



DESTILERÍAS MUÑOZ GÁLVEZ, S.A.

CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA



CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA DE DESTILERÍAS MUÑOZ GÁLVEZ, S.A.

1.- OBJETO DEL CÓDIGO ÉTICO

El Código Ético de Destilerías Muñoz Gálvez, S.A., (en adelante, DMG), tiene por objeto establecer con carácter vinculante los valores, principios y pautas de conducta que deben guiar el comportamiento de la Compañía y de su plantilla en el desarrollo de su actividad profesional y en cumplimiento de la legislación vigente.

Estos valores son la honestidad, la integridad, la responsabilidad, la transparencia y la seguridad, además del respeto al medio ambiente, a los derechos humanos y a las disposiciones legales vigentes.

2.- ÁMBITO DE APLICACIÓN Y DESTINATARIOS

Este Código es de aplicación y de obligado cumplimiento para todo el personal directivo y empleados/as de DMG, los cuales deberán conocer y aceptar expresamente los valores, principios y pautas de conducta en él contenidos.

Asimismo, la Compañía promoverá que sus proveedores, clientes y empresas o entidades colaboradoras adapten su comportamiento a pautas de actuación similares a las que se definen en este Código Ético, pudiendo reclamar la adhesión a los valores y principios del mismo y exigir que su incumplimiento sea considerado como el incumplimiento de una obligación contractual.

3.- COMPROMISO DESTILERÍAS MUÑOZ GALVEZ, S.A.

DMG rechaza todo comportamiento delictivo, o contrario al resto del ordenamiento jurídico. Cualquier indicio de ilegalidad del que tenga conocimiento la Compañía será investigado, y si se confirma su comisión, será sancionado disciplinariamente; asimismo, se rechaza cualquier intento de obtener beneficio directo o indirecto mediante medios ilícitos.

4.- PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

4.1.- Respeto a la legalidad

Los administradores/as, y todo el personal de la Sociedad, se comprometen a desarrollar su actividad empresarial y profesional de conformidad con la legislación vigente y observando



en todas sus actuaciones un comportamiento ético.

Asimismo, se comprometen a conocer y cumplir los compromisos y pautas de conducta descritos en este Código.

4.2.- Respeto a la dignidad de las personas en su puesto de trabajo

DMG rechaza cualquier manifestación de acoso laboral, psicológico, sexual, por razón de sexo, identidad sexual, moral o de abuso de autoridad. Está prohibida cualquier conducta que pueda generar un entorno amenazante, intimidatorio, ofensivo u hostil con los derechos de las personas.

Las personas trabajadoras de la empresa se tratarán de forma justa y respetuosa, propiciando un entorno de trabajo saludable y seguro.

Es voluntad de DMG prevenir las conductas que atenten contra la dignidad, igualdad y la libertad sexual, y demás derechos fundamentales de los/las trabajadores/as de la empresa o de terceras personas, y evitar cualquier discriminación por razón de género, color, edad, religión, afiliación política, sindical o religiosa, orientación e identidad sexual, raza, cultura, educación, estado civil o nacionalidad.

4.3.- Políticas de seguridad y salud en el trabajo

La seguridad y la salud en el ámbito del trabajo son aspectos fundamentales para el funcionamiento de la Compañía; ésta impulsará la adopción de políticas de seguridad y salud en el trabajo y adoptará las medidas preventivas establecidas en la legislación para minimizar los riesgos en la actividad, tanto para el personal propio de la empresa como para las subcontratas.

Todas las personas trabajadoras de la mercantil tienen el deber de conocer y cumplir las normas de protección de la seguridad y salud en el trabajo y velar por su propia seguridad, la de otros empleados y empleadas, y la de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de las actividades de la Compañía.

Se deberá proporcionar un lugar de trabajo seguro e higiénico, de modo que el puesto de trabajo no debe mermar la salud ni la seguridad de los/las trabajadores/as. Han de observarse estándares de seguridad y salud reconocidos a nivel internacional.

Finalmente, también se velará por los riesgos psicosociales de las personas trabajadoras, contando, entre otras medidas, con protocolos de prevención y de actuación en caso de acoso laboral o "*mobbing*".

4.4.- Respeto a los derechos de las personas trabajadoras

DMG no empleará a menores, no utilizará el trabajo forzado y no impondrá condiciones de trabajo que infrinjan la legalidad vigente.

Tampoco contratará con empresas que incumplan estas obligaciones, ni adquirirá sus productos o servicios.

Todas las personas que trabajan en la empresa tienen derecho a la huelga y a la libertad sindical. Las personas trabajadoras tendrán la libertad de unirse a asociaciones que se encuentren dentro de la ley, sin discriminación.

Se deberá adoptar una actitud abierta frente a las actividades de los sindicatos o de las asociaciones y los y las representantes de las personas trabajadoras no serán discriminados y deberán tener la libertad para desempeñar funciones de representatividad. Para permitir y cumplir sus tareas, deben tener acceso a todos los lugares de trabajo.

Dados los últimos cambios legislativos, así como los ejes primordiales de la política de DMG, en este código ético se hace especial hincapié en el respeto a:

- La igualdad de oportunidades de mujeres y hombres, de conformidad con la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y posterior normativa de desarrollo, en virtud de la cual la empresa cuenta con un Plan de Igualdad, en el que se prevén medidas para paliar posibles discriminaciones por razón de sexo, ya sean de tipo laboral o de índole salarial, medidas que fomentan la corresponsabilidad y la conciliación laboral y familiar, etc.
- La prevención del acoso sexual y/o por razón de sexo, en desarrollo del Real Decreto 901/2020, que establece la obligatoriedad de las empresas de promover condiciones de trabajo que eviten el acoso sexual y el acoso por razón de sexo y arbitrar procedimientos específicos para su prevención y para dar cauce a las denuncias o reclamaciones que puedan formular quienes hayan sido objeto del mismo.

- Respeto a la libertad y orientación sexual y al propio género, desarrollada recientemente por la Ley 4/2023, de 28 de febrero, para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI, asegurando así su no discriminación y promoviendo su mayor inclusión en el mercado laboral.
- Respeto a la igualdad de trato y no discriminación, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 15/2022, de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación tiene por objeto garantizar y promover el derecho a la igualdad de trato y no discriminación y respetar la igual dignidad de las personas, que en el marco laboral ha de garantizar la no discriminación por motivos de salud, discapacidad, etc.

4.5.- Respeto a la imagen y reputación corporativa

La imagen y reputación de DMG es un activo esencial de la Compañía para preservar la confianza de sus clientes, empleados/as, proveedores, autoridades administrativas y sociedad en general. Por ello, todas las personas que trabajan en la Compañía evitarán cualquier conducta que pueda perjudicar su reputación.

4.6.- Lealtad a la empresa y conflictos de intereses

La relación de DMG con sus directivos/as y empleados/as debe basarse en el principio de lealtad empresarial.

Por ello, la plantilla, en toda decisión u operación comercial, atenderá sólo a los intereses de la empresa y, en consecuencia, se abstendrá de realizar cualquier actividad privada o de mero interés personal que pueda implicar la aparición de conflictos de interés. Tampoco se aprovechará personalmente de ninguna oportunidad de negocio que pertenezca a la Compañía o de la que haya tenido conocimiento durante el transcurso de su trabajo como empleado/a.

En caso de duda, la persona trabajadora deberá informar inmediatamente a sus superiores, evitando tomar una decisión que pueda ir en contra de los intereses de la Compañía y no realizará ningún tipo de gestión a menos que obtenga una autorización expresa al respecto.

4.7.- Protección de los datos personales

En DMG, de acuerdo con la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter

personal (Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales (LOPD) y Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (RGPD)), todos los datos personales que se obtengan, bien sea con la suscripción de relaciones laborales con los empleados y empleadas, o mediante formularios web, correo electrónico, o durante las relaciones comerciales y/o laborales, etc., quedan bajo la aplicación de nuestra Política de Privacidad. Serán incorporados a nuestra base de datos y su tratamiento se producirá únicamente para los fines legítimos y estrictamente necesarios, y sobre la base legal establecida.

No se contempla la realización de transferencias internacionales de datos ni la cesión de estos a terceros distintos de las Administraciones Públicas competentes que nos los requieran para observar el cumplimiento de la normativa tributaria, laboral, de Seguridad Social, prevención de riesgos y salud laboral, etc. Tampoco se realizarán decisiones automatizadas ni se elaborarán perfiles.

Se permite a los titulares de los datos la posibilidad de ejercitar, en cualquier momento, los derechos de acceso, rectificación, supresión, limitación del tratamiento, portabilidad, oposición y revocación del consentimiento prestado, siempre y cuando las circunstancias que acaezcan lo permitan, mediante escrito dirigido al domicilio Av. Cdad. de Almería, 162, 30010 Murcia, a través de la dirección de correo electrónico info@dmg.es o mediante llamada telefónica al número 968253500. La obtención de más información sobre el tratamiento de datos de carácter personal, como responsables del tratamiento, pueden solicitárnosla a través de los mismos medios recién indicados.

4.8.- Tratamiento de la información y confidencialidad. Protección de los secretos comerciales o industriales

El personal directivo y la totalidad de la plantilla, en ningún caso, proporcionarán voluntariamente información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error a quien la recibe, comprometiéndose a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz, fiable y comprensible.

Asimismo, quienes introduzcan cualquier tipo de información en los archivos y sistemas informáticos de la empresa (industrial, comercial, contable, financiera, importación, exportación, entre otra), deben velar para que ésta sea rigurosa, fiable, precisa y completa.

Toda la información de carácter no público es considerada reservada y confidencial, y en especial la relativa a los servicios prestados, actividad industrial y comercial y estrategia empresarial. El personal directivo y la totalidad de la plantilla tienen el deber de preservar la confidencialidad de la misma y deberán abstenerse de utilizarla indebidamente en beneficio propio o de terceros. En determinados casos, cuando así se establezca en su contrato de trabajo, tal deber de confidencialidad subsistirá una vez extinguida su relación.

En caso de duda sobre el carácter de la información, el personal directivo y la totalidad de la plantilla deberán considerarla como confidencial mientras no se les indique lo contrario.

Toda la información y el conocimiento, que se genere en el ámbito de la empresa, es propiedad de la empresa en los términos regulados en la legislación vigente.

Ninguna persona de la plantilla, sea cual sea su cargo, se apoderará a través de cualquier medio de secretos comerciales o industriales de sus competidores, ni emitirá informaciones o rumores falsos sobre la calidad de los productos o servicios de sus competidores.

4.9.- Respeto a la propiedad industrial e intelectual

La propiedad industrial e intelectual de DMG incluye las marcas registradas por la mercantil, diseño de embalajes, uniformidad, logotipos, derechos de autor, invenciones, patentes y secretos comerciales.

El personal directivo, empleados y empleadas, no deben permitir que un tercero utilice, sin la debida autorización y acuerdo de licencia, las marcas registradas u otra propiedad intelectual de la Compañía, ni permitir una utilización difamatoria u ofensiva de las mismas.

Los inventos, las ideas, los descubrimientos, las mejoras, los procesos, los diseños, el software o cualquier otro material, que sea necesario para que los y las directivos y el personal realicen su trabajo en la Compañía, son propiedad de la misma.

En todo caso, se respetarán los derechos legítimos de propiedad intelectual de otras personas o Compañías.

4.10.- Utilización de los sistemas de tecnología de la información

Los equipos, sistemas informáticos y de comunicación y red corporativa que DMG pone a disposición de su personal son propiedad de la Compañía, deben tener un uso

exclusivamente profesional y utilizarse de forma responsable, no siendo medios aptos para la realización de actividades y comunicaciones propias de la intimidad ni para dañar o perjudicar los sistemas informáticos de terceros.

La plantilla se obliga y compromete a utilizar los sistemas informáticos y la red corporativa de la empresa y la información y/o datos que se encuentren en la misma sin incurrir en actividades que puedan ser consideradas fraudulentas, ilícitas, ilegales, o que infrinjan los derechos de la empresa o de terceras personas.

En concreto los equipos y sistemas informáticos y de comunicación y red corporativa no pueden utilizarse para almacenar, distribuir, ni visitar sitios de Internet con contenido que vulnere los derechos fundamentales a la intimidad, honor, propia imagen y la libertad religiosa; o atente contra la dignidad de las personas por su contenido racista, xenófobo, homófobo, por efectuar apología de la violencia o del terrorismo, o por contener material pornográfico o de apología sexista.

Los equipos y sistemas informáticos y de comunicación y red corporativa no pueden utilizarse por la plantilla para emitir opiniones personales o acceder a foros o redes sociales, salvo consentimiento expreso a tal efecto de la Compañía, ni para realizar o participar en envíos masivos de correos electrónicos, cadenas de mensajes, bromas, o imágenes inapropiadas. Tampoco pueden enviarse mensajes de correo electrónico de contenido amenazante, injurioso, ofensivo o que pueda dañar la imagen de la empresa.

La utilización de archivos o programas de procedencia externa pueden dañar gravemente la seguridad de la empresa, además de poder constituir una infracción de los derechos de propiedad industrial e intelectual si no se recaba la correspondiente licencia o autorización. Por ello se prohíbe usar, introducir, descargar, copiar, transmitir, reproducir, distribuir o almacenar cualquier tipo de software sin la correspondiente licencia o autorización y la realización de descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir en la red de la empresa virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática. Asimismo, se prohíbe emplear o poseer en los equipos informáticos medios destinados a eliminar la protección de programas de software.

4.11.- Uso y protección de activos y recursos de Destilerías Muñoz Gálvez y de terceros

DMG pone a disposición de sus directivos/as y empleados/as los recursos necesarios para el desarrollo de su actividad profesional; estos son responsables de la correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por la sociedad. Entre estos recursos se

incluyen las instalaciones, los vehículos, los suministros, los equipos, la maquinaria, los repuestos, la materia prima, los productos terminados, la propiedad intelectual, propia o de terceros y los recursos financieros.

Los directivos, directivas, empleados y empleadas no utilizarán dichos recursos para usos personales o no profesionales y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la Compañía.

Asimismo, no sustraerán o permitirán que terceros sustraigan dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo que les hayan sido confiados por razón de su cargo o a los que tengan acceso, protegiéndolos contra el robo, pérdida, daño o uso indebido.

Asimismo, las personas anteriormente mencionadas asumen también el compromiso de respetar la propiedad industrial ajena (patentes, modelos de utilidad y marcas), obteniendo las correspondientes licencias o autorizaciones de sus titulares.

4.12.- Medidas contra la corrupción

Tanto el personal directivo, como el resto de la plantilla, deberá actuar conforme a las leyes que sean de aplicación y, en ningún caso, influirán sobre la voluntad de personas ajenas a la Compañía para obtener de forma ilícita algún beneficio o ventaja.

Los acuerdos que impliquen un quebranto de la buena fe o de la legalidad vigente con clientes, proveedores, funcionarios u otros terceros quedan terminantemente prohibidos. El personal de DMG no podrá recibir, ofrecer, ni entregar pagos en metálico, especie, regalos o cualquier otro beneficio, a personas al servicio de sociedades públicas o privadas, partidos políticos o candidatos para un cargo público, con la intención de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u obtener ventajas de forma desleal.

En el ámbito de las relaciones de negocios privados queda prohibido ofrecer cualquier tipo de ventaja ilícita a los y las directivas o plantilla de otras Compañías con el fin de que, incumpliendo sus deberes, se decanten por la adquisición de los servicios o productos de DMG.

4.13.- Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado

DMG se compromete a competir en el mercado respetando la libre competencia y

cumpliendo las leyes establecidas al respecto.

El personal directivo y demás plantilla de DMG no realizará actuaciones desleales, ni publicidad ilícita, ni de su actividad ni la de sus competidores, y evitarán cualquier conducta que pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia. Del mismo modo, nunca celebrarán acuerdos, ni alianzas, de forma escrita o verbal con otros competidores para fijar precios, zonas de ventas, asignación de clientes o líneas de productos, condiciones de venta, coordinar licitaciones o ser parte de cualquier otra actividad que viole las leyes aplicables de antimonopolio o libre competencia.

4.14.- Protección del medio ambiente

El respeto al medio ambiente es un principio básico del desarrollo de la actividad de DMG. En este sentido, la empresa se compromete a llevar a cabo las mejores prácticas ambientales en todas sus operaciones, promoviendo la prevención y minimización de los impactos ambientales adversos, así como la conservación, protección y uso sostenible de los recursos naturales.

DMG asume la responsabilidad de integrar la gestión ambiental en su estrategia corporativa, fomentando la eficiencia energética, la reducción de emisiones y residuos, la correcta gestión de los mismos, y la adopción de tecnologías y procesos más limpios e innovadores. Asimismo, se promoverá la utilización racional de materias primas y recursos, priorizando siempre la reducción, reutilización y reciclaje frente a la eliminación.

Toda la plantilla, en el ejercicio de sus funciones, deberá cumplir con la normativa interna y externa aplicable en materia ambiental, así como con los procedimientos y políticas establecidos por la empresa. Se espera de cada persona una actitud proactiva y responsable, aportando los conocimientos adquiridos, proponiendo mejoras, y participando activamente en la vigilancia, control y mejora continua de los procesos que puedan tener repercusiones sobre el entorno.

DMG también fomentará la sensibilización y formación ambiental de sus empleados, proveedores y colaboradores, con el fin de promover una cultura empresarial orientada hacia la sostenibilidad y el respeto al entorno. La empresa colaborará, cuando sea posible, con entidades públicas y privadas en iniciativas de protección ambiental, conservación de la biodiversidad y lucha contra el cambio climático.

Con estas acciones, DMG reafirma su compromiso de contribuir al desarrollo sostenible,

garantizando que su crecimiento económico y social se realice en equilibrio con la preservación del medio ambiente y el bienestar de las generaciones presentes y futuras.

4.15.- Hacienda Pública y Seguridad Social

DMG se compromete al cumplimiento de sus obligaciones fiscales y con la Seguridad Social. En todas sus declaraciones se harán constar todos los hechos de trascendencia tributaria. Asimismo, se prohíbe cualquier conducta tendente a la elusión de obligaciones tributarias u obtención indebida de beneficios en detrimento de la Hacienda Pública, Estatal, Autonómica o Local, y de la Seguridad Social.

Del mismo modo, la compañía se compromete a la veracidad en la solicitud de subvenciones públicas y a su utilización para los fines que fueron concedidas.

4.16.- Registros comerciales y contables precisos

Los registros industriales y comerciales, incluidos los contratos y todos los documentos en papel o formato electrónico que se generan en el transcurso de la actividad, deben ser lo más precisos posibles y reflejar de forma directa y completa los hechos, quedando en este sentido terminantemente prohibida cualquier falsificación, omisión, alteración u ocultación de información.

Del mismo modo, los registros contables de la mercantil deben reflejar todos los componentes de las transacciones y los acontecimientos financieros con la máxima precisión. Todas las operaciones con trascendencia económica que se realicen por la empresa deben figurar con la máxima exactitud y claridad en los registros contables representando la imagen fiel de las transacciones realizadas.

Todas las transacciones deben estar debidamente autorizadas, ejecutadas y registradas documental y contablemente de conformidad con las disposiciones legales vigentes y estar relacionadas con la finalidad social de la empresa.

El personal directivo y los empleados/as no llevarán a cabo actuación alguna que pueda suponer la falta de registro de ingresos obtenidos, el registro de gastos inexistentes, el falseamiento de documentos o la realización de operaciones simuladas o ficticias.

4.17.- Prevención de Blanqueo de capitales

DMG velará por prevenir que en el desarrollo de sus actividades se puedan llevar a cabo pagos irregulares o blanqueo de capitales con origen en actividades ilícitas o delictivas.

El personal directivo y los empleados/as examinarán con especial atención las transacciones económicas que por su naturaleza o cuantía puedan considerarse inusuales, controlando especialmente aquellas que se realicen en metálico, con cheques al portador, con destino a cuentas bancarias situadas en paraísos fiscales, los pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato, acuerdo o en la factura y los pagos efectuados por terceros no mencionados en el contrato.

Igualmente, la Compañía analizará de forma diligente la honradez profesional de las empresas o personas físicas con las que vayan a entablarse relaciones comerciales de importancia a los efectos de evitar que las transacciones que se realicen sean utilizadas para el blanqueo de capitales.

4.18.- Donaciones y proyectos de contenido social

Las donaciones que DMG efectúe a proyectos de contenido social deben contar con las autorizaciones internas pertinentes. Se realizarán a entidades de reconocido prestigio que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos, y deben quedar fielmente reflejadas en los registros y libros contables de la Compañía, no pudiendo ser utilizadas para encubrir un pago indebido o soborno.

5.- CANAL ÉTICO DE COMUNICACIÓN

DMG pone a disposición del personal directivo, empleados/as y terceros con los que la Compañía tenga relación (proveedores, clientes, ...) el CANAL DE DENUNCIAS, el cual se encuentra en la página web: <https://whistleblowersoftware.com/secure/9aaeae55-9c21-4f17-b189-c1a5faf27204>, y garantiza los derechos y principios dispuestos por la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Dicho Canal de Denuncias es gestionado por un tercero de confianza, CUALTIS, responsable del Sistema Interno de Información.

A través del mismo se pueden llevar a cabo las siguientes acciones:

- Consultas sobre la interpretación del Código Ético. A través del Canal de Denuncias se dará respuesta a todas las consultas o dudas que relacionadas con la interpretación del Código

Ético.

- Denuncia ante una posible vulneración o incumplimiento del Código Ético. El personal de la Compañía tiene el deber de denunciar los comportamientos ilícitos, irregularidades e incumplimientos de los que tenga conocimiento.

El canal, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 2/2023, garantiza la confidencialidad de todos aquellos que lo utilicen y no admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados y empleadas que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos.

6.- ACEPTACIÓN Y CUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO

El personal directivo y los empleados/as de DMG tienen la obligación de conocer el contenido del Código Ético, respetarlo, y promover su cumplimiento.

Igualmente, han de ser conocedores del mismo, proveedores, clientes, y demás entidades con las que se entable cualquier tipo de relación contractual o administrativa para actuar en concordancia con el mismo.

7.- SANCIÓN DISCIPLINARIA POR INCUMPLIMIENTO DEL CÓDIGO ÉTICO

Ante el incumplimiento de este Código Ético, la Compañía ejercerá las medidas legales y sancionadoras oportunas de acuerdo con la normativa legal y los convenios vigentes.

Las sanciones disciplinarias se ejercerán tanto contra quien infrinja el Código de Conducta como contra aquéllos que por acción u omisión aprueben dichos comportamientos o tengan conocimiento de dichas infracciones y no traten de subsanarlas de inmediato.

8. VIGENCIA Y MODIFICACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente Código de Conducta entra en vigor a partir de su aprobación por la Dirección, y permanecerá vigente hasta que la misma no apruebe su actualización, revisión o derogación.

En Murcia, a 9 de enero de 2026