



CODIGO ETICO

2026



El presente Código recoge el **compromiso de la empresa Hortofrutícola 3 Puentes, S.L (en adelante H3P) con los principios de buen gobierno y de ética empresarial.**

El objetivo de este Código Ético es:

- Disponer de un conjunto de **principios y reglas de actuación éticas y responsables ante los grupos de interés de la empresa**, de tal forma que todos los integrantes y partes interesadas de H3P conozcan, respeten y actúen de forma coherente con los valores, políticas y objetivos generales de la empresa adaptando su actuación profesional a los principios que se establecen,
- **Ofrecer una guía para resolver dudas sobre las conductas** ante posibles conflictos o situaciones de responsabilidad empresarial.
- **Proporcionar e informar de los canales de información** adecuados para facilitar el cumplimiento de este código ético.

Los grupos de interés de H3P a los que puede afectar este código ético son:

- Órgano de Administración y gestión
- Clientes.
- Empleados/as.
- Agricultores
- Proveedores, colaboradores y subcontratistas.
- Administraciones públicas.
- Sociedad

Este Código establece un conjunto de pautas de conducta dirigidas a garantizar el comportamiento ético y responsable de los órganos de Administración y Gestión, a los responsables y a todo el personal de la organización que son tratados según lo establecido en el marco de los Convenios Laborales fundamentales de la OIT, en la legislación estatal, en lo dispuesto en el Convenio Colectivo de referencia de la empresa y en la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Los principios de este Código Ético se detallan a continuación.



Legalidad y Derechos humanos

1. La empresa actuará de acuerdo a lo establecido en la legislación o en el convenio colectivo pactado en materia de **maternidad, lactancia, conciliación, permisos, tiempo de trabajo, excedencias, incapacidad temporal, jubilación, vigilancia de la salud, excedencias, etc.**
2. **La protección y prevención de la salud de los trabajadores/as** mediante el cumplimiento de la normativa laboral y la formación continua. En caso de accidente, se garantizará la adecuada atención sanitaria y el traslado al centro médico más próximo. Los trabajadores/as especialmente sensibles, como las mujeres embarazadas o en periodo de lactancia, los menores de edad, los que presenten discapacidad (física, psíquica o sensorial reconocida) o cuadros médicos, no realizarán trabajos que representen un riesgo para su seguridad y salud, ni se expondrán a situaciones de peligro por el uso de productos químicos.
3. **Se promueve y fomenta la formación continua** del personal en materia de prevención de riesgos laborales, medio ambiente o cualquier materia que afecte al desempeño de su puesto.
4. El **sistema de contratación de trabajadores/as** es justo, transparente y no discriminatorio. La empresa promoverá, en la medida de sus posibilidades, la creación y estabilidad del empleo. En ningún caso se retendrán documentación personal e intransferible del trabajador/a (DNI/NIE, tarjeta de la seguridad social, certificados originales de títulos o formación,...). Bajo ninguna circunstancia se retendrá parte de su salario, sin que exista permiso explícito.
5. Todos los empleados/as se rigen por un principio de **igualdad de remuneración, como así se recoge en el Plan de Igualdad de H3P**. Perciben por un trabajo de igual valor, la misma remuneración, beneficios sociales, y oportunidades de promoción y formación; contando con similares condiciones de trabajo.
6. Para las **horas extraordinarias ordinarias** se respetará la voluntariedad del trabajador/a, salvo para las de fuerza mayor. En todo caso, habrá que seguir lo dispuesto en la legislación nacional y/o en el Convenio de aplicación:
 - a. Las horas de trabajo, excluidas las horas extras, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales
 - b. Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias se compensarán siempre con una prima, de acuerdo al convenio de referencia y nunca inferior a un incremento del 25% del salario habitual.



- c. El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones siguientes: cuando se tomen medidas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores o cuando la empresa pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
7. **No se emplean menores de edad** de conformidad con las normas legales y no hay trabajos forzosos para el trabajador/a, ni el trabajador es forzado a vivir dentro de los diferentes centros y emplazamientos.
 8. La empresa admite el **derecho a la negociación colectiva**. Los empleados/as tienen derecho de afiliarse libremente a cualquier organización que ellos elijan. Los miembros de los sindicatos tienen garantizado la entrada a la empresa, al menos fuera de las horas normales de trabajo.
 9. **No se tolera la discriminación** (distinción, exclusión o preferencia) por razón de raza, nacionalidad, religión, género, discapacidad, orientación sexual, maternidad, edad, opinión política, afiliación a sindicatos o a un partido político o cualquier otra circunstancia personal o social. No se realizan pruebas de embarazo o de VIH en los empleados.
 10. **No se tolera el castigo físico** o la amenaza de castigo físico, la coacción mental o física, el bullying, el acoso ni el abuso de ningún tipo en el ámbito laboral de H3P afectando este punto tanto a los órganos de gestión, responsables, encargadas/os, trabajadores/as, proveedores y terceros.
 11. **Las medidas disciplinarias establecidas** serán justas y transparentes con el fin de mantener la disciplina laboral, la organización de la empresa y dar garantía y defensa de los derechos e intereses de trabajadores/as y empresa. En ningún caso se practicarán medidas que supongan la violación de la integridad física, psicológica o personal del trabajador.
 12. Los empleados/as pueden dirigirse a sus responsables para tratar sobre sus condiciones de contratación y presentar reclamaciones y sugerencias al amparo de un procedimiento establecido. Las anteriores funciones se realizarán con las garantías mínimas que establece la ley, con el consenso de los miembros de la empresa y sin sufrir represalias o sanción por la comunicación de reclamaciones.
 13. La organización está **comprometida con los Principios Universales de los Derechos Humanos, con los 10 Principios del Pacto Mundial de la ONU y con el Ethical Trading Initiative (ETI)**.



Medio Ambiente y protección del entorno

14. La **protección del Medio Ambiente** mediante la puesta en marcha de medidas que fomente el uso racional de los recursos naturales, materias primas y energía, minimizando la generación de residuos, la emisión de contaminantes atmosféricos y el vertido.
15. El **personal de la organización, proveedores y subcontratistas deben respetar las buenas prácticas medioambientales** definidas y adaptadas a cada uno de los entornos de trabajo y actividades realizadas.

Transparencia y buena gestión

16. La organización utiliza los canales de comunicación adecuados entre encargados, responsables de área y Dirección para fomentar las buenas relaciones y denunciar **situaciones discriminatorias o de acoso y/o conflictos**.
17. Los empleados/as, en forma directa o a través de intermediarios, nunca deben ofrecer ni prometer un **favor personal o financiero inadecuado** u otro tipo de favor a fin de obtener o conseguir un negocio u otra ventaja de parte de un tercero, ya sea público o privado. Los empleados tampoco deben aceptar dicha ventaja a cambio de un trato preferencial de parte de un tercero.
18. Los empleados/as **no podrán ser influenciados mediante la recepción de favores** ni intentarán influenciar a terceros en forma inadecuada mediante la entrega de favores.
19. Un **Conflicto de Interés** se produce cuando los intereses personales de un empleado o de un tercero compiten con los intereses de La organización. Siempre que sea posible, los empleados deberán evitar los Conflictos de Intereses. Si se hubiera producido un Conflicto de Interés o si un empleado se encontrara frente a una situación que pueda involucrar o dar lugar a un Conflicto de Interés, el empleado deberá comunicarlo al Comité ético a fin de resolver la situación de forma justa y transparente.
20. Los empleados/as nunca deberán verse envueltos en **acciones fraudulentas o conductas deshonestas** que involucren a los bienes, activos, los registros financieros o la contabilidad de la organización o de un tercero.
21. El personal de la organización **registrará toda la información financiera, laboral, medioambiental, productiva y comercial de acuerdo a los procedimientos internos establecidos por la compañía de forma completa, clara y precisa**.
22. Los **empleados/as deben proteger los bienes de la organización** y utilizarlos únicamente en forma adecuada y eficiente. Todos los empleados intentarán proteger los bienes de la empresa contra pérdida, daño, uso incorrecto, robo, fraude, malversación y destrucción. Estas obligaciones cubren tanto a los activos tangibles como a los intangibles, incluidas las marcas



comerciales, el know-how, la información confidencial o privilegiada y los sistemas informáticos.

23. La **información no pública de la empresa será tratada y utilizada de forma confidencial**, reservada y únicamente para el propósito por el que sea proporcionada.
24. Los **canales de información interna y externa establecidos serán transparentes**, posibilitando que el personal se involucre y participe activamente en la consecuencia de los objetivos de la organización.
25. Los **datos de carácter personal generados en la empresa serán tratados conforme a la Ley Orgánica 15/1999 y al Reglamento UE 2016/679** de protección de datos personales y su libre circulación.

Cientes

26. La organización se compromete a ofrecer a los clientes la calidad de los productos de acuerdo a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente y/o contractualmente.
27. Establecemos **relaciones de continuidad** basándonos en las necesidades de los clientes, entendiendo sus expectativas y diversidad cultural y aportándoles valor para ayudarles a alcanzar la máxima satisfacción.

Proveedores, colaboradores y subcontratistas

28. H3P respetará a los **agricultores, proveedores, colaboradores y subcontratistas** de acuerdo a los compromisos adquiridos y a las buenas prácticas establecidas, intentando siempre proteger, acompañar y resolver cualquier cuestión que estos puedan necesitar de cualquier de los departamentos de la organización. Para ello, deberán de exponer sus cuestiones o necesidades de forma adecuada y correcta, y con una actitud colaboradora con el fin de encontrar soluciones consensuadas entre todos.
29. H3P dispone de compromisos de los proveedores y colaboradores en materia de Responsabilidad ética, social y medio ambiente sobre las líneas de actuación mínimas que esperamos de los proveedores en materia de competencia, soborno y corrupción, derechos de los trabajadores, seguridad y salud laboral y medio ambiente, entre otros.

Denuncias

Sin perjuicio de la responsabilidad civil, penal o de otro tipo que pueda derivar el incumplimiento de este código ético, H3P a través de su Comité Etico actuará con el máximo rigor y confidencialidad y de acuerdo al sistema establecido en el canal de denuncias.



Las denuncias respecto al código ético serán realizadas a través de:

- **Canal de denuncias** establecido en la organización y a disposición de las partes interesadas en

<https://3puentes.canaldenuncias.legitec.com/es/>

Los empleados/as y las partes interesadas podrán **consultar** cualquier aspecto relacionado con este Código Ético a través de <https://www.3puentes.es>

El Comité Ético analizará la denuncia, actuando de acuerdo a los principios de este código y de forma confidencial investigará, tratará y dará respuesta a cualquier denuncia formulada tomando las decisiones oportunas. Las denuncias, además de servir para descubrir posibles irregularidades, constituyen una herramienta imprescindible para que el Código Ético sea el modelo de conducta a seguir.

La organización se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del **Canal de denuncias** de forma absolutamente **confidencial** y de acuerdo con las finalidades previstas en este código y a no **adoptar ninguna forma de represalia**, directa o indirecta, contra las personas que hubieran comunicado a través del Canal de denuncias.

El procedimiento será transparente y se garantizará el derecho de información de los implicados.

El Comité ético trabajará por garantizar los principios sobre los que se asienta este Código ético.

Actualización de la Política de RSC y código ético

El Código Ético se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo a las necesidades y decisiones de la Organización, así como a las sugerencias y propuestas que realicen las partes interesadas de la organización.

En El Raal, 22 de enero de 2026

Fdo: FCO. JOAQUÍN BELMONTE MARTÍNEZ/Dirección



