

# CÓDIGO ÉTICO

COPI SO SORIA S. COOP. | ICPOR SORIA S.L. | SINOVA PORK S.L.

---

## TABLA DE CONTENIDO

1.	Introducción .....	3
2.	Principios y compromisos de conducta.....	4
2.1.	Cumplimiento de la legalidad.....	4
2.2.	Igualdad y no discriminación.....	4
2.3.	Seguridad y salud laboral .....	5
2.4.	La ética en los negocios .....	6
2.5.	Relaciones con terceros: clientes y proveedores .....	9
2.6.	Respeto al medio ambiente .....	10
2.7.	Transparencia y control de la información financiera .....	11
3.	Órgano de cumplimiento .....	11
4.	Canal Ético.....	12
4.1.	Objetivo y ámbito de aplicación .....	12
4.2.	Funcionamiento y condiciones de uso .....	13
4.3.	Accesos .....	13
4.4.	Protección de datos de carácter personal.....	14
4.5.	Tramitación e investigación .....	16
4.6.	Resolución .....	17
5.	Modelo de prevención de responsabilidad penal corporativa .....	17
6.	Aprobación del Código Ético .....	18
7.	Registro de modificaciones del Código Ético .....	19
8.	Anexos .....	20

# 1. INTRODUCCIÓN

## Objetivo

El Código Ético (en adelante, el Código) de Grupo COPISO (entendiéndose por Grupo COPISO las siguientes sociedades: COPISO SORIA, S.COOP., ICPOR SORIA, S.L. y SINOVA PORK, S.L.), tiene como finalidad establecer los **principios, valores y normas de conducta** que han de regir el **comportamiento ético** de todas las personas que forman parte del Grupo, en lo que respecta a las relaciones e interacciones que mantienen con todos sus grupos de interés (los propios empleados, socios, clientes, proveedores, colaboradores externos, instituciones públicas y privadas y la sociedad en general).

## Ámbito de la aplicación

El presente Código será de aplicación a todas las personas, físicas o jurídicas, mencionadas a continuación:

- Miembros de los Órganos de Administración y personal de alta dirección de Grupo COPISO.
- Socios y empleados de Grupo COPISO, independientemente de la modalidad contractual que determine su relación laboral, la posición que ocupen dentro de las sociedades o el ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo.

Todas las personas anteriormente mencionadas tendrán obligación de conocer el contenido del Código y cumplir con sus principios y normas de conducta. Asimismo, deberán manifestar su compromiso de forma explícita e inequívoca en cuanto a la aceptación del mismo, devolviendo firmado su “**Carta de adhesión al Código Ético**” (Anexo I).

En caso de detectarse situaciones que no se encuentren recogidas de manera específica en este Código, el profesional deberá ponerse en contacto, bien sea directa o indirectamente (a través del Canal Ético) con el Órgano de Cumplimiento de Grupo COPISO para que éste le indique la conducta a adoptar.

También podrán ser destinatarios del presente Código otras personas y entidades<sup>1</sup> que mantengan relaciones contractuales y de negocio con Grupo COPISO mediante la incorporación a sus contratos de **cláusulas de conocimiento y aceptación** del mismo (las mismas que forman parte del clausulado del contrato estándar de los empleados de Grupo COPISO).

Por último, está publicado en la web de COPISO ([www.copiso.com](http://www.copiso.com)), así como en la web de ICPOR ([www.icpor.es](http://www.icpor.es)), para consulta de todas las partes interesadas.

---

<sup>1</sup> Terceros que se relacionan con Grupo COPISO (proveedores, clientes, administraciones públicas y otros grupos de interés), en la medida en que pueda resultarles aplicable cuando, por su vinculación con la actividades de las sociedades, puedan causar cualquier daño a la reputación de las sociedades.

## Misión, visión y valores de Grupo COPISO

### Misión

La misión del Grupo es el desarrollo de todo tipo de actividades y operaciones encaminadas al mejor aprovechamiento de las explotaciones de sus socios, de sus elementos o componentes de las sociedades y a la mejora de la población agraria y del desenvolvimiento del medio rural, así como atender cualquier otro fin o servicio que sea propio de las actividades del grupo.

### Visión

Grupo COPISO quiere prestar y facilitar todo tipo de servicios y bienes que sus socios demanden y convertirse en el grupo empresarial agroalimentario de referencia a todos los niveles, con un modelo productivo social que vertebra, fija e impulsa la población y economía en el medio rural. Del mismo modo, Grupo COPISO ha de ser un buen lugar donde trabajar, donde las personas se sientan inspiradas para dar cada día lo mejor de sí mismas.

### Valores

La honradez, humildad, responsabilidad e integridad forman parte de nuestro acervo común desde la constitución del grupo empresarial.

Grupo COPISO se formó por personas humildes del campo soriano, firmes en sus convicciones, y esos valores siguen perdurando a día de hoy tanto entre la masa social como entre los trabajadores de las sociedades, siendo una pieza fundamental sin la que no se podría entender Grupo COPISO.

## 2. PRINCIPIOS Y COMPROMISOS DE CONDUCTA

Grupo COPISO está comprometido al más alto nivel con los siguientes principios que conforman la base del presente Código. Todos estos principios de conducta ética y responsable se harán valer de forma permanente y guiarán todos los ámbitos de la actividad empresarial del Grupo.

### 2.1. Cumplimiento de la legalidad

Todas las personas que forman parte de Grupo COPISO han de mantener una estricta observancia de la normativa legal vigente.

Particularmente, el Grupo pondrá todos los esfuerzos en prevenir la comisión de ilícitos penales a los que está expuesto en el desarrollo de sus actividades. En la sección 5 y anexo II de este documento se hace referencia al “**Modelo de prevención de Delitos**” implementado en Grupo COPISO.

### 2.2. Igualdad y no discriminación

Grupo COPISO se rige por el principio de **no discriminación** por razón de sexo, edad, nacionalidad, religión, orientación política o sexual, estado civil, discapacidad o cargas familiares, en la contratación de trabajadores. Por tanto, no se aceptarán las conductas discriminatorias por cualquier manifestación contraria a la dignidad y seguridad de las personas, en especial, cualquier tipo de acoso (laboral, sexual, físico, moral y psicológico).

Las relaciones entre los profesionales de Grupo COPISO deben basarse en el respeto mutuo y la confianza marcados por la libertad, el espíritu de colaboración y derechos inherentes a las personas con el fin de mantener un ambiente de trabajo agradable.

### 2.3. Seguridad y salud laboral

Grupo COPISO promueve la integración de la prevención de riesgos laborales en la estrategia del grupo empresarial mediante la formación y la información a sus trabajadores, apostando por proteger la seguridad y salud de todos sus empleados y con la convicción de que los accidentes de trabajo deben ser evitados poniendo para ello todas las medidas de prevención y protección necesarias.

Con la finalidad de promover el entorno de trabajo seguro indicado anteriormente, Grupo COPISO cumple con todos los requisitos legislativos en esta materia y los que pudieran aparecer, actualizando de forma permanente las medidas de control en materia de prevención de riesgos laborales (evaluación de riesgos, documentación y trámites obligatorios, acciones formativas programadas adaptadas, etc.).

Para cumplir con este principio, Grupo COPISO ha desarrollado y puesto a disposición de sus trabajadores las siguientes normas internas de prevención, que establecen las reglas básicas de seguridad que deberán seguirse en la realización de determinados trabajos, dando cumplimiento a las normativas aplicables correspondientes (y ofreciendo una mayor transparencia frente a terceros):

- Medidas preventivas para evitar la formación o la persistencia de atmósferas explosivas.
- Medidas preventivas para evitar la activación de focos de ignición:
  - “Instrucción de trabajo para tareas en zonas clasificadas ATEX, trabajos en espacios confinados y trabajos en caliente”.
  - “Permiso de trabajo especial”.
- Medidas preventivas para disminuir los efectos previsibles.
- Otras medidas preventivas:
  - “Procedimiento de coordinación de actividades empresariales”, para cualquier trabajador subcontratado que trabaje en áreas clasificadas.
  - “Trabajos en altura desde estructuras fijas con riesgo de caída”.
  - Software que asegura una adecuada planificación de las tareas de mantenimiento preventivo (legal) en materia de seguridad industrial.

Todos los miembros de Grupo COPISO tendrán la obligación de observar un cumplimiento riguroso de las normas de seguridad y salud laboral además de usar adecuadamente todas las máquinas, aparatos, herramientas, sustancias peligrosas, equipos de transporte, resto de medios con los que desarrollen su actividad y equipos de protección facilitados por el grupo y de cumplir con todo lo necesario para la realización de un trabajo seguro.

## 2.4. La ética en los negocios

Todos los empleados deberán seguir las conductas que se esperarán de ellos en lo que a ética en los negocios se refiere.

### **Lucha contra la corrupción, el cohecho y el tráfico de influencias**

La corrupción, o el acto de sobornar, constituye una conducta de carácter fraudulento que podría traducirse en: “ofrecer, prometer, dar o aceptar una ventaja indebida para o por un funcionario público o un trabajador o representante de una empresa privada, directa o indirectamente; para obtener o conservar un negocio u otra ventaja ilícita<sup>2</sup>” (v.g. permisos, inspecciones, contratos, procedimientos judiciales, etc.).

Grupo COPISO se compromete a luchar activamente contra la corrupción y el fraude en todas sus formas impulsando una cultura preventiva basada en el principio de “**tolerancia cero**” hacia la corrupción.

Para prevenir situaciones de corrupción o fraude, los trabajadores deberán respetar rigurosamente los siguientes principios de actuación en las actividades en las que participen:

- Se deberá abstener, por sí o por persona interpuesta, de prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, para ellos o para terceros, como contraprestación para que favorezca indebidamente a Grupo COPISO frente a otros en la adquisición o venta de mercancías, contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- Quedará prohibido que un directivo, administrador, empleado o colaborador de Grupo COPISO, por sí o por persona interpuesta, reciba, solicite o acepte un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.
- Quedará prohibido que un directivo, administrador, empleado o colaborador de Grupo COPISO, por sí o por persona interpuesta, **influya** en un funcionario público o autoridad aprovechándose de una relación personal, para conseguir una resolución que pueda generar un beneficio para el grupo o suponer cualquier tipo de trato de favor.
- Quedará prohibido que un directivo, administrador, empleado teniendo facultades para gestionar activos considerados públicos (bienes o efectos), realice una gestión desleal o apropiación indebida, o **cause cualquier perjuicio económico sobre este patrimonio público**.

---

<sup>2</sup> Definición de la Cámara de Comercio Internacional, la Convención de la ONU contra la Corrupción y Convención de la OCDE.

- Se deberá abstener, por sí o por persona interpuesta, de prometer, ofrecer o conceder **regalos, comisiones o retribuciones** a autoridades, organismos y Administraciones Públicas, partidos políticos e instituciones en general.
- Los trabajadores no estarán autorizados para suscribir, negociar o aceptar contratos, o realizar operaciones en nombre de las sociedades del grupo (o a través de modelos o clausulados diferentes a los autorizados), sin contar con la correspondiente autorización.

Para cumplir con los principios de conducta en materia de lucha contra la corrupción, el cohecho, el tráfico de influencias y el fraude en general, Grupo COPISO ha desarrollado y puesto a disposición de sus trabajadores las siguientes normas internas de prevención, que establecen las reglas básicas que deberán seguir en el desempeño de sus funciones (y ofrecen una mayor transparencia frente a terceros):

- **“Política anticorrupción”**, en la que se establecen los principios claros de actuación que deberán guiar el comportamiento de todos los empleados en el ejercicio de sus funciones, para garantizar que cumplen con las leyes aplicables en esta materia.
- **“Política de regalos y atenciones”**, que define las normas clave para el comportamiento de todos los trabajadores en el ejercicio de sus funciones, con respecto a la recepción y ofrecimiento de regalos, cortesías y atenciones para garantizar que cumplen con las leyes anticorrupción aplicables.
- **“Política de gastos de viaje y/o representación empresarial y uso de vehículos corporativos”**, que establece las pautas existentes en la actualidad para los desplazamientos profesionales en representación de Grupo COPISO, así como el uso de vehículos corporativos.
- **“Política de pagos”**, que especifica los tipos de pagos que lleva a cabo Grupo COPISO y el procedimiento para llevarlos a cabo.
- **“Política de gestión y uso de los recursos informáticos corporativos”**, que establece las medidas de índole técnica y de organización, necesarias para garantizar la correcta gestión y uso de los recursos informáticos de Grupo COPISO, así como la seguridad de las tecnologías de información (equipos informáticos, sistemas de información, redes (Voz y Datos) y personas que interactúan haciendo uso de los servicios asociados a ellos y se aplican a todos los usuarios de sistemas informáticos y de tratamiento de datos de las empresas.
- **“Política de prevención y gestión de conflictos de intereses”** para evitar que los intereses personales y/o institucionales de todas las personas que forman parte de los órganos de gobierno, socios en general, dirección y personal de Grupo COPISO interfieran con el normal desempeño de su labor, y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad
- **“Política en Recursos Humanos”**, que establece criterios objetivos a la hora de contratar, conciliación vida profesional y personal, remuneración, etc... En resumen, cómo queremos que sea la relación entre Grupo COPISO y sus empleados.

## **Conflictos de intereses**

Se considerará que existe un conflicto de intereses en aquellas situaciones que puedan suponer un conflicto, de forma directa o indirecta, entre el interés de las sociedades del grupo y los intereses privados de las personas sujetas al presente Código, cuando estas últimas tienen a título particular intereses que podrían influir indebidamente en la forma correcta de ejercicio de sus funciones y responsabilidades.

En Grupo COPISO está prohibido actuar en situaciones en las que exista un conflicto de intereses, no permitiéndose que sus trabajadores puedan valerse de su posición en cualesquiera de las sociedades del grupo para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

Para cumplir con este principio, así como ofrecer una mayor transparencia frente a terceros, Grupo COPISO dispone de una “Política de prevención y gestión de conflictos de intereses” de obligado cumplimiento en la que se tratan los siguientes aspectos:

- Identificación de situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses y procedimiento de consulta con superiores en caso de duda;
- Medidas de prevención de los conflictos de interés (Cláusulas en contratos con los trabajadores y colaboradores, etc.);
- Procedimientos de comunicación de conflictos de intereses cuando un trabajador comprenda que pueda darse y antes de verse inmerso en él;
- Medidas para abordar y reducir al mínimo los riesgos asociados a conflictos de intereses que puedan existir;
- Mecanismos de denuncia cuando un trabajador tenga conocimiento de un posible caso de conflicto de intereses materializado (Canal Ético).

## **Protección de datos de carácter personal y confidencialidad de la información**

Todas las personas que forman parte de Grupo COPISO respetarán las normas de protección de datos de carácter personal y mantendrán la confidencialidad de la información manejada por las actividades profesionales que desarrollarán en cualesquiera de las sociedades del grupo.

Para cumplir con estos compromisos de conducta en materia de privacidad y ofrecer una mayor transparencia frente a terceros, Grupo COPISO ha implementado las siguientes medidas internas preventivas que deberán seguir todos los trabajadores en el desempeño de sus funciones:

- Conforme a la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD), Grupo COPISO dispone de un “Documento de Seguridad” cuyo objeto es la coordinación de las políticas y medidas de seguridad de las sociedades del grupo acerca de la protección de datos de carácter personal. Todos los



procedimientos en él expuestos son de obligada aplicación y cumplimiento para Grupo COPISO y sus trabajadores.

- El trabajador firmará en el momento de su incorporación unas cláusulas adicionales al contrato laboral en referencia al “Deber de secreto” así como al “Consentimiento y deber de información”:
  - Los trabajadores no podrán revelar datos de carácter personal a los que tengan acceso debido a sus funciones profesionales y tratarán los mismos en ficheros protegidos de conformidad con lo establecido en la legislación vigente.
  - El trabajador se comprometerá a no difundir, transmitir o revelar a terceros información confidencial de la compañía, ni a utilizarla en interés propio. Se mantendrá el secreto profesional y bajo ningún caso estos datos podrán ser tratados para fines diferentes a lo establecido en la Ley.
  - El trabajador podrá ejercer los derechos en cuanto al tratamiento de sus datos personales por Grupo COPISO: derechos de acceso, información, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad.

## **Protección de la propiedad industrial e intelectual**

Grupo COPISO velará por el buen uso y el respeto tanto a la propiedad industrial como la intelectual.

Se prohíbe formalmente el uso de recursos de la empresa con el fin de reproducir, plagiar, distribuir o comunicar públicamente cualquier activo protegido por la Ley sin la autorización de los titulares de los derechos de propiedad industrial o intelectual correspondientes, así como aquella información incluida en acuerdos de confidencialidad firmados por cualesquiera de las sociedades del grupo.

### **2.5. Relaciones con terceros: clientes y proveedores**

Con la aprobación de este documento, los Órganos de Administración así como la Alta Dirección velarán por mantener relaciones profesionales con aquellos terceros que respeten los valores y principios definidos en el presente Código o de similar espíritu.

Desde sus orígenes Grupo COPISO considera prioritaria la satisfacción de sus socios y clientes (y otros grupos de interés que se relacionan con el grupo empresarial), ofreciéndoles productos y servicios con los más altos niveles de calidad, a precios adecuados y cumpliendo con las características y plazos acordados.

Para cumplir con estos compromisos, los profesionales de Grupo COPISO deberán respetar rigurosamente los siguientes principios de actuación en sus relaciones con los socios, clientes, proveedores y otros grupos de interés:

- Se deberá cumplir con los principios de honestidad, imparcialidad, respeto, confianza e integridad, y será obligatorio velar por que ninguna actuación pueda ser susceptible de interpretarse como engaño en perjuicio de clientes (y terceros en general).

- La ejecución de los contratos se deberá hacer con la voluntad y el compromiso de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado en él. Para ello los empleados no podrán impedir ni obstaculizar el cumplimiento de los contratos de Grupo COPISO y de las obligaciones asumidas en ellos.
- Cuando negocien en nombre de Grupo COPISO, los profesionales deberán proporcionar la información de manera completa, transparente, comprensible, exacta y precisa.
- Los profesionales de Grupo COPISO deberán poner especial cuidado en ofrecer a los clientes productos y servicios que se adecúen a sus características, de forma que su contratación se realice una vez que el cliente conozca y entienda su contenido, beneficios, riesgos y costes.
- Las incidencias y reclamaciones de clientes, en caso de existir, deberán tratarse adecuadamente.
- El personal involucrado en las actividades de selección de proveedores deberá aplicar criterios de objetividad y transparencia relacionados con la calidad, la innovación y los costes.
- Quedará prohibida cualquier situación de conflicto de intereses o de corrupción en los negocios o cualquier acto de soborno (consultar apartado sobre “Conflictos de intereses” y “Lucha contra la corrupción, el cohecho y el tráfico de influencias”).

## 2.6. Respeto al medio ambiente

Desde sus inicios, la cooperativa trabaja bajo una filosofía de responsabilidad y compromiso, respetando los recursos de hoy para garantizar el bienestar de las generaciones de mañana, creando un valor sostenible a largo plazo y siendo uno de sus aspectos la mejora del desenvolvimiento del medio rural. Es por ello, que orienta sus procesos hacia la calidad de sus servicios y la rentabilidad de sus proyectos, siempre respetando el medio ambiente y criterios éticos como la integridad, transparencia, discreción y responsabilidad

El respeto al medio ambiente es un elemento fundamental en la gestión de Grupo COPISO. Es por ello que promueve la preservación y el respeto al mismo de manera conjunta integrando criterios ambientales en todos sus procesos. El compromiso con la prevención de la contaminación y la gestión eficiente y racional de los recursos naturales son pilares fundamentales de su política.

Grupo COPISO compatibiliza el desarrollo de sus procesos y el crecimiento de sus instalaciones con el cuidado del entorno natural y social en el que se implanta, confirmando con dicho esfuerzo el compromiso que mantiene con el entorno al considerar el medio ambiente como un valor necesario e ineludible.

Es labor de todos los trabajadores la correcta gestión de los residuos y el uso racional de los recursos naturales. Para cumplir con este compromiso Grupo COPISO promoverá la preservación y el respeto al medio ambiente de manera conjunta con uno de los aspectos de su misión que radica en la mejora del desenvolvimiento del medio rural.

Grupo COPISO ha desarrollado y puesto a disposición de sus trabajadores las siguientes normas internas de prevención, que establecen las reglas básicas que deberán seguir en el desempeño de sus funciones (y ofrecen una mayor transparencia frente a terceros):

- **“Procedimiento de bioseguridad de explotaciones porcinas”** cuyo objeto es establecer las pautas de bioseguridad (internas y externas) necesarias en las explotaciones de ganado porcino, en relación al manejo de animales, diferenciación de zonas, tránsito de personas, visitas, entrada y salida de vehículos, así como los hábitos y buenas prácticas en la explotación. Todo ello con el fin de evitar la transmisión de posibles enfermedades contagiosas de una explotación a otra. Este procedimiento es de obligado cumplimiento para todos los profesionales que mantendrán cualquier tipo de contacto con las explotaciones porcinas propiedad de Grupo COPISO (maternidades, explotaciones de cría y transición y/o explotaciones de cebo).
- **“Medidas preventivas en materia de gestión de residuos (peligrosos y no peligrosos)”** cuya finalidad es indicar la segregación de los residuos generados en las distintas instalaciones de Grupo COPISO, tanto en la fábrica de piensos como en las explotaciones porcinas del Grupo.

## 2.7. Transparencia y control de la información financiera

Grupo COPISO se comprometerá con proveer información financiera y contable que sea **conforme con la legislación vigente, íntegra, veraz y proporcionada** a todos los grupos de interés destinatarios de la misma (autoridades, socios, comités, auditores, clientes, proveedores, etc.).

Para ello, todas las personas que forman parte de Grupo COPISO tendrán la obligación de observar este principio y, en particular, aquéllos cuya actividad y responsabilidades consista, directa o indirectamente, en generar dicha información o reportarla.

## 3. ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO

El Órgano de Cumplimiento será el encargado de velar por la estricta observancia en Grupo COPISO del presente Código Ético, sus Anexos y el resto de normas internas que lo completan.

Asimismo, tal y como establece el artículo 31 bis. 1. 2ª del Código Penal, es el órgano de Grupo COPISO con poderes autónomos de iniciativa y de control encargado de la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del “Modelo de prevención de delitos” implantado en Grupo COPISO (sección 5 y anexo II).

Atendiendo además a lo que dispone la Fiscalía en su Circular 1/2016, este órgano supervisor deberá asumir, entre otras, las siguientes funciones:

- Promover una cultura de ética y cumplimiento dentro de Grupo COPISO en la aplicación de los principios de ética y de comportamiento responsable, controlando que el sistema de valores adoptado en el Código se mantenga actualizado. Para ello, promoverá la preparación e implementación de programas adecuados de formación.

- Vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del “Modelo de prevención de delitos”.
- Analizar las modificaciones legislativas y demás novedades que pueden afectar al modelo de prevención de delitos.
- Recibir, analizar e intervenir en los casos de denuncias de empleados o terceros, a través de los canales establecidos para tal fin.
- Coordinar y promover el cumplimiento del Sistema Disciplinario y proponer la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas a los órganos responsables. Asimismo, verificar el cumplimiento de las sanciones que se han de aplicar en el caso de las violaciones del Código y de cumplimiento de los controles del modelo de prevención de delitos.
- Analizar y aprobar los planes de revisión periódicas del modelo de prevención de delitos.
- Verificar periódicamente el modelo de prevención de delitos, y proponer su posible modificación cuando las circunstancias así lo requieran (evidencia de no funcionamiento, cambios organizativos, cambios legislativos, etc.).
- Informar periódicamente al órgano de administración acerca de la actividad realizada, y de los recursos asignados para la realización de su trabajo.

## 4. CANAL ÉTICO

### 4.1. Objetivo y ámbito de aplicación

El objetivo del Canal Ético será atender cualquier consulta, comunicación o denuncia por parte de los empleados de Grupo COPISO, sobre actuaciones o comportamientos que puedan ser contrarios a la normativa legal o a aquellas normas internas, principalmente el Código Ético, pero también las políticas, procedimientos, instrucciones, etc. existentes en el grupo sean o no recogidos en el presente Código.

Asimismo, el Canal Ético facilitará la notificación tanto de los “posibles incumplimientos” como de puntos débiles en los controles existentes que puedan aumentar la vulnerabilidad ante la comisión de cualquier conducta ilícita o contraria al Código en el seno del grupo empresarial.

Será de aplicación a todas las personas mencionadas en la sección 1 del Código. Adicionalmente, Grupo COPISO valoró la conveniencia y oportunidad de permitir que los terceros que se relacionen con ella (clientes, proveedores y otros grupos de interés) puedan dirigirse también al Órgano de Cumplimiento a través del Canal Ético para comunicar presuntos hechos ilícitos de los que tengan conocimiento.

Por último, para que el Canal Ético sea una herramienta eficaz para un adecuado entorno de trabajo regido por comportamientos éticos, así como un correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos Corporativos, Grupo COPISO se compromete a:

- Establecer un Canal Ético mediante el cual cualquier trabajador sea consciente de que pueda acudir a un Órgano de Cumplimiento autónomo y con poderes de iniciativa y control, para denunciar cualquier posible irregularidad o comunicar cualquier duda, haciendo un uso responsable (de buena fe) de los canales establecidos para tal fin, y que no se tomarán represalias contra él.

## 4.2. Funcionamiento y condiciones de uso

El acceso y uso del Canal Ético supone la aceptación plena y sin reservas de las siguientes condiciones de uso:

- Se utilizará sólo para los fines para los que ha sido creado.
- Los usuarios del Canal Ético se comprometerán a hacer un uso diligente y correcto del mismo, conforme al ordenamiento jurídico, a estas condiciones de uso y a las exigencias de la buena fe. Aquellas comunicaciones o denuncias que no guarden una clara relación con dicho compromiso serán sujetas a posibles sanciones e incluso a la interposición de demandas legales.
- Los profesionales deberán comunicar los presuntos incumplimientos al tener conocimiento de los mismos o detectar indicios razonables de actuaciones contrarias al ordenamiento jurídico, el Código Ético y las políticas, procedimientos, instrucciones, etc. existentes en Grupo COPISO.
- La identidad del usuario del canal ético tendrá la consideración de información confidencial, no pudiendo adoptarse ninguna medida disciplinaria directa o indirecta contra él, por el hecho de la comunicación, sin perjuicio de los derechos que correspondan a los denunciados de acuerdo a la legislación vigente y a la presente normativa de uso.

## 4.3. Accesos

Grupo COPISO ha diseñado un Canal Ético de fácil acceso para que cumpla con su función de manera efectiva.

Los trabajadores de Grupo COPISO podrán remitir sus comunicaciones a través de dos canales establecidos para ello:

- Correo postal (preferiblemente carta certificada), indicando expresamente en el exterior del sobre “Canal Ético Grupo COPISO”, indicando la sociedad a la que corresponden (COPISO, ICPOR o SINOVA), a la siguiente dirección:

Órgano de Cumplimiento Normativo de Grupo COPISO  
Avenida Valladolid, 105  
42005 Soria, España

- Correo electrónico a la siguiente dirección: [canaletico@copiso.com](mailto:canaletico@copiso.com)

## 4.4. Protección de datos de carácter personal

Todas las comunicaciones que se realicen cumplirán con las políticas de seguridad de la información de Grupo COPISO y por tanto con lo dispuesto por la Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales (LOPD-GDD) y en el Reglamento (UE) 2016/679 (Reglamento General de Protección de Datos o RGPD).

### Derechos del denunciante

Todos aquellos empleados, en el momento en que comuniquen o sean informados como terceros de su participación en dicho procedimiento, serán específicamente informados sobre sus derechos. En función de la vía usada para comunicar la posible irregularidad, la información se facilitará de distintas maneras:

- Si la comunicación se ha realizado vía correo electrónico, el denunciante recibirá una respuesta automática con la información necesaria.
- Del mismo modo, si la comunicación se ha realizado vía correo postal, el denunciante recibirá un correo de confirmación con la información necesaria.

### Derechos del denunciado

COPISO se comprometerá a respetar los derechos del denunciado, en la medida en que una simple comunicación no le penalizará de ningún modo hasta que se compruebe la veracidad de las comunicaciones y se recaben las pertinentes pruebas.

- **Consentimiento:** el tratamiento de los datos, en su caso, de un denunciado, dado que no se contará con el consentimiento del mismo, se ampara en la excepción de necesidad de consentimiento establecida en el artículo 7.4 del Reglamento General de Protección de Datos (RGPD), en el que establece que no es preciso el consentimiento de tratamiento de los datos en la “ejecución de un contrato”.
- **Deber de información:** en cumplimiento del artículo 11.3 de la LOPD-GDD, dado que, en su caso, los datos del denunciado no serán recabados de él mismo, sino de un tercero, el responsable “podrá dar cumplimiento al deber de información establecido en el artículo 14 del Reglamento (UE) 2016/679 facilitando a aquel la información básica señalada en el apartado anterior, indicándole una dirección electrónica u otro medio que permita acceder de forma sencilla e inmediata a la restante información.

En estos supuestos, la información básica incluirá también:

- Las categorías de datos objeto de tratamiento.
- Las fuentes de las que procedieran los datos.”

La información al denunciado se realizará en unos términos que **protejan la confidencialidad del denunciante**, por lo que no se incluirá ni la identidad del denunciante, ni el área o departamento del

cual procede la denuncia, ni ninguna otra información que pueda facilitar la identificación del denunciante.

No obstante, Grupo COPISO prevé una excepción a la obligación de informar al denunciado en el caso de que exista un riesgo importante de que dicha notificación pondría en peligro la capacidad de la organización para investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias. En tal caso, la notificación a la persona inculpada podría retrasarse mientras exista dicho riesgo. Fuera de este supuesto excepcional Grupo COPISO se atenderá a lo dispuesto en el artículo 11.3 de la LOPD-GDD.

### **Derechos comunes a todos los intervinientes**

Grupo COPISO informará a todos los intervinientes en un proceso de comunicación o denuncia a través del Canal Ético, sobre la posibilidad de ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad.

Sin embargo, las características propias del proceso de investigación requieren matizar el alcance de estos derechos:

- El derecho de acceso y a la portabilidad de la información que obre en el expediente estarán limitados a aquella información relativa a los datos personales del empleado que lo solicite, pero nunca se le dará acceso a datos de carácter personal de otros participantes.
- Los derechos de rectificación, supresión, limitación y oposición no podrán ser ejercidos por ninguno de los participantes durante el transcurso de la investigación, y, en su caso, a la tramitación de los procedimientos judiciales que se deriven de la investigación.

### **Custodia de la información**

En cumplimiento del artículo 24.4 de la LOPD-GDD sobre “Sistemas de información de denuncias internas” y siguiendo las indicaciones de la Agencia Española de Protección de Datos<sup>3</sup>:

Se procederá a la supresión de los datos del sistema de denuncias, de quien formule la comunicación y de los empleados y terceros, transcurridos tres meses desde la introducción de los mismos, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada, sin que sea de aplicación la obligación de bloqueo prevista en el artículo 32 de la LOPD-GDD.

Transcurrido el plazo de tres meses, los datos podrán seguir siendo tratados, por el Órgano de Cumplimiento (conforme al apartado 4.5 de este documento), la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

---

<sup>3</sup> Informe 2007/128 que emitió la AEPD a raíz de una consulta que se le hizo en 2007: “Creación de sistemas de denuncias internas en las empresas (mecanismos de “whistleblowing”).

- En caso de entablarse acciones, los datos se conservarán en tanto sea necesario para el ejercicio por la compañía de sus derechos en juicio.
- Se implantarán medidas de seguridad adecuadas y proporcionadas al nivel de riesgo determinado.
- Grupo COPISO prevé una **excepción**<sup>4</sup>: en el caso de que la denuncia se realice con mala fe, y el injustamente denunciado desee iniciar acciones legales contra el denunciante, existirá la posibilidad de facilitarle toda la información relativa al procedimiento, incluyendo el nombre del denunciante. En efecto, la confidencialidad solamente protegerá al denunciante de buena fe.

## 4.5. Tramitación e investigación

### Recepción y evaluación de la denuncia

Conforme al artículo 24.2 de la LOPD-GDD sobre “Sistemas de información de denuncias internas”, el **Órgano de Cumplimiento** será el **encargado** de la recepción y gestión completa de la comunicación o denuncia y recibirá la comunicación por cualquiera de las posibles vías indicadas en el punto 4.3.

Nota: para evitar posibles situaciones de conflictos de intereses, serán presentes al menos dos personas (el Órgano de Cumplimiento y una persona de la Alta Dirección) en el momento de apertura de los correos postales.

El Órgano de Cumplimiento realizará una primera evaluación cuyo objetivo será determinar si la comunicación está relacionada con las materias indicadas como **denunciables** a través del canal, a saber:

- Cuestiones relacionadas con el Código Ético de Grupo COPISO.
- Comisión de irregularidades de naturaleza penal, de las que pudieran ser imputadas penalmente las sociedades del grupo.
- Otras infracciones sobre normas, políticas, etc. internas o normativa sectorial, materias de naturaleza financiera o de auditoría.

Una vez realizado este análisis preliminar, se podrán dar distintos supuestos:

- El Órgano de Cumplimiento considerará la comunicación pertinente. Remitirá en este caso una notificación al denunciante informándole de la instrucción del expediente.
- El Órgano de Cumplimiento considerará la comunicación no pertinente, improcedente o no relacionada con las materias a comunicar a través del canal.

Remitirá en este caso una comunicación al denunciante informándole de dicha decisión, junto con su archivo.

---

<sup>4</sup> Según indica el “Grupo de Trabajo del Artículo 29” creado por la Directiva 95/46/CE en el documento WP 117.



- El Órgano de Cumplimiento solicitará información adicional al denunciante para poder realizar adecuadamente dicho análisis (y antes de abrir un expediente).
- En cualquiera de los supuestos anteriores, el Órgano de Cumplimiento documentará los motivos de su decisión, sea en caso de archivar el expediente o de incoarlo.

## Investigación de la denuncia

El Órgano de Cumplimiento podrá requerir la **colaboración** a todos los profesionales de Grupo COPISO que sean necesarios, estando estos obligados a prestarla.

Durante la investigación del posible incumplimiento, el Órgano de Cumplimiento llevará a cabo cuantas actuaciones considere precisas, como, por ejemplo:

- Realizar **entrevistas** a los implicados, testigos o terceras personas que se considere que puedan aportar información útil, o en caso de que así lo solicitaran los implicados, recoger sus declaraciones escritas (a ser posible, mediante correo electrónico).
- Recabar tantas **evidencias** como sea posible y que aporten información útil al proceso, dentro de los límites previstos en la legislación vigente.
- Recabar la **colaboración** de aquellos empleados o directores de Grupo COPISO que estime procedente. En esta petición de colaboración evitará cualesquiera menciones que permitan la identificación tanto del denunciado como del denunciante (y del departamento en el que se hubiera cometido la irregularidad objeto de análisis).

## 4.6. Resolución

Una vez recabadas las pruebas pertinentes, y analizadas junto con toda la información disponible desde el inicio de la comunicación, el Órgano de Cumplimiento cerrará la investigación y comunicará sus conclusiones en un informe dirigido al Consejo Rector quien tomará la decisión final de adoptar las medidas oportunas.

Aquellos incumplimientos y/o infracciones que no se encuentren recogidos en el Sistema Disciplinario de Grupo COPISO serán sancionados a través del régimen sancionador existente en Grupo COPISO. Asimismo, en caso de conflicto entre ambas vías sancionadoras prevalecerá lo estipulado en el régimen sancionador.

## 5. MODELO DE PREVENCIÓN DE RESPONSABILIDAD PENAL CORPORATIVA

Desde la reforma del Código Penal español de 2010 y especialmente con la nueva reforma de 2015 (Ley Orgánica 1/2015), las empresas responden penalmente de un catálogo cerrado de 31 delitos tras la derogación del principio “la sociedad no puede delinquir” (“societas delinquere non potest”), si bien es posible que queden exoneradas de tal responsabilidad penal siempre que cumplan cuatro condiciones. La primera, y seguramente más importante de ellas, es disponer de un “modelo de

organización y gestión” que incluya medidas de vigilancia y control para prevenir o reducir la probabilidad de comisión de aquellos delitos comentados anteriormente.

Como respuesta a estas reformas del Código Penal, Grupo COPISO, con la ayuda de un experto independiente, ha implementado un modelo adaptado a la realidad de Grupo COPISO por su negocio y actividades.

Este modelo ha sido objeto de un análisis preliminar pormenorizado de los teóricos riesgos penales (tipificados en la mencionada ley) a los que son más expuestos los procesos de Grupo COPISO en función de las actividades que desarrolla y de la naturaleza de sus operaciones, teniendo en cuenta sus procedimientos y controles. Todo ello ha dado lugar a un listado de delitos (o grupo delictivos) potencialmente aplicables a Grupo COPISO y que se relacionan en una tabla en el anexo II.

El objetivo principal del modelo es fortalecer y avanzar en establecer una verdadera cultura de ética empresarial y de cumplimiento normativo en el seno de Grupo COPISO. Por ello, es un instrumento complementario al presente Código para cumplir con la legalidad en general y, en particular, con la legalidad penal.

## 6. APROBACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético de Grupo COPISO, en su versión 1.0, fue revisado por el Órgano de Cumplimiento y aprobado en la reunión del Consejo Rector en sesión celebrada el día 21 de diciembre de 2018.

Toda aprobación será reflejada para su control en la siguiente tabla de aprobaciones adjunta:

<b>Versión</b>	<b>Revisado por</b>	<b>Fecha</b>	<b>Aprobado por</b>	<b>Fecha</b>
<b>1.0</b>	Órgano de cumplimiento	10-12-2018	Consejo Rector	21-12-2018
<b>2.0</b>	Órgano de cumplimiento	19-11-2019	Consejo Administración SINOVA PORK S.L.	12-12-2019
<b>2.0</b>	Órgano de cumplimiento	19-11-2019	Consejo Administración ICPOR PORK S.L.	19-12-2019
<b>2.0</b>	Órgano de cumplimiento	19-11-2019	Consejo Rector COPISO	20-12-2019

## 7. REGISTRO DE MODIFICACIONES DEL CÓDIGO ÉTICO

Las modificaciones sobre cualquier asunto relacionado con el Código Ético de Grupo COPISO, podrán ser propuestas desde cualquiera de las áreas implicadas y su aprobación será responsabilidad del Órgano de Cumplimento y del Consejo Rector.

Toda modificación o revisión será reflejada para su control en la siguiente tabla de revisiones adjunta:

<b>Versión</b>	<b>Detalle de las modificaciones practicadas</b>	<b>Autor</b>	<b>Fecha</b>
<b>2.0</b>	Ampliación y adaptación del programa Compliance a todo el Grupo COPISO (ICPOR SORIA S.L., SINOVA PORK S.L. y COPISO SORIA S. COOP.)	Órgano de cumplimiento	19-11-2019

## 8. ANEXOS

### Anexo I: Carta de adhesión al Código Ético

En ..... a ..... de ..... de .....

Don/Doña: .....

Con Documento Nacional de Identidad (DNI): .....

En nombre y representación de la Organización: .....

En calidad de: .....

Declaro bajo mi responsabilidad:

Que he recibido el **Código Ético de Grupo COPISO**, en el cual se establece la política de las sociedades que lo conforman en materia de cumplimiento ético y dejo constancia de ser consciente de mi obligación de:

- No incumplir jamás las directrices recogidas en el Código Ético.
- Buscar consejo a través de los mecanismos que pone a mi disposición el Código Ético cuando tenga una duda referente a la interpretación o la aplicación de dichas normas y pautas.
- Informar inmediatamente a través de dichos mecanismos de cualquier hecho que me conste o crea puede suponer un incumplimiento del Código Ético o de la ley, y cumplir con cualquier medida exigida por Grupo COPISO al respecto.

En ..... a ..... de ..... de .....

Fdo.: .....

## Anexo II: Tabla de Delitos atribuibles al Modelo de Prevención de Delitos de Grupo Copiso

La siguiente tabla muestra la relación de delitos potencialmente aplicables a Grupo COPISO por el desarrollo de sus actividades (resultado del análisis preliminar de riesgos penales), estando éstos ordenados por orden alfabético:

N.º	Delitos Código Penal (art.31 bis)	Artículo Código Penal
1	Contra los recursos naturales y el medio ambiente	325 a 327
2	Riesgo provocado por explosivos y otros agentes	348
3	Contra la salud pública	359 a 365
4	Contra la ordenación del territorio y el urbanismo	319.1 a 319.3
5	Corrupción en los negocios	286 bis a 286 quater
6	Cohecho / Tráfico de influencias	419 a 427 / 428 y 429
7	Contrabando	art. 2.6, LO 12/1995, modificada por LO 6/2011
8	Violación de la propiedad intelectual e industrial	270 / 273 a 275
9	Frustración de la ejecución / Insolvencias punibles	257 a 258 bis / 259 a 261
10	Malversación	432 a 435
11	Estafa	248 a 251
12	Descubrimiento y revelación de secretos personales	197, bis y ter
13	Trata de seres humanos	177 bis.1 a 177 bis.6
14	Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	305 a 310
15	Mercado y consumidores: publicidad engañosa	282
16	Mercado y consumidores: secretos de empresa	278 a 280



## **Copiso Soria S. Coop.**

Avda. Valladolid 105, 42005 Soria

975 23 36 21

[www.copiso.com](http://www.copiso.com)