

Código Ético Compañía Vinícola del Norte de España, S.A.

ÍNDICE

(I)	OBJETO	4
(II)	ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
(III)	COMPROMISO	5
(IV)	MISIÓN	5
(V)	VALORES	5
(VI)	PRINCIPIOS	6
(VII)	CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE Y DE LA NORMATIVA INTERNA	6
(VIII)	CONTRIBUCIÓN AL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES	7
(IX)	CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS INTERNACIONALES	7
(X)	ACOSO SEXUAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN	8
(XI)	TRANSPARENCIA: INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA	8
(XII)	PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES	9
(XIII)	DEFENSA DE LA IMAGEN Y REPUTACIÓN DE CVNE	9
(XIV)	LOS EMPLEADOS	10
(XV)	LOS CLIENTES	10
(XVI)	RELACIONES CONTRACTUALES CON TERCEROS	11
(XVII)	RELACIONES CON INVERSORES Y ACCIONISTAS	11
(XVIII)	RELACIONES CON LOS ADMINISTRADORES	11
(XIX)	RELACIONES CON INSTITUCIONES, AUTORIDADES, FUNCIONARIOS	11
(XX)	SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERESES	11
(XXI)	ACTUACIÓN LEAL EN EL MERCADO	12
(XXII)	PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN	12
(XXIII)	PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL	12
(XXIV)	POLÍTICA DE REGALOS, COMISIONES O RETRIBUCIONES DE TERCEROS	12
(XXV)	USO DE BIENES Y SERVICIOS DE LA COMPAÑÍA	13
(XXVI)	TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN EMPRESARIAL	13
(XXVII)	PROTECCIÓN DE DATOS	14
(XXVIII)	DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL	14

(XXIX)	POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO	14
(XXX)	CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS	15
(XXXI)	COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE	15
(XXXII)	CONFIGURACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN, CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES PARA CVNE	15
(XXXIII)	ESTABLECIMIENTO DE UN CANAL ÉTICO	17
(XXXIV)	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	18
(XXXV)	MANTENIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CORRECCIÓN	19
(XXXVI)	VIGENCIA	19

(I) OBJETO

El presente Código Ético tiene como objeto establecer aquellas normas de conducta y principios básicos que perfilen el comportamiento íntegro y profesional que se requiere de todas las personas que conforman la Compañía Vinícola del Norte de España (en adelante “CVNE”), con el fin de afianzar una cultura corporativa sólida y ética.

Este Código resulta de aplicación a CVNE y a todas las sociedades que integran el Grupo cuya entidad dominante es CVNE (el “Grupo”), así como al personal y cargos que trabajan dentro de las mismas.

Las pautas contenidas en este Código constituyen criterios básicos de conducta que han de guiar la conducta de los gestores, directivos y empleados de la Compañía en orden a prevenir no solo comportamientos carentes de una base ética, sino en todo caso, aquellos que atenten contra la legalidad vigente.

En el desarrollo de su actividad la Compañía ha asumido el compromiso de respetar los derechos y principios constitucionales, así como la normativa aplicable en el marco específico del sector y la normativa general de más amplio alcance.

En el mismo sentido, la Compañía ha querido resaltar una serie de valores y principios sobre los que se sustenta su cultura corporativa, con pleno respeto de estándares por los que se rige el sector vinícola en todos sus ámbitos, tanto medioambientales como laborales o de seguridad alimentaria entre otros.

Desde sus inicios, los valores empresariales enraizados en el negocio familiar han pretendido llevar a la Compañía a convertirse en referente a nivel ético.

Este Código se configura como un instrumento determinante para consolidar una cultura de respeto al Derecho, encaminada a prevenir y minimizar todo tipo de riesgos que puedan surgir en el desarrollo de la actividad

(II) ÁMBITO DE APLICACIÓN

Este Código representa además el compromiso de todos los empleados de CVNE, con independencia de su cargo, posición y del alcance de sus responsabilidades, de actuar en todo momento con la máxima honestidad de acuerdo con los principios y valores que consideran esenciales para el desarrollo de sus respectivas actividades.

Sobre la base de este compromiso, el presente Código aúna las directrices éticas a través de las cuales se han de alcanzar los objetivos estratégicos de forma sostenible y a largo plazo, a la vez que constituye la base de las políticas internas de toma de decisiones por parte de todo el personal en el seno de la organización.

El ámbito de aplicación de este Código se extiende a todas las terceras partes con las que se relaciona CVNE, que engloban a proveedores, prestadores de servicios, contratistas y clientes vinculados con la sociedad que han conocer y respetar en todo momento los elementos estructurales del Código.

El Código será comunicado personalmente a todos los gestores, directivos, empleados y a las personas que actúen por cuenta de CVNE, a los efectos de que conozcan su contenido y acepten por escrito el compromiso de cumplimiento de sus pautas.

Con este Código Ético se pretende implicar y comprometer a todos los que forman parte de la Compañía, así como a los prestadores de servicios, contratistas y clientes vinculados a CVNE, a contribuir en el desarrollo de una cultura compartida

(III) COMPROMISO

Todas las personas que conforman CVNE tienen la obligación de conocer los principios y valores que identifican a la Compañía con el fin de integrarlos en el desempeño de sus funciones día a día, contribuyendo con ello a fomentar la cultura de la empresa y a promover su desarrollo en el seno de la sociedad.

Este compromiso lo asumen cada una de las personas que trabajan en CVNE, con independencia del cargo que ostenten. Empleados, administradores y directivos deben trabajar conjuntamente para construir una cultura corporativa íntegra, afianzada en el cumplimiento riguroso de la legalidad.

Del mismo modo, este compromiso se extiende a los terceros que puedan colaborar con las sociedades que conforman el Grupo. En el establecimiento de relaciones de cualquier índole, y, en particular de naturaleza empresarial y comercial, es preciso tomar medidas para asegurar que estas entidades y personas mantienen una posición respetuosa en todo momento con los principios éticos.

Por este motivo, CVNE ha puesto este Código de conducta a disposición de todo el personal y de los terceros que trabajan con la entidad para asegurar su conocimiento, suscripción y debido cumplimiento. Toda persona que comience a trabajar en cualquiera de las entidades del Grupo deberá comprometerse a desempeñar su trabajo de acuerdo con las disposiciones del presente Código.

Los empleados de CVNE deberán tener la voluntad firme de actuar bajo una serie de principios y valores comunes. Es importante que asuman este compromiso para poder actuar juntos en el desarrollo de los objetivos sociales de CVNE de acuerdo con las mejores prácticas del mercado

(IV) MISIÓN

La Misión de CVNE es la de liderar el sector vitivinícola y convertirse en una bodega de referencia en España y en los países en los que desarrolla su actividad, apostando siempre por niveles de calidad que alcancen la excelencia. Para ello, se centra en elaborar y comercializar vinos de alta calidad, con personalidad propia, al tiempo que de forma sostenible contribuye al desarrollo de sus trabajadores, así como de las regiones en las que opera.

Para CVNE es vital integrar tradición e innovación en su proceso de crecimiento, para convertirse en referente no sólo en España sino también a nivel mundial

(V) VALORES

El grupo CVNE, se distingue por su firme compromiso con una serie de valores esenciales que guían su operación y contribuyen a su éxito sostenido.

En primer lugar, CVNE destaca por su orientación al cliente, siempre atento a detectar y satisfacer sus necesidades y prioridades. La transparencia es otro pilar fundamental de CVNE, que se esfuerza por proporcionar información clara y veraz en todas sus operaciones.

En el desarrollo de su actividad CVNE también promueve una ética empresarial sólida, en orden a crear un entorno y clima laboral en el que se fomente la igualdad y el respeto de los derechos de todos.

La responsabilidad social es un valor central para CVNE, pues el negocio se sostiene sobre la idea de mantener relaciones a largo plazo y satisfacer las necesidades de sus clientes y accionistas, de la misma forma que promueve la continuidad de la empresa familiar.

Estos valores sólidos cimientan la reputación y el éxito de CVNE en la industria vinícola, asegurando su posición destacada en el sector.

Los valores son esenciales para el desarrollo de una cultura de empresa que sea la seña de identidad de CVNE

(VI) PRINCIPIOS

El personal de CVNE ha trabajado durante años en el fortalecimiento de unos principios que han permitido impulsar su negocio, con respeto de los derechos de las personas y teniendo en cuenta el impacto de la actividad en el sector vinícola. Estos principios que se han afianzado en la operativa son los siguientes:

Integridad: en CVNE se valora la honestidad y la honradez en el desarrollo de la actividad, lo que implica la realización de un trabajo de calidad con pleno respeto de los derechos y libertades de los compañeros, clientes y terceros con los que entablan cualquier tipo de relaciones en el entorno de trabajo.

Profesionalidad y responsabilidad: el desarrollo del trabajo de calidad de forma profesional y asumiendo las responsabilidades oportunas de las decisiones adoptadas.

Excelencia e innovación: en CVNE se busca la excelencia en el desarrollo de su actividad y proponer soluciones innovadoras en el desarrollo del producto.

Transparencia: la transparencia es un pilar fundamental en el desarrollo de la actividad de CVNE, lo que implica que se ha de generar información clara y concisa sobre el negocio y la estrategia a seguir dirigida a los empleados, clientes, proveedores y accionistas para la adopción de decisiones fundamentadas.

Integridad, profesionalidad, excelencia y transparencia constituyen los ejes principales de la operativa de CVNE, sin impedir que se adapte y desarrolle de forma flexible la cultura corporativa

(VII) CUMPLIMIENTO DE LA LEGISLACIÓN APLICABLE Y DE LA NORMATIVA INTERNA

En CVNE resulta esencial el respeto y el cumplimiento de la legalidad vigente para la construcción de un negocio sostenible que ofrezca la máxima confianza a los grupos de interés, entre los que se comprenden los empleados, los directivos y los gestores, como los inversores y los clientes.

En este sentido, empleados y terceros deben comprometerse a cumplir la legalidad y a respetar las directrices establecidas en los protocolos desarrollados para la toma de decisiones en el seno de cada una de las entidades y actividades que conforman CVNE.

El cumplimiento estricto de la legalidad es requisito fundamental para el desarrollo del negocio

(VIII) CONTRIBUCIÓN AL RESPETO DE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES

CVNE asume el compromiso de cumplir el Pacto Mundial de las Naciones Unidas, así como los estándares internacionales para la protección de los derechos y libertades fundamentales.

La Compañía velará por el cumplimiento de las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) por todos sus empleados/as y proveedores en relación con el trabajo de menores de edad.

Se prohíbe categóricamente en todas las dependencias de la Compañía cualquier conducta que suponga una agresión, acoso, coacción, amenaza, intimidación, abuso o falta de respeto.

En CVNE se ha adoptado una postura unánime en contra de cualquier tipo de conducta que atente contra los derechos fundamentales de las personas, como la vida, la integridad física, la integridad moral, la dignidad y la libertad, y que impida su desarrollo personal y profesional en condiciones óptimas.

En esta sociedad se cree firmemente en la igualdad de trato y oportunidades para cada persona, independientemente de su sexo, raza, religión, estado civil u orientación sexual, motivo por el cual se impulsa la igualdad en el acceso al trabajo, la promoción y el proceso de contratación, así como la posibilidad de obtener unas condiciones equitativas para todos los trabajadores.

En particular, en CVNE se promueve el respeto por:

- La libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva
- El desarrollo óptimo de las funciones legales de los representantes de los trabajadores sin discriminación alguna
- La seguridad e higiene en el trabajo
- La prohibición de mano de obra infantil
- El pago del salario mínimo
- La prohibición de cualquier discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, origen nacional, religión, edad, minusvalía o sexo.

El respeto de todos los derechos fundamentales de todas las personas que integran la sociedad y que se vinculan con CVNE es el aspecto más relevante que se ha de preservar

(IX) CUMPLIMIENTO DE COMPROMISOS INTERNACIONALES

Las sociedades que conforman el Grupo deben cumplir con la legalidad vigente en cada uno de los países donde operan, actuando de manera ética y responsable en todas sus actividades. En esta línea, se han establecido políticas y procedimientos para garantizar el cumplimiento de todas las normas y regulaciones internacionales relevantes, con el objetivo de mantener su compromiso con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa.

El compromiso de cumplimiento de la normativa internacional comprende, entre otros, la Declaración Universal de los Derechos Humanos, los Objetivos de Desarrollo Sostenible, las Líneas Directrices

para Empresas Multinacionales de la OCDE, y el Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático.

En consonancia con las necesidades y los compromisos del sector, CVNE ha asumido, entre otros, el cumplimiento de acuerdos específicos como la Convención Internacional para la Protección de las Obtenciones Vegetales, la Convención Internacional sobre la Protección de los Productores de Productos Vitivinícolas y la Ley de Modernización de la Seguridad Alimentaria de Estados Unidos (FSMA).

El desarrollo del negocio de CVNE se ha de adaptar a las pautas de comportamiento establecidas en los compromisos internacionales que atienden a la realidad social, definen las prioridades de desarrollo y los objetivos económicos, sociales y ambientales vitales

(X) ACOSO SEXUAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

Quedan terminantemente prohibidos, en el desarrollo de la actividad de los empleados, todo acto de acoso y violencia, física o psíquica dentro de las dependencias de las sociedades que conforman el Grupo y fuera de estas.

No se tolera la realización de comportamientos que entrañen la lesión de la igualdad de oportunidades por parte de los empleados de CVNE.

El acoso sexual y cualquier otro tipo de discriminación por razón de edad, sexo, sexualidad, raza, estado de salud, nacionalidad, opiniones políticas o creencias religiosas, no están permitidos en el seno de la empresa.

CVNE cuenta con un Protocolo de prevención del acoso en virtud del cual se han adoptado medidas para evitar todo tipo de riesgos de esta índole. En los supuestos en que exista algún tipo de sospecha o denuncia se debe comunicar por los canales habilitados y, en su caso, a su inmediato responsable y a la gerencia para que tomen medidas.

La empresa se compromete a acoger e investigar a fondo cualquier denuncia, debidamente efectuada, para esclarecer los hechos y mantener un clima saludable entre sus trabajadores. Además, respaldará a aquellos trabajadores que hayan sido víctimas de una conducta de este tipo, otorgándoles el apoyo que ellos necesiten.

Estos hechos serán, en su caso, sometidos a sanciones disciplinarias de acuerdo con la normativa en el momento en que se compruebe su existencia.

(XI) TRANSPARENCIA: INFORMACIÓN FINANCIERA Y NO FINANCIERA

CVNE proporciona información rigurosa y oportuna, de naturaleza financiera como no financiera, cumpliendo las garantías legales que exigen información veraz, fiable y precisa a los efectos de reflejar de forma fidedigna la situación jurídica y económica de la Compañía.

Es crucial que la información financiera refleje con exactitud la imagen fiel del patrimonio de la Compañía, de modo que se pueda conocer la situación jurídica y financiera de acuerdo con la regulación aplicable, lo que garantiza una toma de decisiones sólida y bien fundamentada.

Todos los libros, registros y los documentos que conforman las cuentas anuales, así como los documentos de soporte contendrán de forma fidedigna la información financiera que se ajuste a la realidad jurídica y económica de las sociedades. En estos documentos se reflejarán las transacciones efectuadas de acuerdo con las normas contables aplicables en cada caso.

Estos registros deben mostrar el cumplimiento de las formalidades en materia de emisión de documentación, autorizaciones y volumen de pagos.

De la misma manera, para CVNE resulta determinante de conformidad con la legislación aplicable ofrecer información no financiera respecto de aquellos aspectos críticos que puedan incidir en la seguridad de los trabajadores, la prevención de riesgos, la igualdad, el medio ambiente, la protección de datos y en políticas implementadas, con el objetivo de tomar decisiones óptimas para la Compañía.

En definitiva, se pretende que la información que se proporcione ayude de forma sostenible a construir una relación sólida y de confianza con todas las partes interesadas.

CVNE ratifica que solo una información financiera y no financiera de calidad y fidedigna permite tomar decisiones adecuadas tanto en el seno de la Compañía como por parte de terceros interesados

(XII) PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

El cumplimiento con la legalidad implica identificar, controlar y comunicar los riesgos reales y potenciales derivados de sus actividades. Para ello, se trabaja en el desarrollo de una política de cumplimiento y prevención de riesgos que cumpla con los requisitos regulatorios y legales, derivados entre otros del art. 31 bis del Código Penal.

La alta dirección de CVNE está comprometida con la prevención de riesgos penales y se asegura de que todos los empleados cumplan con los protocolos y políticas establecidos.

En esta línea, se ha iniciado un proceso de análisis de riesgos para definir los protocolos y políticas de toma de decisiones, asignación de recursos, regulación de un proceso de investigación interno, diseño de un sistema disciplinario y establecimiento de un proceso de monitorización para garantizar el correcto funcionamiento del modelo. Todo este proceso tiene como fin garantizar la seguridad de los trabajadores y prevenir riesgos penales que podrían derivarse de la actividad de la empresa.

La minimización de riesgos de toda índole y en concreto los de naturaleza penal permiten evitar en la medida de lo posible toda infracción legal y, en su caso, toda actuación delictiva

(XIII) DEFENSA DE LA IMAGEN Y REPUTACIÓN DE CVNE

CVNE considera que la imagen y reputación de la empresa son fundamentales para garantizar la confianza y el respaldo de nuestros *stakeholders*. Por ello, todos los miembros de la organización tienen el compromiso de actuar en todo momento en beneficio de la empresa y de evitar cualquier acción que pueda dañar su reputación.

En este sentido, todos los empleados de la Compañía deben promover la defensa y cuidado de la marca, imagen y reputación de CVNE en todas las actividades realizadas por los empleados, tanto en la comunicación interna como externa.

Se insta a los empleados a actuar de manera responsable y ética en la emisión de opiniones en redes sociales, foros de opinión y cualquier otro medio público, con el fin de proteger la buena reputación de la empresa. Asimismo, se realizará un uso adecuado de los canales de comunicación interna para garantizar que la información difundida sea veraz y confiable.

La imagen y reputación de CVNE es su presentación ante el mercado y ante terceros, por lo que es importante contribuir a afianzarla y preservar su valor

(XIV) LOS EMPLEADOS

Los empleados son el activo más importante de CVNE.

El desarrollo de un clima laboral adecuado, en el que todos los empleados reciban un trato igualitario, de absoluto respeto y de apoyo para su crecimiento personal y profesional es considerado el principal soporte para el desarrollo de la actividad de CVNE.

Como requisito previo, los procedimientos de selección del personal implementados en las sociedades del Grupo están dirigidos a garantizar altos estándares éticos. En la contratación y promoción de los empleados se atiende a criterios de capacidad e idoneidad de acuerdo con la trayectoria profesional y experiencia debidamente acreditadas.

La empresa promueve el desarrollo personal y profesional de sus integrantes y potencia la existencia de un clima laboral positivo. El respeto preside las relaciones entre los empleados que deben permanecer vigilantes ante cualquier forma de violencia, abuso o discriminación de cualquier clase en el trabajo.

CVNE ha asumido la importancia de implantar políticas de conciliación a través de las cuales se ha puesto a disposición de los empleados mecanismos para que puedan adaptar en la medida de lo posible su trabajo a sus circunstancias personales.

Del mismo modo, en la Compañía se presta especial atención a la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalía.

En este clima y circunstancias se garantiza el desarrollo de la carrera profesional de todos los profesionales en condiciones adecuadas a sus capacidades, en un ambiente de trabajo en el que se respeten:

- La libertad de empleo.
- En ningún caso se permitirá ninguna práctica que implique trabajo forzoso, obligatorio, o bajo coacción.
- Los derechos fundamentales en el proceso de contratación.
- El horario laboral sin abusar de las horas extras.
- Los derechos sindicales, el derecho a la negociación colectiva y a la libertad de asociación, así como el derecho a afiliarse a sindicatos y a la actividad de estos.
- Los representantes sindicales podrán libremente ejercer sus funciones sin impedimento alguno por parte de la Compañía.
- Las condiciones laborales en el espacio de trabajo en materia de higiene y salud del espacio de trabajo en cada una de las diferentes actividades que realiza la Compañía.

Cada empleado de CVNE, desde la incorporación a la Compañía y en el posterior desarrollo de su carrera profesional merece ser tratado con respeto, que se le asigne trabajo de acuerdo con su cualificación y que permita acceder a una calidad de vida óptima acorde a su trabajo y de acuerdo con sus condiciones personales

(XV) LOS CLIENTES

CVNE promueve de forma constante la prestación de servicios de calidad de acuerdo con los valores y principios asumidos en el desarrollo de la actividad. Con este fin, ofrece a los clientes información

suficiente sobre el desempeño de la actividad y de los productos desarrollados, para que puedan decidir y confiar sólidamente en la marca.

Los clientes demuestran su confianza en el trabajo y el producto que desarrolla la Compañía. Es fundamental poner todos los medios para que reciban un trato de calidad y ayudarles a consumir en condiciones óptimas siempre

(XVI) RELACIONES CONTRACTUALES CON TERCEROS

En los procesos de contratación de estos socios actúa con absoluta objetividad e imparcialidad, aplicando los criterios establecidos en los procedimientos internos de las sociedades.

Con el fin de preservar los estándares de cumplimiento, es necesario que los terceros asociados a la Compañía suscriban el presente Código, y asuman todas las obligaciones referentes al respeto de los derechos de los trabajadores a lo largo de la relación contractual.

En CVNE se fomenta el mantenimiento de las relaciones contractuales con los proveedores, socios de negocio o colaboradores, contratistas y cualquier otra forma de participación en común, de acuerdo con los más elevados estándares éticos.

(XVII) RELACIONES CON INVERSORES Y ACCIONISTAS

Los administradores, directivos y empleados de CVNE trabajan de forma continua en la promoción, el desarrollo del negocio y la creación de valor para los accionistas.

(XVIII) RELACIONES CON LOS ADMINISTRADORES

Los administradores deben de actuar de acuerdo con los más elevados estándares éticos en el desempeño de su cargo, de forma leal y diligente, cumpliendo los deberes impuestos por la normativa aplicable, en favor del interés social.

(XIX) RELACIONES CON INSTITUCIONES, AUTORIDADES, FUNCIONARIOS

En CVNE se promueve la actuación de forma objetiva e imparcial en las relaciones con las instituciones, las autoridades y los funcionarios, impidiendo en todo caso prácticas que puedan implicar tratos de favor o corrupción.

(XX) SITUACIONES DE CONFLICTOS DE INTERESES

CVNE respeta la participación de los empleados en otras actividades financieras o empresariales siempre que sean legales y no entren en colisión con sus responsabilidades profesionales.

No obstante, en ningún caso el personal de CVNE, cualquiera que sea su rango o función, podrá valerse del nombre de las entidades para obtener ventajas u oportunidades de negocios particulares ni prestar servicios a compañías competidoras, utilizar información reservada de las sociedades en provecho propio o de un tercero vinculado.

Deberán evitar también cualquier situación que suponga un conflicto de intereses, entendiendo como tal aquella situación en la que la persona deba tomar una decisión en la que sus intereses particulares y los propios de CVNE puedan divergir.

Tendrán consideración de personas o entidades vinculadas o en posible conflicto:

- El cónyuge del profesional o persona de análoga relación,
- Ascendientes, descendientes o hermanos y sus cónyuges,

- Las sociedades en las que participe el profesional y aquellas que estén relacionadas con las personas mencionadas anteriormente.

El gestor, directivo o empleado de CVNE en el desarrollo de sus competencias profesionales se debe guiar en todo momento de forma íntegra y adoptar las decisiones de forma acorde a la normativa, imparcial y objetivamente, en beneficio de los mejores intereses de las sociedades.

En caso de que surja una situación de conflicto como las descritas anteriormente, el gestor, directivo, y en general cualquier empleado, deberán informar debidamente al órgano encargado del cumplimiento y responsable del modelo de organización y gestión; cumplir la normativa y políticas internas relativas a la toma de decisiones, guiarse por el código de conducta y plantear las consultas y dudas que tengan relativas a la interpretación del alcance del modelo.

(XXI) ACTUACIÓN LEAL EN EL MERCADO

La Compañía deberá cumplir en todo momento con la normativa en materia de competencia, sin incurrir en prácticas desleales anticompetitivas, engañosas o desleales.

Este compromiso se asume respetando la libre competencia y evitando cualquier práctica que la limite o restrinja. También se han adoptado medidas para asegurar que toda información y publicidad relativa a la promoción de las entidades sea ajustada a la realidad, sin que en ningún caso se puedan transmitir datos engañosos que puedan generar confusión en los clientes.

(XXII) PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN

En CVNE se ha asumido un compromiso de tolerancia cero hacia la corrupción, de forma que se muestra un absoluto rechazo a la utilización de cualquier aspecto de las actividades desarrolladas por las sociedades como vehículo de prácticas irregulares de esta naturaleza.

La realización de todo tipo de negociaciones y la consolidación de las consiguientes relaciones contractuales por parte del personal de CVNE quedará sujeta a sus capacidades y fortalezas, de manera que no se admiten prácticas irregulares de ninguna naturaleza para la consecución de negocios ni en el sector público ni en el sector privado.

En ningún caso se podrá permitir que un trabajador de CVNE ofrezca, solicite o acepte regalos, favores o compensaciones de autoridades, instituciones o funcionarios. De la misma manera, están prohibidos los obsequios que supongan el pago o transferencia de una cantidad de dinero, así como los pagos para agilizar cualquier tipo de tramitación o proceso.

En los procesos de solicitud de subvenciones o ayudas, se tomarán las medidas precisas para asegurar y controlar que se cumplen las obligaciones derivadas de su concesión.

(XXIII) PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITAL

En CVNE se asume una posición de rechazo absoluto de toda conducta constitutiva de blanqueo de capitales relacionados con la actividad.

Sin perjuicio de que la Compañía no ostenta la condición de sujeto obligado conforme a las disposiciones de la normativa de prevención de blanqueo de capitales, sus empleados han asumido el cumplimiento de las obligaciones derivadas de la normativa de prevención de blanqueo y, en consecuencia, en el caso de que tenga sospechas de que alguna operación tenga un riesgo de estar vinculada al blanqueo procederá a comunicarlo por los canales establecidos a los efectos.

(XXIV) POLÍTICA DE REGALOS, COMISIONES O RETRIBUCIONES DE TERCEROS

En CVNE no está permitido ofrecer obsequios, invitaciones, favores o atenciones a terceros, ni otros beneficios en el marco del desarrollo de la actividad ni de forma directa ni indirecta, ni en metálico ni en especie para la consecución de negocios.

Del mismo modo, está prohibida la petición, aceptación o recepción de algún favor como contraprestación por la realización o la no realización de algún acto.

Se excluyen de esa prohibición las invitaciones, objetos de propaganda, atenciones o cortesías que no sean en metálico y que estén dentro de los límites razonables.

Está permitida la realización de pequeñas atenciones cuyo valor económico sea irrelevante, pero en ningún caso podrán realizarse con ánimo de influir en el receptor y que realice alguna acción u omita actuar en la forma debida.

En los supuestos en los que el empleado de CVNE dude sobre la conveniencia o posibilidad de aceptar un obsequio, atención regalo o invitación dirigirá una consulta al responsable de cumplimiento normativo.

(XXV) USO DE BIENES Y SERVICIOS DE LA COMPAÑÍA

El uso de los medios puestos a disposición de los gestores, directivos o empleados de CVNE, como son el ordenador, correo electrónico, internet, teléfonos y otros dispositivos a los que tiene acceso de forma personal o colectiva debe ser responsable, profesional, eficiente y acorde a las necesidades que requiere el desempeño del trabajo.

Las infraestructuras tecnológicas se utilizarán sólo con fines profesionales, salvo situaciones excepcionales.

No se admitirá la descarga o instalación de programas, aplicaciones o contenidos ilegales o para los que se carezca de la oportuna licencia.

El control de las contraseñas y datos que permiten el acceso a la información de CVNE es determinante para preservar la confidencialidad de la información. Los nombres de usuario, contraseñas y dispositivos de autenticación de los sistemas informáticos son personales e intransferibles. En caso de que se detecte una operación en la que se hayan podido desconocer estos límites se deberá comunicar de inmediato cualquier posible riesgo o incidente de seguridad.

(XXVI) TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN EMPRESARIAL

Los empleados de CVNE respetarán en todo momento la confidencialidad de la información obtenida en el curso de la relación profesional en las sociedades y procederán con diligencia en su tratamiento.

Tienen el deber y la obligación contractual de guardar secreto profesional, con carácter general, los/as profesionales sujetos/as al Código respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad profesional, ya procedan o se refieran a clientes/as, a otros/as empleados/as o directivos/as o a cualquier otra persona. Esta obligación subsistirá incluso cuando haya finalizado la relación contractual.

Los empleados, directivos y administradores deben preservar los lanzamientos, las estrategias y toda aquella información, ya sea técnica, financiera, comercial o de cualquier otro carácter, que sea suministrada y/o comunicada por la organización mediante palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, actualmente conocido o que desarrolle en el futuro.

También se considerará protegida por este deber aquella información relativa a los procedimientos internos de diseño, formulación, fabricación, producción y comercialización, materiales, sustancias, mezclas, cantidades, controles de producto, diseños, logos, patentes, marcas, imágenes corporativas, las ideas corporativas, planes de negocio, estrategias de negocio, uso de tecnologías y máquinas en la empresa, así como la información relativa a clientes, proveedores, empleados, solicitantes de empleo, profesionales del sector, colaboradores con la empresa, proyectos de investigación en desarrollo, futuros lanzamientos de productos y campañas de publicidad.

La información de la empresa de carácter confidencial solo podrá ser manejada en el marco de la labor profesional, de modo que no podrá ser utilizada en beneficio particular ni ser objeto de difusión

de ninguna forma. Esta información se considerará confidencial y deberá ser utilizada para el exclusivo fin para el que fue obtenida.

En ningún caso podrá ser objeto de difusión cualquier información de tipo comercial, organizativo, financiero relativa a las políticas de precios, estrategias de negocio, lanzamiento de nuevos proyectos, objetivos de negocio, condiciones aplicadas a clientes, proveedores, registros, software, programas informáticos, planes de personal, comunicaciones internas y, en general, todos los datos afectados por la normativa de protección de datos.

(XXVII) PROTECCIÓN DE DATOS

En el tratamiento de datos personales es necesario que se preserve en todo momento la intimidad personal y familiar de las personas a cuyos datos se tenga acceso, de conformidad con las directrices marcadas por la normativa europea y la específica desarrollada en España.

Todo el personal deberá conocer y respetar los procedimientos internos de la empresa sobre almacenamiento, custodia y acceso a los datos.

Cualquier incidencia relacionada con la confidencialidad de los datos será comunicada al departamento correspondiente o al órgano encargado del cumplimiento de este Código.

(XXVIII) DERECHOS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL E INTELECTUAL

El personal de CVNE respetará los derechos de propiedad intelectual e industrial de estas entidades de conformidad con la normativa aplicable, de modo que se contribuirá en todo momento al respeto y protección de los derechos de autor, patentes y marcas de terceros. En la elaboración de productos en el marco de las sociedades destinados a la distribución pública se respetarán estos derechos.

(XXIX) POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES Y SALUD EN EL TRABAJO

En CVNE se contribuye día a día a ofrecer a sus empleados un entorno laboral seguro y saludable, motivo por el cual se cumplen de forma pormenorizada todas las obligaciones establecidas en la normativa de prevención de riesgos laborales.

En esta línea, los empleados participarán en cursos de prevención de riesgos laborales tanto generales, como específicos, que mejoren su capacitación a la hora de desempeñar sus cometidos de forma segura y les permita hacer un uso responsable de los materiales y equipos de la Compañía.

Las sociedades del Grupo deberán poner a disposición de los profesionales los recursos y medios necesarios para el desempeño de sus labores. Con este fin, para el desarrollo de las competencias asumidas, se asegurarán las condiciones de higiene y máxima limpieza en la indumentaria, las herramientas de trabajo y a nivel personal, cumpliendo el manual de buenas prácticas establecido en la organización.

Todo empleado actuará de forma proactiva ante los riesgos que se presenten en el desarrollo de la actividad e informará debidamente a las personas responsables sobre su existencia para que puedan minimizarse.

Está terminantemente prohibida la tenencia, consumo, compra, venta, intento de venta, distribución o elaboración de bebidas alcohólicas, drogas y el uso indebido de medicamentos de todo tipo mientras se desempeñan las actividades relacionadas con el trabajo que pongan en riesgo el correcto desempeño de las responsabilidades asociadas al puesto de trabajo.

También están totalmente prohibida la ocultación de accidentes de trabajo o incidentes muy graves, falsificar registros de seguridad u ordenar incumplimientos de normas de seguridad.

CVNE garantiza la adopción de medidas que permitan que los trabajadores gocen de las mejores condiciones de salud física y mental. En esta línea, por parte de CVNE se trabaja de forma continua en concienciar a sus trabajadores de los riesgos a los que están asociadas cada una de las labores que desarrollan, con el soporte de un experto en prevención de riesgos.

Se entregarán, además, todos los elementos de protección personal que resulten del análisis de riesgos de cada área de actividad.

Se contemplará un tiempo de entrenamiento y capacitación especial a todos los trabajadores que operen maquinaria y/o estén en contacto con sustancias químicas potencialmente peligrosas. El objetivo que se pretende cumplir es minimizar los accidentes y enfermedades profesionales.

En los supuestos en los que se contraten trabajadores temporales a través de empresas de contratación se preverán las mismas garantías conforme a la normativa laboral aplicable, de forma que se promoverá el ejercicio de sus derechos y la adopción de todas las medidas necesarias para su protección y seguridad en el desempeño de su trabajo, exigiéndose siempre que cuenten con las mismas garantías que los trabajadores contratados directamente.

En el caso de que se utilicen entidades de contratación, estas deben cumplir estrictamente con las leyes laborales, es decir, con toda la normativa relativa a los contratos de trabajo, derechos, así como la entrega de elementos de protección personal.

Contratistas y proveedores deberán asumir igualmente el cumplimiento de la normativa sobre prevención de riesgos laborales.

(XXX) CONSERVACIÓN DE DOCUMENTOS

CVNE asume el cumplimiento y el seguimiento de los condicionantes legales referidos a la conservación de documentos, los plazos aplicables y los controles establecidos. En el tratamiento de la documentación se han adoptado medidas específicas para garantizar el tratamiento legal de la información en los aspectos referidos a continuación:

- Organización del archivo y almacenamiento de la documentación.
- Cumplimiento de los presupuestos legales y en particular referidos a la normativa fiscales.
- Protección de las copias de seguridad.
- Disponibilidad de documentación a los efectos del ejercicio de acciones legales.
- Seguridad en el tratamiento y eliminación de archivos.

(XXXI) COMPROMISO CON EL MEDIO AMBIENTE

CVNE y el resto de las sociedades del Grupo se han comprometido de manera responsable con la protección del medio ambiente, y cumple las exigencias legales en este ámbito. De forma coherente con esta premisa, en el desarrollo de sus actividades el impacto en el medio ambiente y garantizar el desarrollo sostenible de las áreas en las que desarrollan la actividad.

Los empleados de la empresa deben adoptar buenas prácticas en este ámbito para contribuir de manera positiva a su preservación y desempeñar sus labores con la idea de preservar la sostenibilidad.

(XXXII) CONFIGURACIÓN DE UN SISTEMA DE GESTIÓN, CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES PARA CVNE

El establecimiento de un modelo de organización y gestión eficaz para CVNE requiere no solo el compromiso por parte de cada uno de sus integrantes de desarrollar sus competencias de forma ética y acorde a la legalidad, sino que, por parte de la entidad se destinen los recursos necesarios y se implementen las medidas pertinentes para el funcionamiento y supervisión del sistema de

cumplimiento normativo y prevención de riesgos penal. Con este fin, se ha acordado la adopción de las siguientes medidas:

1. **El Área de Cumplimiento**

CVNE ha encomendado el impulso y supervisión de todos los aspectos relativos a este Código y en general, todo lo concerniente a la prevención de delitos a un órgano específico de la persona jurídica, que ha asumido las competencias de Responsable de Cumplimiento, con autoridad, formación, así como con poderes autónomos de iniciativa y de control, a quien día a día se le facilitan medios técnicos adecuados, se le da acceso a los procesos internos, así como a la información necesaria relativa a las actividades de las entidades para garantizar una amplia cobertura de la función encomendada.

2. **Recursos suficientes para el funcionamiento del modelo de cumplimiento**

Por parte de CVNE se destinarán recursos financieros, humanos y materiales suficientes para el debido funcionamiento del área de cumplimiento y para el mantenimiento del modelo de organización y gestión.

3. **Formación**

La formación es un área clave para la gestión de los recursos humanos y para asegurar la competitividad del grupo CVNE. La atracción y retención del talento, así como la formación de los empleados son objetivos determinantes en la gestión de recursos humanos.

En el marco de CVNE se configurarán de forma periódica planes de formación que se adapten a las circunstancias del negocio y a las competencias asumidas por los gestores, directivos y empleados.

En CVNE se trabaja sobre la premisa de que las disposiciones de este Código y, en general, del modelo de organización y gestión implementado en CVNE solo pueden resultar eficaces si los gestores, directivos y empleados conocen su alcance y contenido.

Por este motivo, se considera vital que los integrantes del personal de las sociedades acudan a las sesiones de formación, que se adapten a las circunstancias del desarrollo de la actividad y en particular, a las labores específicas acometidas por el personal que asumen mayores riesgos.

4. **Constitución del Comité de Ética**

El Comité de Ética depende del Consejo de Administración y tiene encomendada las siguientes competencias:

(i) La supervisión del cumplimiento y la difusión de este Código entre todo el personal de la empresa.

(ii) La adopción de medidas necesarias para contribuir al desarrollo y mantenimiento de una cultura corporativa ética de cumplimiento normativo y respeto al Derecho.

(iii) La recepción de comunicaciones relativas a denuncias de incumplimiento de este Código o consultas sobre su interpretación.

(iv) El examen de casos en los que se detecten infracciones o incumplimientos de la legislación aplicable, del presente Código, de las políticas internas, de los estándares nacionales e internacionales aplicables por la materia y sector de la actividad, así como de la legislación aplicable.

(v) El impulso y coordinación de las consultas recibidas a través del canal ético, traslado de comunicaciones y tramitación de las respuestas.

(vi) La remisión de informes al Consejo de forma periódica y traslado de información sobre el nivel de cumplimiento del modelo de gestión y organización, el estado de los mecanismos implementados para el funcionamiento del modelo, el resultado de las revisiones y las propuestas de modificación a la vista de la variación de las circunstancias.

Este órgano podrá actuar por iniciativa propia o a instancia de cualquier destinatario del Código y sus decisiones serán vinculantes para las sociedades y empleados.

De acuerdo con la estructura de cumplimiento normativo establecida en la Compañía, el Responsable del Sistema Interno de Información es el Comité de Ética, sin perjuicio de la posible delegación de la gestión y tramitación de las denuncias en uno de sus miembros.

(XXXIII) ESTABLECIMIENTO DE UN CANAL ÉTICO

1. Alcance objetivo del canal ético

De conformidad con la normativa española, el canal de denuncias puede ser utilizado para comunicar cualquier tipo de irregularidad, para la denuncia de acciones u omisiones que puedan ser constitutivas de infracción penal o administrativa grave o muy grave, así como de cualesquiera acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea, cuando afecten a alguna de las materias señaladas en el anexo de la Directiva (UE) 2019/1937, que afecten a los intereses financieros de la Unión Europea o incidan en el mercado interior.

En orden a fomentar la participación por parte de todo el personal de CVNE y de terceros en la gestión del modelo de cumplimiento, se ha establecido un canal ético a través del cual los empleados de todas las sociedades, los terceros que trabajan con estas en calidad de proveedores, contratistas, clientes y a través de cualquier otra relación contractual, puedan plantear dudas sobre la interpretación de cualquier disposición, realizar consultas sobre situaciones en las que no saben cómo actuar, comunicar irregularidades, infracciones o incumplimientos de cualquier naturaleza que atañen al desarrollo de la actividad de las sociedades de las que han tenido conocimiento.

El canal ético se configura como una vía idónea para la consulta por cualquiera de las personas indicadas sobre la interpretación del presente Código ético, de las normas aplicables, de las políticas internas, así como del alcance de los valores y principios que deben guiar sus actuaciones en el desarrollo de la sociedad.

2. Alcance subjetivo del canal ético

Cualquier persona integrante de CVNE, con independencia de su categoría y competencias, así como los terceros que se relacionen con las mismas, como proveedores, inversores y clientes, pueden articular de buena fe, de forma objetiva y justificada, una comunicación de las infracciones legales de cualquier índole de los que tenga conocimiento, así como de los incumplimientos de los estándares del sector, las políticas internas y buenas prácticas establecidas por las sociedades o cualesquiera otras irregularidades que violenten o desconozcan los principios y valores esenciales que conforman la cultura de las sociedades y, en general, cualquier contenido del presente código ético.

Dicho canal de comunicación será accesible tanto para los/as profesionales como para los proveedores/as, clientes/as y terceras personas que quieran dar a conocer un incumplimiento del presente Código, quieran consultar cualquier duda de interpretación, o proponer mejoras o modificaciones sobre el mismo.

En todo caso, los empleados tienen la posibilidad de acudir a la Autoridad Independiente de Protección del Informante a los efectos de realizar una comunicación sobre aspectos que atañen a infracciones legales de toda índole.

3. Proceso de tramitación de las comunicaciones

De acuerdo con la estructura de cumplimiento normativo establecida en la Compañía, el Responsable del Sistema Interno de Información es el Comité de Ética, sin perjuicio de la posible delegación de la gestión y tramitación de las denuncias en uno de sus miembros.

En todo el proceso de tramitación de las comunicaciones a través del canal ético se salvaguardarán los derechos del denunciante, se preservará la confidencialidad de su identidad y se respetarán las disposiciones contenidas en la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, así como de 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.

El canal de denuncias tendrá carácter confidencial, será accesible a todos los empleados y estará regulado a través del Protocolo de gestión del canal de denuncias y el Procedimiento de investigaciones internas.

El ejercicio del deber y derecho de denunciar de buena fe y con ánimo de prevenir conductas infractoras de toda índole merece todo el respeto por parte de los integrantes de CVNE y en ningún caso se admitirá ningún tipo de represalia contra las personas que han utilizado el canal ético.

CVNE garantiza que la realización de estas comunicaciones será confidencial y podrá efectuarse de forma anónima sin que en ningún caso el demandante pueda sufrir represalia alguna, preservándose la identidad del denunciante.

Estas comunicaciones quedan sujetas a los principios de veracidad y de proporcionalidad.

La comunicación indebida, de mala fe, a sabiendas de su falsedad o con el propósito de perjudicar podrá derivar en responsabilidades disciplinarias.

Las consultas o denuncias, y en general todo tipo de comunicación articulen a través del canal ético, se transmitirán por la web oficial, por correo electrónico a compliance@cvne.com, whistle@cvne.com, o, telefónicamente.

Se garantiza la obligación del receptor de preservar la identidad de la persona comunicante y la salvaguarda de la información que afecta a todas las personas involucradas en el proceso de comunicación y en el eventual proceso de investigación conforme a la normativa vigente. No obstante, y con carácter general, salvo excepción justificada por el Comité de Ética o su delegado, se informará a la persona denunciante sobre la resolución finalmente adoptada.

Los/as responsables inmediatos/as a los/as que les hubieran sido comunicados/as, por parte de las personas a su cargo, incumplimientos o vulneraciones de la presente norma, deberán notificarlas a su vez, de manera inmediata y con carácter previo a cualquier otra actuación, al Comité de Ética o su delegado.

(XXXIV) RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En CVNE no se admiten conductas por parte del personal contrarias a la normativa aplicable, al presente Código, o a las políticas internas implementadas por CVNE.

El incumplimiento de cualquiera de las referidas disposiciones puede conllevar la aplicación de medidas disciplinarias al trabajador, de acuerdo con el régimen de infracciones comprendido en el Estatuto de los Trabajadores.

El incumplimiento del Código puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

Podrá ser sancionado conforme a la normativa laboral los siguientes comportamientos:

- No denunciar un incumplimiento del presente Código cuando se tenga conocimiento del mismo.
- Realizar denuncias falsas, con la finalidad de perjudicar a una tercera persona.
- Realizar cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso, contra una persona que haya realizado una denuncia.
- El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Código, así como de los protocolos, procedimientos o en general, de las disposiciones comprendidas en el Modelo de Organización y Gestión de prevención de riesgos penales.

(XXXV) MANTENIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y ADOPCIÓN DE MEDIDAS DE CORRECCIÓN

El contenido del presente Código y del modelo de organización y gestión serán objeto de revisión continua para su adaptación a las circunstancias en las que se desarrolla la actividad de las sociedades y la mitigación de los riesgos que las mismas presentan.

En el caso de que se presenten cambios en el desarrollo de la actividad, reformas legislativas o cualesquiera otras modificaciones que requieran la adaptación del Código, por parte de los responsables de cumplimiento de CVNE se procederá a su revisión en orden a la prevención de riesgos de toda índole.

En los casos en los que se produzcan incumplimientos relevantes que pongan en cuestión la eficacia de algún aspecto del Código, de la misma forma se procederá a la adopción de las medidas correctoras que se estimen convenientes.

(XXXVI) VIGENCIA

El Código entra en vigor el día 20 de junio de 2024 y se ha remitido a todos los integrantes de las sociedades que conforman CVNE.

En orden a mantener sus contenidos vigentes y ajustados a las circunstancias que presenta CVNE, será actualizado de forma periódica.