

# **Código ético de Alcoholera de La Puebla S.A.**

Aprobado por la dirección

---

Noviembre 2023

# Índice

---

|     |   |   |
|-----|---|---|
| 1.  | Objeto y ámbito de aplicación .....                     | 1 |
| 2.  | Los principios que nos inspiran .....                   | 2 |
| 3.  | Normas de conducta establecidas por Aldesa .....        | 3 |
| 3.1 | DERECHOS HUMANOS .....                                  | 3 |
| 3.2 | CONFLICTOS DE INTERESES .....                           | 4 |
| 3.3 | IMAGEN Y REPUTACIÓN .....                               | 4 |
| 3.4 | LEGALIDAD .....   | 4 |
| 4.  | Sistema interno de información de incumplimientos ..... | 5 |
| 4.1 | PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CANAL INTERNO .....              | 5 |

---

## 1. Objeto y ámbito de aplicación

---

Los principios éticos esenciales de **Alcoholera de La Puebla S.A.** (en adelante, "**Aldesa**" o la "**Empresa**") son la honestidad, la cercanía, la decencia y el respeto a las leyes y a los derechos humanos, utilizando siempre el entusiasmo, la excelencia y el rigor como medio para conseguir la satisfacción de nuestros clientes.

Este Código tiene como objetivo establecer los criterios éticos y las pautas de actuación responsable que nos guían e inspiran en el desempeño de nuestra actividad profesional, como elemento esencial de la cultura corporativa de Aldesa y como pilar fundamental sobre el que desarrollamos las relaciones con nuestros grupos de interés.

Aldesa pretende que este Código Ético sea la herramienta para dar a conocer y aplicar nuestros valores basados en el estricto cumplimiento de la legalidad, especialmente, aquella normativa que regula los derechos humanos, sociales y laborales.

Este Código aplica a todo el personal de Aldesa y vincula a sus órganos de gobierno, a la dirección y a colaboradores internos, tanto empleados como becarios y estudiantes en prácticas. También aplica a todos aquellos colaboradores externos que mantienen con Aldesa una relación comercial, independientemente del tipo de contrato, es decir, ya sean proveedores, clientes, empresas contratistas, etc.

Es nuestra responsabilidad comprender su contenido, así como observar y cumplir sus principios, reglas y procedimientos en el desarrollo de nuestro trabajo diario en, con y para Aldesa.

## 2. Los principios que nos inspiran

---

Este Código ético se inspira en los siguientes principios generales:

- Toda actividad que se desarrolle en el ámbito de prestación de cualquier servicio por/para Aldesa debe realizarse con **integridad, ética y responsabilidad.**
- Aldesa y todos sus colaboradores debemos actuar con diligencia y estricto respeto a los principios generales de este Código y observando siempre el **cumplimiento de la legislación vigente** en cada país en que la Empresa opere.
- La economía circular forma parte del ADN de Aldesa. Toda actividad de la Empresa debe desarrollarse con el **máximo respeto al medio ambiente**, favoreciendo la investigación para la gestión sostenible de los recursos.
- Para Aldesa el mayor activo son las personas. Todos los colaboradores debemos velar por el respeto y la **protección de los derechos humanos**, rechazando todo tipo de discriminación por motivos de sexo, religión, discapacidad, edad, orientación sexual, etc. Asimismo, se presta especial atención al cumplimiento de la normativa de prevención de riesgos laborales, garantizando siempre el desarrollo del **trabajo en entornos seguros y saludables.**

## 3. Normas de conducta establecidas por Aldesa

---

### 3.1 DERECHOS HUMANOS

Los derechos humanos (DD.HH.) son aquellos derechos inherentes a todas las personas sin distinción alguna por raza, color, sexo, edad, idioma, religión, opinión política o de cualquier otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, orientación sexual e identidad de género, o cualquier otra condición. Todos los derechos humanos están interrelacionados y son indivisibles.

Aldesa está comprometida con el respeto, el disfrute y la protección de los derechos humanos reconocidos en los principales tratados internacionales. Por ello, en Aldesa no toleramos ninguna forma de acoso o abuso físico, sexual, psicológico o moral, ni conductas/actitudes que intimiden u ofendan a los demás.

Siguiendo las recomendaciones contenidas en el Informe del Grupo de Trabajo sobre empresas y derechos humanos a la Asamblea General de las Naciones Unidas, Aldesa observa en todos sus procedimientos la debida diligencia en materia de derechos humanos, contemplando la incidencia real y potencial que puede tener el desarrollo de nuestra actividad sobre los derechos humanos.

Asimismo, observamos el cumplimiento de los derechos laborales y, por ello, nos comprometemos a cumplir rigurosamente las normas laborales y a promover la prevención, detección y, en su caso, erradicación de cualquier irregularidad en este ámbito. Fomentamos la igualdad de oportunidades y la diversidad, por eso nos esforzamos para que el acceso al trabajo y la promoción profesional de todos los que trabajamos en

Aldesa esté unida únicamente a cuestiones de mérito, calidad en el trabajo, y autoexigencia. En Aldesa se impulsa la conciliación y la desconexión laboral, a fin de garantizar el tiempo de descanso y la salud laboral en general.

### **3.2 CONFLICTOS DE INTERESES**

La relación de Aldesa con sus empleados se basa en la confianza y la lealtad que deriva de perseguir unos objetivos e intereses comunes.

En Aldesa se respeta el derecho de los/as empleados/as a desarrollar otras actividades, siempre y cuando no se incurra en ninguna de las incompatibilidades prohibidas por la legislación vigente.

Asimismo, todos los colaboradores y empleados/as de la Empresa deberán abstenerse de influir en beneficio propio, o de terceros en aquellas decisiones que pudieran estar relacionadas con negocios y actividades profesionales o particulares, en que directa o indirectamente participe o tenga interés personal que pueda entrar en conflicto con los intereses de Aldesa. En Aldesa está terminantemente prohibido cualquier tipo de corrupción, aceptación u ofrecimiento de sobornos, etc.

Otras situaciones que pueden generar conflictos de intereses son el uso particular de información a la que los/las empleados/as, directivos/as y demás personal de Aldesa tienen acceso en su ámbito laboral; la aceptación de regalos u otro tipo de obsequios, etc.

### **3.3 IMAGEN Y REPUTACIÓN**

Los empleados/as deberán ser cuidadosos y poner atención en preservar la imagen y la reputación de Aldesa en todas sus actividades profesionales e intervenciones públicas, en RRSS, etc.

### **3.4 LEGALIDAD**

Aldesa, sus empleados/as, directivos/as y en general todos sus colaboradores han de estar comprometidos con el cumplimiento

Íntegro de la legalidad vigente en todo el proceso en el que se lleva a cabo nuestra actividad, reportando a nivel adecuado cualquier situación de riesgo potencial de incumplimiento.

## 4. Sistema interno de información de incumplimientos

---

Sin perjuicio de la utilización de otras vías de comunicación, Aldesa cuenta con un **Canal interno** para que cualquier interesado pueda **comunicar conductas** que puedan implicar, por acción u omisión, la comisión de alguna **irregularidad** o de algún acto contrario a la legalidad, a las normas de actuación de este Código Ético o de cualquier normativa interna de la Empresa (el "Canal Interno").

Para garantizar este fin, Aldesa aprobó también el correspondiente **Reglamento** que regula todo lo que tiene que ver con el funcionamiento del Canal Interno y especifica de forma detallada el modo de proceder para llevar a cabo la comunicación y su tramitación. Este Reglamento está a disposición de cualquier interesado solicitándolo presencialmente en las oficinas centrales de Aldesa (a la persona Responsable del Canal Interno) o por correo electrónico a la dirección [juridico@alcoholeradelapuebla.es](mailto:juridico@alcoholeradelapuebla.es)

### 4.1 PRINCIPIOS BÁSICOS DEL CANAL INTERNO

- i) Principio de buena fe y compromiso de no represalia. Aldesa garantiza que ninguna persona que comunique de buena fe la existencia de conductas que contravengan lo establecido en este Código Ético soportará represalia de ninguna clase. No obstante, el/la empleado/a que deliberadamente haga declaraciones falsas de mala fe, podrá ser sancionado/a disciplinariamente de conformidad con el convenio colectivo aplicable y la legislación vigente.

- ii) Principio de confidencialidad. Aldesa adoptará en todo momento las medidas necesarias para preservar la confidencialidad de los datos y la identidad de las personas afectadas por la información suministrada, especialmente la identidad del informante en casos de denuncia anónima.
  
- iii) Derecho al honor y a la presunción de inocencia. Aldesa gestionará la información de los hechos denunciados garantizando en todo momento el derecho a defenderse de todas las personas implicadas.

\* \* \* \* \*



Reglamento de funcionamiento del CANAL INTERNO  
de comunicación de irregularidades de  
Alcoholera de La Puebla S.A.

---

Aprobado por la Dirección

Noviembre 2023

# Índice

---

|  |   |
|--|---|
| 1. Finalidad y ámbito de aplicación .....                                  | 1 |
| 2. Medios para realizar la Comunicación.....                               | 3 |
| 3. Contenido mínimo de las comunicaciones .....                            | 4 |
| 4. Garantías del procedimiento.....  | 5 |
| 4.1 CONFIDENCIALIDAD .....   | 5 |
| 4.2 GARANTÍA DE INDEMNIDAD .....   | 5 |
| 4.3 PRESUNCIÓN DE INOCENCIA .....  | 5 |
| 5. Tramitación de las Comunicaciones.....                                  | 6 |
| 5.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO .....   | 6 |
| 5.2 INVESTIGACIÓN .....  | 6 |
| 5.3 RESOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIÓN DEL<br>PROCEDIMIENTO ..... | 7 |
| 6. Conservación de la documentación y protección de datos.....             | 8 |

---

## **1. Finalidad y ámbito de aplicación**

---

El presente Reglamento de funcionamiento del Canal Interno de Comunicación de incumplimientos e irregularidades (en adelante, el "Reglamento") tiene por objeto establecer un **procedimiento de funcionamiento del Canal Interno de Comunicación** implantado en la Sociedad Alcohólica de La Puebla S.A. (en adelante, la "Empresa" o "Aldesa") para la tramitación de las comunicaciones desde el momento en que se reciban, a través del Canal interno, sobre conductas que puedan resultar contrarias al Código Ético de la Empresa o que puedan contravenir cualquier normativa de conducta que resulte de aplicación en Aldesa.

Aldesa, es una empresa que valora su prestigio y se esfuerza en mantenerlo a través del buen hacer de sus administradores, colaboradores, empleados, etc. No obstante, este prestigio ganado a lo largo de los años, podría verse comprometido por una actuación irregular de algún empleado, directivo, fabricante, proveedor, etc. Para prevenir dichas conductas indeseables, Aldesa exige a todas las personas o entidades con las que mantiene algún tipo de relación (ya sea de tipo laboral, profesional, comercial, etc.), que desarrollen sus actividades conforme a la regulación vigente y de acuerdo a la normativa interna de Aldesa y, especialmente, a su Código Ético.

### **1.1. OBJETO**

El presente Reglamento es aprobado por la Dirección de la Empresa con el fin de fijar los procedimientos de gestión y tramitación de las denuncias y comunicaciones recibidas a través del Canal Interno de Comunicación de irregularidades de Aldesa (Canal Interno).

## **1.2. ALCANCE**

Aldesa pone a disposición de todos sus empleados, colaboradores, fabricantes, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional (en adelante, "Interesados"), con independencia de su nivel jerárquico, el Canal Interno de Comunicación de incumplimientos e irregularidades, como canal confidencial para:

- i) el planteamiento de consultas y/o dudas sobre la interpretación o aplicación del Código Ético, así como de cualquier otra normativa interna de conducta aplicable en la Empresa;
- ii) la comunicación de incumplimientos e irregularidades desde el punto de vista del Código Ético de Aldesa, así como de cualquier otra normativa interna de conducta dentro de la Empresa, de los que tengan conocimiento, que afecten a Aldesa y que hayan sido cometidos por empleados, fabricantes, proveedores o terceros con los que Aldesa mantenga cualquier tipo de relación profesional o comercial (en adelante, "Denunciados").

Las consultas y comunicaciones de incumplimientos (en adelante, conjuntamente "Comunicaciones") realizadas a través del Canal Interno se referirán exclusivamente a conductas que pudieran efectivamente afectar de forma razonable al mantenimiento o desarrollo de la relación laboral, comercial o profesional entre Aldesa y sus empleados, fabricantes, proveedores o terceros con los que mantiene una relación directa, según los casos, y nunca referidas a ámbitos distintos de los indicados anteriormente o relativos a la vida privada de las personas.

Los Interesados sólo deberán proporcionar aquella información específica y objetiva que sea necesaria para determinar si el objeto de su Comunicación se encuentra dentro del alcance descrito. Asimismo, deberán evitar, salvo que sea indispensable para entender el alcance de la Comunicación, facilitar datos personales y especialmente aquellos que revelen el origen étnico o racial, las opiniones políticas, las convicciones religiosas o filosóficas, la afiliación sindical, así como datos relativos a la salud u orientaciones sexuales de los implicados, Denunciados, etc.

Por tanto, quedan también fuera del ámbito de aplicación del Canal Interno las cuestiones de índole puramente laboral y de gestión de los recursos humanos de la Compañía. Dichas cuestiones deberán ser canalizadas a través de los cauces ordinarios de comunicación de la Empresa, como el departamento de Recursos Humanos.

## 2. Medios para realizar la Comunicación

Se podrá hacer uso del Canal Interno a través de los siguientes medios:

- **Correo electrónico** a la dirección: [juridico@alcoholeradelapuebla.es](mailto:juridico@alcoholeradelapuebla.es)
- **Correo ordinario** a la dirección: Ctra. Villacañas s/n 45840-La Puebla de Almoradiel , Toledo (España), a la atención de la Responsable del Canal Interno de comunicación de irregularidades.

A dichos buzones y al contenido de las Comunicaciones, tendrá acceso directa y exclusivamente la persona responsable de la gestión ordinaria del Canal (en adelante, la "Responsable del Canal"), como parte de sus funciones de control interno y cumplimiento.

La Responsable del Canal tiene atribuida la función de supervisión del Canal Interno, impulsar las investigaciones que sean necesarias y proponer, en su caso, las medidas de prevención y concienciación oportunas. Se designa para dicho cargo a la Responsable del departamento Jurídico de la Empresa.

La Responsable del Canal actuará en todo momento de forma independiente y autónoma, con el máximo respeto a la confidencialidad de las Comunicaciones recibidas, de las personas afectadas y de la documentación que, en su caso, se genere.

### 3. Contenido mínimo de las comunicaciones

---

Con el fin de garantizar el rigor de las investigaciones y la confidencialidad en el tratamiento de las Comunicaciones, éstas deberán contener como mínimo, la siguiente información:

- Nombre y apellidos de la persona que realiza la Comunicación (en adelante, el "Informante").  
Sin perjuicio de lo anterior, para garantizar el buen funcionamiento del Canal Interno y proteger la intimidad del Informante, Aldesa podrá gestionar aquellas Comunicaciones que omitan la identificación del Informante por haberse efectuado de manera anónima. En este caso, no se efectuarán comunicaciones sobre el trámite y resultado del expediente salvo que el Informante indique un medio para dichas notificaciones.
- Vinculación del Informante con Aldesa y en qué medida afecta a Aldesa la información comunicada a través del Canal Interno.
- Identificación de la persona o personas a la/s que se le imputa el incumplimiento de la normativa o el Código Ético de la Empresa.
- Hecho/s en que consiste el incumplimiento, concretando en la medida de lo posible el punto concreto de la normativa que se considera vulnerado.
- Documentación que sustente/acredite el incumplimiento, cuando sea posible.

## 4. Garantías del procedimiento

---

### 4.1 CONFIDENCIALIDAD

Aldesa garantizará la máxima confidencialidad de las Comunicaciones recibidas a través del Canal Interno, así como de la identidad de las personas afectadas, cuyos datos no serán revelados sin su consentimiento. Dicha obligación de confidencialidad no será aplicable en caso de que exista requerimiento de la autoridad judicial o administrativa competente de poner a disposición información y/o documentación relativa a sus actuaciones, incluida la identidad de las partes implicadas.

### 4.2 GARANTÍA DE INDEMNIDAD

Aldesa garantiza que bajo ningún concepto se tolerarán represalias contra cualquier persona que, de buena fe, comunique a través del Canal Interno incumplimientos del Código Ético o de la normativa interna de conducta de la Empresa.

### 4.3 PRESUNCIÓN DE INOCENCIA

Aldesa garantizará la protección adecuada de la intimidad y de los datos personales y la preservación del honor, la presunción de inocencia y el derecho a la defensa de los Denunciados, en especial en los supuestos de Comunicaciones infundadas, falsas o de mala fe, frente a las que se adoptarán, en su caso, las medidas disciplinarias que correspondan.

Durante el transcurso de las investigaciones a las que den lugar las Comunicaciones, Aldesa garantizará el derecho de audiencia del Interesado y del Denunciado, para que puedan ejercer su defensa y plantear las alegaciones que estimen oportunas.

## 5. Tramitación de las Comunicaciones

---

### 5.1 INICIO DEL PROCEDIMIENTO

El procedimiento investigador se iniciará a instancia de parte en el momento en que la Responsable del Canal reciba una denuncia presentada por los medios de envío señalados en el Punto 2. En el plazo máximo de **siete días** desde que tenga conocimiento de su recepción, la Responsable comunicará al Interesado, el acuse de recibo de las mismas.

A continuación, la Responsable del Canal comprobará si la Comunicación recibida se encuentra dentro del ámbito de aplicación del Canal Interno, en cuyo caso abrirá el correspondiente expediente y llevará a cabo las actuaciones que correspondan para el inicio de las investigaciones previstas en los siguientes apartados. En caso contrario, si la Comunicación no entra dentro del ámbito de aplicación del Canal Interno y/o no está debidamente fundada, o no cumple en general los requisitos de veracidad y claridad, se procederá a su archivo. La Responsable del Canal informará al Informante de la decisión adoptada sobre la admisión o archivo de la Comunicación, así como de las razones que motivan una u otra decisión, en el plazo máximo de **tres meses** desde el acuse de recibo. Ello salvo casos de especial complejidad que requieran una prórroga de dicho plazo, en cuyo caso, éste podrá extenderse hasta un máximo de otros tres meses adicionales.

### 5.2 INVESTIGACIÓN

Cuando, tras el análisis de los hechos informados a través del Canal Interno, la Responsable del Canal considere que concurren en el caso indicios razonables de la existencia de incumplimientos, se procederá a la apertura de expediente y al inicio de la correspondiente investigación interna. El trámite de investigación consiste en realizar todas las indagaciones necesarias para esclarecer los hechos comunicados. La investigación se llevará a cabo respetando la dignidad de cualquier implicado y siguiendo escrupulosamente los principios de agilidad de la tramitación, confidencialidad y objetividad. Si la Comunicación implicara directa o indirectamente a la Responsable del Canal, o a las personas designadas para colaborar en la investigación, éstos deberán abstenerse inmediatamente de participar en la investigación y resolución de la misma. Podrá externalizarse la instrucción de la investigación en los casos en que,

dada la naturaleza, gravedad, complejidad o partes implicadas en los hechos denunciados, resulte aconsejable para una óptima resolución del expediente.

Una vez abierto el expediente, la/s persona/s cuyas conductas hubieran sido identificadas como presuntamente irregulares en la Comunicación, serán informadas por la Responsable del Canal de esta circunstancia y del tratamiento de sus datos, en cuanto la situación del procedimiento lo permita y, en cualquier caso, en el plazo máximo de un mes, desde la recepción de la Comunicación, siempre que ello no obstaculice la correcta investigación de los hechos denunciados. Excepcionalmente, el citado plazo podrá ser ampliado de manera motivada cuando concurran circunstancias que así lo aconsejen.

A través del trámite de audiencia, se garantizará el derecho de interesados e implicados a plantear por escrito las alegaciones y pruebas pertinentes.

### **5.3 RESOLUCIÓN DE LA INVESTIGACIÓN Y CONCLUSIÓN DEL PROCEDIMIENTO**

Con base en las conclusiones alcanzadas durante la investigación interna, la Responsable del Canal y los responsables designados para la investigación, en su caso, valorarán la información de la que dispongan y prepararán la resolución que deberá contener, al menos:

- Breve descripción de la investigación
- Hechos probados por la investigación
- Conclusiones, que podrán comprender, según el caso:
  - La declaración de la existencia del incumplimiento, en cuyo caso, podrá adoptar las siguientes medidas:
    - La corrección inmediata del incumplimiento y la adopción de las medidas de reparación del derecho vulnerado y de prevención de futuros incumplimientos que, en su caso, correspondan.
    - Las medidas disciplinarias, que podrán ir desde el apercibimiento o amonestación, hasta el despido (observando lo dispuesto en el convenio colectivo aplicable).
    - El traslado al departamento competente de la resolución para la adopción y aplicación de las medidas que resulten oportunas.
  - La declaración de inexistencia de incumplimiento (o hechos denunciados fuera del alcance/ámbito del Canal Interno), en cuyo caso se acordará el archivo del caso.

La Responsable del Canal someterá a la ratificación del Consejo de Administración de la Empresa la decisión final adoptada en determinados supuestos:

- i) Si los hechos son de especial trascendencia/gravedad,
- ii) Por razón del cargo ostentado por la persona infractora,

iii) Por la posible repercusión de los hechos en la organización o en la reputación de la Sociedad.

El Consejo de Administración ratificará o no, por mayoría simple, la decisión propuesta por la Responsable del Canal, dándole traslado de su decisión.

Si de la investigación realizada se acredita que los hechos denunciados son falsos, y que se han realizado por parte del denunciante de mala fe, a sabiendas de su falsedad, el denunciante será sancionado de conformidad con el Régimen disciplinario aplicable.

## 6. Conservación de la documentación y protección de datos

---

Aldesa llevará un libro-registro de las informaciones recibidas a través del Canal Interno y de las investigaciones internas a que hayan dado lugar, garantizando la confidencialidad prevista legalmente, conservando aquellos documentos que puedan servir de soporte probatorio de la conducta o hechos objeto de la Comunicación durante el periodo de tiempo en que exista obligación legal de conservación de dichos documentos. Los datos de carácter personal obtenidos en el marco de la investigación interna serán suprimidos cuando dejen de ser necesarios y pertinentes para la investigación y, en todo caso, en el plazo máximo de tres meses desde que se registre la Comunicación, salvo que la investigación siga en curso. Por último, los datos personales relativos a Comunicaciones que no entren dentro del alcance del Canal Ético, aquellos que no sean necesarios para el desarrollo de la investigación o no sean objeto de investigación, serán inmediatamente suprimidos.

### PROTECCIÓN DE DATOS. DERECHOS DE ACCESO, RECTIFICACIÓN, SUPRESIÓN:

Todo interesado tiene el derecho a confirmar si se están tratando o no sus datos personales y, en su caso, a solicitar el acceso a los mismos y a determinada información sobre el tratamiento. Asimismo, tiene derecho a solicitar la rectificación de los datos inexactos, así como la supresión de los mismos cuando ya no sean necesarios para la finalidad para la que fueron recogidos.

Podrán ejercerse estos derechos a través de la siguiente dirección de correo electrónico: [correo@alcoholeradelapuebla.es](mailto:correo@alcoholeradelapuebla.es)