



# Código de Conducta



Actualizado Febrero 2026

# 1. ¿A quién se aplica este Código?

El Código de Conducta se aplica a todos los empleados de PUR, ya sea en la oficina o en el terreno, en Francia y en todos los países donde opera el grupo.

## 1.1. Principios éticos y valores fundamentales

Los valores fundamentales de PUR constituyen la base de este Código de Conducta:



## 1.2. Proteger la reputación de PUR y de nuestros socios

Actuar de forma responsable y cumplir con este Código de Conducta es fundamental para la forma en que desarrollamos nuestro trabajo. Esto siempre incluye actuar con honestidad, transparencia y en línea con los valores de PUR. Cuando actuamos de forma responsable en todas nuestras actividades, tenemos más probabilidades de tener éxito en la empresa, avanzando así en nuestro objetivo de crear un cambio social y medioambiental positivo.

PUR goza de la confianza de sus socios y otras partes interesadas. El trabajo que realizamos refleja no solo nuestra organización, sino también a quienes colaboran con nosotros. Todos los empleados, independientemente de su papel en la empresa, deben esforzarse siempre por actuar de manera que: 1) cumplan con este Código de Conducta y 2) protejan la reputación de PUR y de nuestros clientes.

Como resultado, los empleados de PUR deben identificar y evaluar cualquier riesgo reputacional potencial para PUR o sus clientes durante las operaciones diarias.

La confianza y la buena voluntad que PUR ha construido a lo largo de los años deben ser protegidas. El daño a esta reputación supondría una pérdida significativa de negocios, nuestra capacidad para trabajar de forma creíble con las comunidades para implementar proyectos exitosos y, en última instancia, nuestra capacidad para lograr cambios sociales y medioambientales positivos en el mundo.

## 1.3. Respeto a las leyes y costumbres

Dada nuestra fuerte presencia internacional, es esencial que todos los empleados de PUR y socios de proyecto realicen sus actividades conforme a la normativa local y conforme a las prácticas sociales y culturales de las comunidades donde operamos.

Estas violaciones rompen la confianza que PUR ha trabajado arduamente para construir con sus comunidades y socios. Cualquier violación de las leyes locales o de este Código de Conducta puede conllevar acciones disciplinarias individuales, hasta el despido así como a responsabilidades legales.

Llevamos los valores de PUR a cada proyecto y actividad que llevamos a cabo. Ser fieles a nuestros valores, incluso cuando la cultura es diferente, significa respetar adecuadamente cada cultura en la que trabajamos.

## 1.4. Informe / Intervención

Cada filial de PUR debe garantizar la plena aplicación y cumplimiento de este Código de Conducta, dependiendo de las particularidades de la actividad empresarial y ubicación geográfica específicas.

Si un empleado considera que alguna de las leyes o principios locales establecidos en este Código de Conducta ha sido violado — o si detecta una anomalía, irregularidad o práctica contraria a los principios establecidos — la forma natural y legítima de informar a PUR es informar a su supervisor o gerente de operaciones, que es responsable de ayudar al personal a resolver cualquier dificultad.

Sin embargo, si el empleado considera que compartir información con la dirección podría generar nuevas dificultades (o no llevaría al seguimiento adecuado), puede contactar con cualquier miembro del departamento de RRHH de PUR, enviar un correo electrónico a [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) o [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co), o registrar una solicitud en la web de PUR bajo "CONTACTARNOS".

PUR se compromete a tomar las medidas adecuadas, incluida una investigación que debe realizarse, de acuerdo con la ley local y los principios de confidencialidad, buena fe y presunción de inocencia. Una investigación que revele una violación de este Código de Conducta conducirá a la acción adecuada, que puede conllevar acciones disciplinarias individuales, incluyendo la terminación o la terminación de contratos, y posiblemente responsabilidad legal.

## 2. Compromisos asumidos con individuos

PUR considera el compromiso de sus empleados como un factor clave de rendimiento. PUR se esfuerza por crear un entorno de trabajo que motive a sus empleados a dar lo mejor de sí mismos cada día.

### 2.1. Respeto por el individuo y su vida privada

PUR se compromete a respetar la dignidad, la privacidad y los datos personales de cada empleado, al tiempo que establece condiciones laborales adecuadas en un entorno donde su salud y seguridad son una prioridad. Esto garantiza que los empleados puedan participar plenamente en el éxito de la empresa.

Los empleados, socios, proveedores, comunidades y agricultores deben ser tratados siempre con el más alto nivel de respeto y profesionalidad. PUR promueve una cultura de inclusión, apertura de mente y valores compartidos.

Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables, así como con todos los tratados internacionales de derechos humanos y laborales;
- Prohíbe cualquier comportamiento que pueda dañar el respeto hacia el individuo;
- Promueve la igualdad de oportunidades para todos los empleados y candidatos;
- Desarrolla un entorno laboral saludable que fomente el crecimiento personal;
- Trata los datos personales con el máximo nivel de confidencialidad.

Todo empleado debe asegurarse de que sus palabras y acciones no sean propensas a:

- Violar los derechos o vulnerar la dignidad de los colegas;
- Causar daños a su salud física o mental;
- Comprometiendo sus perspectivas profesionales.

Los responsables de equipo deben actuar a la perfección, asegurando que los miembros trabajen en un entorno saludable que fomente el crecimiento personal y profesional para todos.

### 2.2. Acoso y violencia en el lugar de trabajo

No se tolera en PUR conductas irrespetuosas ni acoso de ningún tipo. Tratamos a todos los empleados, clientes, socios comerciales y demás partes interesadas con dignidad y respeto en todo momento.

Cualquier tipo de acoso —incluyendo físico, sexual, verbal o de otro tipo— puede conllevar acciones disciplinarias hasta e incluyendo el despido. Debe denunciarse un acto considerado acoso por parte de la parte receptora.

#### Violencia laboral

La violencia laboral puede ser cometida por uno o más empleados o por terceros, con el propósito o efecto de socavar la dignidad del empleado — afectando su salud y seguridad y/o creando un ambiente laboral hostil.

El acoso puede incluir acciones, lenguaje, palabras escritas u objetos que creen un ambiente laboral intimidante u hostil.

Ningún empleado debe ser sometido a actos repetidos de acoso que tengan como objeto o efecto un deterioro de sus condiciones laborales; probablemente vulneren sus derechos y dignidad, perjudiquen su salud física o mental o comprometan su futuro profesional.

De manera similar, ningún empleado debe ser sometido a agresión o violencia en circunstancias laborales, ya sea violencia “interna” o “externa”:

- La “violencia interna en el lugar de trabajo” es aquella que ocurre entre empleados, incluido el personal supervisor.
- La “violencia laboral” es aquella que ocurre entre empleados o personal de supervisión y cualquier persona fuera de la empresa presente en el lugar de trabajo.

Cualquiera que haya cometido tales actos es susceptible de sanciones disciplinarias.

#### Acoso sexual

Ningún empleado estará sujeto a ninguna de las siguientes condiciones:

- a) El acoso sexual, que consiste en comentarios o comportamientos sexuales repetidos o no repetidos — que viola la dignidad de la persona debido a su naturaleza degradante o humillante, o crea una situación intimidante, hostil u ofensiva.
- b) Acoso sexual, que consiste en cualquier forma de presión grave, repetida o no, con el objetivo real o aparente de obtener un acto de naturaleza sexual, ya sea buscado para el proyecto del agresor o para beneficio de un tercero.
- c) Ningún empleado (*ni persona en formación o periodo de prueba; ni candidato para reclutamiento, periodo de prueba o formación*) puede ser disciplinado, despedido o sometido a medidas discriminatorias directas y/o indirectas —en relación con remuneración, formación, reclasificación, asignación, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia o renovación de contrato— por tener sufrido o se negó a ser sometido a actos de acoso sexual según lo definido en este Código de Conducta.
- d) Ningún empleado (*ni persona en formación o prácticas*) podrá ser sancionado, despedido o discriminado por testificar sobre acoso sexual según lo definido en este Código de Conducta, ni por presenciar y/o denunciar tales actos.

Cualquier empleado que haya cometido actos de acoso sexual es sujeto a acciones disciplinarias.

#### Acoso psicológico

Ningún empleado es sometido a actos repetidos de acoso psicológico, cuyo objeto o efecto es el deterioro de las condiciones laborales; Probablemente vulneren sus derechos y dignidad, dañen su salud física o mental, o comprometan su futuro profesional.

Ningún empleado (*ni persona en formación o prácticas*) puede ser sancionado, despedido o sometido a medidas discriminatorias directas y/o indirectas — en términos de remuneración, formación, reclasificación, asignación, cualificación, clasificación, promoción profesional, transferencia o renovación de contrato — por haber sufrido (o rechazado someterse) a los actos definidos en el párrafo anterior, o por haber presenciado y/o denunciado dichos actos.

Cualquier empleado que haya realizado las acciones descritas anteriormente es responsable de acciones disciplinarias.

## 2.3. Igualdad de oportunidades

En PUR, valoramos la diversidad y las diferentes culturas, incluyendo las perspectivas únicas que aporta a nuestra empresa.

Como resultado, las decisiones en PUR respecto a contratación, reclutamiento, compensación, ascensos, bonificaciones por desempeño, asignaciones de trabajo u otros asuntos relacionados con recursos humanos se toman únicamente en función de las contribuciones demostradas por el individuo. Estas decisiones nunca se toman en función de raza, color, religión, género, edad, origen nacional, orientación sexual, estado civil, discapacidad o cualquier otra característica física o personal.

No solo muchos países cuentan con leyes específicas contra la discriminación, sino que PUR también espera que todos sus empleados, proveedores y socios de proyecto cumplan con este estándar, estén o no en un país con leyes específicas.

## 2.4. Protección de los datos personales

A veces se deben recopilar datos personales o privados sobre nuestros empleados, clientes, socios, proveedores o agricultores. Estos datos están sujetos al más alto nivel de confidencialidad dentro de PUR, de acuerdo con la normativa, incluido el Reglamento General Europeo de Protección de Datos (UE) 2016/679 (RGPD). Esto incluye cualquier información relacionada con el nombre, dirección, número de teléfono, información bancaria o cualquier otra información personal compartida en confidencialidad.

Por tanto, PUR cumple con todos los requisitos legales y regulatorios aplicables, incluido el RGPD, que rigen lo siguiente:

- Cuándo y cuánto datos personales pueden recopilarse;
- Cómo pueden usarse y cuándo deben retirarse;
- Cuándo y qué tipo de consentimientos deben obtenerse;
- Cuando pueda ser divulgado o compartido con terceros;
- Los derechos de las personas respecto a sus datos personales.

PUR solo recopila datos personales que son estrictamente necesarios para el cumplimiento de un propósito explícito, legítimo y claramente definido. La empresa está comprometida con la transparencia respecto al uso de los datos personales recopilados.

Cada empleado que tenga la oportunidad de recopilar, procesar o acceder a datos personales (solo en el ejercicio de sus funciones) debe asegurarse de que dicha recopilación, procesamiento y almacenamiento se realice conforme a las disposiciones legales y regulatorias aplicables, y debe tomar todas las medidas necesarias para proteger la naturaleza confidencial de dichos datos.

La divulgación de datos personales a un tercero que no esté autorizado para recopilar, procesar o almacenar datos está estrictamente prohibida y puede conllevar sanciones disciplinarias.

## 2.5. Protección de la salud y la seguridad

Proteger la salud y la seguridad es esencial para nuestros valores y el éxito de nuestros proyectos y actividades.

Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables, reconociéndolas como esenciales para un progreso sostenible a largo plazo;
- Tiene en cuenta el factor humano y anticipa los riesgos laborales, incluidos los riesgos relacionados con el estrés laboral en el contexto de cambios y proyectos;
- Promulga medidas para la mejora continua de la seguridad y las condiciones laborales, de acuerdo con todas las partes interesadas en la reducción de riesgos;
- Implementa procesos para la detección, reducción y control de riesgos individuales para la seguridad generados por sus actividades, especialmente en el contexto de viajes de negocios;
- Analiza las causas de los accidentes, incluyendo la recopilación de retroalimentación relevante;
- Difunde las mejores prácticas en seguridad de proyectos a los beneficiarios y partes interesadas locales;
- Involucra, forma y concientiza a sus empleados para que cada individuo contribuya activamente a

la reducción de riesgos laborales.

Cada empleado es responsable de garantizar que las actividades de la empresa, dentro del alcance de su mandato personal, se lleven a cabo conforme a las normas y procedimientos vigentes para la protección de la salud, la seguridad y el medio ambiente. Cabe señalar que no se tolerarán excepciones respecto al uso obligatorio de equipo de protección personal.

Los empleados de PUR deben informar inmediatamente a su responsable, departamento de recursos humanos o representante, según corresponda, de cualquier situación identificada que suponga un riesgo para la salud y/o seguridad de los empleados de PUR, nuestros socios o las comunidades con las que trabajamos.

### 3. Compromisos con las partes interesadas

Más allá de los individuos, PUR trabaja con (y mantiene relaciones con) una amplia gama de actores, tanto privados como públicos, incluyendo: clientes, cooperativas, proveedores, proveedores de servicios, bancos, autoridades públicas y medios de comunicación.

#### 3.1. Prevención de conflictos de interés

Los conflictos de interés pueden surgir en diversas circunstancias y perjudicar el juicio del empleado. Un conflicto de intereses surge cuando los intereses personales, relaciones, compromisos o actividades financieras de un empleado compiten o parecen competir con los intereses de PUR, perjudican su independencia o influyen en su juicio profesional.

Las relaciones que construye PUR se basan en la confianza. Los conflictos personales de interés erosionan esta confianza y pueden causar un daño grave a la capacidad de sus empleados para desempeñar sus funciones y trabajar conforme a este Código de Conducta. Esto podría poner en peligro la reputación de PUR o de nuestros socios, así como nuestras otras relaciones comerciales.

Para el éxito del desarrollo a largo plazo de PUR, sus intereses deben prevalecer sobre cualquier interés personal u oportunidad que un individuo pueda encontrar.

Por lo tanto, PUR

- Proporciona apoyo en situaciones que puedan dañar la reputación del grupo; y
- Supervisa los proyectos para asegurar que las relaciones mantenidas por los empleados de PUR no interfieran en la toma de decisiones de PUR.

En un espíritu de lealtad y transparencia, ante el riesgo de conflicto de intereses, el empleado debe inmediatamente: informar a su responsable de este riesgo; abstenerse de iniciar o mantener una relación con el tercero, a la espera de una decisión del administrador; y luego cumplir estrictamente con esa decisión. Bajo ninguna circunstancia un empleado (ni su familia o amigos) puede beneficiarse de la elección de un proveedor específico para un proyecto.

#### 3.2. Protección de los Derechos de Información y Propiedad Intelectual de los Socios

El uso a largo plazo de la información comercial, científica, técnica y financiera solo es posible si se tiene cuidado para garantizar la protección de esta información, así como los derechos de nuestros socios sobre sus creaciones. Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables;
- Utiliza información confidencial solo para su propósito previsto;

- Identifica cualquier información de los socios que necesite protección especial, asegurando que esta información permanezca estrictamente confidencial;
- Cumple con las normas que rigen la circulación, reproducción, uso, conservación y destrucción de todos los documentos o datos de los socios.

Cada empleado debe tomar todas las medidas necesarias para proteger la confidencialidad de cualquier información que posean los socios, con los que haya sido consultado en el curso de las actividades profesionales de PUR, y también debe cumplir con las normas de propiedad intelectual e industrial. Estas obligaciones siguen siendo válidas incluso después de que el empleado abandone la empresa.

### 3.3. Ética en las relaciones con socios

Establecer relaciones a largo plazo con proveedores y subcontratistas basadas en los valores de PUR garantiza su desarrollo a largo plazo.

Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables;
- Selecciona únicamente a aquellos socios comprometidos con los principios éticos establecidos en el Código de Conducta de Socios de PUR, asegurando el cumplimiento de estos principios por parte de todos sus empleados y sus propios subcontratistas;
- Establece y mantiene todas las relaciones profesionales de acuerdo con este Código de Conducta;
- Se compromete a tratar a todos los proveedores y subcontratistas de manera justa en el proceso de selección;
- Garantiza que las actividades de PUR, realizadas con socios establecidos en países sujetos a restricciones comerciales, cumplan con las directrices emitidas por los organismos internacionales que regulan sus actividades.

Cada empleado debe asegurarse de que los proveedores y subcontratistas sean seleccionados en función del rendimiento y en respuesta a criterios objetivos.

### 3.4. Prevención de la corrupción

Los sobornos (o “pagos de facilitación”) se definen como “cualquier cosa de valor” destinada a obtener una ventaja injusta o a influir inapropiadamente en el destinatario. Se recuerda a los empleados que un soborno puede adoptar muchas formas, incluyendo: pagos en efectivo; ofertas de contrato o condiciones más favorables en los contratos; regalos; signos de hospitalidad; donaciones benéficas a cambio de una ventaja injusta; o cualquier otra forma valorada por el destinatario, tenga o no valor comercial.

Los empleados de PUR, en todos los niveles, tienen estrictamente prohibido aceptar u ofrecer sobornos a cualquier otro actor existente o potencial, incluidos socios, proveedores, clientes, particulares y gobiernos.

PUR cumple con todas las leyes locales e internacionales contra el soborno, independientemente de las prácticas comerciales o costumbres locales.

Más allá del cumplimiento legal, PUR:

- a) Exige que todos los empleados se nieguen o se abstengan de solicitar cualquier regalo, servicio, favor, invitación u otro beneficio — en su propio nombre o en beneficio de cualquier persona — a individuos u organizaciones con quienes el empleado tenga (o haya tenido) una relación comercial, que pueda influir (o parecer influir) en la imparcialidad con la que desempeñan sus funciones o constituyan (o aparenten constituir) una recompensa relacionada con sus actividades.
- b) Exige a los empleados que se abstengan de conceder a sus clientes o socios cualquier beneficio que vaya más allá de la simple cortesía y práctica personalizada, y/o que sea incompatible con las normas internas de funcionamiento de la PU o con las del cliente o socio. Está estrictamente

prohibido bajo ninguna circunstancia realizar un pago en efectivo, ofrecer regalos o invitaciones, o ofrecer el derecho a recibir cualquier servicio o beneficio a funcionarios públicos o representantes, de modo que dichas personas realicen (o no realicen) una acción cubierta o facilitada por su actividad o función oficial.

- c) Prohíbe cualquier pago, donación y hospitalidad, prestación de servicios o cualquier otro tipo de beneficio otorgado a funcionarios o representantes públicos —incluidas las contribuciones políticas— de modo que estas personas realicen (o no realicen) una acción cubierta o facilitada por su actividad o función oficial.

Si un empleado recibe un soborno o no está seguro de si una oferta específica es un soborno, debe informar inmediatamente a su responsable, a RRHH o a financieros. Si un empleado está preocupado de que sus acciones puedan interpretarse inapropiadamente como una oferta de soborno, no debería hacerlo hasta haberlo discutido con su responsable, RRHH o responsable financiero. Los empleados siempre pueden enviar un correo electrónico con sus preguntas o preocupaciones a [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) o [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co).

### 3.5. Regalos, Invitaciones y Hospitalidad

Los regalos, las invitaciones y la hospitalidad son comunes en las relaciones comerciales, pero pueden crear riesgos de corrupción o dar la impresión de falta de integridad. Por eso PUR ha adoptado normas estrictas que regulan su oferta y aceptación.

#### Beneficios permitidos

Los empleados solo pueden ofrecer o aceptar regalos modestos o hospitalidad si se cumplen todas las siguientes condiciones:

- Tienen un valor razonable y proporcional, teniendo en cuenta el contexto local y la relación profesional.
- Se les ofrecen, como de costumbre, cortesías, sin la intención de influir en una decisión ni obtener una ventaja indebida.
- Son transparentes, declaradas cuando es necesario y motivadas por un objetivo profesional legítimo.
- No generan ningún sentido de obligación para el beneficiario.

#### Prestaciones prohibidas

A los empleados se les prohíbe estrictamente ofrecer o aceptar:

- Cualquier regalo o hospitalidad destinado a influir —o parecer influir— en una decisión empresarial;
- Regalos en efectivo o equivalentes en efectivo (tarjetas regalo, vales de estudio, préstamos, etc.);
- Hospitalidad de alto valor (viajes de lujo, alojamiento, entretenimiento no empresarial);
- Beneficios solicitados o solicitados por un empleado;
- Cualquier beneficio ofrecido a los funcionarios públicos.

En caso de duda, los empleados deben obtener la aprobación previa de la dirección.

### 3.6. Salvaguardas para prevenir el trabajo infantil y el trabajo forzado

#### Trabajo infantil

PUR prohíbe estrictamente el trabajo infantil en todas sus operaciones, filiales y relaciones comerciales.

Un niño es cualquier persona menor de 15 años, salvo que la edad mínima para trabajar o escolarización obligatoria estipulada por la ley local sea superior; en este caso, se aplica la edad superior estipulada.

En los países donde la legislación nacional es menos protectora que el requisito de la PUR, se aplican las

normas de la PUR. PUR no permite excepciones que permitan a menores trabajar en determinadas circunstancias, incluido el negocio familiar.

De acuerdo con las normas internacionales y la legislación local, el "trabajo ligero" puede permitirse para menores de 18 años si no interfiere con la educación del niño, con horarios laborales diarios y semanales limitados y actividades ligeras. El "trabajo peligroso" está prohibido antes de los 18 años.

PUR tiene como objetivo garantizar que su empresa, filiales, empleados y socios cumplan con la ley y velen por los intereses de los niños. Para apoyar esto, PUR forma a sus empleados, socios implementadores y otros actores (según corresponda) para que permanezcan vigilantes y actúen con responsabilidad cuando hay niños y jóvenes involucrados.

Si un empleado cree haber presenciado trabajo infantil, debe informarlo inmediatamente a su responsable y seguir el procedimiento de gestión de riesgos de derechos humanos de PUR.

#### Trabajo forzado

PUR prohíbe estrictamente todas las formas de trabajo forzado u obligatorio, la trata de personas o la esclavitud moderna en todas sus operaciones, filiales y relaciones comerciales.

Los empleados tienen derecho a abandonar el lugar de trabajo al finalizar la jornada laboral y son libres de terminar su empleo, siempre que avisen a su organización con el aviso necesario. Se prohíbe el uso de castigos físicos, confinamientos, amenazas de violencia o cualquier otra forma de acoso o abuso como método de disciplina o control. No se deben conservar documentos de identidad originales ni bienes personales. Ninguna parte de los salarios del personal debe ser retenida por razones ilegales, y no se debe exigir al personal que pague "depósitos" o "honorarios" al inicio del empleo.

PUR tiene como objetivo garantizar que su empresa, filiales, empleados y socios cumplan con la ley y no utilicen ni se beneficien del trabajo forzado. Para apoyar esto, PUR forma a sus empleados, socios implementadores y otras partes interesadas según sea necesario para mantenerse vigilantes y detectar cualquier signo de trabajo forzado.

Si un empleado cree haber presenciado cualquier forma de trabajo forzado, debe informarlo inmediatamente a su responsable y seguir el procedimiento de gestión de riesgos de derechos humanos de PUR.

### 3.7. Equidad social

La equidad social se refiere a la provisión, implementación e impacto justos y equitativos de servicios, programas y políticas. Consiste en diseñar e implementar cualquier proyecto o iniciativa con una perspectiva de equidad para garantizar el acceso y la oportunidad equitativos para que todos participen en el proyecto o iniciativa.

PUR considera que la equidad social debe ser fundamental en el diseño e implementación de nuestros proyectos. Para nosotros, esto significa crear proyectos que se ofrezcan a todos los agricultores de la comunidad objetivo, con un enfoque en quienes más necesitan apoyo para mejorar su calidad de vida. También implica incluir iniciativas específicas para personas de la comunidad que a menudo están excluidas.

Todos los empleados están obligados a considerar la equidad social en su trabajo diario, para garantizar que nuestras decisiones se tomen de la manera más inclusiva y equitativa posible. Se anima a los empleados a colaborar con nuestras comunidades, agricultores y socios para ayudarles a comprender los principios de la equidad social y a construir proyectos que tengan en cuenta este principio.

## 4. Compromisos sociales y medioambientales

La misión de PUR es devolver la naturaleza a la agricultura mediante el desarrollo de proyectos integrales

en comunidades agrícolas —implementando actividades que restauren ecosistemas, empoderen a las comunidades locales y fortalezcan las cadenas de suministro.

PUR, como parte interesada responsable, es consciente de que sus acciones diarias interactúan con la sociedad en su conjunto. Por ello, la empresa adopta un enfoque responsable hacia la sociedad mediante acciones relacionadas con la protección del medio ambiente y la innovación positiva.

Consciente de la importancia de su papel en el desarrollo y promoción de proyectos y servicios, PUR está comprometida a tener un impacto positivo en la sociedad y a generar un progreso sostenible en su conjunto.

## 4.1. Compromiso como un agente responsable

Ser un actor responsable significa tener en cuenta a todos los interesados —incluidos socios, clientes, empleados, comunidades, gobiernos, grupos activistas, accionistas y el medio ambiente— en todas las decisiones clave que toma la empresa. PUR está comprometida a promover el impacto social como principal motor de sus acciones. Empoderar a las comunidades locales está en el corazón de su desempeño estratégico, que garantiza la sostenibilidad a largo plazo de nuestras actividades e impactos.

Por lo tanto, PUR:

- Respetar el principio de legalidad reconociendo los principios de transparencia y rendición de cuentas ante sus partes interesadas;
- Está comprometido a situar los desafíos sociales y medioambientales en el centro de su pensamiento al tomar decisiones y decisiones estratégicas;
- Promueve el desarrollo de la agroforestería, la agricultura regenerativa y la restauración de ecosistemas como fuente de alimento, respetando la vida humana y animal, la salud y el bienestar;
- Fomenta, en la medida de lo posible, a todos los actores dentro de su ámbito de influencia a comprometerse a actuar de manera socialmente responsable.

Como empleados, esto significa que las decisiones y acciones deben implementarse siempre en el contexto más amplio de lo que el resultado significará para nuestros valiosos grupos de interés. Tener en cuenta sus puntos de vista y preocupaciones desde el principio garantizará que nuestras acciones sean bien recibidas por quienes las afectan — y tenemos muchas más probabilidades de tener éxito en nuestras acciones gracias a ello.

## 4.2. Protección ambiental

Proteger el medio ambiente significa dar todas las medidas posibles para reducir nuestro impacto en el planeta. Esto incluye reducir los residuos, utilizar los recursos de la forma más eficiente posible y asegurarnos de que dejemos los ecosistemas en los que operamos en mejor estado que antes. La protección ambiental y la regeneración son el ADN de PUR.

Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables;
- Diseña sus actividades, proyectos y servicios de tal manera que tengan el mayor impacto positivo en el medio ambiente;
- Diseña sus actividades, proyectos y servicios con el objetivo de combatir el cambio climático;
- Implementa acciones para limitar el desperdicio y el agotamiento de los recursos naturales;
- Reduce su huella de carbono tanto como sea posible y se compromete a ser neutro en carbono para 2030 como parte del compromiso de B Corporation con la neutralidad neta 2030.

Para los empleados, esto significa: elegir medios de transporte que reduzcan al máximo los impactos medioambientales (por ejemplo, trenes en lugar de aviones); trabajar con las comunidades para reducir los

impactos medioambientales de nuestros proyectos; y actuar como líderes y modelos a seguir a través de nuestras acciones y voces, para proteger el medio ambiente allá donde vayamos.

### 4.3. Exactitud de toda la información financiera y no financiera

Diversos interesados utilizan la información financiera y no financiera proporcionada por PUR — como clientes que comunican nuestros impactos auditados de sus proyectos y socios de proyecto que verifican nuestra responsabilidad fiscal a través de nuestros estados financieros. Por tanto, garantizar que esta información sea correcta y precisa es esencial para la confianza a largo plazo que PUR ha desarrollado con estos interesados.

Por lo tanto, PUR:

- Cumple con todas las disposiciones legales y regulatorias aplicables;
- Garantiza que toda la información financiera y no financiera en los documentos de la empresa sea precisa y veraces;
- Se compromete a cooperar estrechamente y de manera totalmente transparente con los organismos de verificación y/o proveedores de servicios independientes encargados de una misión supervisora en caso de una investigación, verificación o auditoría de la información financiera y no financiera del PUR.

Los empleados tienen el deber de asegurarse de que todos los datos internos y externos que compartan sean lo más precisos posible. Cualquier incertidumbre o discrepancia en los datos debe comunicarse adecuadamente tan pronto como se descubra.

Si un empleado es responsable de proporcionar información a una parte interesada en nombre de PUR y tiene dudas o dudas sobre los detalles o la exactitud de dicha información, debe consultar a su responsable para asegurarse de que la información proporcionada sea tanto precisa como veraza.

**Si tiene alguna pregunta o notificación sobre el Código de Conducta, por favor contacte con Recursos Humanos o con el Departamento Legal y de Derechos Humanos o envíe un correo electrónico a [feedback@pur.co](mailto:feedback@pur.co) o [whistleblowing@pur.co](mailto:whistleblowing@pur.co)**