



cooperativa**lucena**

CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL

Plan de Prevención de Delitos

INDICE

0. INTRODUCCIÓN.

1. CONCEPTO Y CONTENIDO DE CÓDIGO DE ÉTICA EMPRESARIAL.

2. RELEVANCIA EN LA ACTUALIDAD DE SU IMPLEMENTACIÓN EN EL ÁMBITO EMPRESARIAL COOPERATIVO.

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES RECTORES DE LA POLÍTICA EMPRESARIAL.

4. APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA.

- Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna.
- Cumplimiento de convenios y acuerdos.
- Relaciones con empleados.
- Relaciones con clientes y proveedores.
- Relaciones con socios.
- Relaciones con autoridades e instituciones públicas.

5. INTEGRIDAD EN LA COOPERATIVA.

- Registro de operaciones.
- Uso de bienes y servicios de la cooperativa.
- Confidencialidad de la información y protección de datos personales.
- Protección de la propiedad intelectual e industrial.

6. CONFLICTOS DE INTERÉS.

- Conflictos de interés.
- Empleo externo.
- Familiares y amigos.
- Regalos, comidas y atenciones.

7. ADMINISTRACIÓN DEL CÓDIGO.

- Cumplimiento del código y responsabilidad.
- Investigación de potenciales violaciones del código.
- Decisiones.
- Medidas disciplinarias o sanciones.

8. PUBLICIDAD DEL CÓDIGO.

- Difusión y formación.
- Actualización.
- Aceptación.
- Aprobación.

9. CANALES DE COMUNICACIÓN.

- Creación Del Buzón Ético.
- Principios que lo informan.
- Tramitación de denuncias al buzón ético.
- Protección de datos de carácter personal.

INTRODUCCIÓN

El Código de Ética empresarial de COOPERATIVA OLIVARERA, S. Coop. And. DE LUCENA en adelante, la Cooperativa o entidad pretende establecer los principios básicos a los que debe atenerse el comportamiento de la Cooperativa y de todos sus empleados, directivos y miembros del Consejo Rector

Establece como principios básicos para el comportamiento empresarial y profesional de los integrantes de la cooperativa:

- **Respeto a la legalidad** . Las actividades empresariales se desarrollarán con estricto cumplimiento de la legalidad vigente en cada uno de los lugares donde se desarrollen.

- **Integridad ética** . Las actividades empresariales de la cooperativa y sus empleados se basarán en el valor de la integridad y se desarrollarán de acuerdo a los principios de honestidad.

- **Respeto a los derechos humanos.**
COOPERATIVA OLIVARERA, S. Coop. And. DE LUCENA , es una cooperativa agraria de primer grado, con domicilio social en Lucena (Córdoba), C/ Rute S/N , y provista de CIF núm. F 14012132 , cuyo objeto social lo constituyen las siguientes actividades:

A. La molturación y aderezo de aceitunas de los Socios, el almacenamiento y comercialización en común, incluso directamente al consumidor, en el mercado Comunitario y en mercados extranjeros, del aceite, aceitunas ,

productos y subproductos.

B. La elaboración de las uvas de los socios, el almacenamiento conjunto del vino, subproductos de la viña y su comercialización y venta de los mismos, incluso directamente al consumidor, en el mercado comunitario y en mercados extranjeros, así como de cuantos otros productos y subproductos de éstos acuerde el Consejo Rector.

C. La adquisición, elaboración, producción y fabricación por cualquier procedimiento para las explotaciones de los socios, de elementos necesarios o convenientes para la producción y el fomento agrario, así como de bienes y servicios para uso y consumo de los Socios, que acuerde el Consejo Rector, y en general la prestación de cualquier otro servicio y suministro y la realización de operaciones encaminadas al mejoramiento económico y técnico de dichas instalaciones y explotaciones por medio de cualquiera de las demás actividades instalaciones y explotaciones por medio de cualquiera de las demás actividades previstas en el artículo 152 de la Ley 2/99. Así como poder actuar como tomador previstas en el artículo 152 de la Ley 2/99. Así como poder actuar como tomador de seguros agrarios combinados, para sí misma o para los socios que de seguros agrarios combinados, para sí misma o para los socios que voluntariamente lo soliciten. o soliciten.

D. La prestación de cuantos servicios sea necesario para las explotaciones de la Coope-

rativa y/o los Socios, o se encaminen al explotaciones de la Cooperativa y/o los Socios, o se encaminen al perfeccionamiento técnico y a la formación profesional de personal especializado perfeccionamiento técnico y a la formación profesional de personal especializado en dichas explotaciones dichas explotaciones, así como a estudios de experimentación o análisis. ones, así como a estudios de experimentación o análisis.

E. La prestación de servicios dirigidos a servir las necesidades de financiación de la La prestación de servicios dirigidos a servir las necesidades de financiación de la Cooperativa y de sus Socios, mediante la existencia de una Sección de Crédito, Cooperativa y de sus Socios, mediante la existencia de una Sección de Crédito, que no tendrá personalidad jurídica independiente, limitando sus operaciones pasivas y activas en el seno de la Cooperativa y sus Socios. pasivas y activas en el seno de la Cooperativa y sus Socios.

F. Obtenidas las calificaciones como A.P.A. de las Cooperativas de las que esta Obtenidas las calificaciones como A.P.A. de las Cooperativas de las que esta entidad es socio también es objeto de esta cooperativa. El acondicionamiento es socio también es objeto de esta cooperativa. El acondicionamiento, ento, conservación y entrega a la Agrupación de la totalidad de la producción objeto conservación y entrega a la Agrupación de la totalidad de la producción objeto del reconocimiento obtenida por sus socios en sus explotaciones. Adoptar las del reconocimiento obtenida por sus socios en sus explotaciones. Adoptar las normas de pro-

ducción a fin de mejorar la calidad normas de producción a fin de mejorar la calidad de los productos y adaptar el de los productos y adaptar el volumen de la producción a las exigencias del mercado. Dichas normas son las volumen de la producción a las exigencias del mercado. Dichas normas son las contenidas en el programa de actuación A.P.A. Efectuar la puesta en el mercado contenidas en el programa de actuación A.P.A. Efectuar la puesta en el mercado de la totalidad de la producción destinada a la comercialización del pde la totalidad de la producción destinada a la comercialización del producto, roducto, según las normas establecidas y controladas por la Agrupación. según las normas establecidas y controladas por la Agrupación.

G. Promover y participar en la constitución de Empresas de comercialización de Promover y participar en la constitución de Empresas de comercialización de productos y subproductos de la actividad de la Cooperativa en la generación y productos y subproductos de la actividad de la Cooperativa en la generación y cogeneración de energía, ascogeneración de energía, así como Empresas de suministros y servicios para la í como Empresas de suministros y servicios para la Cooperativa y sus socios. Cooperativa y sus socios.

H. Cualesquiera otros fines que sean propios de la actividad agraria o sean Cualesquiera otros fines que sean propios de la actividad agraria o sean antecedentes, complemento o consecuencia directa de la misma. antecedentes, complemento o consecuencia directa de la misma.

CAPÍTULO I. CONCEPTO Y CONTENIDO DEL CÓDIGO ÉTICO EMPRESARIAL

Artículo 1. Concepto y contenido.

El Código de Ética empresarial, en adelante Código, proporciona las normas que deben guiar el comportamiento de todos los empleados y personas responsables de la cooperativa en la toma de decisiones y en el desarrollo de sus responsabilidades profesionales del día a día. El objetivo del presente Código es procurar un comportamiento profesional, ético y responsable de la cooperativa y de todos sus empleados, en el desarrollo de sus actividades, actividades, como elemento básico de su cultura empresarial en la que se asienta la formación y el desarrollo personal y profesional de sus empleados. Para ello, el Código:

1. Facilita el conocimiento y la aplicación de la cultura empresarial de la cooperativa, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos cooperativos, firmemente asentada en el cumplimiento de los derechos humanos y sociales y en la efectiva integración en la cooperativa de todo el colectivo

de todo el colectivo de empleados, con respeto de su diversidad.

2. Establece el principio de debida diligencia para la prevención, detección y erradicación de conductas irregulares, cualquiera que sea su naturaleza, comprendiendo, entre otros, el análisis de los riesgos, la definición de responsabilidades, la formación de los empleados y, en su caso, de terceros relacionados directamente con la cooperativa, y la formalización de procedimientos, en especial, para la notificación e inmediata eliminación de conductas irregulares.

3. Tiene en cuenta el principio de responsabilidad penal de las personas jurídicas, al prevenir y proscribe la existencia de comportamientos que puedan determinar la responsabilidad de la cooperativa entre sus representantes legales, administradores, empleados o por cualquier otra persona que esté sometida a la autoridad del personal de la cooperativa.

CAPÍTULO II.

RELEVANCIA ACTUAL SOBRE SU IMPLANTACIÓN EN LA POLÍTICA EMPRESARIAL

Artículo 2.

Implantación real en el ámbito empresarial. El Código ha sido considerado como una herramienta de gestión por la que el máximo órgano de gobierno de una cooperativa, el Consejo Rector, comunica a todos los miembros de la organización cual ha de ser el comportamiento y la conducta a seguir en sus relaciones con los distintos grupos de interés de la cooperativa.

Actualmente, con la última reforma del Código Penal, aprobada por la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo de 2015, y que ya está en vigor desde el pasado 1 de julio del año 2015, se ha conseguido una mejora técnica en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Entre los distintos requisitos que se establecen a cumplir en los programas de prevención de delitos, se contempla de forma novedosa, la exoneración de responsabilidad penal de las personas jurídicas en caso de existir una implantación de un programa eficaz de Prevención de Delitos, o los llamados "Compliance Programas" o "Compliance Penal". La reforma que se ha llevado a cabo, ha equiparado la responsabilidad penal de las empresas a las establecidas en

países de nuestro entorno, además de concretar la responsabilidad de las personas jurídicas, para delimitar de forma coherente y más responsable de las personas jurídicas, para delimitar de forma coherente y más justa, la responsabilidad de las mismas, implantando una cultura de cumplimiento normativo en las empresas. Implantar un Código de Ética Empresarial o Código de Conducta supone la asunción por parte de la Cooperativa de la implantación de una cultura de cumplimiento normativo, ayudando a proteger a nuestra organización de posibles consecuencias penales que se puedan derivar de delitos cometidos por cualquier miembro de la cooperativa.

CAPÍTULO III. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y PRINCIPIOS GENERALES RECTORES DE LA POLÍTICA EMPRESARIAL

Artículo 3. Ámbito de aplicación.

El Código es de aplicación a la Cooperativa vinculando a todo su personal, independientemente de la posición y función que se desempeñe.

La aplicación del Código, total o parcial, podrá hacerse extensiva a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la cooperativa, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

El Código será notificado personalmente a todos sus trabajadores, directivos y miembros del Consejo Rector, y a cualquier persona que la represente, cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento. Asimismo, la obligación de su cumplimiento será recogida

expresamente en los contratos de trabajo de los empleados, a quienes les será entregada copia con ocasión de su incorporación a la cooperativa o empresas filiales.

La exoneración del cumplimiento, para casos concretos debidamente justificados, sólo podrá ser autorizada por el Comité de Ética.

Artículo 4. Principios generales que rigen la política de la cooperativa.

1. Se configuran como principios éticos básicos

de la cooperativa la integridad, el respeto, la honestidad y la responsabilidad. Los mismos deben orientar nuestras actuaciones. Así pues:

7

a. La integridad se entiende como la actuación leal, honrada, imparcial y de buena fe. La integridad se entiende como la actuación leal, honrada, imparcial y de buena fe. b. El respeto se entiende como la consideración a una persona por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio. El respeto se entiende como la consideración a una persona por alguna cualidad, situación o circunstancia que las determina y que lleva a acatar lo que dice o establece o a no causarle ofensa o perjuicio. c. La honestidad como el deber de respeto diligente de las leyes vigentes, el Código Ético y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la cooperativa puede justificar una conducta deshonesta. La honestidad como el deber de respeto diligente de las leyes vigentes, el Código Ético y los reglamentos internos. Bajo ningún concepto, la cooperativa puede justificar una conducta deshonesta. d. La responsabilidad se entiende como la actuación diligente, profesional, comprometida y con vocación de servicio público. La responsabilidad se entiende como la actuación diligente, profesional, comprometida y con vocación de servicio público.

2. La Cooperativa promueve la no discriminación por razón de raza, color, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de oportunidades entre ellos.

En particular, la cooperativa promoverá la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes y servicios y su suministro.

3. La Cooperativa rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso físico, sexual, psicológico, moral u otros, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus empleados. Específicamente, la Cooperativa promoverá medidas para prevenir el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, cuando se consideren necesarias.

4. La Cooperativa respetará la vida personal y familiar de sus empleados y promoverá los programas de conciliación que faciliten el mejor equilibrio entre ésta y sus responsabilidades laborales.

5. La cooperativa respeta el derecho a la intimidad de sus empleados, en todas sus manifestaciones, y en especial en lo que se refiere a datos de carácter personal, médicos y económicos. Los empleados de la cooperativa, se comprometen a hacer un uso responsable de los medios de comunicación, de los sistemas informáticos y, en general, de cuales-

quiera otros medios que la Sociedad ponga a su disposición de acuerdo con las políticas y criterios establecidos a tal efecto. Tales medios no se facilitan para uso personal no profesional y no son aptos, por ello, para la comunicación privada. No generan por ello expectativa de privacidad en caso de que tuvieran que resultar supervisados por la Cooperativa en el desempeño proporcionado de sus deberes de control.

6. La cooperativa se compromete a no divulgar datos de carácter personal de sus empleados, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso podrán ser tratados los datos de carácter personal de los empleados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

7. Los empleados observarán con especial atención las normas relativas a seguridad y salud en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

La Cooperativa promoverá que los contratistas con los que opere cumplan sus normas y programas en materia de seguridad y salud en el trabajo.

8. La cooperativa mantendrá el más riguroso y objetivo programa de selección de personal, atendiendo exclusivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos y a las necesidades de la entidad.

La entidad evaluará a sus profesionales de forma rigurosa y objetiva, atendiendo

a su desempeño profesional individual y colectivo.

9. La preservación del medio ambiente es uno de los principios básicos de actuación de la Cooperativa . Consecuentemente con ello, mantendrá el más riguroso respeto por el medio ambiente.

10. La cooperativa promoverá la formación de sus empleados . Los programas de formación propiciarán la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuirán a la consecución de los objetivos de la entidad.

CAPÍTULO IV APLICABILIDAD DEL CÓDIGO DE CONDUCTA

Artículo 5. Cumplimiento de la legislación aplicable y de la normativa interna.

El cumplimiento normativo es presupuesto necesario del presente Código. Todos los empleados deben cumplir la legislación vigente.

Todos los empleados, deben cumplir las normas y procedimientos de la cooperativa, así todos los empleados, deben cumplir las normas y procedimientos de la cooperativa, así como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo. como las instrucciones que pudieran aprobarse en su desarrollo.

En caso de incumplimiento del Código, la cooperativa cuenta con un procedimiento en caso de incumplimiento del Código, la cooperativa cuenta con un

procedimiento de comunicacomiación y de notificación, que permite a cualquier persona relacionada con ella, ción y de notificación, que permite a cualquier persona relacionada con ella, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código.vulneración del Código.

Artículo 6. Cumplimiento de convenios y acuerdos.

La cooperativa asume, como parte de su normativa interna, el contenido de los acuerdos va asume, como parte de su normativa interna, el contenido de los acuerdos y convenios, nacionales o internacionales, a los que esté adherido o se adhiera, y convenios, nacionales o internacionales, a los que esté adherido o se adhiera, comprometiéndose a su promoción y cumplimiento. comprometiéndose a su promoción y cumplimiento.

Artículo 7. Relaciones con empleados. Relaciones con empleados.

La cooperativa considera a las personas como factor clave empresarial, defiende y promueve el cumplimiento de los derechos humanos y laborales y se compromete a la aplicación de la normativa y buenas prácticas en materia de condiciones de empleo, salud y seguridad en el puesto de trabajo.

El personal de la cooperativa colaborará en el cumplimiento estricto de las normas laborales aplicables y en la prevención, detección y erradicación de irregularidades en esta materia.

Todos los empleados están obligados a actuar en sus relaciones laborales con otros empleados, conforme a criterios de respeto, dignidad y justicia, teniendo en cuenta la diferente sensibilidad cultural de cada persona y no permitiendo ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo, ni discriminaciones por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, género o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad, con especial consideración hacia la atención y la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías.

Todos los empleados son responsables de cumplir rigurosamente las normas de salud y seguridad en el trabajo, y de velar por su propia seguridad y por la de las personas afectadas por sus actividades. Está prohibido el consumo de sustancias que pudieran afectar al debido cumplimiento de las obligaciones profesionales.

Artículo 8. Relaciones con los proveedores y competidores.

Las relaciones con proveedores se basan en comportamientos precontractuales y contractuales enfocados hacia una lealtad, transparencia y colaboración recíproca.

La cooperativa se compromete a competir en los mercados de forma leal y no realizará actividades engañosas o denigratorias de su competencia o de terceros.

La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se

La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

La cooperativa se compromete a impulsar la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios. La entidad cumplirá la normativa de defensa de la competencia, evitando cualquier conducta que constituya o pueda constituir una colusión, abuso o restricción de la competencia.

Artículo 9. Relaciones con socios.

Manifiesta su propósito de creación continua y de forma sostenida de valor para sus socios y pondrá permanentemente a su disposición aquellos canales de comunicación y

consulta que les permita disponer de información adecuada, útil y completa sobre la evolución de la cooperativa.

Artículo 10. Relaciones con Autoridades e Instituciones Públicas.

Los empleados se relacionarán con las autoridades e instituciones públicas, de forma lícita, ética, respetuosa y alineada con las disposiciones internacionales para la prevención de la corrupción y el soborno.

Aquellos empleados que tengan relación con representantes de las administraciones públicas deberán estar específicamente autorizados por la Cooperativa. El personal que tenga relaciones con las administraciones públicas deberá documentar las decisiones tomadas y acreditar el cumplimiento de las normas internas y externas aplicables, con el objetivo de facilitar que terceros y los órganos de control de la compañía puedan revisar e l cumplimiento normativo en este ámbito.

Como regla general, ningún empleado podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, cualquiera que sea su naturaleza, o de cualesquiera autoridades o funcionarios. Sólo se exceptúan de la regla anterior los obsequios y atenciones de escaso valor que sean proporcionados y razonables según la práctica local, transparentes, entregados con motivo de intereses legítimos, socialmente aceptables, y esporádicos, para evitar que su contenido o regularidad pudiera llevar a un tercero independiente a du-

dar de la buena fe del empleado o de la cooperativa.

Los obsequios en metálico están expresamente prohibidos.

Es responsabilidad de cada empleado conocer y valorar adecuadamente las prácticas locales, teniendo en cuenta el interés y la buena reputación de la cooperativa. En caso de duda, se deberá consultar con el Comité de Ética. En todo caso, las prácticas habituales sobre obsequios y atenciones deberán ser monitorizadas, evaluadas y registradas adecuadamente por la entidad.

Los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites,

Los empleados se abstendrán de realizar pagos de facilitación o agilización de trámites, consistentes en la entrega de dinero u otras cosas de valor, cualquiera que sea su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación cualquiera que sea su naturaleza, frente a cualquier órgano judicial, administración pública u

organismo oficial.organismo oficial.
Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en
Los empleados evitarán obtener ventajas indebidas en materia fiscal para la cooperativa materia fiscal para la cooperativa y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es y se asegurarán de que la información declarada en esta materia a las autoridades es veraz y refleja fielmente la realidad de la cooperativa. También se asegurarán de que las veraz y refleja fielmente la realidad de la cooperativa. También se asegurarán de que las ayudas solicitadas o recibidas de las administraciones públicas reciben un uso adecuado y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o y que su solicitud es transparente, evitando falsear las condiciones para su obtención o darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgados.darles un uso distinto a aquél para el que fueron otorgados.

CAPÍTULO V. INTEGRIDAD EN LA COOPERATIVA

Artículo 11. Registro de operaciones.

Todas las operaciones con trascendencia económica que realice la cooperativa, figurarán con claridad y exactitud en registros contables apropiados que representen la imagen fiel de las transacciones realizadas y estarán a disposi-

ción de los auditores internos y externos.

Los empleados introducirán la información financiera en los sistemas de la cooperativa de forma completa, clara y precisa, de modo que reflejen, a la fecha correspondiente, sus derechos y obligaciones de conformidad con la normativa aplicable.

Adicionalmente, se velará por el rigor y la integridad de la información financiera que, de acuerdo con la normativa en vigor, se deba comunicar al mercado. La cooperativa se compromete a implantar y mantener un adecuado sistema de control interno sobre la elaboración de la información financiera, garantizando la supervisión periódica de su eficacia.

Los registros contables estarán en todo momento a disposición de los auditores internos y externos. A tal fin, la cooperativa se compromete a poner a disposición de sus empleados la formación que resulte necesaria para que éstos conozcan, comprendan y cumplan los compromisos establecidos por la cooperativa en materia de control interno en materia de control interno de la información financiera.de la información financiera.

Artículo 12. Uso de bienes y servicios de la cooperativa.

Los empleados utilizarán eficientemente los bienes y servicios de la cooperativa y no harán uso de ellos en beneficio propio.

A este respecto, los empleados de la cooperativa en ningún caso harán uso

de los equipos que la cooperativa pone a su disposición para instalar o descargar programas, aplicaciones o contenidos cuya utilización sea ilegal, que contravengan las normas de la compañía o que puedan perjudicar su reputación. Tampoco harán uso de fondos o tarjetas de la cooperativa para sufragar actuaciones que no sean propias de su actividad profesional.

Los empleados deben conocer que los documentos y datos contenidos en los sistemas y equipos de tecnologías de la información de la cooperativa, pueden estar sujetos a revisión por parte de unidades competentes de la cooperativa, o por terceros designados por ésta, cuando así se considere necesario y esté permitido por la normativa en vigor.

Artículo 13. Confidencialidad de la información y protección de datos personales.

El personal de la cooperativa, tiene la obligación de proteger la información y el conocimiento generado en el seno de la organización, de su propiedad o que custodia.

Los empleados se abstendrán de utilizar en su propio beneficio cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de su actividad profesional.

Tampoco comunicarán información a terceros, excepto en cumplimiento de la normativa aplicable, de las normas de la entidad o cuando sean expresamente autorizados a ello. Asimismo, tampoco utilizarán datos, información o docu-

mentos de carácter confidencial provenientes de una tercera compañía sin su autorización por escrito.

Los empleados se comprometen a mantener la confidencialidad y a hacer un uso acorde con la normativa interna en la materia de cualquier dato, información o documento obtenido durante el ejercicio de sus responsabilidades en la cooperativa.

Con carácter general, y a menos que se les indique lo contrario, la información a la que tienen acceso debe ser considerada confidencial y únicamente podrá ser usada para la finalidad para la que fue obtenida. Asimismo, no deberán hacer duplicados, reproducirla ni hacer más uso de la información que el necesario para el desarrollo de sus tareas y no la almacenarán en sistemas de información que no sean propiedad de la cooperativa, salvo en los casos y finalidades expresamente autorizados.

La obligación de confidencialidad permanecerá una vez concluida la actividad y comprenderá la obligación de devolver cualquier material relacionado con la cooperativa que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación cooperativa que tenga en su poder el empleado en el momento del cese de su relación con la misma.

misma.

El personal deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas.

El personal deberá respetar la intimidad personal y familiar de todas aquellas personas, se trate de empleados o socios, a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de a cuyos datos tenga acceso. Las autorizaciones de utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas. utilización de datos deben responder a solicitudes concretas y justificadas.

En la recopilación de datos de carácter personal de clientes, empleados, socios o o cualquier persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra persona o entidad con la que se guarde una relación contractual o de otra naturaleza, todo el personal obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y naturaleza, todo el personal obtiene los consentimientos, cuando resulta preceptivo, y se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el se compromete a la utilización de los datos conforme a la finalidad autorizada por el otorgante de dicho consentimiento.

Asi mismo, el personal de la cooperativa debe conocer y respetar todos los procedimientos internos implementados respecto del almacenamiento, custodia y acceso a los datos y que están destinados a garantizar los diferentes niveles de seguridad exigidos conforme a la naturaleza de los

mismos. Los empleados comunicarán al departamento o área responsable correspondiente cualquier incidencia que detecten

relacionada con la confidencialidad de la información o con la protección de datos personales.

Artículo 14. Protección de la propiedad intelectual e industrial.

La cooperativa está comprometida con la protección de la propiedad intelectual e industrial propia y ajena. Esto incluye, entre otros, derechos de autor, patentes, marcas, nombres de dominio, derechos de reproducción, derechos de diseños, d e extracción de bases de datos y derechos sobre conocimientos técnicos especializados.

Sólo se usarán en marketing y publicidad aquellas marcas, imágenes y textos debidamente autorizados por el Consejo Rector.

CAPÍTULO VI. CONFLICTO DE INTERESES

Artículo 15. Conflictos de interés.

Los empleados de la cooperativa deberán evitar situaciones que puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la cooperativa. También deberán abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la abstenerse de representarla y de intervenir o influir en la toma de decisiones en lastoma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero

vinculado a ellos, tuvieran cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o un tercero vinculado a ellos, tuvieran un interés personal.

Ningún empleado podrá prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor, a otra empleado o asesor, a otra cooperativa cooperativa competidora, a excepción de los servicios que competidora, a excepción de los servicios que pudieran prestarse a solicitud de la pudieran prestarse a solicitud de la Cooperativa Cooperativa o con la autorización del Comité de o con la autorización del Comité de Ética.

La cooperativa respeta la vida privada de su personal y consiguientemente la esfera privada de sus decisiones. En el marco de esta política de respeto, se exhorta a los empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar empleados a que, caso de surgir conflictos de interés personales o de su entorno familiar que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función, se que puedan comprometer la necesaria objetividad o profesionalidad de su función, se pongan en conocimiento del Copongan en conocimiento del Comité de Ética, para que, con respeto de la mité de Ética, para que, con respeto de la confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las confidencialidad e intimidad de las personas, se pueda proceder a la adopción de las medidas pertinentes en

beneficio tanto de la medidas pertinentes en beneficio tanto de la Cooperativa Cooperativa como de las personas como de las personas afectadas.afectadas.

En concreto, son situaciones potenciales situaciones potenciales de conflictos de conflicto y deberán ser objeto de y deberán ser objeto de comunicación al Comité de Ética, las siguientes: comunicación al Comité de Ética, las siguientes: la realización por el empleado o por a realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna personas vinculadas a él, directa o indirectamente, por sí o a través de alguna entidad entidad o o institución, de actividades que constituyeran el mismo, análogo o complementario género y análogo o complementario género de actividadde actividad,, que el que desarrolla la propia e desarrolla la propia cooperativa.

Artículo 16. Empleo Externo.

En general, cualquier empleado puede desempeñarse como miembro del Consejo Rector de otra Cooperativa .

Artículo 17. Familiares y amigos.

Muchos empleados tienen familiares que son empleados, socios o invierten con clientes proveedores de la propia cooperativa. Estos intereses financieros no crean un conflicto según el Código a menos que:

1. El empleado posea autoridad discrecional para negociar con cualquiera de estas entidades como parte de su trabajo.

2. Su familiar negocia con la entidad propiamente en representación de la otra entidad.

En cualquiera de estas situaciones, debe tener la aprobación previa por escrito

En cualquiera de estas situaciones, debe tener la aprobación previa por escrito del Comité de ética y debe renovar esta aprobación anualmente. Comité de ética y debe renovar esta aprobación anualmente.

Artículo 18. Regalos, comidas y atenciones.

Los empleados no aceptarán regalos, comidas u otro tipo de atenciones ni ningún otro favor de clientes o proveedores si al hacerlo pudiera comprometer su capacidad para tomar decisiones comerciales objetivas en beneficio de la cooperativa.

La aceptación de regalos, comidas u otro tipo de atenciones que supere las siguientes limitaciones debe ser aprobada por escrito por el Comité de Ética.

1. Regalos:

- El empleado no aceptará regalos a cambio de realizar algo o hacer promesas para un cliente o proveedor.

- El empleado no pedirá regalos a un cliente o proveedor.

- El empleado no aceptará regalos en efectivo o equivalentes, por ejemplo,

tarjetas de regalo.

- No aceptará regalos mayores a un valor modesto.

- Pueden aceptarse los presentes de valor simbólico, por ejemplo, trofeos y estatuillas, que tengan inscripciones en reconocimiento de una relación profesional.

- Los regalos o descuentos ofrecidos a un grupo importante de empleados como parte de un acuerdo entre la Cooperativa y un cliente o proveedor pueden aceptarse y utilizarse según lo previsto por el cliente o proveedor.

2. Comidas y atenciones:

- El empleado no aceptará comidas u otro tipo de atenciones a cambio de realizar algo o hacer promesas para un cliente, socio o proveedor.

- El empleado no pedirá comidas u otro tipo de atenciones a un cliente, socio o proveedor.

- El empleado puede aceptar comidas y otro tipo de atenciones ocasionales de clientes, socios y proveedores si al evento asiste el cliente, socio o proveedor y los costos involucrados son acordes a las costumbres locales para las y los costos involucrados son acordes a las costumbres locales para las comidas y atenciones relacionadas con el negocio. comidas y atenciones relacionadas con el negocio.

CAPÍTULO VII. ADMINISTRACIÓN DEL CÓ- DIGO

Artículo 19. Cumplimiento del Código y Responsabilidad.

A fin de garantizar el cumplimiento del presente Código, existe un Comité de de Cumplimiento Normativo compuesto por:

- Presidente del Consejo Rector.
- Director Adjunto
- Director del Departamento de Administración , que actúa como Secretario del El Comité.

El comité de Ética podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado, fabricante, proveedor , socio o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe.

A tal fin, las comunicaciones realizadas al amparo del presente Código, ya contengan denuncias de incumplimiento o consultas relativas a su interpretación o aplicación, podrán hacerse llegar a la sociedad a través de cualquiera de los siguientes medios:

1. Correo ordinario a la dirección de la cooperativa.
2. A la atención del Comité de Ética.
3. Correo electrónico corporativo.

4. Fax de la Cooperativa

El Comité de Ética depende del Consejo Rector y tiene , entre las siguientes funciones básicas:

1. La supervisión del cumplimiento y de la difusión interna del Código entre todo el personal de la Cooperativa

2. La recepción de todo tipo de escritos, relacionados con la aplicación del Código y su remisión, en su caso, al órgano o Departamento de la cooperativa al que deba corresponderle su tramitación y resolución.

3. El control y supervisión de la tramitación de los expedientes y de su resolución.

4. La interpretación de las dudas que plantee la aplicación del Código.

5. La propuesta al Consejo Rector de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo La propuesta al Consejo Rector de cuantas aclaraciones y normas de desarrollo requiera la aplicación del Código y, al menos, un informe anual en el que se requiera la aplicación del Código y, al menos, un informe anual en el que se analice su aplicación. analice su aplicación.

6. La supervisión del Canal de Denuncias y del cumplimiento de su procedimiento. La supervisión del Canal de Denuncias y del cumplimiento de su procedimiento.

En el ejercicio de sus funciones, el Comité de Ética garantizará:

1. La confidencialidad de todos los datos y antecedentes manejados y de las actuaciones llevadas a cabo, salvo que por ley o requerimiento judicial proceda la remisión de información.

2. El análisis exhaustivo de cualquier dato, información o documento en base a los cuales se promueva su actuación.

3. La instrucción de un procedimiento adecuado a las circunstancias del caso, en el que se actuará siempre con independencia y pleno respeto del derecho de audiencia y de la presunción de inocencia de cualquier persona afectada.

4. La indemnidad de cualquier denunciante como consecuencia de la presentación de instancias o denuncias de buena fe al Comité.

El Comité de Ética dispondrá de los medios necesarios para garantizar la aplicación de presente Código. Las decisiones del Comité de Ética tendrán carácter vinculante para la Cooperativa y para el empleado.

No obstante lo anterior, existe un Protocolo específico denominado "Canal Ético o de Comunicaciones" que prevé expresamente la regulación y funcionamiento del Comité de Ética.

Artículo 20. Investigación de potenciales violaciones del Código.

La Cooperativa considera todos los informes de violaciones potenciales al Código seriamente y se compromete con la

confidencialidad y la investigación total de todas las acusaciones.

Los empleados que están siendo investigados por una violación potencial al Código tendrán la oportunidad de ser escuchados antes de cualquier determinación final.

Artículo 21. Decisiones.

El Comité de Ética tomará todas las decisiones sobre las violaciones y disciplina del Código.

Aquellos que hayan violado el Código pueden solicitar la reconsideración de la violación y las de las decisiones de medidas disciplinarias. cisiones de medidas disciplinarias.

Artículo 22. Medidas disciplinarias y sanciones.

La cooperativa cooperativa desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del desarrollará las medidas necesarias para la eficaz aplicación del Código Código ético..

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un empleado cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el empleado cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código ético. A su vez, ningún empleado puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contrdo puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravena avenga lo establecido en el lo establecido en el Código ético amparándose

en la orden de un superior jerárquico. amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Cuando el Comité de ética determine que un empleado de la cooperativa ha realizado actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el actividades que contravengan lo establecido en la ley o en el Código ético encomendará comendará a la Dirección de Recursos Humanos, la aplicación de las medidas disciplinarias a la Dirección de Recursos Humanos, la aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto faltas y sanciones previsto en la legislación laboral aplicable.en la legislación laboral aplicable.

Cuando se detecta que un empleado ha violado el Código, el acta de la decisión Cuando se detecta que un empleado ha violado el Código, el acta de la decisión final y n final y una copia de una carta de reprimenda se colocarán en el expediente de Personal del una copia de una carta de reprimenda se colocarán en el expediente de Personal del empleado como parte de los registros permanentes del empleado.empleado como parte de los registros permanentes del empleado.

CAPÍTULO VIII. PUBLICIDAD DEL CÓDIGO

Artículo 23. Difusión y formación.

El Código se hará llegar a todos los empleados, permanecerá publicado en la página WEB de la Cooperativa y será ob-

jeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica en toda la organización.

Para promover su difusión entre los empleados de la cooperativa, el Comité de ética elaborará y aprobará planes y actuaciones de formación y de comunicación interna.

Los planes y actuaciones de formación serán trasladados a la Dirección de Recursos Humanos para su ejecución de conformidad con lo establecido en el plan general de actividades de formación.

El Comité de ética evaluará y realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento

El Comité de ética evaluará y realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento del del Código ético. El informe se comunicará al Presidente del Consejo Rector.

Artículo 24.Actualización.

El Código ético se revisará y actualizará periódicamente, atendiendo al informe anual que emita el Comité de ética, así como a las sugerencias y propuestas que realicen los empleados. Cualquier revisión o actualización que suponga una modificación del Código ético , requerirá la aprobación por e l Consejo Rector de la Cooperativa.

Artículo 25. Aceptación

Los empleados de la Cooperativa aceptan expresamente las normas de actuación establecidas en el Código ético

Los empleados que en el futuro se incorporen o pasen a formar parte de la entidad, aceptarán expresamente los principios y las normas de actuación establecidas en el Código ético

El Código ético se anexará a los contratos laborales de todos los profesionales de la Cooperativa.

Artículo 26. Aprobación

El Código ético fue aprobado en la reunión del Consejo Rector de la Cooperativa celebrada con fecha _____.

CAPÍTULO IX. CANALES DE COMUNICACIÓN O DENUNCIA

Artículo 27. Creación de un Buzón Ético Canal de denuncias.

La cooperativa creará un buzón ético con el objeto de fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conducta establecidas en el Código ético (el Buzón ético”).

La creación del Buzón ético se entiende sin perjuicio de cualesquiera otros mecanismos o canales que se establezcan para permitir la comunicación de irregularidades de potencial trascendencia, de naturaleza penal, financiera o

contable, que se adviertan en el seno de la cooperativa

El Buzón ético es un canal transparente para coes un canal transparente para comunicar, pormunicar, por parte de parte de los empleados de los empleados de la cooperativa, la cooperativa, conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de conductas que puedan implicar la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código ético Código ético o para o para consultar dudas que pudieran surgir sobre consultar dudas que pudieran surgir sobre su interpretación.su interpretación.

Las comunicaciones dirigidas al Buzón ético podrán remitirse mediante la Las comunicaciones dirigidas al Buzón ético podrán remitirse mediante la cumplimentación de un formulario electrónico que estará disponible en el apartado cumplimentación de un formulario electrónico que estará disponible en el apartado denominado “Buzón ético” de la web corporativa.denominado “Buzón ético” de la web corporativa.

Al igual que ocurre con el Comité de Ética, existe un Protocolo específico denominado “Canal Ético de Comunicaciones” que prevé expresamente la regulación y “Canal Ético o de Comunicaciones” que prevé expresamente la regulación y funcionamiento del citado buzón. funcionamiento del citado buzón.

Artículo 28. Principios que lo informan.

Los empleados de la entidad que tengan indicios razonables de la comisión de alguna irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o a las normas de actuación del Código ético específicamente dirigidas a los empleados de la cooperativa deberán comunicarlo a través del Buzón ético.

En cualquier caso, dichas comunicaciones deberán atender siempre a los criterios de veracidad y proporcionalidad, no pudiendo ser utilizado este mecanismo con fines distintos de aquellos que persigan el cumplimiento de las normas del Código ético

La identidad de la persona que comunique una actuación anómala a través del Buzón ético tendrá la consideración de información confidencial y, por lo tanto, no será comunicada al denunciado sin el consentimiento del denunciante, garantizando así la reserva de la identidad del denunciante y evitando cualquier tipo de respuesta hacia el denunciante por parte del denunciado como consecuencia de la denuncia.

La cooperativa se compromete a no adoptar ninguna forma de represalia, directa o indirecta, contra los empleados que hubieran comunicado a través del Buzón ético una actuación de las referidas en el apartado anterior.

Artículo 29. Tramitación de denuncias mediante el Buzón Ético.

La tramitación de las denuncias realizadas a través del Buzón ético corresponde al Comité de ética. En caso de que la denuncia afecte a un miembro del Comité de ética, este no podrá participar en su tramitación.

En toda investigación se garantizarán los derechos a la intimidad, a la defensa y a la presunción de inocencia de las personas investigadas.

Artículo 30. Protección de datos de carácter personal.

Los datos que se proporcionen a través del Buzón ético serán incluidos en un fichero de datos de carácter personal titularidad de la Cooperativa para la gestión de la comunicación recibida en el Buzón ético, así como para la realización de cuantas actuaciones de investigación sean necesarias para determinar la comisión de la infracción. La entidad se compromete a tratar en todo momento los datos de carácter personal recibidos a través del Buzón ético de forma absolutamente confidencial y adoptará las medidas de índole técnica y organizativas necesarias para garantizar la seguridad de los datos y evitar su alteración, pérdida, tratamiento o acceso no autorizado, habida cuenta del estado de la tecnología, la naturaleza de los datos almacenados y los riesgos a los que están expuestos, todo ello en cumplimiento de lo dispuesto en la legislación sobre protección de datos de carácter personal.

En cualquier caso, la Cooperativa empleará en cada formulario de recogida de datos aquellas leyendas exigidas por la ley para informar a los interesados claramente de las finalidades y usos de los tratamientos de sus datos de carácter personal.

Con carácter general, el denunciado será informado de la existencia de una denuncia en el momento en que se proceda al inicio de las actuaciones de investigación. No obstante, en aquellos supuestos en los que exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, la notificación al denunciado podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo. En cualquier caso, dicho plazo nunca excederá de tres meses desde la recepción de la denuncia.

Las personas que efectúen una comunicación a través del Buzón ético deberán garantizar que los datos personales proporcionados son verdaderos, exactos, completos y actualizados. En cualquier caso, los datos que sean objeto de tratamiento en el marco de las investigaciones serán cancelados tan pronto como estas hayan finalizado, salvo que de las medidas adoptadas se deriven procedimientos administrativos o judiciales.

Asimismo, la Cooperativa conservará los mencionados datos debidamente bloqueados durante los plazos en los que de las denuncias de los profesionales o de las actuaciones llevadas a cabo

por la cooperativa pudieran derivarse responsabilidades.

Los usuarios del Buzón ético podrán en cualquier momento ejercitar los derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición respecto de sus datos personales mediante comunicación escrita dirigida al domicilio social de la Cooperativa, acompañando fotocopia de su documento nacional de identidad e indicando el derecho o derechos que desean ejercitar.