 pilares**, **ISO 9001**, **ISO 14001**, **técnica 5S - LEAN** y **requisitos de sus clientes**. De la misma manera dispone de la **B-Corp**, **Certificación ecológica**, **KOSHER**, **HALAL** y **VEGANO**.

Es por estos motivos que se responsabilizan y comprometen a:

- Mantener actualizado y eficaz el Sistema de Gestión de la Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria implantado en Delafruit para conseguir una dinámica de **mejora continua y crecimiento económico sostenible**.
- Establecer una correcta gestión interna y evaluar las posibles repercusiones de la evolución de las expectativas de la Compañía y los nuevos desarrollos en los sistemas de gestión ambiental y de calidad, que mantengan su eficacia frente a la evolución de las exigencias de mercado o normativa.
- En el Manual de Calidad, Medio Ambiente y Seguridad Alimentaria de Delafruit se define y desarrolla y es donde se fundamenta la prevención, evaluación del riesgo y compromiso con las personas y el Medio Ambiente para conseguir niveles de **calidad de productos** y servicios satisfactorios para nuestros clientes y nuestro entorno. Respetando los requisitos de exportación y de normas, como la **certificación Halal**, según las prescripciones, requisitos y sanciones establecidos en el RMGHJI.
- La Dirección de la Compañía se compromete a la mejora continua de las normas de calidad y seguridad alimentaria a través de la **práctica de las 5S**, una técnica de gestión japonesa que se basa en cinco principios: **Organización, Orden, Limpieza, Estandarizar y Disciplina**. Además, de la implantación del LEAN como motor promovedor del cambio y la mejora en todas las áreas de la Compañía.
- La Dirección muestra su compromiso con la **responsabilidad social y formación** mediante la implantación y fomento de buenas prácticas de actuación en estos ámbitos, **promoviendo el bienestar social del personal y la conciliación de la vida laboral con la familiar**. Junto al compromiso adquirido con la certificación **B-Corp** en cuanto a la búsqueda de acciones que garanticen mejoras al entorno hacia la creación de valor social, ambiental y económico en que el beneficio

llegue a todas las partes interesadas. Junto a la **guardia por la igualdad e inclusión** que firmemente se garantiza con la igualdad de trato y oportunidades de todas las personas dentro de la organización, **eliminando cualquier comportamiento que pueda generar una discriminación.**

- La Compañía tiene el firme compromiso de la preservación del medio ambiente y la difusión del concepto de responsabilidad social, mediante una red de **comunicación e información interna y externa**, es nuestro objetivo y en esta línea integramos las actuaciones de Delafruit reguladas y controladas por nuestro sistema de gestión.
- Se llevan a cabo acciones de mejora de procesos que ayuden a la **reducción o eliminación del impacto ambiental** entre los que destacan el uso de energía de fuentes renovables o cambio de equipos a más eficientes. Además de un trabajo continuo en garantizar la **reducción del impacto en las aguas residuales**, del ciclo del agua y el consumo. De igual modo, se colabora con las partes interesadas para la **mejora continua en reducción y segregación de residuos**, así como en la investigación para su reaprovechamiento, **evitando el derroche de alimentos.**
- La gestión de la seguridad alimentaria de Delafruit se fundamenta en **asegurar la inocuidad del producto y proteger la salud** de los consumidores, velando por el cumplimiento de las normas de higiene y seguridad alimentaria, así como tomando en consideración los requisitos de **food defense** y de **fraude alimentario**. Con este compromiso se trabaja con un **plan de cultura de seguridad alimentaria** que tiene como objetivo el fomento de la seguridad alimentaria a través de acciones formativas, comunicaciones específicas o reuniones entre puntos clave de la organización.
- La Dirección, está comprometida con la **formación** y la **sensibilización** permanente al personal en todos los ámbitos para garantizar el cumplimiento de los requisitos establecidos por las normas implantadas en la Compañía.
- La Compañía está altamente comprometida con la innovación, como motor de crecimiento promoviendo el diseño y desarrollo de nuevos productos con la máxima conservación de nutrientes sin comprometer los estándares de calidad y seguridad alimentaria.
- La Dirección asume el compromiso de liderar, desarrollar y manifestar el interés por impulsar la **prevención de los riesgos laborales** y la **mejora continua de las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.**

4. PAUTAS DE CONDUCTA EN DELAFRUIT

En Delafruit creemos en las personas, y por este motivo, nos hemos comprometido con la responsabilidad social formando parte del Pacto Mundial, que incluye las buenas prácticas, las normas laborales, el medio ambiente y la anticorrupción. Estamos adheridos al Charter de la Diversidad.

Delafruit dispone del certificado B-Corp por su cumplimiento con los más altos estándares de desempeño social y ambiental, transparencia pública y responsabilidad legal. Para obtener dicho certificado, Delafruit ha acreditado que tomamos en cuenta en la toma de decisiones a nuestros empleados, nuestros clientes y proveedores, a la comunidad y el medio ambiente.

Asimismo, Delafruit cuenta con un importante número de certificaciones, reconocimientos y estándares nacionales e internacionales, que reflejan el compromiso de la Compañía por cumplir con las mejores prácticas en el ámbito regulatorio, de la calidad y el cumplimiento normativo. Por ello, en el **Anexo III** se recoge un listado de todas las certificaciones que ha obtenido Delafruit. Dicho listado se actualizará de acuerdo con las novedades que se produzcan en cuanto a certificaciones, sin necesidad de someterlo a aprobación del Consejo de Administración.

El Código Ético determina pautas específicas de actuación en las siguientes áreas de contenidos, respecto de las que Delafruit tiene un firme compromiso:

RESPECTO DE SUS EMPLEADOS, CLIENTES Y PROVEEDORES:

- Garantizar los derechos humanos, y especialmente aquellos referentes al color, raza, género, edad, etnia o creencias religiosas de nuestros empleados.
- Evitar cualquier trabajo forzado, repudiando a la explotación infantil, abusos psicológicos, acoso, servidumbre u otras formas de abuso, respecto de las que Delafruit mantiene un principio de tolerancia cero.
- Respetar la libertad de asociación de los empleados:
 - Defender y mantener una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos favoreciendo su actividad.
 - Los representantes de los trabajadores en ningún caso son discriminados y disfrutan de plena libertad para desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
 - Respetar y favorecer el derecho de los trabajadores a afiliarse o constituir sindicatos de su elección.
 - Colaborar y favorecer la negociación colectiva.
- Ayudar a los empleados para permitirles cubrir, como mínimo, sus necesidades

básicas y proveerlas de la oportunidad de mejorar su aptitud y capacidad para aumentar sus oportunidades sociales y económicas.

- Proporcionar un puesto de trabajo seguro y saludable, proteger la salud y el medio ambiente:
 - Asegurar un entorno de trabajo libre de riesgos y perjuicios para los empleados. Todos los procesos y procedimientos están diseñados para reducir en la medida situaciones de riesgos que puedan comportar accidentes y/o enfermedades de trabajo.
 - Nuestros empleados reciben formaciones regularmente en materia de seguridad e higiene. Dichas formaciones se dirigen también a empleados nuevos y siempre que se inician nuevos procesos o procedimientos.
 - Poner a disposición de nuestros colaboradores zonas habilitadas con las condiciones idóneas para almacenar comida y medicamentos.
 - Todos nuestros colaboradores tienen acceso a aseos limpios y agua potable.
- Realizar formación continua a nuestros empleados, más allá de la dirigida a la seguridad en el puesto de trabajo, con el fin de fomentar el reciclaje en el puesto de trabajo y el enriquecimiento personal y profesional.
- Reconocimiento a nuestros colaboradores por el desempeño en el trabajo.
- Favorecer la conciliación entre la vida familiar/personal con el trabajo.
- Favorecer y apostar por la autonomía y la iniciativa en el puesto de trabajo mediante la participación activa de nuestros empleados.

RESPECTO DE LA COMUNIDAD:

- Respetar toda la legislación vigente, particularmente en lo que respeta a la normativa fiscal y tributaria, de prevención del blanqueo de capitales, de salud y calidad alimentaria, urbanística, aduanera y de represión del contrabando, de los mercados y la competencia y en general cualquier otra norma administrativa o de cualquier índole que sea de aplicación para Delafruit.
- Respetar la propiedad intelectual e industrial de terceros.
- Cumplir con los más altos estándares de cumplimiento normativo.
- Respetar al máximo la actividad inspectora de los diversos organismos que supervisen la actividad de Delafruit.
- Cumplir estrictamente con las normas anticorrupción. Delafruit declara un principio de tolerancia cero hacia la corrupción. Por ello, se ha dotado del Protocolo Anticorrupción que consta como **Anexo I** al presente Código Ético y

con el mismo rango normativo que este. Sin perjuicio de dicho protocolo y como reglas esenciales de actuación, se establecen las siguientes:

- No ofrecer, pagar o aceptar sobornos. Nuestro compromiso es actuar de manera transparente, profesional y justa siendo íntegros en todas nuestras relaciones y operaciones.
- Ofrecemos un sistema transparente para reportar de manera confidencial, ética y sin represalias para el reportero incidencias en este ámbito. La información será tratada con ética y con la mayor confidencialidad.
- Nuestros colaboradores más susceptibles de ser víctimas de malas prácticas son conocedores de cuál debe ser su actuación y a quién deben dirigirse.
- No se considerarán sobornos ni corrupción aquellas actividades o acciones cuya finalidad sea puramente funcional respetando siempre los límites de la ética y la profesionalidad.
- Los empleados no podrán recibir influencias en forma de favores de ningún tipo ni podrán intentar influenciar a terceros mediante el ofrecimiento de los mismos. Los empleados únicamente podrán recibir u ofrecer comidas y/o presentes simbólicos y/o promocionales apropiados en función de las circunstancias siempre que no constituyan o parezca que constituyan un intento de influencia no apropiada. Ningún empleado debe ofrecer ni recibir obsequios tales como:
 - Dinero, descuentos, sobornos, u otro tipo de ventajas monetarias alejadas de los límites estrictamente profesionales.
 - Tratos preferenciales, asistencia a eventos de ocio u otro tipo de favor personal alejado de los límites estrictamente profesionales.
- Debe evitarse cualquier decisión, acción o motivación que se pueda interpretar como un conflicto de interés considerándose como tal cualquier situación en la cual los intereses privados de los empleados no están alineados con los intereses de Delafruit interfieran en sus obligaciones y/o les lleven a actuar por motivaciones distintas a las responsabilidades que les son asignadas. En caso de que un miembro de Delafruit se encuentre en una situación objetiva de conflicto de interés, se abstendrá de tomar parte en ella y lo comunicará inmediatamente al Comité de Compliance o a su superior jerárquico, en su caso, para adoptar la decisión más adecuada en cada caso.

PREGUNTA	RESPUESTA
Un empleado en su puesto de trabajo actúa poniendo en peligro su integridad física y la de los demás. ¿Cuál es el proceso a seguir?	Se debe avisar a su responsable directo o, en su defecto, al técnico de PRL para que el trabajador que está infringiendo las normas modifique su actuación.
A un empleado se le ocurre una propuesta de mejora en un procedimiento que ayudará a reducir los riesgos en el puesto de trabajo. ¿Cómo	Debe hacer llegar la idea a través de su responsable o del técnico de PRL. También puede hacerlo a través de los canales de comunicación disponibles en

debe actuar?	la Compañía tales como el buzón de sugerencias.
En una visita con el comercial de una empresa que nos ofrece sus servicios este me regala un reloj de gran valor bajo el pretexto de agradecerme que le haya recibido, ¿puedo aceptar el regalo?	Debido a que este hecho es susceptible de ser una práctica corrupta deberemos rechazar el regalo educadamente.
Un empleado compra material a un nuevo proveedor. Dicho proveedor tiene una relación de parentesco con el empleado, pero este último no hace mención de este detalle antes de formalizar la compra.	El empleado ha infringido el presente Código ya que se trata de una situación que puede entenderse como un conflicto de intereses.

- La información de Delafruit es propiedad de la misma y considera la información y el conocimiento como uno de sus activos principales e imprescindibles para la gestión empresarial. Por ello tiene establecida una política de seguridad de la información el objetivo de la cual es preservar la confidencialidad y la integridad de ésta. Delafruit declara su compromiso en relación con el tratamiento de datos personales y la protección de la información que gestiona. En consecuencia, Delafruit adopta todas las medidas necesarias para proteger su información privada y la de terceros:
 - Ninguna persona que se relacione con Delafruit, empleados o terceros, deber utilizar la información a la que tenga acceso por motivos profesionales para fines distintos a los legalmente y/o contractualmente establecidos. En consecuencia, todos los sujetos obligados tienen un deber estricto de secreto respecto de la información a la que tengan acceso en su relación con Delafruit.
 - Todos los empleados de Delafruit deben adquirir el compromiso de confidencialidad mediante la firma de la cláusula de confidencialidad establecida al efecto.
 - Todos los datos y ficheros registrados en los equipos de la Compañía se consideran de su propiedad. El empleado no debe copiar, descargar o anular cualquier tipo de registro a no ser que el motivo sea estrictamente profesional.
- El uso de los medios electrónicos y/o telemáticos, tales como ordenadores personales u otros dispositivos de tratamiento de la información y datos, queda restringido a cualquier actividad que no esté estrictamente relacionada con el cometido del trabajador en la Compañía, sus fines o el trabajo que tenga encomendado.

PREGUNTA	RESPUESTA
En el trabajo, el ordenador de un empleado está dotado de un programa que le gustaría copiar para ponerlo en su	No tiene derecho a copiar software protegido por ley, o por derechos de autor, o por convenciones de derecho de

ordenador personal para usarlo con fines personales. ¿Tiene derecho a hacerlo?	uso, salvo que el titular de los derechos y Delafruit den la autorización expresa y la licencia de uso.
Un empleado del departamento de marketing está preparando unos folletos para su posterior publicación, impresión y distribución y se está planteando incluir unas imágenes que ha encontrado en Internet. ¿Es correcta esta acción?	No lo es, puesto que el titular de los derechos de autor de dichas imágenes no ha autorizado a Delafruit para que pueda publicarlas y distribuirlas.

- Promover que todos los proveedores, colaboradores y terceros con los que Delafruit se relacione, tengan una acreditada solvencia ética y legal, para lo cual:
 - Se exigirá a todos los proveedores la declaración de posibles conflictos de interés que puedan influir en el cumplimiento de los contratos o en la prestación de los servicios estipulados.
 - Se ha de comprobar si los proveedores contratados han sido investigados, encausados o condenados por la comisión de un ilícito penal o se han visto envueltos en una situación que podría perjudicar la reputación e imagen de la entidad.
 - Se comprobará que los proveedores contratados mantienen un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental.

RESPECTO DEL MEDIO AMBIENTE:

- Delafruit desarrollará su actividad con el máximo respeto al medio ambiente y reduciendo al máximo su impacto sobre el mismo.
- Se ha de velar por cumplir con los mejores estándares en materia de medio ambiente, para lo cual, Delafruit ha obtenido diversas certificaciones que se relacionan en el **Anexo III** del presente Código Ético.
- Delafruit realizará una evaluación de constante y periódica de los riesgos medioambientales que su actividad puede generar y se dota de los controles necesarios para reducirlos o eliminarlos. Dichos riesgos y sus controles se recogen en el Modelo de Prevención de Delitos y el resto de normativa interna sobre la materia.

5. OBLIGACIÓN DE DENUNCIAR Y CANAL DE DENUNCIAS

Los administradores, directivos y empleados de Delafruit tienen la obligación de informar al Comité de Compliance de cualquier hecho del que tengan conocimiento que pueda constituir un delito o un incumplimiento del Código Ético.

Esta obligación se extiende también a los agentes de Delafruit y a sus colaboradores.

El incumplimiento de las obligaciones establecidas en este apartado constituirá una sanción muy grave en el sistema disciplinario de la Compañía.

Toda persona que tenga conocimiento de cualquier hecho que pueda constituir un delito o un incumplimiento del Código de Delafruit podrá dirigirse al Comité de Compliance por alguno de los siguientes medios, según se regula en el **Protocolo del Canal de Denuncias**:

- (i) Por correo postal, a la siguiente dirección postal:

Comité de Compliance
Delafruit, S.L.U.
Avda. Caríntina s/n, Polígono Industrial Mil·lènim
La Selva del Camp (Tarragona - Spain)

- (ii) Por email, a la siguiente dirección de correo electrónico:
denuncias.delafruit@gmail.com
- (iii) Mediante entrevista personal con cualquiera de los miembros del Comité de Compliance.

Asimismo, se podrán dirigir consultas, dudas, quejas o sugerencias al Comité a través del correo compliance@delafruit.com

6. ENTRADA EN VIGOR, DIFUSIÓN Y PUBLICIDAD, FORMACIÓN Y ADHESIÓN

Este Código Ético entra en vigor en el día en que se aprueba por el Consejo de Administración, estando vigente en tanto no se apruebe su anulación y deberá publicarse sin anexos en la página web corporativa a la mayor brevedad.

Además de las acciones formativas que se desarrollan de forma continuada, para la difusión del Código Ético existen diversos canales:

- (i) el Manual de Bienvenida, que se entrega a todas las nuevas incorporaciones de plantilla.
- (ii) la intranet de empleados.

El contenido del presente Código Ético será objeto de formación obligatoria entre todos los obligados por el mismo.

Se revisará y actualizará periódicamente por el Comité de Compliance, órgano encargado de su elaboración y revisión.

Las aprobaciones definitivas de cada una de las actualizaciones del Código Ético serán realizadas por el Consejo de Administración de Delafruit a propuesta del Comité de Compliance.

En todo caso, todos los sujetos obligados por el presente Código (empleados, directivos, agentes y colaboradores de Delafruit) habrán de firmar una adhesión al mismo como la que se recoge en el **Anexo II**.

ANEXO I

PROTOCOLO ANTICORRUPCIÓN

Aprobado por el Consejo de Administración

el 22 de junio de 2023

1. COMPROMISO DE DELAFRUIT CON LA LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

El cumplimiento de la legalidad, la integridad y objetividad en la actuación empresarial, así como la actuación ética son algunos de los principios y valores fundamentales que rigen la actuación de Delafruit y con los que ésta se encuentra comprometida al más alto nivel.

Estos principios y las pautas de conducta generales que velan por su cumplimiento están recogidos, junto con el resto de valores y principios que también inspiran la actividad de la Compañía, en el Código Ético de Delafruit.

El cumplimiento de estos valores y principios resulta totalmente incompatible con cualquier conducta constitutiva de corrupción, ya sea en el sector público o privado. De este modo, Delafruit mantiene un compromiso firme y decidido en la lucha contra cualquier forma de corrupción.

Esta política de “tolerancia cero” con la corrupción exige el establecimiento y ejecución de una serie de normas y controles específicos para la prevención de situaciones y conductas que podrían dar lugar a la comisión de delitos de corrupción pública y privada, tanto en España como en el resto de países en los que operan Delafruit y sus entidades colaboradoras.

El presente Protocolo tiene como objetivo establecer las normas, directrices y controles necesarios para la prevención de la corrupción en Delafruit, completando lo dispuesto en el Código Ético, así como en el Modelo de Prevención de Delitos de Delafruit (en adelante, el “**Modelo**”). Todo ello sin perjuicio de la adopción de controles adicionales derivados de normativas u obligaciones locales más exigentes en esta materia.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Los destinatarios del presente Protocolo son los administradores, directivos y todas las personas que trabajan en Delafruit, quienes están obligados al cumplimiento de todas las normas y pautas de actuación establecidas en el mismo. De este modo, las referencias que se incluyan sobre Delafruit a sus empleados, han de entenderse también a sus administradores y directivos con independencia de la relación laboral o contractual.

Aunque de forma indirecta, también son destinatarios del presente Protocolo Anticorrupción las personas y entidades que se relacionan con Delafruit como proveedores, clientes, asesores, intermediarios, etc. Estos terceros deberán conocer, y comprometerse a cumplir, la normativa anticorrupción de Delafruit que se plasma en el presente Protocolo, así como en el Código Ético y el Modelo.

3. CUESTIONES FUNDAMENTALES EN RELACIÓN CON LOS DELITOS DE CORRUPCIÓN

Antes de exponer las normas internas de Delafruit para la prevención de la corrupción, es importante dejar claras las cuestiones principales en relación con esta materia:

- Entendida en sentido amplio, la corrupción incluye tanto lo que en el Código Penal español se denomina “cohecho” (el soborno de funcionarios), como el tráfico de influencias. Y tanto la corrupción en el sector público (el cohecho), como en el sector privado (la llamada “corrupción en los negocios”).
- En el cohecho cometen el delito tanto el funcionario que se deja corromper como el particular que corrompe. El delito es igual de grave en ambos casos. Lo mismo ocurre en la corrupción entre particulares.
- El cohecho se realiza por medio de lo que el Código Penal llama una “dádiva”. Dádiva es cualquier cosa que tenga valor económico: dinero, regalos, bienes o activos de cualquier tipo, prestación de servicios, empleos a familiares, contratos, viajes, invitaciones a espectáculos, etc. Lo mismo ocurre con la corrupción entre particulares. De hecho, en este caso el Código Penal no habla de dádiva, sino de “beneficio o ventaja de cualquier naturaleza”.
- Hay delito de cohecho tanto si la dádiva se ofrece o se entrega directamente al funcionario como si se ofrece o se entrega a un familiar suyo, a una persona indicada por él o a una persona o entidad interpuesta (por ejemplo, a una sociedad formada por familiares, amigos o testaferros del funcionario). De igual forma, en el delito de corrupción entre particulares el beneficio o ventaja puede ofrecerse o darse a través de persona interpuesta.
- A efectos del delito de cohecho el concepto de funcionario público es más amplio que el concepto que utilizamos habitualmente en el lenguaje ordinario. Funcionarios públicos son no solo los funcionarios de las Administraciones públicas. También son funcionarios públicos los Ministros y los Consejeros autonómicos, los Diputados y Senadores, los Diputados autonómicos, los Concejales, los cargos públicos, el personal laboral que trabaja en las Administraciones públicas y, en general, cualquier persona que participe en el ejercicio de la función pública. También pueden ser funcionarios públicos a efectos de estos delitos los empleados y directivos de empresas públicas.
- El delito existe no solo cuando se entrega el soborno o la dádiva, sino también cuando se ofrece, se pide o se promete. Si la otra parte no acepta el ofrecimiento o la solicitud, no incurre en ningún delito, pero la parte que ha solicitado u ofrecido el soborno tiene la misma responsabilidad que si lo hubiera recibido o entregado. Por ejemplo, si un empleado de una empresa ofrece un soborno a un funcionario y el funcionario lo rechaza, el empleado habrá cometido un delito de cohecho igual de grave que si el funcionario hubiera aceptado. El funcionario, en cambio, no tendrá responsabilidad. Lo mismo ocurre si es el funcionario quien solicita la dádiva y el empleado de la empresa rechaza esa petición: el funcionario ha cometido un delito de cohecho aunque el soborno no se entregue; el particular que rechaza, por el contrario, no comete ningún delito. Si hay acuerdo entre funcionario y particular, los dos cometen un delito de cohecho aunque el soborno o la dádiva no lleguen a entregarse.

- El delito de cohecho existe cuando la finalidad del soborno o dádiva es que el funcionario público realice un acto ilegal (o deje de hacer lo que está obligado a hacer). Pero también hay delito cuando la finalidad del soborno o dádiva es un acto legal. Hay delito igualmente cuando el soborno o dádiva tiene lugar después del acto del funcionario y como recompensa por ese acto (legal o ilegal).
- Puede haber incluso delito de cohecho cuando el regalo o la dádiva se le ofrece o entrega al funcionario público a cambio de nada, simplemente en consideración a su cargo o función. En este caso se suele entender que no son delictivos los regalos que son de simple cortesía o que están de acuerdo con los usos sociales. Pero el Código Penal no establece ningún límite: no dice qué son regalos de cortesía o usos sociales (de hecho, no siquiera los menciona) y tampoco fija ningún umbral económico a partir del cual el regalo se considera ilícito.
- También es un delito la corrupción de funcionarios extranjeros. Si se trata de funcionarios de la Unión Europea o de Estados de la Unión Europea, se equipara al delito de cohecho de funcionarios españoles. Y si se trata de funcionarios públicos de otros países, entonces se aplica lo que se denomina “delito de corrupción en las transacciones comerciales internacionales”. Por tanto, si, por ejemplo, un empleado o directivo de una empresa española ofrece o entrega un soborno o dádiva a un funcionario público extranjero (o acepta la solicitud del funcionario) a cambio de que el funcionario favorezca a la empresa española en la adjudicación de un contrato, el empleado de la empresa española comete un delito que es perseguible en España, con independencia de que se persiga o no en ese país extranjero. Lo mismo ocurre si el soborno es a favor de un empleado o directivo de una empresa pública extranjera. Puede ser delictiva incluso la entrega de regalos a los funcionarios o empleados públicos extranjeros.
- En los delitos de corrupción no es ninguna excusa el decir que “todo el mundo lo hace” o que “si no pagas es imposible que te den un contrato”. En los delitos de corrupción es irrelevante que la iniciativa parta del funcionario público o del particular. Y el acto de corrupción que se realiza porque media una extorsión del funcionario público es igualmente delictivo.
- El Código Penal impone penas muy graves de prisión a las personas, tanto funcionarios públicos como particulares, que realizan actos de corrupción. Lo mismo ocurre con las leyes de la mayor parte de países. Hoy en día la corrupción en transacciones internacionales se considera especialmente grave y es objeto de una persecución rigurosa por parte de muchos países. Es especialmente importante en este punto la Ley de Estados Unidos sobre prácticas corruptas en el extranjero (la *Foreign Corrupt Practices Act*). En la corrupción internacional las leyes de buena parte de los países occidentales se aplican a hechos realizados en el extranjero (así ocurre con el Código Penal español o con la ley americana citada). Esto significa que un acto de corrupción en el extranjero (un soborno a cambio de un contrato público, por ejemplo) puede ser perseguido y castigado en varios países occidentales. En la actualidad no es infrecuente que los competidores en un proceso de licitación pública en un país extranjero denuncien en un país occidental (en Estados Unidos, por ejemplo) la posible

existencia de corrupción en la adjudicación, dando con ello lugar a una investigación penal en dicho país occidental, aunque en el país en que ha podido tener lugar el acto de corrupción las autoridades no lo persigan.

- Los actos de corrupción pueden dar lugar a la imposición de graves penas o sanciones a las empresas que participan en ellos. En muchos países (entre ellos España) la propia empresa puede ser condenada por un delito de cohecho o de corrupción si alguno de sus empleados o directivos ofrece o entrega un soborno, o acepta la petición de entregarlo. Las penas o sanciones a las empresas pueden consistir en multas muy elevadas y también en la inhabilitación para licitar en contratos públicos con la Administración. Este tipo de inhabilitaciones las imponen también los organismos internacionales que promueven o financian proyectos de infraestructuras en distintos países (por ejemplo, el Banco Mundial). Esto supone que un acto de corrupción, además de poder llevar a prisión al empleado o directivo que interviene en él, puede acarrear gravísimas consecuencias para la empresa en la que trabaja, que pueden incluso poner en peligro su supervivencia.
- La responsabilidad penal por el acto de corrupción no desaparece si es un tercero contratado por la empresa (un asesor, consultor, intermediario, etc.) quien ofrece o entrega el soborno o dádiva. No hay una barrera o un cortafuegos por el hecho de que el acto de corrupción lo realice directamente ese tercero contratado por la empresa. En esos casos, tanto la propia empresa como los directivos o empleados que participan en el proyecto pueden incurrir en responsabilidad penal, aunque no hayan realizado ninguna entrega directa al funcionario público o incluso aunque no hayan tenido ningún trato con él. Por esta razón, hay que tener especial cuidado en la selección de los intermediarios, asesores, etc. que se contraten para este tipo de transacciones.
- Los delitos de corrupción no se pueden cometer por simple negligencia. Son lo que en el Derecho penal español se conoce como delitos dolosos. Sin embargo, a la hora de valorar si hay dolo o no (frente a la simple negligencia, que no es delictiva en este ámbito), los Tribunales de la mayoría de países (entre ellos España) aplican una doctrina llamada de la “ignorancia deliberada”, que supone que si una persona tiene razones suficientes para pensar que va a haber un acto de corrupción y, pese a ello, prefiere mirar para otro lado y no hacer nada por evitarlo, entonces puede tener responsabilidad penal como si hubiera conocido de forma cierta que se iba a producir ese acto de corrupción. En otras palabras, si una persona se sitúa deliberadamente en la posición de ignorancia, de no querer saber, de esconder la cabeza en la arena, pese a tener razones fundadas para sospechar lo que está ocurriendo, puede terminar incurriendo en responsabilidad penal por un delito doloso.
- El delito de corrupción en los negocios consiste en prometer, ofrecer o conceder beneficios o ventajas, de manera directa o a través de terceros, a administradores, directivos, empleados o colaboradores de otras empresas mercantiles u organizaciones de cualquier tipo, con el fin de ser favorecidos en los procesos de contratación, adquisición o venta. Esta conducta es delictiva

tanto si el beneficio o ventaja se ofrece o se realiza por propia iniciativa como si se hace atendiendo a una petición del directivo, administrador, colaborador o empleado de la otra empresa. Obviamente, el delito lo comete igualmente el empleado o directivo que acepta o solicita el beneficio o ventaja a cambio de favorecer en la contratación de bienes o servicios.

- Por tanto, no deja de haber corrupción por el hecho de que el soborno o la comisión se ofrezca o se entregue a un empleado o directivo de una empresa privada. Es un tipo de corrupción diferente, pero igualmente delictiva. Las comisiones a empleados o directivos de una empresa a cambio de que favorezcan a un proveedor no son solo inmorales; en la actualidad constituyen además un delito.
- El delito de tráfico de influencias consiste en influir sobre un funcionario público aprovechándose de una relación personal previa con él o con otro funcionario público, con el fin de obtener una decisión beneficiosa para uno mismo o para un tercero. Se considera igualmente delito solicitar o aceptar cualquier tipo de remuneración o recompensa a cambio de ejercer dicha influencia indebida sobre un funcionario.

4. NORMAS DE ACTUACIÓN DE DELAFRUIT PARA LA PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

Si bien Delafruit no realiza retribuciones, regalos a funcionarios, clientes o cualquier otra persona que se relacione con la Compañía; ni tampoco recibe regalos, obsequios o cualesquiera otros pagos de terceros, es importante establecer las normas que han de regir y cómo se debe actuar en el supuesto de encontrarse ante esta situación.

4.1 Realización y ofrecimiento de retribuciones, regalos, o servicios en condiciones ventajosas:

- 4.1.1 Está prohibido ofrecer o entregar a un funcionario o empleado público (o aceptar su solicitud), directamente o a través de familiares o personas interpuestas, cualquier tipo de retribución, beneficio o regalo. Esta prohibición incluye en todo caso las retribuciones, beneficios o regalos que se realicen en las siguientes condiciones:
- (i) condicionados, explícita o implícitamente, a que el funcionario o empleado público tome una decisión en beneficio de Delafruit o de un tercero, con independencia de la legalidad o ilegalidad de dicha decisión.
 - (ii) que constituyan directa o indirectamente una recompensa por una decisión previamente adoptada por dicho funcionario en beneficio de Delafruit o de un tercero
 - (iii) en atención al cargo o función pública de quien lo recibe.

- 4.1.2 Las retribuciones, beneficios o regalos incluyen cualquier cosa que tenga valor económico: dinero, obsequios, bienes o activos de cualquier tipo, prestaciones de servicios, empleos a familiares, contratos, viajes, invitaciones a espectáculos, etc.
- 4.1.3 Se consideran funcionarios o empleados públicos todas las personas que participan en el ejercicio de funciones públicas, incluidos los cargos públicos, los empleados laborales de las Administraciones públicas y los empleados y directivos de empresas públicas.
- 4.1.4 Está prohibido ofrecer o entregar (o aceptar su solicitud) a un directivo, administrador o empleado de cualquier empresa o entidad privada, o a cualquier tercero que contrate o tenga alguna relación de negocio con Delafruit, retribuciones, beneficios o regalos para que, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de bienes o en la contratación de servicios, favorezcan a Delafruit frente a otras firmas.
- 4.1.5 Está prohibido la realización de los denominados “pagos de facilitación”, esto es, las entregas de pequeñas cantidades de dinero a funcionarios públicos para conseguir la agilización de determinados trámites administrativos rutinarios. Esta prohibición deberá respetarse aun en el caso de que en alguno de los países en los que opere Delafruit estos pagos de facilitación puedan estar socialmente aceptados y sean habituales.
- 4.1.6 Se exceptúan de las prohibiciones anteriores los obsequios, atenciones corporativas o invitaciones (a comidas/cenas de naturaleza institucional, profesional o promocional, o actos semejantes) a funcionarios o empleados públicos, o a directivos, administradores o empleados de cualquier entidad privada, siempre que sean acordes con los usos sociales y de cortesía y tengan un valor económico moderado. A título ejemplificativo y no exhaustivo, se sitúan más allá de los usos sociales y de cortesía las entregas de dinero en metálico, las entregas monetarias a través de medios de pago asimilables al dinero, las invitaciones a comidas/cenas, viajes o estancias hoteleras de gran lujo, las invitaciones individualizadas a eventos deportivos de elevado valor económico (por ejemplo, palcos VIP), etc.
- 4.1.7 Los obsequios, atenciones corporativas e invitaciones mencionados en el punto anterior estarán sometidos a las siguientes directrices:
- (i) En los casos en los que el obsequio o atención corporativa tenga un **valor inferior a 200 euros, una vez entregado, se informará por escrito vía correo electrónico compliance@delafruit.com** al Comité de Compliance, facilitando la información necesaria para su inscripción en el registro de regalos al que se hace referencia en el punto 4.1.8 del presente Protocolo.
 - (ii) En los casos en los que el obsequio o atención corporativa tenga un **valor superior a 200 euros, se recabará previamente la autorización escrita del Compliance Officer.**

- (iii) No será necesario informar ni recabar la autorización del Compliance Officer cuando el obsequio o atención corporativa tenga un valor mínimo o insignificante (por ejemplo, bolígrafos corporativos, folletos informativos, libretas corporativas, etc.).

4.1.8 El Compliance Officer mantendrá un registro de los regalos (obsequios, atenciones corporativas o invitaciones) realizados por los administradores, directivos y empleados de Delafruit de los que haya tenido conocimiento. Este registro deberá contener:

- (i) Identificación del administrador, directivo o empleado de Delafruit que realiza el regalo.
- (ii) Identificación de la persona que recibe el regalo.
- (iii) Descripción del regalo y su valor o, si no se conoce, una estimación del mismo.
- (iv) Motivo por el que se ha realizado el regalo.

4.2 Recepción y solicitud de regalos, retribuciones o beneficios:

4.2.1 Se prohíbe que los empleados, directivos y administradores de Delafruit soliciten o reciban para sí cualquier tipo de retribución, beneficio o regalo de proveedores, clientes, intermediarios, agentes, asesores o cualesquiera otras personas o entidades que tengan alguna relación de negocio con Delafruit.

4.2.2 Se exceptúan de la anterior prohibición los obsequios, atenciones corporativas o invitaciones que tengan un carácter simbólico y sean de importe muy reducido.

4.2.3 Cuando se trate de un regalo realizado u ofrecido de buena fe por un tercero, su destinatario lo rechazará de forma educada explicando que lo hace en cumplimiento de las normas establecidas en el Código Ético y en el presente Protocolo Anticorrupción.

4.2.4 Los administradores, directivos y empleados de Delafruit deberán informar mediante correo electrónico al Compliance Officer de los regalos que hubieran recibido o les hubieran sido ofrecidos y, en su caso, si han sido o no rechazados.

4.3 Donaciones, patrocinios y demás contribuciones sin ánimo de lucro:

4.3.1 Delafruit solo podrá realizar donaciones o patrocinar a fundaciones o entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro con trayectoria reconocida y que puedan acreditar experiencia en la realización de la acción social objeto de la aportación. Para lo cual se recabará la documentación que lo acredite.

- 4.3.2 Las donaciones, patrocinios y demás aportaciones deberán tener como finalidad la financiación de un programa o una acción benéfica específica que pueda documentarse y acreditarse por parte de la entidad beneficiaria.
- 4.3.3 Está prohibida la realización de donaciones a partidos políticos y entidades de carácter político, así como la suscripción de acuerdos de patrocinio con entidades de esta naturaleza.
- 4.3.4 Todas las donaciones que Delafruit realice a favor de fundaciones o entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro, así como el resto de aportaciones o acuerdos de patrocinio que se entablen con éstas, serán comunicadas al Comité de Compliance, el cual deberá **autorizar aquellas que supongan el pago de un importe igual o superior a 5.000 euros**. En este sentido se comunicarán igualmente todas las donaciones de producto final que puedan hacerse a organizaciones benéficas, siempre que el valor del producto en el mercado supere dicha cantidad.
- 4.3.5 El Compliance Officer creará y mantendrá un registro de las donaciones, patrocinios y acuerdos de patrocinio que Delafruit entable a favor de fundaciones o entidades no gubernamentales sin ánimo de lucro, con indicación de la entidad beneficiaria, la finalidad de la aportación, la acción concreta financiada así como el importe aportado.

4.4 Reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos similares:

- 4.4.1 No se consideran regalos, por su naturaleza de prestación de servicios legítimos, la retribución de un ponente en conferencias, jornadas o seminarios organizados o patrocinados por Delafruit.
- 4.4.2 Las invitaciones a reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y eventos similares a un funcionario o empleado público que conlleven gastos de viaje y/o alojamiento dentro de los usos sociales y de cortesía deberán ser previamente autorizadas por el Compliance Officer.
- 4.4.3 El Compliance Officer mantendrá un registro del abono de tales gastos, con indicación de la identidad del funcionario y descripción del evento. El Compliance Officer también deberá conservar la documentación justificativa de los gastos abonados al funcionario (por ejemplo, factura de hotel, de avión, tren, etc.).
- 4.4.4 Las remuneraciones a los ponentes que tengan la condición de funcionarios públicos en reuniones profesionales, congresos, convenciones, seminarios y demás eventos que organice o en los que participe Delafruit, se abonarán previa autorización del Compliance Officer.
- 4.4.5 Tampoco se considerarán regalos las retribuciones (o gastos) que se abonen a empleados de Delafruit por su participación en eventos de esta naturaleza. El

empleado deberá informar en cualquier caso a la Dirección Recursos Humanos de Delafruit.

4.5 Tráfico de influencias:

- 4.5.1 Está prohibido ejercer influencia sobre un funcionario público,
- (i) prevaliéndose del ejercicio de las facultades de su cargo o de cualquier otra situación derivada de una previa relación personal (de parentesco, de amistad, de negocios mutuos, etc.) o jerárquica con ese concreto funcionario o con otro funcionario; y
 - (ii) con la finalidad de obtener una decisión beneficiosa para los intereses de Delafruit.
- 4.5.2 Está prohibido solicitar a cualquier tercero, en nombre propio o de Delafruit, una retribución, pago o recompensa de cualquier género e importe a cambio de influir indebidamente en un funcionario público en los términos descritos en el punto 4.5.1 anterior.

4.6 Conocimiento del Protocolo Anticorrupción por parte de los proveedores de Delafruit:

- 4.6.1 La adjudicación de contratos por parte de Delafruit a sus proveedores de productos y servicios deberá basarse en los principios de legalidad, transparencia, confidencialidad, igualdad y no discriminación de acuerdo con lo dispuesto en la legalidad vigente y la normativa interna de Delafruit en materia de contratación.
- 4.6.2 En todos los contratos nuevos o renovaciones de los ya existentes que se firmen con los proveedores de Delafruit se deberá incluir como anexo o como una cláusula propia del contrato, debidamente firmada, una declaración de conocimiento y aceptación de las normas contenidas en el presente Protocolo Anticorrupción.

4.7 Asesores, agentes e intermediarios contratados por Delafruit en relación con operaciones en las que intervengan administraciones públicas:

- 4.7.1 Los riesgos de corrupción pueden derivarse de conductas de terceros con los que Delafruit haya contratado (como por ejemplo intermediarios, agentes, asesores, consultores o socios de negocios), especialmente si estos terceros intervienen en nombre de Delafruit en contratos a los que ésta opta como posible adjudicataria. Por ello, todos los contratos y operaciones que Delafruit entable con tales terceros deberán someterse a un procedimiento de diligencia debida (*due diligence*) adaptada al riesgo que conlleve en cada caso.
- 4.7.2 En concreto, las medidas de diligencia debida que deberán aplicarse son las siguientes:

- (i) Se recabará la documentación necesaria para acreditar la identidad del tercero¹.
- (ii) Se obtendrá la documentación necesaria para acreditar la actividad del tercero, como por ejemplo sus cuentas anuales, información de su página web, etc;
- (iii) Se acreditará documentalmente la reputación y experiencia del tercero en el mercado y en contratos de intermediación o asesoramiento semejantes al suscrito con Delafruit.
- (iv) Se acreditará documentalmente la titularidad y domicilio de la cuenta bancaria en las que se abonarán los servicios del tercero, rechazándose las cuentas abiertas a nombre de personas distintas o abiertas en entidades de dudosa reputación o situadas en paraísos fiscales.
- (v) Antes de procederse a la contratación del tercero, y en todo caso antes de abonarle ninguna cantidad por sus servicios, el departamento que esté llevando a cabo la contratación deberá recabar información de quiénes son las personas concretas encargadas de realizar los trabajos, sus colaboradores y si éstos tienen alguna relación con autoridades o funcionarios públicos (o personas cercanas a éstos).
- (vi) Se analizará la cuantía de la remuneración del tercero y la forma de calcularse, que deberá ser coherente con los usos del mercado y, si es posible, deberá ser contrastada con ofertas de otros asesores o intermediarios.
- (vii) Toda la información y documentación anterior será resumida, y en su caso anexada, en un informe que elaborará la persona u órgano interno que solicite la contratación del tercero conforme a los procedimientos internos de Delafruit, informe que se remitirá vía correo electrónico al Departamento de Legal para su autorización.
- (viii) El informe mencionado en el punto anterior deberá indicar la operación en relación con la cual se contrata al tercero, así como si alguno de los procedimientos de diligencia debida ya mencionados no se ha realizado y, en su caso, la razón.

4.7.3 Deberá prestarse especial atención a aquellos casos en los que se dé alguna de las circunstancias siguientes:

- (i) Que el tercero haya sido recomendado por un funcionario público que intervenga o guarde algún tipo de relación con la operación para la que se le contrata.

¹ La documentación que deberá en todo caso recabarse será el documento nacional de identidad o pasaporte, y, en caso de personas jurídicas, la escritura de constitución, estatutos, comprobante de su inscripción en el registro mercantil correspondiente, acreditación de quiénes son sus administradores, apoderados y accionistas.

- (ii) Que el tercero solicite que el pago se efectúe a favor de terceras personas, en efectivo o en cuentas situadas en paraísos fiscales.
 - (iii) Que el tercero realice operaciones consideradas de alto riesgo (operaciones en paraísos fiscales, en efectivo, prácticas prohibidas por tratados internacionales de represión de la corrupción...).
 - (iv) Que el tercero carezca de experiencia en la realización de los servicios para los que le contrata Delafruit.
 - (v) Que el tercero solicite la realización de donaciones benéficas y aportaciones a partidos políticos.
 - (vi) Que el tercero se niegue o se muestre reticente a colaborar en el procedimiento de diligencia debida mencionado en el punto 4.7.2 anterior.
 - (vii) Que la operación en relación con la cual se contrata al tercero tenga lugar en un país de alto riesgo, entendiéndose como tal aquellos que hayan obtenido una puntuación inferior a 40 en el *Corruption Perceptions Index* publicado anualmente por la organización *Transparency International*.
- 4.7.4 En los casos anteriores, dado su alto riesgo, la autorización del Departamento de Legal para contratar al tercero deberá estar motivada, justificando las razones por las que dicha contratación es procedente pese a la existencia de alguna de las circunstancias mencionadas en el punto 4.5.3 anterior.
- 4.7.5 El Departamento de Legal creará y mantendrá un registro de los agentes, intermediarios y asesores contratados por Delafruit, en el que se recogerán los informes elaborados con respecto de ellos así como las autorizaciones o denegaciones concedidas para su contratación.
- 4.7.6 En la medida de lo posible, se intentará que los terceros con los que se contrate sean de reconocido prestigio, ostenten una experiencia contrastable en el sector y cuenten con protocolos y controles anticorrupción.
- 4.7.7 Está prohibido pagar a los terceros mediante dinero en efectivo, salvo para el abono o anticipo de gastos de viaje menores.
- 4.7.8 En ningún caso se contratarán a terceros que ostenten la condición de funcionario público o a personas relacionadas estrechamente con éstos (por ejemplo, familiares, amigos, socios comerciales, etc.).
- 4.7.9 Los nuevos contratos que se firmen con el tercero deberán necesariamente:
- (i) Incluir como anexo o como una cláusula propia del contrato una declaración de conocimiento y aceptación de las normas contenidas en el presente Protocolo Anticorrupción.

- (ii) Incluir cláusulas que permitan la resolución del contrato sin indemnización alguna a favor del tercero cuando se constaten hechos que demuestren que el tercero ha cometido, o tiene la intención de cometer, actos contrarios a las normas anticorrupción previstas en el presente Protocolo.

4.7.10 En cuanto a los contratos ya firmados con el intermediario o agente, estos también deberán incorporar una declaración de conocimiento y aceptación de las normas del Protocolo Anticorrupción.

5. FORMACIÓN Y DIFUSIÓN

Tal y como se establece en el punto 13.2 del Modelo, el presente Protocolo Anticorrupción se incluye entre las materias de formación obligatoria.

6. CANAL DE DENUNCIAS

Los administradores, directivos y empleados de Delafruit que tengan conocimiento de cualquier hecho que pueda constituir un incumplimiento del presente Protocolo tienen la obligación de comunicarlo tan pronto como sea posible al Comité de Compliance, pudiendo utilizar para ello el Canal de Denuncias previsto en el Modelo de Prevención de Delitos.

7. CONTROLES DE AUDITORÍA E IMPOSICIÓN DE SANCIONES

Cuando de acuerdo con la organización de la Compañía se realicen auditorías, desde la aprobación del Código Ético y el Modelo, estas deberán abarcar las cuestiones relativas a la aplicación, además del Código Ético y del Modelo, de las normas previstas en el presente Protocolo Anticorrupción.

En caso de que, bien por la realización de estas auditorías bien por las comunicaciones presentadas mediante el Canal de Denuncias, se tenga conocimiento de la infracción de alguna de las normas contenidas en el presente Protocolo Anticorrupción, se impondrán las correspondientes medidas disciplinarias conforme a lo dispuesto en el Modelo.

8. APROBACIÓN, ENTRADA EN VIGOR Y REVISIÓN DE ESTE PROTOCOLO

El Consejo de Administración de Delafruit aprobó el presente Protocolo Anticorrupción en su reunión del **22 de junio de 2023**, momento en el cual entró en vigor con efectos vinculantes para todos sus destinatarios.

Sin perjuicio de lo anterior, el presente Protocolo será objeto de revisión y, en su caso, actualización, de forma continuada. En concreto, será modificado siempre que se aprecie la posibilidad de alguna mejora y, en todo caso, cuando se constate la existencia de un riesgo de corrupción que no se haya apreciado con anterioridad.

En este sentido, el Informe Anual sobre la aplicación del Modelo que ha de emitir el Comité de Compliance conforme a lo establecido en el Punto 18.3 del Modelo deberá

valorar si algún elemento del Protocolo Anticorrupción puede ser susceptible de mejora.

ANEXO II

Cláusula de adhesión

Por la presente, declaro haber tenido acceso y comprometerme con el cumplimiento del Código Ético de Delafruit, sus Anexos y el Modelo de Prevención de Delitos y sus Anexos.

[Dicha cláusula será firmada, por separado o incluida en los correspondientes contratos, por todos los sujetos obligados del Código Ético y del Modelo, así como por cualquier tercero que se relacione con Delafruit y dichas normas prevean expresamente su adhesión obligatoria.]

Dichas adhesiones serán archivadas por el Comité de Compliance.]

ANEXO III

CERTIFICACIONES, RECONOCIMIENTOS Y ESTÁNDARES NACIONALES E INTERNACIONALES

- IFS
- BRC
- ISO9001
- ISO14001
- HALAL
- KOSHER
- AiB
- SMETA - SEDEX
- CERTIFICACIÓN ECOLÓGICA SEGÚN ESTÁNDARES UE
- CERTIFICACIÓN ECOLÓGICA SEGÚN ESTÁNDARES ORGÁNICO CHINA
- V- LABEL, Certificación 100% Vegana
- 5S
- SAE: SISTEMA AUDITADO DE AUTOCONTROLES
- B-CORP



ISO 14001



ISO 9001



BRC



IFS FOOD



CCPAE ORGANIC



HALAL JUNTA ISLAMICA



5S



KOSHER



SEDEX



AIB INTERNATIONAL



ORGANIC



V-LABEL

Actualizado a mayo de 2023