



**CÓDIGO DE CONDUCTA**  
**CERVEZAS GRAN VÍA S.L**





## ÍNDICE

<b>1. Disposiciones Generales</b> .....	5
<b>1.1. Objeto.</b> .....	5
<b>1.2. Ámbito de aplicación.</b> .....	5
<b>1.3. Comité de Compliance.</b> .....	5
<b>1.4. Infracciones del Código. Canal de Denuncias.</b> .....	5
<b>1.5. Actualización.</b> .....	6
<b>2. Principios internos de Gran Vía</b> .....	6
<b>2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL</b> .....	6
<b>2.2. PRINCIPIO DE RESPETO A LA DIGNIDAD, HONOR E INTIMIDAD</b> .....	7
<b>2.3. PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA PERSONAL. DERECHOS COLECTIVOS</b> .....	7
Los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, deberán de ser respetados por todos los empleados. Gran Vía evitará cualquier conducta tendente a impedir o lesionar los derechos de los trabajadores.....	7
<b>2.4. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES</b> .....	7
<b>2.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE</b> .....	8
<b>3. Pautas generales del código de conducta</b> .....	8
<b>3.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA. COMPORTAMIENTO ÉTICO</b> .....	8
<b>3.2. NO COMPETENCIA</b> .....	9
<b>3.3. PROFESIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD</b> .....	9
<b>3.4. COMPROMISO DE ACTUAR EN INTERÉS DE GRAN VÍA Y DE LOS CLIENTES</b> .....	10
<b>4. Pautas específicas del código de conducta.</b> .....	10
<b>4.1. DEFENSA DE LA COMPETENCIA.</b> .....	10
<b>4.2. INVERSIÓN EN NEGOCIOS EN LOS QUE LA EMPRESA TIENE INTERESES.</b> .....	10
<b>4.3. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.</b> .....	10
<b>4.4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.</b> .....	11
<b>4.5. RELACIONES CON CLIENTES.</b> .....	12
<b>4.6. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.</b> .....	12



4.7.	<b>ACEPTACIÓN DE REGALOS, COMISIONES O FACILIDADES FINANCIERAS.</b>	13
4.8.	<b>UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y POLÍTICA DE GASTOS.</b>	13
4.9.	<b>USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN.</b>	14
4.10.	<b>DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL DE LA EMPRESA.</b>	14
4.11.	<b>IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.</b>	14
5.	<b>Normas para evitar conductas delictivas.</b>	15
5.1.	<b>PAUTAS PARA EVITAR ACTIVIDADES FRAUDULENTAS.</b>	15
	La empresa, y su personal, se comprometen a velar por la transparencia de toda información que se transmita a agentes externos, a otras sociedades, a sus auditores y a las instituciones públicas, prestando especial atención a la información financiera.	15
	La empresa ha puesto en marcha un Modelo de Prevención de Riesgos Penales con el que está firmemente comprometida.	15
5.2.	<b>PAUTAS PARA EVITAR INCURRIR EN UNA CONDUCTA DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS.</b>	15
5.3.	<b>PAUTAS PARA EVITAR INCURRIR EN UNA CONDUCTA DE CORRUPCIÓN DE PARTICULARES.</b>	15
5.4.	<b>PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL BLANQUEO DE CAPITALES.</b>	16
5.5.	<b>PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON DELITOS FISCALES Y CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA.</b>	16
5.6.	<b>PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON LOS FRAUDES A LA SEGURIDAD SOCIAL.</b>	16
5.7.	<b>PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON RIESGOS PARA LA SALUD.</b>	17
6.	<b>Relaciones externas</b>	17
6.1.	<b>IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.</b>	17
6.2.	<b>PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y SEMINARIOS EXTERNOS.</b>	17
6.3.	<b>RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.</b>	17
6.4.	<b>RELACIÓN CON AUTORIDADES.</b>	18
6.5.	<b>ACTIVIDADES POLÍTICAS O ASOCIATIVAS.</b>	18
7.	<b>Canal de denuncias, difusión y comunicación del código de conducta</b>	18
7.1.	<b>CANAL DE DENUNCIAS</b>	18
8.	<b>Difusión e incumplimiento del código de conducta</b>	19
8.1.	<b>DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA</b>	19



8.2. INCUMPLIMIENTO ..... 19



## **1. Disposiciones Generales**

### **1.1. Objeto.**

El Código de Conducta (en adelante, el “Código”) de Cervezas Gran Vía S.L (en adelante, “Gran Vía”) contiene las normas, modos y pautas de conducta que deben guiar a los profesionales de Gran Vía en el desempeño de su actividad laboral. En línea con el desarrollo de los principios, normas y pautas del presente Código, Gran Vía cuenta con normativa interna, que es facilitada a los profesionales de la empresa para su conocimiento en el momento de su contratación.

### **1.2. Ámbito de aplicación.**

El presente Código es de obligado cumplimiento para los miembros de los Órganos de Administración, directivos, y empleados, incluyendo el personal en prácticas, becarios u otro tipo de colaboraciones (en adelante, “empleados”).

Dependiendo del tipo de actividad, que desempeñe el empleado, estará sujeto tanto a normas generales de conducta como a las específicas propias de su actividad.

### **1.3. Comité de Compliance.**

Gran Vía cuenta con un Comité de Compliance que es el órgano responsable de velar por el cumplimiento de este documento así cómo implementarlo, difundirlo y gestionar su actualización, cuando proceda.

### **1.4. Infracciones del Código. Canal de Denuncias.**

Todos los empleados tienen el deber comunicar cualquier infracción del Código, de la que tengan conocimiento, a través del Canal de Denuncias. Para realizar dicha denuncia, deberá atenerse a lo establecido en el Procedimiento de Utilización del Canal de Denuncias de la empresa.



### **1.5. Actualización.**

El presente Código tiene un carácter dinámico y será revisado y actualizado, con carácter bianual o con anterioridad, si fuese necesario.

## **2. Principios internos de Gran Vía**

La cultura de “tolerancia cero” establecida en Gran Vía ante conductas reprochables éticamente, así como a posibles incumplimientos de la normativa vigente, es el motivo por el cual se establecen unos principios básicos y normas corporativas en el seno de la Empresa, de cumplimiento inexcusable para los integrantes y empleados de Gran Vía.

Dichos principios parten del rechazo absoluto a cualquier comportamiento, conducta o actividad delictiva tanto en la actividad interna de Gran Vía, como en el desarrollo de la actividad empresarial de Gran Vía.

### **2.1. PRINCIPIO DE IGUALDAD, NO DISCRIMINACIÓN Y DESARROLLO PROFESIONAL**

La actividad de Gran Vía se rige por el principio de igualdad y no discriminación. La empresa proporciona las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo u orientación sexual, raza, religión, origen, estado civil o condición social.

Los empleados que intervengan en procesos de contratación, selección y/o promoción profesional se guiarán por este principio, con el objetivo de identificar aquellas personas más acordes con el perfil y necesidades del puesto a cubrir, promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades y la objetividad en la toma de decisiones. Las evaluaciones de los empleados se basarán en la cualificación, equidad, competencia, mérito y transparencia del empleado.



La empresa se compromete a poner los medios necesarios para contribuir al aprendizaje, formación y actualización de los conocimientos, competencias y riesgos de su personal.

## **2.2. PRINCIPIO DE RESPETO A LA DIGNIDAD, HONOR E INTIMIDAD**

Gran Vía no permitirá el acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración o cualquier tipo de agresión física o verbal, en el ámbito laboral.

Los empleados tienen la obligación de cumplir con este principio, y aquellos que tengan personal a su cargo deberán promover y asegurarse, con los medios de los que dispongan, que dichas situaciones no se produzcan.

## **2.3. PRINCIPIO DE CONCILIACIÓN DEL TRABAJO Y VIDA PERSONAL. DERECHOS COLECTIVOS**

Es compromiso de Gran Vía, de acuerdo con sus directrices en materia de responsabilidad social corporativa, procurar la conciliación del trabajo y la vida personal del empleado con el fin de conseguir su bienestar.

La empresa busca fomentar un entorno laboral comunicativo y deliberativo promoviendo el diálogo social entre los empleados y los representantes de la empresa.

Los derechos de sindicación, asociación y de negociación colectiva reconocidos internacionalmente, deberán de ser respetados por todos los empleados. Gran Vía evitará cualquier conducta tendente a impedir o lesionar los derechos de los trabajadores.

## **2.4. PRINCIPIO DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES**

La seguridad, higiene y salud laboral de los empleados es una prioridad para Gran Vía que vela activamente por mantener un entorno de trabajo confortable y seguro respetando, en todo caso, la Política de Prevención de Riesgos Laborales.

Los empleados cumplirán las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos a su disposición por la empresa y asegurándose de que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones adecuadas.



## **2.5. PRINCIPIO DE PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE**

Los empleados, cumplirán en todo momento con las exigencias legales y procedimientos internos, que se establezcan en cada momento por la empresa, para reducir o evitar en lo posible, el impacto medio ambiental de sus actividades.

Gran Vía está firmemente comprometida con la realización de su actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación, específicamente, protegiendo las fuentes de agua, haciendo uso responsable de las mismas y reduciendo el consumo de recursos naturales. Para ello, se cuenta con estándares y sistemas de gestión medioambiental de obligado cumplimiento.

## **3. Pautas generales del código de conducta**

### **3.1. CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA. COMPORTAMIENTO ÉTICO**

Los empleados deberán cumplir por igual la normativa general nacional e internacional que les afecte, y los procedimientos y documentos internos de la empresa que sean aplicables, a su actividad. Los empleados siempre se abstendrán de participar en actividades ilegales. No será justificable, en ningún caso, utilizar la excusa de atraer negocio o generar beneficios de ningún tipo para Gran Vía. Se excluyen expresamente:

- Actividades relacionadas con las apuestas y los juegos con personas que mantengan cualquier tipo de relación profesional o de clientela con la empresa.
- Aceptación de cualquier tipo de ingreso, comisión o ventaja, a título personal, que pueda ser considerado como un regalo y que tenga su origen en operaciones realizadas en nombre de Gran Vía. Los empleados no podrán tampoco utilizar el trabajo y posición en la empresa en beneficio propio.
- Aquel empleado que resulte investigado o acusado en un procedimiento judicial penal que pueda afectar a su actividad en la empresa, y, especialmente si tiene su origen en ésta, deberá informar, tan pronto sea posible, al Comité de





Compliance. Se deberá informar de la existencia de expedientes administrativos que le afecten.

### **3.2. NO COMPETENCIA**

Los miembros de Gran Vía no podrán prestar servicios profesionales a otras Empresas o empresas de la competencia, independientemente de si están retribuidos o no, y cualquiera que sea la relación en que se basen, debiendo comunicar los conflictos de intereses posibles o reales al Comité de Compliance.

No se admitirá, en ningún caso, involucrar a Gran Vía con partidos políticos a los que los empleados pertenezcan.

Aquellos empleados que realicen una actividad profesional de otro tipo, así como la participación en actividades que puedan implicar un conflicto con los intereses y conductas descritas en el presente Código, deberán comunicar esa circunstancia al Comité de Compliance tan pronto como pudiera originarse.

Asimismo, los Consejeros deberán informar en todo caso, al Comité de Compliance, acerca de cualquier otro Órgano de Administración del que formen parte que pudiera generar cualquier conflicto de interés con la empresa.

La empresa rechaza la publicidad engañosa o denigratoria, así como cualquier otra práctica contraria a la buena fe, de la competencia o de terceros.

### **3.3. PROFESIONALIDAD Y RESPONSABILIDAD**

Los empleados de Gran Vía tendrán una serie de obligaciones y responsabilidades, con el fin de conservar su capacidad técnica y profesional y la prudencia y el cuidado adecuados en el desempeño de su actividad profesional:

- Deberán conocer y respetarán aquellos procedimientos establecidos internamente por la empresa.
- Cumplirán, en todo momento, con la normativa externa e interna que resulte de aplicación.
- Realizarán un uso correcto y apropiado de los medios y activos, a los que tengan acceso por su actividad profesional,



- La utilización de los equipos informáticos facilitados por la Empresa, deberá realizarse siempre, respetando las medidas de seguridad informáticas implantadas por Gran Vía y los derechos de propiedad intelectual de la Empresa. En esta materia, se deberá seguir lo indicado en el Procedimiento de Uso de Activos.
- No utilizarán la imagen, nombre, marca o logo de Gran Vía, o de cualquier otro nombre comercial que utilizara la empresa, fuera del ámbito del desarrollo de su actividad profesional sin la debida autorización.
- Respetarán las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

### **3.4. COMPROMISO DE ACTUAR EN INTERÉS DE GRAN VÍA Y DE LOS CLIENTES**

Los empleados, a la hora de desempeñar su actividad profesional, pondrán por delante los intereses de la Empresa o sus clientes respecto de los intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos.

## **4. Pautas específicas del código de conducta.**

### **4.1. DEFENSA DE LA COMPETENCIA.**

La empresa y sus empleados deberán respetar los principios y las reglas de la competencia leal y no deberán violar las leyes de defensa de la competencia. Están prohibidos todos los acuerdos entre competidores cuyo propósito sea coordinar su comportamiento en el mercado.

### **4.2. INVERSIÓN EN NEGOCIOS EN LOS QUE LA EMPRESA TIENE INTERESES.**

Si un empleado quisiera participar en negocios en los que la empresa tuviera interés, o participara directamente, o incluso en aquéllos a los que la empresa hubiera renunciado a participar, deberá obtener previamente la autorización del Comité de Compliance.

### **4.3. DEBER DE CONFIDENCIALIDAD.**



Gran parte de la información que los empleados manejan a diario es de naturaleza confidencial: estrategias, planes, recetas, sistemas de producción, diseños, archivos, datos financieros, comerciales de clientes y proveedores o de cualquier otra índole.

Por tanto, los empleados deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información conozcan como consecuencia del desempeño de su trabajo, ya procedan o se refieran a la empresa, a sus clientes y proveedores, a otros empleados o a cualquier otro tercero. Deberán utilizar dichos datos o información exclusivamente para el desempeño de su actividad profesional y no podrán facilitarla más que a aquellos otros profesionales que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio.

Aunque se tenga la posibilidad de acceder a una determinada información, este acceso solo estará justificado cuando concurra el interés profesional al que se ha hecho referencia. Los datos e informaciones relativos a cuentas, posiciones financieras, estados financieros, y, en general, a cualquier actividad de los clientes serán tratados con absoluta confidencialidad y respeto a los límites impuestos por las Leyes vigentes en cada momento. Este deber de secreto perdurará en el tiempo incluso después de que el empleado extinga su relación laboral con la empresa.

#### **4.4. RELACIONES CON LOS PROVEEDORES.**

La contratación de suministros y servicios externos, así como la negociación con proveedores externos deberá efectuarse conforme al procedimiento interno de gastos. La contratación de proveedores se realizará de forma responsable, teniendo en cuenta siempre los principios de transparencia, objetividad e igualdad de oportunidades y garantizando la aplicación de criterios objetivos y ponderados.

Gran Vía espera que sus proveedores compartan los principios del presente Código, por lo que podrá exigir que los proveedores demuestren la aplicación de estos principios, o bien solicitar mediante cláusula contractual que se adhieran a lo dispuesto en el presente Código.



Los empleados y directivos de la empresa nunca deberán influir sobre la voluntad de terceros, directa o indirectamente, a través de favores, para obtener beneficios o ventajas en su propio interés o en el de la empresa.

#### **4.5. RELACIONES CON CLIENTES.**

Las relaciones con los clientes se deben estar guiadas por la máxima honestidad ofreciendo siempre el mejor servicio posible.

Se deberá evitar la relación de exclusividad con un cliente que pueda dar lugar a una vinculación personal excesiva o restringir el acceso de este a otros empleados.

Los empleados y directivos de la empresa nunca deberán influir sobre la voluntad de terceros, directa o indirectamente, a través de favores, para obtener beneficios o ventajas en su propio interés o en el de la empresa.

#### **4.6. PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL.**

El compromiso de calidad y eficacia con todas las personas que tienen relación con Gran Vía implica que los empleados, están obligados a respetar el derecho a la protección de datos, el derecho al honor y a la intimidad personal de todas las personas a cuyos datos tengan acceso por razón del desempeño de su actividad dentro de Gran Vía.

Dicho respeto deberá abarcar a cualquier información concerniente a una persona: datos identificativos, de filiación, familiares, económicos, audiovisuales o de cualquier otra índole que permitan su identificación.

Los datos de carácter personal serán tratados de acuerdo con los principios establecidos en la normativa de protección de datos, de manera que:

- Únicamente se recabarán los datos que sean necesarios para la actividad.
- La captación, tratamiento informático o en su papel y su posterior utilización se realizarán de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el



derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.

- Solamente se podrá acceder a los datos personales necesarios de acuerdo con las funciones y perfiles asignados a los empleados, que serán establecidos por la Empresa.
- Se garantizará, en todo momento, el deber de secreto y confidencialidad respecto a la información de las personas y no se facilitará a terceros distintos del titular de los datos. Todos los empleados deberán cumplir con las funciones y obligaciones en materia de protección de datos contempladas en la normativa interna sin perjuicio de las indicaciones recibidas por parte del Responsable de Seguridad.

#### **4.7. ACEPTACIÓN DE REGALOS, COMISIONES O FACILIDADES FINANCIERAS.**

Queda prohibida la aceptación cualquier tipo de privilegios, incentivos o regalos personales, de cualquier naturaleza, procedente de un tercero y en particular de los proveedores, salvo que sean autorizados, apropiados a las circunstancias y de mínimo valor (< 150 €). El Comité de Compliance, debe ser informado por el empleado que lo haya recibido cuando el importe, del mismo, supere los 150€.

Los regalos personales o incentivos ofrecidos a los directivos o empleados, por clientes o proveedores que supere los 150 € sólo se podrán aceptar en ocasiones especiales en las que el Comité de Compliance determine que se trata de un regalo acorde a los principios que rigen este Código.

Cualquier invitación, regalo o atención que por su carácter, frecuencia, característica o circunstancia pueda ser interpretado como hecho con la voluntad de influir en la objetividad del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento del Comité de Compliance.

#### **4.8. UTILIZACIÓN DE LOS ACTIVOS DE LA EMPRESA Y POLÍTICA DE GASTOS.**

Los empleados cuidarán en todo momento los activos de la Empresa de los que dispongan o a los que tengan acceso. Utilizarán los activos de que dispongan por razón de sus funciones profesionales de forma adecuada a la finalidad para cuyo



ejercicio han sido entregados y no realizarán ningún acto de disposición o gravamen sobre los mismos sin la oportuna autorización.

Asimismo, la realización de gastos se deberá ajustar a lo establecido en la Política de Gastos y, en cualquier caso, estrictamente, a las necesidades de su actividad profesional, realizándolas con un alto grado de eficiencia en el uso de los recursos disponibles.

#### **4.9. USO DE LAS TECNOLOGÍAS DE LA INFORMACIÓN Y DE LA COMUNICACIÓN.**

Los empleados cumplirán estrictamente las normas establecidas por la Empresa, en el Procedimiento de Uso de Activos.

#### **4.10. DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL DE LA EMPRESA.**

Los empleados respetarán la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la Empresa en relación con las recetas, elaboraciones, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, “know-how” y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la Empresa. Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad profesional en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos y cuando dejen de ser empleados.

No utilizarán la imagen, nombre, marcas o logo de la Empresa o de sus empresas, salvo para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo. Es propósito de Gran Vía el velar por el cumplimiento de las leyes de propiedad intelectual o industrial, por lo que los empleados y empleados deberán comprobar antes de utilizar la información procedente de internet si la misma se encuentra protegida por las leyes de la propiedad intelectual o industrial.

#### **4.11. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.**

Gran Vía considera su imagen y reputación corporativa como un activo muy valioso para preservar la confianza de su Consejo de Administración, empleados, clientes, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Los empleados deberán poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Empresa en todas sus actuaciones profesionales.



## **5. Normas para evitar conductas delictivas.**

### **5.1. PAUTAS PARA EVITAR ACTIVIDADES FRAUDULENTAS.**

La empresa, y su personal, se comprometen a velar por la transparencia de toda información que se transmita a agentes externos, a otras sociedades, a sus auditores y a las instituciones públicas, prestando especial atención a la información financiera.

La empresa ha puesto en marcha un Modelo de Prevención de Riesgos Penales con el que está firmemente comprometida.

### **5.2. PAUTAS PARA EVITAR INCURRIR EN UNA CONDUCTA DE CORRUPCIÓN DE FUNCIONARIOS PÚBLICOS.**

No se permite la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios públicos o empleados o directivos de empresas u organismos públicos, tanto en España como en el extranjero.

De manera excepcional, se podrán realizar regalos cuyo importe no supere la cantidad de 150 € atendiendo a las prácticas de usos, y costumbres, del sector. En ocasiones especiales, el Comité de Compliance, podrá aceptar que se realicen otro tipo de regalos siempre que estén acordes con los principios que rigen este Código. Por tanto, todos los regalos, tanto recibidos como realizados, que superen dicho importe deberá contar con la aprobación del mencionado Comité.

### **5.3. PAUTAS PARA EVITAR INCURRIR EN UNA CONDUCTA DE CORRUPCIÓN DE PARTICULARES.**

No se permite la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleado, directivo o administradores de otras empresas para que favorezcan a Gran Vía respecto de otros competidores.

Los empleados, directivos o administradores no están autorizados a aceptar o solicitar ningún tipo de pago, comisión, o cualquier beneficio o ventaja no justificada de cualquier naturaleza, para sí o para un tercero, como



contraprestación de servicios o de relaciones comerciales a favor de la Empresa que provengan de terceros.

No estarán dentro de esta categoría los incentivos, de tipo laboral, que se realicen a estos sujetos, amparado de la relación contractual pactada y atendiendo a los usos, y costumbres, del sector. El Comité de Compliance podrá aprobar excepciones a esta casuística siempre que las actuaciones estén acordes con los principios que rigen este Código.

#### **5.4. PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON EL BLANQUEO DE CAPITALES.**

Gran Vía prohíbe cualquier conducta relacionada directa o indirectamente con el Blanqueo de Capitales (adquisición, utilización, conversión o transmisión de bienes que proceden de determinadas actividades delictivas o de participación en ellas, para ocultar o encubrir su origen o ayudar a la persona que haya participado en la actividad delictiva a eludir las consecuencias jurídicas de sus actos) y la financiación del terrorismo. Todos los empleados están obligados a comunicar cualquier conducta sospechosa o susceptible de constituir delito de blanqueo de capitales y de financiación de terrorismo.

#### **5.5. PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON DELITOS FISCALES Y CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA.**

Gran Vía está obligada al cumplimiento estricto de la normativa fiscal y tributaria tanto en el ámbito nacional como internacional. Todos los empleados están obligados a cumplir con dicha normativa, así como las políticas internas en materia fiscal y tributaria, plasmadas en la Política Fiscal de Gran Vía. Los empleados deberán comunicar cualquier conducta o hecho que vaya en contra de dichas políticas.

#### **5.6. PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON LOS FRAUDES A LA SEGURIDAD SOCIAL.**

Gran Vía se compromete al cumplimiento de la normativa vigente en materia de derechos de los trabajadores y Seguridad Social. Todos los empleados deberán cumplir con la normativa que les afecte en tal materia, y poner en conocimiento





aquellas conductas lesivas de los derechos de los trabajadores y que puedan constituir un fraude a la Seguridad Social.

### **5.7. PAUTAS PARA EVITAR CONDUCTAS RELACIONADAS CON RIESGOS PARA LA SALUD.**

Gran Vía mantiene un compromiso total con los consumidores de su cerveza. La empresa considera una prioridad la calidad de los productos ofrecidos, y la eliminación de cualquier tipo de riesgos para la salud de los clientes. Para ello, se observa el mayor rigor a la hora de elaborar la cerveza, y se cuenta con un Manual de Calidad, elaborado conforme a los estándares más exigentes de control, que se sigue a la hora de controlar los procesos de producción.

Gran Vía, en este sentido, ha considerado siempre fundamental invertir en personal, tecnología y en la mejora continua de la organización y sus procesos.

## **6. Relaciones externas**

### **6.1. IMAGEN Y REPUTACIÓN CORPORATIVA.**

Los empleados de Gran Vía se comprometen a proteger el buen nombre de esta en cada una de las actividades que desarrollen, velando por la proyección de una imagen acorde a los valores éticos y de responsabilidad de la empresa. Los empleados deben comportarse, personal y profesionalmente, con dignidad y honorabilidad en cualquier ámbito de actuación profesional.

### **6.2. PARTICIPACIÓN EN CURSOS Y SEMINARIOS EXTERNOS.**

La participación de algún empleado como ponente en cursos o seminarios externos requerirá la previa autorización del director de su área cuando se acuda en representación de la empresa o por razón de la función ejercida en la misma.

### **6.3. RELACIÓN CON LOS MEDIOS DE COMUNICACIÓN.**

Los empleados deberán ser muy cuidadosos a la hora de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de terceros, cualquier información o noticia sobre la



empresa o sobre terceros a los medios de comunicación, debiendo informar en todo caso al director del área responsable de la comunicación externa. Los empleados evitarán, en todo momento, la difusión de comentarios o rumores.

#### **6.4. RELACIÓN CON AUTORIDADES.**

La relación de los empleados con los representantes de las autoridades, y supervisores, se regirá por los principios de respeto y colaboración dentro del marco de sus competencias, quedando prohibida cualquier actuación tendente a impedir la actuación de las personas, órganos o empresas inspectoras o supervisoras.

#### **6.5. ACTIVIDADES POLÍTICAS O ASOCIATIVAS.**

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de empresas, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de la empresa, así como las contribuciones o servicios a los mismos, en el supuesto de que se realicen, deberán efectuarse, de manera que quede claro e inequívoco que se realizan a título exclusivamente personal, evitando cualquier posible interpretación de vinculación o asociación con Gran Vía.

Se prohíben las donaciones o aportaciones a partidos políticos llevadas a cabo por Gran Vía que contravengan la normativa de aplicación en materia de financiación de los partidos políticos. Si los empleados quisieran aceptar cualquier cargo público deberán ponerlo en conocimiento, previamente, del director de área y del Comité de Compliance.

## **7. Canal de denuncias, difusión y comunicación del código de conducta**

### **7.1. CANAL DE DENUNCIAS**

Todos los empleados de Gran Vía son responsables de sus actos y deberán responder ante cualquier incumplimiento del Código de Conducta, de la normativa interna y de la legislación vigente.



Para ello, se pone a disposición de los empleados un Canal de Denuncias externo de fácil uso y acceso, regulado por un procedimiento interno que detalla la manera de la que se deberán realizar las denuncias. Mediante este canal, el empleado debe informar de aquellas situaciones de incumplimiento de las que sea conocedor. A dicho canal, el empleado se podrá dirigir también para realizar las consultas de interpretación del presente Código.

El Canal de Denuncias es un pilar básico del presente Código de Conducta, y del Modelo de Prevención de Delitos por lo que debe ser conocido, por todos, y utilizado de manera obligatoria cuando nos encontremos ante situaciones de incumplimiento o ante sospechas fundadas de vulneración del presente Código.

Gran Vía garantiza la total confidencialidad de las comunicaciones efectuadas al Canal de Denuncias. Recibida la comunicación, se realizará el correspondiente análisis, primero de manera externa y posteriormente de forma interna, para esclarecer los posibles incumplimientos producidos y aplicar, en su caso, las sanciones disciplinarias pertinentes, sin perjuicio de las responsabilidades de otro orden en las que se pudiera incurrir.

El Órgano de la Empresa encargado de analizar, y valorar (siempre que no esté afectado), las comunicaciones recibidas será el Comité de Compliance, el cual deberá salvaguardar, dentro de la legalidad, la identidad del comunicante. La denuncia realizada con buena fe, en ningún caso puede suponer un perjuicio para el empleado en forma de represalia.

## **8. Difusión e incumplimiento del código de conducta**

### **8.1. DIFUSIÓN Y COMUNICACIÓN DEL CÓDIGO DE CONDUCTA**

Gran Vía se compromete a que todas las personas a las que aplica el Código estén debidamente informadas de su existencia, su contenido y de su cumplimiento obligatorio. El presente Código estará publicado en la Web corporativa de la Empresa y se entregará a los nuevos empleados en el momento de contratación.

### **8.2. INCUMPLIMIENTO**

Si el empleado incumpliera este Código de Conducta podría dar lugar a la aplicación del régimen sancionador interno establecido en ese momento en la



empresa y, en cualquier caso, de la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que, en su caso, pudieran ser de aplicación.

### **CONTROL DE VERSIONES**

<b>Versión</b>	<b>Fecha</b>	<b>Cambios realizados</b>
1	Noviembre 2021	Creación