BEFESA

B'Compliant
BEFESA Compliance

Política de Conflicto de Intereses

Aprobada: Diciembre 2014
Actualizada: Junio 2023

Objetivo

El objetivo de esta política es identificar y prevenir situaciones en las que las actividades de un empleado están o parecen estar en conflicto con los intereses de Befesa y sus filiales o compañías del grupo (mencionadas conjuntamente como "**Befesa**" o "**la Compañía**").

Alcance

Esta política se aplica a todos los empleados, consejeros y directivos **("Empleados"**) de Befesa.

Normas

(1) Norma general

Los empleados están obligados a respaldar con una lealtad comercial sin reservas a la Compañía y a tomar decisiones comerciales exclusivamente en el mejor interés de la Compañía, y no basándose en sus posibles intereses personales.

Los empleados deben evitar toda relación o actividad que pudiera afectar a su criterio independiente en la realización de la actividad de la Compañía o que entre en conflicto o pudiera razonablemente tener la apariencia de estar en conflicto con los intereses de la Compañía.

En caso de un (posible) conflicto de intereses, el empleado afectado debe informar inmediatamente a su supervisor y al Responsable de Cumplimiento de la Compañía o al departamento de RRHH, y no tendrá autorización para tomar una decisión importante en nombre de la Compañía, participar en un proceso de toma de decisiones o influir en otros a la hora de tomar una decisión.

(2) Empleo externo

Los empleados deben evitar su participación en negocios o actividades de asesoría externos que pudieran interferir en su tiempo, en los intereses o talentos de las actividades de la Compañía. Un empleado que desee mantener una relación laboral fuera de la Compañía, que pueda afectar a su desempeño en la Compañía, debe notificarlo por escrito a su supervisor y al departamento de RRHH, para que estos puedan confirmar que dicho trabajo no interfiere en la responsabilidad del empleado hacia la Compañía. Para evitar dudas, cualquier empleado que trabaje fuera de la Compañía sigue estando vinculado por todas las obligaciones de confidencialidad que mantiene con esta.

(3) Actividades para una empresa de la competencia

Durante la vigencia de su empleo en la Compañía, ningún empleado podrá participar en actividades que compitan directa o indirectamente con la Compañía ("Actividades de la Competencia") o que ayuden (tanto a través de su empleo, asesoramiento o de cualquier otra forma) a una compañía o empresa que compita directa o indirectamente con la Compañía ("Competencia"). Con sujeción a cualquier obligación inhibitoria post-contractual, una vez terminado su contrato de trabajo un empleado podrá competir con la Compañía o asistir a un competidor exclusivamente y en la medida en que no utilice los conocimientos técnicos confidenciales de la Compañía. La Compañía obligará al cumplimiento estricto de las obligaciones del empleado de no revelar y no utilizar la información confidencial de la Compañía una vez finalizados sus servicios en la misma.

(4) Actividades para un socio comercial

Los empleados que mantengan o deseen comenzar una relación contractual, de asesoría o similar con un proveedor de bienes o servicios, cliente, licenciante, licenciatario, socio de una empresa conjunta u otro socio comercial de la Compañía (existente o potencial) (denominados conjuntamente como "Socio Comercial") deben notificar inmediatamente tal circunstancia por escrito a su supervisor y al Responsable de Cumplimiento o al Departamento de RRHH.

Las actividades con o para un socio comercial requieren la aprobación previa por escrito del director general de la compañía en cuestión. Dicha aprobación puede revocarse en cualquier momento a la exclusiva discreción de la Compañía. Antes de cualquier aprobación por la Compañía, el empleado en cuestión no puede tomar ninguna decisión en nombre de la Compañía que afecte al socio comercial, ni participar en un proceso de toma de decisiones o influir en otros a la hora de tomar tal decisión.

(5) Inversiones personales

Los empleados que posean o adquieran directa o indirectamente una participación en una compañía de la competencia o en un socio comercial (existente o potencial) deben comunicar esta circunstancia por escrito al supervisor correspondiente y al Responsable de Cumplimiento de la Compañía o al departamento de RRHH

- si el empleado participa directa o indirectamente en una operación con el competidor o con el socio comercial o

- si la participación permite al empleado ejercer una influencia en la compañía o en la empresa en cuestión. Por regla general, se puede asumir que una participación superior al 5% del capital total del competidor confiere al empleado dicha oportunidad de ejercer su influencia sobre la dirección.

(6) Participación de familiares o allegados en terceros

Las reglas mencionadas más arriba relativas a la posesión o adquisición de una participación por un empleado en un cliente, proveedor, otro socio comercial o competidor también se aplican por analogía si una persona estrechamente relacionada con el empleado (en particular, por ejemplo, el cónyuge, los hermanos y hermanas, los hijos, los padres) poseen o adquieren una participación de este tipo.

Comunicación

Todos los empleados deben notificar por escrito a su supervisor y al Responsable de Cumplimiento o al departamento de RRHH cualquier conflicto de intereses existente o potencial, incluidos los descritos más arriba, dependiendo de las circunstancias.

Responsable de Cumplimiento: Francisco Bolaños Rowe

Dirección de correo electrónico: francisco.rowe@befesa.com

Cumplimiento y sanciones

El incumplimiento de esta política puede dar lugar a una acción disciplinaria de conformidad con la ley local, que puede llegar hasta e incluir la terminación del empleo.

Fecha de entrada en vigor

Esta política fue aprobada por el Consejo de Administración de la Compañía y entró en vigor el 19 de diciembre de 2014.