

# CÓDIGO ÉTICO DE CONDUCTA



## ÍNDICE

|                                                                           |           |
|---------------------------------------------------------------------------|-----------|
| <b>INTRODUCCIÓN .....</b>                                                 | <b>1</b>  |
| <b>1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>                              | <b>2</b>  |
| <b>2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS .....</b>               | <b>2</b>  |
| <b>3. PRINCIPIOS DE CONDUCTA .....</b>                                    | <b>3</b>  |
| <b>3.1. ÉTICA E INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS .....</b>                      | <b>3</b>  |
| <b>3.2. CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA .....</b>                         | <b>8</b>  |
| <b>3.3. CONDICIONES LABORALES .....</b>                                   | <b>8</b>  |
| <b>3.4. RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE .....</b>                           | <b>10</b> |
| <b>4. RELACIÓN CON TERCEROS.....</b>                                      | <b>11</b> |
| <b>5. COMITÉ DE ÉTICA.....</b>                                            | <b>11</b> |
| <b>6. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO .....</b>         | <b>12</b> |
| <b>7. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN O CANAL ÉTICO DE DENUNCIAS .....</b> | <b>12</b> |
| <b>8. APROBACIÓN DEL CÓDIGO, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN .....</b>   | <b>13</b> |
| <b>ANEXO I. Infografía-Resumen del Código Ético.....</b>                  | <b>14</b> |

## INTRODUCCIÓN

**Indcresa** es una empresa familiar dedicada a la fabricación de productos de Cacao desde 1914. En 1988, Indcresa fue pionera en la fabricación exclusiva de Cacao en Polvo, actividad que sigue desarrollando en la actualidad, con oficinas en España, EE.UU. y Holanda, exportando a más de 50 países.

La filosofía de negocio de Indcresa se basa en su compromiso con la elaboración de productos de calidad respetando el medio ambiente y los derechos de las personas trabajadoras que contribuyen a su producción. Con el objetivo de garantizar la calidad de sus productos, cumplir con la legislación ambiental de los mercados en los que opera, responder a las expectativas de sus clientes y, sobre todo, mantenerse fiel a sus principios, el respeto por los estándares éticos, sociales y ambientales ha cobrado una creciente relevancia para Indcresa en los últimos años.

El presente Código Ético de Indcresa (en adelante, el Código) nace con el propósito de poner de manifiesto los principios de conducta que inspiran su actuación y que deben regir la actividad de todos sus empleados y administradores, de aquí en adelante, Personas Sujetas, a las que les será de aplicación. Asimismo, Indcresa espera que las empresas con las que se relaciona apliquen valores y desarrollen conductas alineadas con este texto, tal y como se establece en el punto 3 del presente Código.

Adicionalmente, mediante este Código, Indcresa se compromete con el cumplimiento de estándares éticos, sociales y ambientales internacionalmente reconocidos, tales como los Convenios de la OIT, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas, las Convenciones de las Naciones Unidas sobre los derechos del niño y la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, el Pacto Mundial de las Naciones Unidas – en especial, en lo referente a los criterios o pautas de aprovisionamiento responsable –, el Reglamento de la UE sobre productos libres de deforestación (EUDR), o las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales.

La aprobación de este Código tiene como objetivo, entre otros, reafirmar nuestro compromiso con el cumplimiento de la ley y de las normas internas, así como evidenciar la existencia de valores y principios de conducta compartidos por toda la Organización y por las personas que forman parte de Indcresa. Con ello, se pretende contribuir a la prevención de cualquier acto o comportamiento ilícito o no ético, y reforzar nuestra aspiración de mantener y desarrollar relaciones de confianza con nuestros accionistas, clientes, equipo interno y cualquier tercero con el que interactuamos.

Un comportamiento no ético de un solo profesional puede dañar la imagen y comprometer la relación de confianza depositada en Indcresa. La reputación es un recurso intangible esencial que favorece nuestro crecimiento y consolidación, por lo que debemos evitar de forma activa cualquier posibilidad de daño reputacional.

Todas las personas y terceros vinculados a Indcresa están obligados a colaborar en este proyecto, y a cumplir con las pautas de comportamiento establecidas, destinadas a garantizar un crecimiento sostenible en materia de ética y de transparencia. Si somos capaces de asumir como propios estos principios, podemos crear y transmitir valor para tener futuro.

Cordialmente,

Mario Crehuet Bubé  
Carlos Crehuet Bubé

CEO's

---

## 1. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El firme compromiso con la legalidad y ética empresarial por parte de la dirección de Indcresa motiva el desarrollo y aprobación del presente Código Ético de Conducta interno.

El objeto del presente Código Ético es establecer los valores, principios y pautas de comportamiento que deben aplicar todas las personas de Indcresa en el ejercicio de su actividad profesional. El Código Ético va dirigido a todas las personas de Indcresa y es de obligado cumplimiento. Indcresa impulsará y fomentará la adopción de principios parecidos a los de este Código entre sus socios, proveedores, contratistas y colaboradores.

Las personas que actúen en nombre de Indcresa, incluso en otras sociedades o entidades, deberán observar las normas de este Código y promover la aplicación de sus principios.

## 2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN Y GRUPOS DE INTERÉS

Indcresa muestra desde su creación un compromiso con una serie de valores claves para la empresa:

### **Compromiso**

Trabajamos con el compromiso de dar siempre el mejor servicio a nuestros clientes. Indcresa está comprometida con la sostenibilidad y con el medio ambiente.

### **Calidad**

Indcresa es sinónimo de calidad y profesionalidad. Creemos en la mejora continua para garantizar la calidad de nuestros productos.

### **Cercanía**

Indcresa es cercana y mantiene su espíritu de empresa familiar, donde sus colaboradores y sus clientes forman parte de esta familia.

### **Confianza**

Indcresa lleva más de 100 años construyendo credibilidad y relaciones de confianza con nuestro entorno. Siempre se puede contar con nosotros.

### **Pasión**

Indcresa es pasión por el Cacao. Todo el equipo comparte este entusiasmo que nos ayuda a mejorar cada día.

Por otro lado, tres de las principales prioridades de la Compañía son:

#### ➤ **Su equipo humano, su recurso más importante.**

Con el objetivo de conseguir la máxima satisfacción de sus empleados, Indcresa otorga gran importancia a la seguridad, la formación y la promoción interna, destinando recursos al desarrollo profesional, a la prevención de accidentes laborales y trabajando según la normativa vigente en materia de seguridad.

#### ➤ **Sus clientes, quienes considera su garantía de futuro.**

Con el objetivo de conseguir también la máxima satisfacción de sus clientes, Indcresa trabaja en la mejora continua de sus productos y servicios, cumpliendo en todo momento con las normas de seguridad alimentaria y con los requisitos legales establecidos, reafirmando así su compromiso con la integridad y la ética en el desarrollo de su actividad.

#### ➤ **Apuesta por el medio ambiente,** mediante un esfuerzo continuo dirigido a la minimización del impacto ambiental de sus actividades y a la eficiencia energética.

Los compromisos asumidos por Indcresa no se limitan a una mera declaración de intenciones, sino que se reflejan en nuestra práctica diaria y están plenamente integrados en la gestión cotidiana de todas nuestras áreas de actividad. Estos compromisos representan la mejor vía para alcanzar nuestro principal objetivo: la creación de valor para Indcresa.

En nuestras relaciones con clientes, socios y proveedores y, en general, con todas las personas y entidades – públicas o privadas – con las que nos relacionamos en el desarrollo de nuestra actividad profesional, las Personas Sujetas deberán aplicar los valores y principios éticos recogidos en el presente documento, así como las pautas de actuación que se detallan a continuación.

### **3. PRINCIPIOS DE CONDUCTA**

El Código establece una serie de principios de conducta que rigen en todo momento la actividad de Indcresa y de las Personas Sujetas:

#### **3.1. ÉTICA E INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS**

**“Desarrollamos nuestra actividad de acuerdo con los más altos estándares éticos, cumpliendo en todo momento con las leyes y regulaciones, nacionales e internacionales, vigentes en materia de corrupción, fraude, sobornos y prácticas comerciales desleales.”**

La relación entre Indcresa y las Personas Sujetas debe basarse en la lealtad que nace de unos intereses comunes. En este sentido, Indcresa respeta la participación de sus administradores y personas trabajadoras en otras actividades sociales, financieras, empresariales, o en el desempeño de cargos públicos, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades sean legales, y que no entren en concurrencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades en Indcresa o con los intereses de la Compañía. En cualquier caso, las Personas Sujetas deben comunicar previamente su intención de desarrollar actividades adicionales a sus responsabilidades en Indcresa.

En ninguna circunstancia las Personas Sujetas recurrirán a prácticas no éticas para influir en la voluntad de terceros con el objetivo de obtener algún beneficio para Indcresa o para sí mismos. Las prácticas irregulares no son aceptables, ni siquiera cuando quien incurre en ellas crea estar haciéndolo en beneficio de Indcresa. Del mismo modo, las Personas Sujetas deben permanecer alerta para evitar que terceros hagan uso de prácticas no éticas en su relación con la Compañía.

Indcresa respetará en todo momento la normativa vigente en materia de prohibición de competencia desleal, y evitará todas aquellas prácticas que contravengan la legislación aplicable en dicha materia. Queda terminantemente prohibido que representantes, directivos y empleados de Indcresa realicen cualquier clase de actuación que, de forma directa o indirecta, pueda suponer, de acuerdo con la legislación vigente, una alteración de los precios, una manipulación de la libre concurrencia de los mercados, o un abuso de información privilegiada.

##### **3.1.1. Conflictos de interés**

**“Los conflictos de interés aparecen cuando los intereses de las personas trabajadoras no están alineados con los de Indcresa, interfieren con sus obligaciones o les llevan a actuar por motivaciones diferentes al cumplimiento de las responsabilidades que tienen asignadas.”**

Las decisiones profesionales que en cada momento adopten las personas trabajadoras, en el ámbito de sus funciones y competencias, deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de Indcresa, de forma que no estén influenciadas por relaciones personales, familiares, o cualesquiera otros intereses particulares directos, indirectos, o a través de personas interpuestas.

Indcresa espera que las decisiones empresariales se realicen en el mejor interés de la Compañía. Se debe evitar cualquier situación que cree o parezca crear un conflicto entre intereses personales y los intereses de Indcresa.

Con este fin, las Personas Sujetas deben informar acerca de la existencia de posibles conflictos de intereses que puedan interferir en las operaciones que realiza Indcresa; incluso los mismos proveedores y clientes están obligados a informar a la Compañía si conocen de la existencia de empleados con conflicto de intereses.

### **3.1.2. Contratación de Familiares y Conflicto de Intereses**

Con el propósito de mantener los más altos estándares de ética, objetividad e imparcialidad en el desarrollo de nuestra actividad profesional, se establece la obligación de prevenir cualquier posible conflicto de intereses que pudiera derivarse de relaciones de parentesco entre quienes ocupan posiciones en la empresa y los candidatos a nuevos puestos de trabajo.

Por ello, se prohíbe la contratación de familiares directos —incluyendo, a estos efectos, cónyuge, pareja de hecho, ascendientes, descendientes, hermanos, cuñados y suegros— de personas que ostenten funciones de dirección, supervisión, gestión o que participen en procesos de selección, promoción o toma de decisiones sobre la incorporación o el desarrollo profesional en la compañía. Esta medida responde al objetivo legítimo de evitar la concurrencia, real o potencial, de conflictos de intereses que puedan afectar la transparencia y la equidad en los procedimientos de recursos humanos, y se ajusta a las recomendaciones de integridad en la gobernanza empresarial.

En caso de que se postule o promueva la contratación de un familiar en una situación que pueda generar duda sobre la concurrencia de conflicto de intereses, **será obligatorio comunicarlo de forma inmediata y fehaciente al Departamento de Recursos Humanos**. Tanto Recursos Humanos como la Dirección de la empresa, tras el análisis detallado de la situación y su posible impacto sobre la imparcialidad y el interés de la compañía, serán los órganos encargados de validar o, en su caso, denegar la contratación, actuando con criterios de objetividad, transparencia y justificación debidamente documentada en cada caso.

### **3.1.3. Anticorrupción**

**“Indcresa acata estrictamente todas las leyes locales aplicables allí donde realiza sus operaciones; así, las Personas Sujetas no deben pagar ni aceptar sobornos ni adoptar prácticas corruptas, a fin de favorecer los intereses comerciales de la Compañía.”**

En muchas industrias y países, los regalos y las actividades de entretenimiento se utilizan como una forma de fortalecer las relaciones comerciales. Sin embargo, existe un principio universal claro: no debe ofrecerse ni aceptarse ningún regalo, favor o invitación si ello genera, o puede parecer que genera, una obligación para quien lo recibe. Este tipo de atenciones solo son aceptables si constituyen un complemento razonable dentro de una relación empresarial, si tienen un valor modesto y, en todo caso, si no contravienen la ley ni las normas de conducta de Indcresa.

La solicitud de regalos, favores, entretenimiento o servicios personales, las Personas Sujetas que se aprovechan de su cargo para solicitar un trato preferente a proveedores, el pago de sobornos o comisiones, efectivo o equivalentes en efectivo o los regalos y actividades de entretenimiento lujosos o excesivos, son siempre situaciones inapropiadas y están prohibidas de forma expresa.

En particular, está prohibido ofrecer, prometer o aceptar objetos, servicios, prestaciones o favores de valor – incluidas promesas de empleo – con el fin de obtener un trato de favor en cualquier relación con la Administración Pública, sus funcionarios o empresas públicas, conforme lo establecido en el **“Manual Anticorrupción”**.

Todos los acuerdos de colaboración y concesiones que el personal mantenga con la Administración Pública deberán formalizarse por escrito, detallando expresamente todos sus términos y condiciones.

Asimismo, las personas trabajadoras deberán mantener, en todo momento, una actitud de colaboración y transparencia frente a cualquier Administración Pública u organismo supervisor, así como ante requerimientos, inspecciones o procesos de supervisión que puedan afectar a la Compañía.

El personal que interactúe con la Administración deberá conservar de forma documental toda la información intercambiada, incluyendo datos relevantes y decisiones adoptadas. En este sentido, los registros contables de Indcresa deben reflejar de forma exacta, completa y veraz todas las transacciones realizadas, garantizando el mantenimiento de sistemas de control adecuados.

#### **3.1.4. Objetividad y Transparencia en las operaciones**

**“Indcresa establece la necesidad de que los acuerdos comerciales se basen en criterios de objetividad y transparencia.”**

Estos acuerdos son tendentes a asegurar la mejor combinación posible, entre la solvencia del proveedor o el cliente en términos económicos y éticos, y el interés de Indcresa en obtener las mejores condiciones en el marco de una situación estable. Además, es necesario que las condiciones y servicios acordados estén adecuadamente recogidos por escrito y cuenten con el consentimiento de ambas partes.

#### **3.1.5. Comportamiento ético y profesional**

**“El presente Código regula la obligación de las Personas Sujetas de tratar a sus proveedores y clientes de manera respetuosa, ética y profesional.”**

Está prohibido alterar total o parcialmente las condiciones del acuerdo para la provisión o contratación que se haya podido firmar salvo que ambas partes lo acuerden por escrito, así como ofrecer o recibir regalos, comisiones, o favores que pudieran facilitar la relación comercial.

Además, Indcresa considera el respeto a la imagen y reputación de la Compañía como uno de sus activos más valiosos que redundan en una percepción de empresa íntegra y respetuosa.

Las personas trabajadoras deben poner máximo cuidado y la debida diligencia en preservar la imagen y la reputación de Indcresa en todas sus actividades profesionales, incluyendo intervenciones públicas.

#### **3.1.6. Cumplimiento con la normativa**

**“Las Personas Sujetas a este Código deben cumplir estrictamente con las leyes aplicables, códigos, normas y reglamentos nacionales y locales, así como los acuerdos pertinentes que aplican a Indcresa y a su actividad. Este compromiso constituye la base del comportamiento ético que se espera de todas las personas de la Compañía.”**

Las actividades de Indcresa tienen lugar bajo el respeto hacia los derechos humanos y las libertades públicas, de acuerdo con las leyes y prácticas internacionalmente aceptadas, en un marco de competencia libre y abierta, y en cumplimiento con las leyes sobre competencia justa y antimonopolio en los países donde realiza negocios.

Las Personas Sujetas deben observar, en todas las circunstancias, un comportamiento ético y evitar actividades de naturaleza tal que pudieran perjudicar los intereses materiales o el buen nombre de Indcresa. Tampoco deben colaborar con terceros en actividades que pudieran violar la ley o perjudicar la confianza de terceros en la Compañía.

Todas las personas trabajadoras de Indcresa deben conocer y comprender las leyes y normas aplicables a su actividad profesional y, en caso de duda, solicitar el asesoramiento necesario a las áreas especializadas de la Compañía. Asimismo, Indcresa se compromete a facilitar los medios adecuados para que las personas que la integran puedan conocer y entender la normativa interna y externa más relevante en el ámbito de sus responsabilidades.

### **3.1.7. Ejercicio del debido control interno y utilización de los activos de la Compañía**

**“Indcresa rechaza de forma categórica cualquier tipo de fraude. Se considera fraude toda acción intencionada y deliberada, llevada a cabo por una persona trabajadora o un tercero, con el objetivo de obtener un beneficio, directo o indirecto, para sí mismo o para la Compañía, mediante el uso inapropiado de información, activos o recursos de Indcresa.”**

Los activos puestos a disposición de los administradores y personas trabajadoras de la Compañía incluyen, entre otros, bienes materiales, información confidencial o de carácter reservado, así como propiedad intelectual. Tanto la apropiación indebida como el uso inadecuado de estos activos se consideran actos fraudulentos.

Indcresa también se compromete a respetar los derechos de propiedad intelectual, tanto en su vertiente de derechos de autor como de propiedad industrial. Se prohíbe expresamente reproducir, plagiar, distribuir o comunicar públicamente obras literarias, artísticas o científicas fijadas en cualquier soporte sin la autorización de sus titulares. Asimismo, la Compañía se compromete a no realizar acciones que puedan suponer una infracción de derechos válidamente adquiridos mediante patentes, modelos de utilidad, marcas y/o diseños industriales, ni a facilitar que terceros vinculados comercialmente con Indcresa incurran en tales infracciones.

Las personas trabajadoras deberán respetar los derechos de propiedad intelectual y de uso que corresponden a Indcresa en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos, equipos, manuales, conocimientos, procesos y, en general, cualquier obra o trabajo desarrollados o creados por la Compañía, ya sea como consecuencia de su propia actividad profesional o de la de terceros.

Igualmente, queda prohibido el uso del nombre, imagen o marcas de Indcresa para fines personales no vinculados directamente con el desempeño profesional dentro de la Compañía.

Indcresa no tolera el hurto en ninguna circunstancia, con independencia de su cuantía, y dispone de mecanismos para la detección rápida de cualquier práctica indebida en este ámbito.

Las Personas Sujetas deben proteger y utilizar de forma responsable los recursos y activos que la Compañía pone a su disposición, evitando cualquier daño, pérdida, robo o uso inadecuado de los mismos.

### **3.1.8. Normas relativas al secreto, confidencialidad y uso de información de terceros y datos personales**

**“Las Personas Sujetas se comprometen a mantener la confidencialidad y a utilizar de forma discreta y conforme a la normativa interna toda la información a la que accedan en el ejercicio de sus funciones profesionales o en su condición de socios. Asimismo, deberán cumplir con la legislación vigente en materia de protección de datos. Esta obligación de confidencialidad se mantendrá vigente incluso después de finalizada su relación con Indcresa.”**

En este sentido, queda prohibido comunicar o difundir datos personales sin el consentimiento del titular, salvo en los supuestos legalmente previstos.

El personal que tenga acceso a datos personales deberá cumplir estrictamente con la legislación aplicable y con los procedimientos internos establecidos al respecto. Toda autorización para el uso de datos personales deberá basarse en solicitudes expresas, referirse a datos concretos, tener una finalidad determinada y una duración limitada. Asimismo, deberá mantenerse un registro actualizado de los accesos autorizados, especificando quién puede acceder a qué información y con qué finalidad.

Indcresa protege también la información confidencial de sus clientes, limitando su acceso exclusivamente a quienes necesiten conocerla para el desempeño de sus funciones. Se considera información confidencial todo dato, hecho o conocimiento no divulgado públicamente que proporcione

a Indcresa una ventaja competitiva. La obligación de preservar esta confidencialidad permanece vigente incluso después de concluir la relación comercial.

Queda terminantemente prohibido facilitar o incorporar a Indcresa cualquier tipo de información o documentación – en formato físico o digital – perteneciente a otra empresa que haya sido obtenida sin su consentimiento escrito. Del mismo modo, está prohibido revelar, difundir o ceder información de terceros a la que se haya accedido en el marco de una relación profesional con los mismos.

En cuanto al control interno de la información financiera, la falsificación, manipulación o el uso intencionado de información falsa constituye un fraude. En este ámbito, Indcresa asume como principio fundamental la transparencia y la fiabilidad en la elaboración, registro y comunicación de la información financiera, así como el estricto cumplimiento de la normativa vigente.

Las Personas Sujetas deberán transmitir la información financiera de forma veraz, completa y comprensible. En ningún caso se permitirá facilitar información incorrecta, inexacta o engañosa que pueda inducir a error a sus destinatarios.

Todas las transacciones, hechos y eventos que afecten a la Compañía deberán registrarse de manera clara, precisa y conforme a la normativa aplicable en todos los sistemas contables y registros de Indcresa, reflejando fielmente la totalidad de las operaciones realizadas.

### **3.1.9. Obligaciones fiscales y tributarias**

**“Indcresa prohíbe expresamente cualquier práctica orientada a eludir del pago de tributos o impuestos en perjuicio de la Hacienda Tributaria, la Seguridad Social, o cualquier otro ente de la Administración local, autonómica o estatal. Igualmente, se prohíbe obtener indebidamente cualquier tipo de beneficio económico de naturaleza fiscal mediante el falseamiento de información contable o tributaria.”**

En este sentido, Indcresa se abstendrá de realizar cualquier operación que pueda considerarse fraudulenta, como la elusión del pago de impuestos, la omisión de ingresos sujetos a retención, el impago de cantidades retenidas o que debieron haberse retenido, la obtención indebida de devoluciones fiscales o el disfrute ilegítimo de beneficios fiscales. Para ello, la Compañía adoptará las medidas necesarias que garanticen un control adecuado sobre las declaraciones y actuaciones tributarias llevadas a cabo por las distintas personas dentro de la Organización.

Asimismo, Indcresa se compromete a cumplir rigurosamente con la normativa contable y fiscal vigente, y a asegurar que toda la información presentada a terceros —tales como entidades financieras o administraciones públicas— refleje de forma veraz y fiel su situación económica, patrimonial y financiera.

Del mismo modo, queda expresamente prohibido solicitar u obtener subvenciones, ayudas o incentivos fiscales de cualquier Administración Pública, nacional o extranjera, falseando las condiciones requeridas, ocultando información relevante que hubiese impedido su concesión o destinando los fondos a fines distintos de aquellos para los que fueron otorgados.

### **3.1.10. Prevención del Blanqueo de Capitales**

**“Indcresa manifiesta su compromiso firme e inequívoco de no participar en prácticas irregulares en el desarrollo de sus relaciones con clientes, proveedores, socios comerciales, competidores o autoridades, incluidas aquellas relacionadas con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo, procedentes de actividades ilícitas o delictivas.”**

En cumplimiento de este compromiso, Indcresa garantiza el respeto estricto a todas las normas y disposiciones legales aplicables, tanto de ámbito nacional como internacional, en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo. La Compañía implementará las medidas necesarias para detectar y prevenir operaciones sospechosas, y para asegurar la integridad y transparencia de sus operaciones comerciales y financieras.

### **3.2. CALIDAD Y SEGURIDAD ALIMENTARIA**

**“Indcresa tiene como prioridad que los consumidores confíen plenamente en la calidad y seguridad de sus productos. Para ello, garantiza el cumplimiento de las normativas y estándares aplicables en materia de gestión de la calidad y seguridad alimentaria, así como de los requisitos legales vigentes.”**

La Compañía asegura la calidad en los procesos de transformación, elaboración y desarrollo del cacao en polvo, avalando su compromiso mediante el cumplimiento de normativas reconocidas y la obtención de certificaciones específicas en el ámbito alimentario.

En el caso de detectarse cualquier situación que pudiera implicar un riesgo para la seguridad de los productos, Indcresa se compromete a comunicarlo de forma inmediata a sus clientes, actuando con transparencia y responsabilidad.

### **3.3. CONDICIONES LABORALES**

**“En Indcresa, la gestión de los recursos humanos y las relaciones entre las personas trabajadoras parten siempre del respeto a la dignidad y los derechos de las personas. Este principio guía todas las interacciones internas, promoviendo un entorno laboral justo, seguro, respetuoso y motivador, que fomente el desarrollo personal y profesional y favorezca un clima laboral positivo.”**

Asimismo, las relaciones de las personas trabajadoras de Indcresa con proveedores, contratistas y empresas colaboradoras se rigen por los principios de respeto mutuo, colaboración y profesionalidad.

La Compañía respeta estrictamente las disposiciones contenidas en los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y rechaza de forma tajante cualquier práctica contraria a estos principios. En particular, condena el abuso de autoridad y prohíbe toda forma de acoso —físico, psicológico o moral—, así como cualquier comportamiento que pueda generar un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio.

#### **3.3.1. Libertad de Asociación y Derecho a la Negociación Colectiva**

**“Indcresa reconoce y respeta el derecho de sus personas trabajadoras a ejercer su derecho de asociación, incluyendo la posibilidad de formar, afiliarse y participar en sindicatos de su elección, así como el derecho a la negociación colectiva.”**

La Compañía garantiza que el personal será debidamente informado sobre este derecho y que ningún trabajador sufrirá consecuencias negativas o represalias por ejercerlo. Indcresa no interfiere en la creación, organización ni funcionamiento de asociaciones de trabajadores o procesos de negociación colectiva.

En aquellos contextos en los que la legislación local limite la libertad sindical, Indcresa permitirá que las personas trabajadoras elijan de manera libre y autónoma a sus representantes. Además, asegura que tanto los representantes sindicales como las personas trabajadoras involucradas en actividades relacionadas con la representación del personal no serán objeto de discriminación, acoso o intimidación, y que tendrán acceso a sus compañeros/as en el lugar de trabajo para ejercer sus funciones de forma efectiva.

#### **3.3.2. Discriminación y respeto a las personas**

**“Indcresa no tolera ninguna forma de discriminación en los procesos de contratación, remuneración, acceso a formación, promoción, despido o jubilación basada en sexo, edad, religión, raza, casta, nacimiento, origen social, discapacidad, origen étnico o nacional, nacionalidad, pertenencia a organizaciones de trabajadores, afiliación sindical, orientación**

**política, opiniones personales, orientación sexual, responsabilidades familiares, estado civil o cualquier otra condición que pueda dar lugar a una situación discriminatoria.”**

La Compañía se compromete a garantizar la igualdad de oportunidades en el acceso al empleo y en el desarrollo profesional, rechazando de manera expresa cualquier tipo de discriminación. Las decisiones de selección, formación y promoción en Indcresa se basan en el mérito, la competencia y en criterios objetivos y transparentes, conocidos por las personas trabajadoras.

Asimismo, Indcresa fomenta la formación continua y el desarrollo profesional de su equipo humano, poniendo a disposición de sus personas trabajadoras los medios necesarios para la actualización de conocimientos y el fortalecimiento de habilidades. Por su parte, las Personas Sujetas deben comprometerse a aprovechar activamente estos recursos para mejorar sus capacidades, aspirar a mejores condiciones laborales y contribuir a su desarrollo humano y profesional.

Indcresa promueve activamente la igualdad de trato entre mujeres y hombres en todos los aspectos relacionados con el empleo, incluyendo el acceso al trabajo, la formación, la promoción y las condiciones laborales, así como en el acceso a bienes y servicios en el ejercicio de la actividad profesional.

La Compañía no admite en ninguna circunstancia el acoso, el abuso, la intimidación o cualquier conducta irrespetuosa. Se rechaza expresamente cualquier forma de acoso – físico, sexual, psicológico o moral –, el abuso de poder y cualquier comportamiento que pueda generar un entorno laboral ofensivo, hostil o intimidatorio.

Todas las personas trabajadoras, y especialmente quienes ocupen cargos de responsabilidad, deben promover en todo momento relaciones laborales basadas en el respeto a la dignidad humana, la participación, la equidad y la colaboración, favoreciendo un entorno de trabajo positivo, inclusivo y saludable.

Las relaciones interpersonales dentro de Indcresa deben estar siempre guiadas por el respeto mutuo. Igualmente, en las relaciones entre el personal y terceros ajenos a la Compañía, deberá prevalecer la profesionalidad, la confianza y la cooperación.

### **3.3.3. Compensación**

**“Indcresa garantiza que la retribución correspondiente a la jornada ordinaria, a las horas extraordinarias y a los distintos complementos salariales cumple, como mínimo, con los requisitos legales aplicables y con los estándares establecidos en el sector.”**

Quedan expresamente prohibidas las deducciones salariales ilegales, no autorizadas o de carácter disciplinario que no estén contempladas por la legislación nacional o por convenios colectivos válidamente negociados. Las deducciones del salario como medida disciplinaria únicamente podrán aplicarse si están permitidas legalmente y se han acordado mediante negociación colectiva de forma libre y transparente.

### **3.3.4. Horas de Trabajo**

**“Indcresa cumple estrictamente con la legislación laboral vigente y con las normativas del sector en relación con la jornada laboral y los días festivos.”**

El tiempo máximo de trabajo semanal permitido está regulado por la legislación nacional, y no deberá superar, con carácter habitual, las 48 horas semanales. Las horas extraordinarias no deberán exceder las 12 horas semanales, deberán realizarse de manera voluntaria y serán compensadas con una remuneración superior a la ordinaria, conforme a lo establecido legalmente.

En aquellos casos en los que sea necesario realizar horas extraordinarias para atender necesidades laborales puntuales, y la Compañía esté sujeta a un convenio colectivo válidamente suscrito con las organizaciones sindicales que representen a una parte significativa de la plantilla, estas horas extraordinarias podrán ser requeridas en los términos pactados en dicho acuerdo.

### **3.3.5. Salud y Seguridad Laboral**

**“Indcresa proporciona a sus personas trabajadoras un entorno de trabajo seguro y saludable, adoptando medidas eficaces para prevenir accidentes y proteger la salud física y mental del personal frente a posibles riesgos asociados al desarrollo de su actividad profesional.”**

La Compañía promueve la mejora continua en materia de prevención de riesgos laborales y de fomento de la salud, aplicando políticas activas de seguridad en todos los centros donde desarrolla su actividad.

Todo el personal recibe de forma periódica y documentada formación específica en materia de salud y seguridad laboral. Esta formación se reitera a las personas trabajadoras de nuevo ingreso y a aquellas que cambien de puesto o funciones. Indcresa cuenta con sistemas destinados a identificar, prevenir y gestionar riesgos laborales, y fomenta la participación activa de las personas trabajadoras a través del Comité de Seguridad y Salud Laboral, órgano a través del cual pueden proponer e impulsar mejoras en esta materia.

### **3.3.6. Trabajo infantil**

**“Indcresa rechaza de forma absoluta el trabajo infantil y se compromete a cumplir con lo dispuesto en los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), las Convenciones de las Naciones Unidas y la legislación nacional aplicable.”**

Se entiende por trabajo infantil toda actividad laboral realizada por menores que pueda resultar perjudicial o peligrosa para su desarrollo físico, mental, social o moral, o que interfiera con su derecho a la educación y escolarización.

### **3.3.7. Trabajo forzado**

**“Indcresa no utiliza ni consiente ningún tipo de trabajo forzoso o en condiciones de servidumbre. En particular, prohíbe prácticas como la retención de documentos de identidad, la exigencia de depósitos económicos para el alojamiento o la realización de trabajo penitenciario en condiciones que vulneren los derechos humanos fundamentales.”**

Las personas trabajadoras tienen derecho a abandonar el lugar de trabajo al finalizar su jornada laboral y pueden cesar voluntariamente su relación laboral, siempre que lo comuniquen con un preaviso razonable conforme a la normativa aplicable.

Ni Indcresa ni ninguna entidad que actúe en su nombre retiene salarios, beneficios, propiedades o documentación personal de los empleados como forma de coacción. Asimismo, la Compañía condena firmemente toda forma de trata de personas y se compromete a no participar, directa ni indirectamente, en dicha práctica.

Indcresa garantiza un trato digno y respetuoso a todas las personas que integran su plantilla, sin admitir prácticas como castigos corporales, coacción física o psicológica, ni abuso verbal.

## **3.4. RESPETO POR EL MEDIO AMBIENTE**

**“Indcresa cree en el establecimiento de relaciones comerciales con aquellos agentes que compartan el compromiso de la Compañía por proteger la calidad del medio ambiente en todo el mundo con una buena gestión medioambiental.”**

Por ello, la Compañía cumple en todo momento con las leyes medioambientales y regulaciones aplicables, así como con los estándares del sector en la materia. Asimismo, los procedimientos y las normas para la gestión de residuos, manipulación y eliminación de materiales peligrosos y el tratamiento de emisiones y vertidos, deben cumplir los requisitos legales mínimos e incluso, si es posible, superarlos.

La Compañía desarrolla sus actividades con el mayor respeto al medio ambiente y minimizando los efectos negativos que, eventualmente, pudiera ocasionar. A tal efecto, establece las mejores prácticas y promueve entre sus empleados la formación necesaria para preservar el medio ambiente.

Indcresa realiza un esfuerzo continuo para identificar, caracterizar y minimizar el impacto ambiental de sus actividades y apuesta por la eficiencia, el consumo responsable y la protección del medio natural, en línea con nuestra Política de Abastecimiento Responsable (SDD001-I) y con nuestros Criterios de Aprovisionamiento Responsable (ERS005-1), de acuerdo con nuestro compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como el Reglamento de la UE sobre productos libres de deforestación (EUDR), las Directrices de la OCDE y la FAO sobre la debida diligencia en materia de deforestación, o la Declaración Universal de Derechos Humanos de las Naciones Unidas, entre muchos otros.

#### **4. RELACIÓN CON TERCEROS**

**Indcresa comparte públicamente los principios recogidos en este Código Ético con sus proveedores, contratistas, clientes y demás socios comerciales, fomentando una cultura de integridad y transparencia. Asimismo, los anima a informar a la Compañía sobre cualquier práctica irregular que puedan detectar, promoviendo la adopción de principios similares o, en su caso, la adhesión al presente Código.**

En este sentido, además de requerir a sus proveedores la capacidad técnica y productiva necesaria para satisfacer las exigencias de calidad, seguridad alimentaria y solvencia de la Compañía, Indcresa exige también el cumplimiento de estándares éticos, sociales y medioambientales. Considera fundamental que las instalaciones productivas respeten los derechos laborales de sus personas trabajadoras, cumplan con la normativa ambiental aplicable y desarrollen su actividad conforme a principios de integridad y conducta ética, valores que también promueve activamente entre sus clientes.

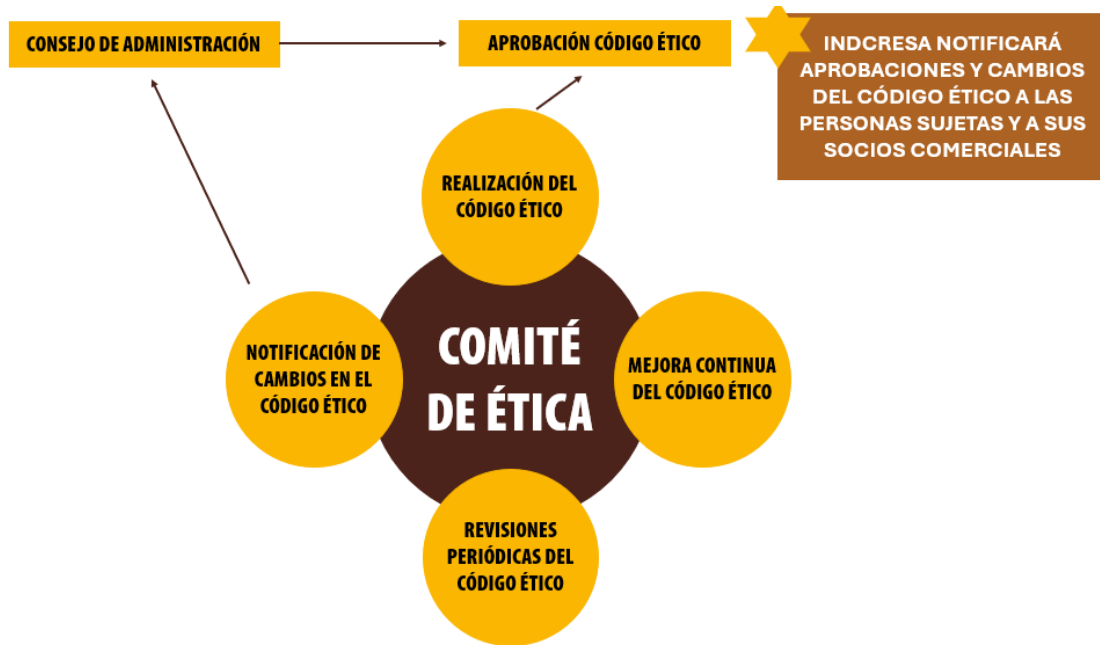
Con el fin de garantizar el conocimiento y la aceptación de estos principios, Indcresa facilita una copia del presente Código Ético a sus proveedores y solicita su aceptación expresa como parte del compromiso mutuo con una gestión responsable y sostenible.

#### **5. COMITÉ DE ÉTICA**

Para asegurar la adecuada implementación, cumplimiento y evolución del presente Código, Indcresa ha constituido un Comité de Ética. Este órgano es responsable de supervisar la correcta aplicación de los principios aquí establecidos, así como de promover su conocimiento entre todas las Personas Sujetas y los socios comerciales de la Compañía.

El Comité de Ética actúa como garante de la integridad corporativa, gestionando consultas, resolviendo dudas sobre la interpretación del Código y canalizando posibles denuncias o comunicaciones sobre incumplimientos. Asimismo, vela por la actualización continua de este documento, adaptándolo a los cambios normativos y a las mejores prácticas en materia de ética empresarial.

El presente Código Ético ha sido debidamente comunicado y se encuentra disponible en la página web de la Compañía: [www.indcresa.com](http://www.indcresa.com).



## 6. INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO Y RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Todas las Personas Sujetas están obligadas a cumplir los principios y normas establecidos en el presente Código Ético. El incumplimiento por parte de personas trabajadoras o colaboradores podrá ser sancionado conforme a la legislación y normativa aplicables, en función de la naturaleza de la relación que mantengan con la Compañía, y podrá conllevar desde medidas disciplinarias hasta la extinción del contrato laboral o la finalización de la relación profesional.

En caso de tener conocimiento de una posible infracción del Código, cualquier Persona Sujeta podrá comunicarlo a su responsable directo, al Departamento de Recursos Humanos o a través del Canal Ético de Denuncias habilitado en la página web corporativa.

El Régimen Disciplinario de Indcresa actúa con carácter complementario a las acciones legales que, en su caso, puedan iniciarse ante las autoridades competentes. En todo momento, dicho régimen se aplicará conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente, y en especial, a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

## 7. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN O CANAL ÉTICO DE DENUNCIAS

El Sistema Interno de Información o Canal Ético de Denuncias es la herramienta de que dispone Indcresa para la presentación de denuncias sobre presuntos incumplimientos, fundados y significativos, de cualquier situación o comportamiento que constituya un incumplimiento, potencial o real, de la normativa tanto interna como externa que resulten constitutivas de delito, de una infracción administrativa grave o muy grave o infracción laboral, de conformidad con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Dichas denuncias deberán remitirse a través de la página web habilitada para ello: [Indcresa | Canal ético de denuncias](#)

Para garantizar la confidencialidad y, en su caso, el anonimato de la persona denunciante, Indcresa utiliza una plataforma externa cuya función es recibir y tramitar las comunicaciones entre la persona denunciante y el Órgano gestor del canal, de tal manera que, si la persona denunciante lo desea, en ningún momento del proceso haya contacto directo entre las dos partes.

La presentación de denuncias a través de este Canal deberá responder a criterios de veracidad, responsabilidad, proporcionalidad y buena fe, quedando prohibido comunicar información falsa.

## **8. APROBACIÓN DEL CÓDIGO, ENTRADA EN VIGOR Y ACTUALIZACIÓN**

El presente Código Ético entra en vigor a partir de su aprobación por el Consejo de Administración y el Comité de Ética de Indcresa, y permanecerá vigente hasta que se apruebe su modificación, revisión o derogación.

El Código será comunicado a todas las Personas Sujetas, quienes deberán firmar un documento de acuse de recibo y conformidad con su contenido. Asimismo, se trasladará a todos los profesionales, proveedores y colaboradores de la Compañía, como parte del compromiso compartido con la ética y la integridad empresarial.

El Comité de Ética es el órgano responsable de garantizar la mejora continua de este Código, impulsando las medidas correctoras necesarias y efectuando revisiones periódicas del mismo. Las actualizaciones serán incorporadas siempre que se considere oportuno, y en todo caso, cuando concurren cambios relevantes en el contexto normativo o corporativo que lo exijan.

Indcresa se compromete a comunicar debidamente cualquier modificación sustancial del Código a todas las Personas Sujetas y a sus socios comerciales, asegurando su comprensión y correcta implementación.

## ANEXO I. Infografía-Resumen del Código Ético

En Indcresa nos regimos por un compromiso hacia la ética, la legalidad y la transparencia. Este Código Ético establece las pautas de conducta y principios fundamentales que orientan nuestras acciones y decisiones, garantizando relaciones de confianza con accionistas, clientes, personal interno y terceros.



### ¿Quiénes deben cumplirlo?



Todo el **personal** de Indcresa y sus **colaboradores** externos.

### Principios de Actuación



- **Compromiso** con clientes y medio ambiente.
- **Calidad** en productos y servicios.
- **Cercanía** y espíritu familiar.
- **Confianza** en nuestras relaciones.
- **Pasión** por el cacao.

### Principios de Conducta



- **Ética e Integridad:** Tolerancia cero ante corrupción, fraude y prácticas desleales.
- **Conflictos de Interés:** Declararlos y evitarlos.
- **Anticorrupción:** Prohibición de sobornos y regalos inadecuados.
- **Objetividad y Transparencia:** Condiciones comerciales claras y justas.
- **Protección de activos:** Uso responsable de bienes e información.
- **Confidencialidad y Protección de Datos:** Respeto a la privacidad y seguridad de la información.
- **Calidad y Seguridad alimentaria** como prioridad.

### Compromisos en el Ámbito Laboral



- **Condiciones laborales justas** y entorno de respeto.
- **No discriminación** e igualdad de oportunidades.
- **Derecho a la asociación sindical** y negociación colectiva.
- **Prohibición** de trabajo infantil y forzado.
- **Seguridad y Salud laboral:** Prevención activa de riesgos.

### Compromiso Ambiental



- **Cumplimiento de leyes ambientales** y promoción de buenas prácticas sostenibles.

### Canal Ético de Denuncias



- Acceso en la [web de Indcresa](#).
- Denunciar incumplimientos de la normativa legal o de la normativa interna.
- Confidencialidad y protección del informante garantizadas.

### Comité de Ética



- Órgano responsable de **supervisar, asesorar y actualizar** el Código.

### Incumplimiento del Código y Régimen Disciplinario



El cumplimiento del Código Ético es obligatorio para todo el personal de Indcresa.

El incumplimiento de estas normas podrá dar lugar a sanciones conforme a la legislación vigente. Dichas sanciones se adaptarán en función de la naturaleza de la relación laboral o profesional con Indcresa, y podrán ir desde una amonestación hasta la rescisión del contrato.

El Código Ético se revisa periódicamente y debe ser firmado por todas las personas trabajadoras como garantía de su conocimiento y compromiso con su cumplimiento.

### Aprobación



- Consejo de Administración y Comité de Ética - Mayo 2025.
- Actualizaciones periódicas.