

CÓDIGO ÉTICO



La primera máxima de todo ciudadano ha de ser la de obedecer las leyes de su país.

René Descartes.

Julio 2025

Índice

1. Introducción	2
2. Finalidad y objetivo.....	3
3. Ámbito de aplicación	4
4. Cumplimiento normativo	5
5. Dar ejemplo <i>top down</i>	6
6. Salud y seguridad	7
7. No discriminación e igualdad de oportunidades.	8
8. Respeto a las personas y prevención al acoso.....	10
9. Conflictos de interés.....	11
10. Defensa de la competencia.....	13
11. Transparencia	15
12. Confidencialidad y protección de datos.	17
13. Uso de medios y sistemas informáticos.	18
14. Compromiso de prevención de delitos.....	20
15. Regalos, obsequios y favores.	21
16. Canal de comunicaciones y denuncias.....	24
17. Sistema disciplinario.	26
18. Entrada en vigor, revisión y actualización.	28

1. Introducción

COVIDES S.C.C.L. (en adelante “COVIDES” o “la Entidad”) ha tomado la decisión de desarrollar a través del presente Código un conjunto de normas y principios éticos, mediante una actuación positiva dirigida a establecer los parámetros orientadores de una cultura corporativa, bajo la intervención y el control para detectar y eliminar toda conducta contraria a los mismos.

Quienes componemos esta organización consideramos que la buena reputación es un recurso intangible esencial y favorece nuestra relación interna y externa con todos los agentes con los que nos relacionamos. Del mismo modo que la marca se asocia con valores como la calidad o la excelencia en las propiedades del vino o del cava, la honestidad debe seguir estando asociada a **COVIDES** como muestra de nuestro compromiso social.

COVIDES tiene como objetivo prioritario generar confianza y distribuir valor en el mercado nacional e internacional de los productos vitivinícolas a partir de una producción basada en la calidad y la responsabilidad, promoviendo la competitividad de los países en los que opera y de las expectativas de todos aquellos que trabajan en la organización, actuando siempre dentro de la legislación vigente en cada tiempo y lugar, y comportándose dentro de los más estrictos límites de la ética. Por ello, proponemos y fomentamos una cultura ética que promueva la relación de confianza entre **COVIDES** y los agentes implicados.

Mañana, como ayer, **COVIDES** quiere seguir siendo un referente de honestidad. Fruto de esa voluntad nace este proceso de creación, desarrollo e implementación del conjunto de normas éticas y herramientas de cumplimiento normativo del que este Código es pilar básico.

2. Finalidad y objetivo

El presente Código manifiesta el más alto compromiso y voluntad que tiene **COVIDES** en realizar su actividad bajo el cumplimiento de la Ley y la normativa aplicable, así como de sus principios y valores de responsabilidad, integridad, honestidad y transparencia.

La finalidad del mismo es establecer unas pautas de comportamiento conforme a sus principios y valores, que tienen como objetivo promover y fomentar una cultura ética y de cumplimiento normativo.

Dichos principios y valores junto a la normativa y protocolos internos constituyen los pilares fundamentales de la Entidad, que sirven de guía y marco de referencia para su aplicación.

La Entidad velará por la comunicación de este Código, facilitando el acceso al documento, a todos sus cooperativistas, empleados, colaboradores o terceros vinculados, quienes deberán de conocer y cumplir con respeto y aceptación lo establecido, para el buen desarrollo de sus actividades.

En garantía de su cumplimiento la Entidad facilita un canal de comunicaciones o denuncias independiente para poner en conocimiento cualquier incumplimiento, incidencia o mejora sobre el mismo.

3. Ámbito de aplicación

El presente Código es de aplicación a nivel interno, para los componentes del Consejo Rector, cooperativistas, directivos y empleados, independientemente del cargo que ostenten o desempeñen, y extensible a nivel externo a través de sus proveedores, asesores, clientes y colaboradores y cualquier persona física o jurídica vinculada a COVIDES por relaciones jurídicas y/o comerciales de cualquier naturaleza, en el lugar o territorio donde se realicen las actividades u operaciones que ejecute la Entidad.

Tendrán especial responsabilidad sobre su aplicación aquellos que ostenten cargos de dirección, pues son un ejemplo a seguir, por lo que, en el desempeño de sus funciones, deberán velar por su aplicación y cumplimiento por parte de aquellos que están bajo sus cargos.

4. Cumplimiento normativo

La Entidad vela por el adecuado cumplimiento normativo y por garantizar que sus actuaciones sean de conformidad con la legislación vigente, bajo el compromiso del cumplimiento de la Ley, las normas y las regulaciones aplicables en el marco de su actividad.

Todos los cooperativistas, directivos, empleados y personas vinculadas con **COVIDES**, así como los futuros, deben respetar y cumplir con la normativa, principios y valores que se establecen en el presente Código Ético, así como actuar de manera ética e íntegra en nombre propio y de la Entidad, independientemente del lugar donde se desarrolle su actividad.

Cada empleado, colaborador, cooperativista o directivo de **COVIDES** es responsable de conocer y respetar los valores y estándares establecidos en este documento.

Es obligatorio para el buen funcionamiento de la Entidad que cualquier cooperativista, empleado o persona relacionada con **COVIDES** que tenga conocimiento de cualquier indicio o sospecha de incumplimiento normativo o conductas contrarias a lo establecido en este Código, informe y lo ponga en conocimiento a través de la herramienta del Canal de comunicaciones y denuncias de la Entidad.

Asimismo, si los destinatarios del presente Código tienen dudas sobre si se están cumpliendo los estándares éticos o si alguna política o actuación de la organización se adecua a la legalidad y los principios éticos, se podrá plantear cuantas dudas sean necesarias a través también del Canal de comunicaciones y denuncias.

5. Dar ejemplo *top down*

La dirección de la organización tiene la responsabilidad adicional de demostrar a través de sus acciones, la importancia que tiene el presente Código Ético y el deber de su cumplimiento.

En cualquier organización el comportamiento ético no solamente ocurre de forma espontánea, sino que es producto de una comunicación transparente clara y directa de las expectativas de comportamiento que deben ser modeladas desde arriba hacia abajo y demostradas con el ejemplo. Una vez más, en última instancia son las acciones lo que realmente importan.

Con el objetivo de que el presente Código Ético cumpla sus finalidades, es decir, que funcione, la dirección de la organización es quién debe ser responsable de abordar con prontitud las cuestiones éticas o inquietudes que sean planteadas por los cooperativistas, los empleados o los proveedores y de esta forma tomar las medidas adecuadas para abordar y solventar dichos problemas.

Es fundamental que los directivos tengan en consideración las preocupaciones éticas de los cooperativistas y empleados, como oportunidades de mejora y de cambio, no como amenazas o desafíos a su autoridad. El diálogo ético en **COVIDES** es una parte natural de su trabajo diario.

6. Salud y seguridad

COVIDES está comprometido en el mantenimiento de un lugar de trabajo saludable, en el cual las personas puedan desarrollar sus actividades de forma segura. Para conseguir, ya sea a medio o a largo plazo, que el sector prospere, es necesario que las personas trabajen en un ambiente sano y saludable.

Por ello, **COVIDES** declara su firme compromiso de mantener y desarrollar el sistema de Prevención de Riesgos implantado, asumiendo la protección de los trabajadores como principal objetivo en esta materia e impulsando la integración de la Prevención a todos los niveles de la empresa.

Es fundamental, obligatorio y necesario que todos los empleados tengan información sobre seguridad en su puesto de trabajo y cumplan en todo momento con la normativa vigente al respecto.

De la misma forma, es primordial que los empleados participen de forma activa en la preservación de la seguridad y la salud en el lugar de trabajo.

Asimismo, **COVIDES** adoptará las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

Si se observa cualquier situación que pueda conllevar un peligro para las personas, se debe comunicar la existencia de dicha situación a través del Canal de comunicaciones y denuncias habilitado, con el objetivo de mejorar el lugar de trabajo y el ambiente del mismo.

7. No discriminación e igualdad de oportunidades.

COVIDES, que dispone de un Plan de Igualdad, promueve activamente la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, a través de la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, avanzando en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación laboral y familiar.

La Entidad, está comprometida con una cultura de tolerancia cero con la discriminación por razón de raza, sexo, ideología, origen, orientación sexual o cualquier otra condición o circunstancia de carácter personal, física o social y adoptará las medidas y decisiones oportunas ante cualquier actuación que constituya o cause discriminación.

Asimismo, la Entidad promueve la igualdad de oportunidades y no se permite diferenciar ni discriminar a nadie por cualquiera de las razones anteriormente descritas o cualquier otra, debiendo tratar a todo el mundo con el mismo respeto en todo momento.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades se garantizará, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

En el mismo sentido, en **COVIDES** queda prohibida expresamente cualquier forma de discriminación, ya sea directa o indirecta, que pudiera afectar a las personas LGTBI en el acceso al empleo, la formación, la promoción profesional, las condiciones laborales o cualquier otro ámbito relacionado con la actividad. Todas las decisiones adoptadas por **COVIDES** se basarán en criterios estrictamente objetivos profesionales, garantizando un entorno inclusivo, respetuoso y equitativo, donde la diversidad sea valorada como un principio fundamental.

COVIDES selecciona a sus empleados en función de su validez profesional y garantiza que las ofertas y puestos de trabajo vacantes son libres de cualquier discriminación, no pudiendo existir ningún tipo de trato diferencial o individualizado hacia cualquier persona o entidad.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles profesionales esperados y en las consideraciones vinculadas a los méritos.

El acceso a las funciones y cargos se establecen también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.

En el caso de que se tuviera conocimiento, indicios o sospechas de cualquier trato desigual o discriminatorio, se debe comunicar a través de Canal de comunicaciones o denuncias habilitado por la Entidad.

8. Respeto a las personas y prevención al acoso.

Cualquier miembro vinculado con **COVIDES** debe promover unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de las personas, la equidad y la colaboración recíproca.

Las actitudes de abuso, falta de respeto o cualquier tipo comportamiento ofensivo o de agresión física o verbal son rechazadas y no toleradas por la Entidad, pudiendo reservarse la aplicación de medidas disciplinarias ante tales acciones.

Asimismo, **COVIDES** prohíbe rotundamente cualquier actitud de acoso, tanto laboral, sexual, personal o empresarial, así como cualquier comportamiento que genere un ambiente de trabajo intimidante, humillante u ofensivo.

La Entidad dispone de un Protocolo de prevención y actuación frente al acoso sexual y frente al acoso por razón de sexo.

Ante cualquier situación anteriormente descrita, se debe abordar y denunciar comportamientos y comentarios inapropiados que sean abusivos, indeseados u ofensivos a través del Canal de comunicaciones y denuncias implementado por la Entidad.

9. Conflictos de interés.

COVIDES es una compañía que toma decisiones objetivas y justas, defendiendo toda actividad libre de conflictos de interés, eludiendo cualquier tipo de relación o actividad que pueda provocarlo.

Cualquier persona vinculada con la Entidad tiene el compromiso de comunicar, cuando exista una situación personal, familiar, de amistad o cualquier circunstancia análoga que pueda afectar a la relación o actividad en interés de la Entidad.

Así pues, todos los trabajadores, colaboradores, cooperativistas y directivos tienen el deber de promover en todo momento los intereses legítimos de la Entidad.

Hablamos de situación de conflicto de interés cuando nos encontramos en alguna de las siguientes circunstancias:

- Contratación o supervisión de familiares o de personas cercanas.
- Contratación de empresas proveedoras en las cuales colaboran familiares o personas cercanas.
- Trabajar o actuar como consultor de un competidor o competidor potencial o proveedor, independientemente de la naturaleza del empleo, mientras esté colaborando con la Entidad.
- Tener un interés económico o estratégico en un competidor o proveedor.

- Tener intereses personales en la realización de alguna operación o transacción concreta que pueda realizar la Entidad.
- Ejercer influencia sobre las personas encargadas de tomar decisiones sobre asuntos a los que afecta el conflicto de interés.

En ningún caso se debe utilizar la información que se obtiene de **COVIDES** para el beneficio personal y aprovechar de forma unilateral y egoísta ninguna oportunidad que sea brindada a través del puesto de trabajo o del cargo de directivo.

No siempre es fácil distinguir o determinar la existencia de una situación de conflicto de interés. Por ello, cualquier persona que tenga dudas, indicios o sospechas de encontrarse o sea conocedora de una posible situación de conflicto de interés, debe utilizar el Canal de comunicaciones o denuncias de la Entidad para ponerlo en conocimiento.

Antes de participar en cualquier actividad o transacción que pueda dar lugar a un conflicto de interés, los empleados deberán solicitar la revisión de la actividad por parte de sus superiores y/o responsables.

10. Defensa de la competencia

Para **COVIDES**, es fundamental que se respete la normativa relativa a la libre competencia evitando actuaciones lesivas a la misma, tales como actos o reuniones y pactos de precios que puedan poner en peligro la libertad de competencia.

Ningún profesional de **COVIDES** podrá utilizar el nombre de la cooperativa ni invocar su categoría profesional para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas.

Ningún profesional de **COVIDES** podrá realizar, en beneficio propio o de personas vinculadas, inversiones o cualesquiera operación ligada a los bienes de **COVIDES**, de las que haya tenido conocimiento con ocasión de su actuación profesional, cuando la inversión o la operación hubiera sido ofrecida a **COVIDES** o ésta tuviera interés en ella, siempre que **COVIDES** no haya desestimado dicha inversión u operación sin mediar influencia del correspondiente profesional.

Así pues, es fundamental que cada empresario tome decisiones independientes sobre precios y marketing.

No se ofrecerá ni se solicitarán pagos o gratificaciones indebidos en relación con la compra de bienes o servicios ni se solicitarán ventas de productos o servicios ni se participarán y se asistirá en boicots ilegales hacia otras empresas.

También es importante respetar los derechos de propiedad de los demás. Es decir, no se adquirirá ni investigará, mediante medios inapropiados, los secretos industriales de las otras empresas o profesionales y tampoco se hurgará para descubrir información confidencial o secreta. **COVIDES** no

participará en el uso, copia, distribución o alteración no autorizada ni de software ni de propiedad intelectual.

Para **COVIDES**, todos los operadores del sector son exactamente iguales y no es defendible ninguna clase de política discriminatoria o de ventaja competitiva, especialmente cuando se trate de operadores que actúen como competidores.

En el caso de que se tenga conocimiento de alguna acción o actividad contraria al derecho de la libre competencia se debe poner en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias habilitado por la Entidad.

Asimismo, y como parte de nuestro compromiso moral – porque creemos en la existencia de unas normas morales en la actividad empresarial que trasciende o debería trascender incluso la ética de cada concreta persona jurídica –, **COVIDES** entiende que no debe actuar en el mercado laboral agresivamente, ofertando a empleados de la competencia con contratos en vigor de manera que se afecte al normal desarrollo de la actividad de terceros. El desempeño de la competencia ha de darse dentro de las normas de la transparencia y ser limpia. Al margen de las buenas prácticas de competencia, la competencia no existe.

11. Transparencia

El honesto y adecuado tratamiento de la información es uno de los principales activos de **COVIDES** para la gestión de sus actividades.

COVIDES ofrece toda la información y documentación necesaria para que la toma de decisiones de terceros se pueda basar en el conocimiento y comprensión de las estrategias empresariales y del desarrollo de la gestión, y sirvan para obtener la lógica respuesta propia de una conducta honesta y de buena fe.

COVIDES cumple en todo momento con sus obligaciones legales en materia de información pública periódica, comunicación de hechos relevantes y demás deberes de transparencia, con sometimiento pleno a la regulación y el control de los órganos supervisores legalmente previstos.

En particular, por lo que respecta a la información financiera, **COVIDES** presta especial atención a que la citada información se elabore de un modo veraz y se registre y difunda al mercado de forma conveniente.

En **COVIDES** estamos comprometidos a no divulgar información de forma selectiva, ya sean pequeñas decisiones, reuniones, presentaciones, propuestas o cualquier otra iniciativa. De la misma forma, tampoco se divulgará ningún tipo de información relevante, que no sea pública, relativa a operaciones, situación financiera, resultados de operaciones o cualquier otro plan de desarrollo.

Se debe estar particularmente atento al hacer presentaciones o propuestas a otras empresas del sector con la finalidad de asegurarnos de que estas mismas no contengan información que no sea pública o que no deba ser conocida por el sector.

En el caso de tener conocimiento, indicios o sospechas del incumplimiento sobre la transparencia o utilización indebida de cualquier dato o información confidencial, se pondrá en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias habilitado por la Entidad.

12. Confidencialidad y protección de datos.

Los empleados y miembros relacionados con **COVIDES** deberán guardar secreto de los datos y de la información que dispongan por su relación laboral y/o profesional.

Todos los datos e información que posee la Entidad son considerados confidenciales, por lo que se deberán de usar única y exclusivamente para fines profesionales y relacionados con la actividad.

Cualquier información a la que accedan y/o conozcan por el desempeño de sus funciones será tratada como confidencial y no podrá ser desvelada. Dicho compromiso se mantendrá a pesar de que se rompa la relación profesional y/o laboral con la Entidad. La información confidencial puede incluir, entre otros, precios, datos financieros, datos personales, direcciones, o información no pública sobre otras empresas, incluidos proveedores actuales o potenciales y clientes.

Queda terminante prohibido copiar, guardar o fotografiar, documentos o imágenes que contengan datos o información de la Entidad, sin el consentimiento expreso de la misma.

La Entidad se compromete a facilitar todos los medios de seguridad necesarios para garantizar el cumplimiento de la normativa de protección de datos y del tratamiento de los mismos, así como recabar, almacenar y acceder a estos sin que exista ningún riesgo interno o externo de acceso no consentido o de manipulación o destrucción, tanto intencionada como accidental. En el caso de tener conocimiento, indicios o sospechas del incumplimiento de la normativa de protección de datos, o de la divulgación o utilización indebida de cualquier dato o información confidencial, se pondrá en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias habilitado por la Entidad.

13. Uso de medios y sistemas informáticos.

Los recursos de la organización incluidos los materiales, equipos informáticos, maquinaria y la información que puede tener la misma, se proporciona a los empleados, colaboradores y directivos con el objetivo de llevar a cabo las tareas que les son encomendadas.

El acceso y uso de los sistemas informáticos será exclusivamente de carácter profesional, cumpliendo con la confidencialidad y la protección de datos a los que se pueda acceder, quedando prohibido el uso para fines personales sin el consentimiento expreso de la Entidad.

Los empleados, cooperativistas, colaboradores y directivos de **COVIDES** se deberán comportar de manera responsable y utilizarán el buen juicio para conservar los recursos de la empresa. Los directivos son responsables de los recursos asignados a sus departamentos y están facultados para resolver problemas relacionados con la utilización adecuada de los mismos.

No se podrán utilizar los equipos de la empresa, los ordenadores incluido el acceso a internet o al correo electrónico personal, teléfonos, fotocopiadoras, etc. en otras actividades que no estén relacionadas con la misión, visión y los objetivos de la Entidad.

Con el objetivo de proteger los intereses de **COVIDES**, la organización se reserva el derecho de monitorear o revisar todos los datos e información contenidos en los ordenadores o dispositivos electrónicos puestos a disposición de los empleados, así como el uso de Internet o la intranet de la Entidad.

No toleraremos el uso de los recursos de la organización para crear, acceder, almacenar, imprimir, solicitar o enviar cualquier material que sea acosador, amenazante, abusivo, sexualmente explícito u ofensivo e inapropiado. Tampoco se tolerará el uso de los recursos de la Entidad con finalidades ilegales, tales como la comisión de delitos.

Si se tiene conocimiento de que se está realizando un mal uso de los equipos y sistemas informáticos de la Entidad, se deberá poner en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias implementado por la misma a tal efecto.

14. Compromiso de prevención de delitos.

COVIDES está comprometida y concienciada con la responsabilidad penal de la persona jurídica, por ello trabaja para establecer un sistema adecuado que prevenga la comisión o intención de cometer delitos perpetrados por sus representantes legales o trabajadores y evitar de ese modo un riesgo delictivo y reputacional perjudicial para la misma.

Con la introducción de la responsabilidad penal de la persona jurídica en nuestro ordenamiento jurídico español, tras las sucesivas reformas del Código Penal, se ha establecido que las empresas deben de disponer de un Modelo de Prevención de delitos que cumpla con los requisitos previstos en el artículo 31 bis de nuestro Código Penal que contenga:



ANÁLISIS DE RIESGOS



PROCEDIMIENTOS, CONTROLES Y FORMACIÓN



GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS



CANAL DE COMUNICACIONES



SISTEMA DISCIPLINARIO



VERIFICACIÓN PERIÓDICA

Este itinerario está alineado con el compromiso ético que la Entidad ha adoptado.

Por ello, ante posibles indicios o sospechas de incumplimiento de la normativa, protocolos o del presente Código, así como de la preparación o ejecución de conductas ilícitas, se tiene que poner en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias implementado por la Entidad.

15. Regalos, obsequios y favores.

COVIDES prohíbe rotundamente a todos sus empleados, ofrecer o recibir cortesías que constituyan o que puedan percibirse, de forma razonable, como constitutivas de incentivos comerciales injustos que violan la Ley, los reglamentos y el presente Código Ético.

Es fundamental que los empleados, cooperativistas, colaboradores y directivos de **COVIDES** no utilicen su condición y/o vinculación en la Entidad con la finalidad de recibir obsequios, dádivas o beneficios de cualquier tipo. De la misma forma, queda totalmente prohibido pedir gratificaciones a clientes o proveedores.

Los empleados o directivos que tengan la potestad de elegir proveedores o que puedan influir en las operaciones presentes o futuras de **COVIDES**, o que participen en la negociación de contratos, deben tener especial cuidado para evitar acciones que puedan crear la apariencia de favoritismo o que puedan afectar negativamente a la reputación de la Entidad.

De la misma forma, es imprescindible que se realicen las negociaciones de forma transparente e imparcial y de forma justa, evitando así cualquier discriminación o cualquier trato de favor. Es importante rechazar obsequios, propinas o cortesías de un proveedor cuando el mismo trabajador o directivo está involucrado en la elección o renovación del mismo. Por este motivo es necesario evitar crear la impresión de que se ofrecen o reciben cortesías con el objetivo de obtener negocios u otros beneficios comerciales.

Se pueden aceptar, de forma ocasional comidas o refrigerios, invitaciones a eventos deportivos o de ocio, siempre que no sea de forma habitual, y contemplando las siguientes exigencias:

- Dicho obsequio no debe ser excesivamente lujoso ni inapropiado.

- Las cortesías u obsequios no deben ser frecuentes y no deben reflejar un patrón de aceptación frecuente por parte de la misma persona o entidad.
- Es imprescindible que el obsequio o la cortesía no cree la apariencia de un intento de influir en las decisiones que debe tomar **COVIDES**. Por ejemplo, no se deben aceptar cortesías por parte de un proveedor cuyo contrato está a punto de vencer.
- Si algún empleado o directivo acepta alguna cortesía comercial es importante que no se sienta incómodo al discutir sobre dicha cortesía con sus superiores o a la hora de hacer público que ha recibido dicha cortesía.

En cuanto a los regalos, los empleados pueden aceptar obsequios no solicitados, que no sean dinero en efectivo siempre que se ajusten a las prácticas éticas y comerciales razonables dentro del mercado. Algunos de los obsequios o cortesías que pueden ser aceptados son los siguientes:

- Flores, cestas de frutas u otros obsequios modestos que conmemoren alguna ocasión especial, como, por ejemplo, el aniversario de la creación de una empresa.
- Obsequios con un valor comercial escaso como, por ejemplo, material de papelería, calendarios, bolígrafos, tazas, gorras camisetas o artículos promocionales.

Asimismo, cualquier empleado que ofrezca pequeños obsequios debe asegurarse de que no se pueda interpretar, de forma razonable, como un intento de obtener una ventaja comercial injusta o que de otra manera se refleje negativamente en la reputación de **COVIDES**. Un empleado nunca puede usar fondos o recursos personales para hacer algo que no se pueda hacer con los recursos de **COVIDES** y a sensu contrario. La contabilización de posibles obsequios siempre debe realizarse de acuerdo con los procedimientos aprobados por la empresa y cumpliendo con la normativa contable.

Siempre que cualquier empleado tenga dudas sobre la aceptación de cualquier obsequio o regalo, deberá comunicarlo, así como si se conoce la aceptación u ofrecimiento no permitido según lo establecido, se deberá poner en conocimiento a través del Canal de comunicaciones y denuncias habilitado por la Entidad.

16. Canal de comunicaciones y denuncias.

El Canal de comunicaciones y denuncias de **COVIDES**, que está gestionado por un tercer externo independiente, es la herramienta más importante para controlar y asegurar el adecuado cumplimiento del presente Código Ético, de las leyes y de las normativas aplicables, así como de todos los procedimientos internos que dispone la Entidad, con el fin de recibir toda la información y detectar la posible mala aplicación y evitar riesgos e incumplimientos.

En **COVIDES** todas las personas deben sentirse cómodas para decir lo que piensan y expresar sus opiniones y dudas, especialmente respecto a las preocupaciones éticas y actitudes contrarias a los principios y valores del presente Código Ético y la normativa aplicable. La comunicación y uso del Canal es un derecho y un deber por parte de los empleados y todas las personas relacionadas con la Entidad.

De esta forma, los directivos tienen la responsabilidad de crear un entorno abierto y de apoyo donde los empleados se sientan cómodos al plantear sus dudas e inquietudes. Así pues, toda la organización se beneficia enormemente ya que los empleados pueden ejercer su compromiso para prevenir errores o irregularidades haciendo las preguntas correctas en el momento adecuado.

COVIDES se compromete a investigar todos los casos denunciados respecto comportamientos cuestionables o poco éticos. En todos los casos en los que se descubra que se ha producido una brecha del presente Código Ético mediante un comportamiento inadecuado, la organización es responsable de tomar las medidas pertinentes. En ningún caso se tomarán represalias contra las personas que han planteado de buena fe inquietudes éticas.

Todas las comunicaciones del Canal de comunicaciones y denuncias de **COVIDES** son registradas y tratadas con las garantías de independencia, la protección del denunciante y denunciado, la confidencialidad en la información y el cumplimiento de la normativa de protección de datos.

17. Sistema disciplinario.

Cualquier infracción o incumplimiento del presente Código es motivo de aplicación de las medidas disciplinarias y sancionadoras respecto de las conductas contrarias a las normas, protocolos y procedimientos internos que se detecten por parte de la Entidad en el marco de su actividad, con independencia de las consecuencias finales que se produzcan en sede judicial.

COVIDES notificará y sancionará las acciones u omisiones contrarias al presente Código, especialmente el silencio de la no comunicación por parte de un empleado que tenga conocimiento o sospecha de algún incumplimiento sobre lo establecido en el mismo, las leyes o las normas internas de la Entidad.

El régimen disciplinario de los cooperativistas se apoya en las faltas enumeradas en los artículos 16 a 18 de los Estatutos de **COVIDES**, siendo de aplicación las sanciones establecidas en el artículo 19 de los mismos.

El procedimiento sancionador, regulado en el artículo 21 de los meritados Estatutos de **COVIDES**, reúne todos los requisitos protectores de los derechos de audiencia, defensa, contradicción y seguridad jurídica precisos en atención a la protección de los derechos fundamentales y libertades públicas en el marco de nuestra Constitución y nuestras Leyes. En cualquier caso, si no existiese previsión estatutaria al efecto o si la misma colisionase con la Ley 39/2015, de 1 de Octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas, se estará a lo dispuesto en esta y la jurisprudencia que la interpreta. **COVIDES** persigue con ello extremar las garantías en el marco del procedimiento disciplinario.

En el caso de que el profesional sujeto a expediente disciplinario sea distinto del cooperativista, será de aplicación el Código disciplinario interno que se pactará con la representación de los trabajadores. Dicho código pretende aunar los esfuerzos de todos los intervinientes en la actividad de **COVIDES** a fin de promover los valores del Código de Conducta.

18. Entrada en vigor, revisión y actualización.

El contenido del presente Código Ético es de cumplimiento obligado para todos los destinatarios debiéndolo aceptar y cumplir en todos sus términos.

Se mantendrá vigente hasta que sea modificado o sustituido y debidamente aprobado y ratificado por el Órgano de Cumplimiento de la Entidad, entrando en vigor desde el momento que se proceda a su comunicación.

El Código de Ético se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas y a través de su publicación en la página web de **COVIDES**.

Ante cualquier duda que, como trabajador, proveedor o cliente, o incluso como tercero ajeno aún a sus relaciones con **COVIDES** le pudieran surgir al respecto del presente Código Ético, le rogamos se ponga en contacto con nosotros de modo inmediato a fin de obtener el máximo grado de transparencia en la ejecución y desarrollo del mismo. Porque cuando hay transparencia, todos respiramos más seguridad.

En Vilafranca del Penedés, a Julio de dos mil veinticinco.