aldesa

CÓDIGO DE ÉTICA

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025
Código: POL-CORP-CUMP-01
Deroga la política anterior: POL-CUMP-01
Versión:0

CONSTRUYENDO UN MUNDO DE CONFIANZA

Índice

1. OBJETO Y FINALIDAD **05**

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN **05**

3. NUESTROS VALORES CORPORATIVOS **05**

4. NUESTROS PRINCIPIOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO **05**
- 4.1 Respeto a la legalidad 05
- 4.2 Integridad ética 05
- 4.3 Respeto a los derechos humanos 06

5. NUESTROS PRINCIPIOS CORPORATIVOS **06**
- 5.1 Fomento de la reputación de Aldesa 06
- 5.2 Lealtad a Aldesa y conflictos de interés 06

6. NUESTROS PRINCIPIOS EN LAS RELACIONES INTERNAS **06**
- 6.1 Entorno de trabajo 06
- 6.2 Igualdad de oportunidades y no discriminación 06
- 6.3 Desarrollo profesional y formación 06
- 6.4 Seguridad y salud en el trabajo 07
- 6.5 Erradicación del trabajo infantil y forzoso 07
- 6.6 Derecho de asociación sindical 07
- 6.7 Privacidad de los datos personales 07
- 6.8 Uso y protección de activos y recursos de Aldesa 07

7. NUESTROS PRINCIPIOS EN LAS RELACIONES CON EL MERCADO **07**
- 7.1 Transparencia y exactitud de la información 07
- 7.2 Gestión de operaciones tendentes a evitar pagos ilícitos 07
- 7.3 Confidencialidad 07
- 7.4 Respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado 07
- 7.5 Relación con proveedores y contratistas 07

8. NUESTROS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD **08**
- 8.1 Protección del medio ambiente 08
- 8.2 Corrupción 08
- 8.3 Prevención del blanqueo de capitales 08
- 8.4 Compromiso con la sociedad 08

9. SEGUIMIENTO Y CONTROL **08**
- 9.1 Conocimiento 08
- 9.2 El comité de cumplimiento 08
- 9.3 Buzón de ética 08
- 9.4 Sanciones disciplinarias 09

10. ENTRADA EN VIGOR, ACTUALIZACIONES Y REVISIONES **09**

11. APLICACIÓN DEL CÓDIGO DE ÉTICA **10**

12. ANEXOS **12**
- 12.1 Anexo 1: Política de conducta de empleados 12
- 12.2 Anexo 2: Política de conducta para socios de negocio 34
- 12.3 Anexo 3: Política de gestión de conflictos de interés, 41
- 12.4 Anexo 4: Política de cumplimiento y prevención de riesgos penales 52
- 12.5 Anexo 5: Política anticorrupción 59
- 12.6 Anexo 6: Política de gestión de riesgos de la competencia 69

Mensaje del CEO

Nuestro Código Ético resume los principios de responsabilidad, compromiso y colaboración con la que trabajamos desde Aldesa. Recoge nuestras señas de identidad y es la base sobre la que día a día construimos un Modelo de Gestión Ético y Responsable. Este Código constituye un documento formal que recopila los valores, los principios y las pautas éticas que Aldesa asume de forma voluntaria, en el desempeño de su actividad, que sirve de guía para los miembros de nuestra organización y fija las normas que regulan su comportamiento.

También nos sirve de modelo en nuestras relaciones con terceras partes; proveedores, subcontratistas, socios de negocio, colaboradores, etc. gracias a las relaciones de confianza que se basan en la transparencia y los valores compartidos.

La ética y la integridad son esenciales para el éxito de Aldesa a largo plazo. La alta dirección debe transmitir los valores que se promueven en la compañía. No se trata solo de cumplir la ley, sino de generar impacto positivo en nuestros empleados, clientes y en la sociedad en su conjunto.

Gracias a nuestros empleados por la dedicación continua que realizan y por su compromiso de sostener nuestros valores éticos.

Javier Lamas Diaz
Consejero Delegado
Aldesa

El presente Código atiende al férreo compromiso de la organización de actuar en línea con unos valores corporativos éticos que rigen nuestra actividad diaria en Aldesa.

1. Objeto y finalidad

- Este documento constituye una declaración expresa de los valores y principios de Aldesa.
- Es una guía de nuestras pautas de comportamiento en el desarrollo de nuestras operaciones profesionales y empresariales.
- Con este Código garantizamos la aplicación colectiva de los compromisos de Aldesa, el efectivo cumplimiento de los derechos humanos y laborales, y la integración de todos los miembros de Aldesa, sin excepción.
- Los principios y valores que aquí se recogen son los cimientos que forman la cultura empresarial de Aldesa, por ello, sus políticas y procedimientos internos están en concordancia con este código.
- Por último, busca prevenir la comisión de comportamientos delictivos y cualquier comportamiento ilícito por las personas obligadas por este Código, estableciendo los mecanismos de seguimiento y control necesarios para garantizar su cumplimiento

2. Ámbito de aplicación

El Código Ético se aplicará a todos los miembros de Aldesa, sea cual fuere su puesto o nivel, la filial a la que pertenezca, incluyéndose las empresas participadas en las que las que el grupo tenga el control de gestión, con independencia de su actividad o ubicación geográfica. Por ello, los profesionales pertenecientes al Aldesa a quienes les sean de aplicación adicionalmente otros códigos éticos o de conducta de carácter sectorial o derivados de la legislación nacional de los países en los que aquellas desarrollen su actividad no les eximen del cumplimiento del presente código.

El Código Ético de Aldesa no solo se limita a sus empleados sino que su alcance es más amplio y se aplicará también a proveedores y socios comerciales, clientes, accionistas e inversores, personal de las empresas matrices y empresas filiales de las mismas. Este Codigo es una guía para todas las partes que interactúan con la organización, promoviendo valores como la integridad, el respeto y la responsabilidad.

3. Nuestros valores corporativos

¿Cuáles son los valores corporativos por los que se rige Aldesa?

Desde Aldesa sabemos que sin unos buenos cimientos cualquier obra se viene abajo, por eso nuestra conducta profesional y nuestra manera de hacer las cosas siempre debe estar regida por:

- Integridad, honradez, ética y eficacia en todas las actuaciones de Aldesa.
- Espíritu de superación y mejora continua en el desempeño profesional.
- Lealtad responsable ante los clientes, las personas de Aldesa, la comunidad y los accionistas.
- Transparencia en la difusión de la información, que será adecuada, veraz y contrastable.
- Igualdad de trato a todos los trabajadores de Aldesa.

Estos son los cimientos de nuestra cultura corporativa, y de ellos se desarrollan los principios que conforman los pilares que aportan fortaleza y garantía del cumplimiento de estos valores.

4. Nuestros principios básicos de comportamientos

4.1. RESPETO A LA LEGALIDAD

El seguimiento y cumplimiento de la normativa legal vigente forma parte de la responsabilidad empresarial especialmente en relación con el cumplimiento de los modelos de prevención de delitos que exigen las legislaciones locales como condición para evitar o mitigar la responsabilidad de la persona jurídica, por ello, todas las personas que trabajan en Aldesa deben mantener en el desarrollo de sus actividades profesionales un estricto respeto a la normativa legal vigente en todos los territorios donde Aldesa actúa.

No se tolerarán conductas maliciosas y dolosas que atenten de manera intencionada contra la legislación vigente.

4.2. INTEGRIDAD ÉTICA

La integridad persona y ética son activos muy valiosos para Aldesa, son la vía que generan valores sostenibles de la compañía, y, por tanto, todos los miembros de Aldesa deberán ejercer su actividad con objetividad y profesionalidad.

4.3. RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Desde Aldesa creemos que el único camino para desarrollar nuestra actividad profesional es aquel que guarde un respeto escrupuloso a los Derechos Humanos y Libertados Públicas incluidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos, y todos los miembros de Aldesa deben compartir esta creencia y este compromiso.

Además seguimos los 10 Principios del Pacto Mundial en nuestras estrategias con el compromiso que se asume desde Aldesa, y la firma de nuestro CEO cada año a los mismos.

5. Nuestros **principios corporativos**

5.1. REPUTACIÓN ANTE EMPLEADOS Y TERCERAS PARTES

Desde la Dirección de Aldesa se persiguen los objetivos de transparencia e integridad, comunicando a los empleados las decisiones y las estrategias de forma clara. Además es un principio corporativo, la transmisión de nuestros valores a todos los grupos de interés (clientes, proveedores, agrupaciones sectoriales,..) con los que operamos. Estas acciones refuerzan la confianza y minimizan los riesgos reputacionales.

5. 2. LEALTAD A Aldesa Y CONFLICTOS DE INTERÉS

En Aldesa se trabaja para salvaguardar los intereses de todos los agentes que intervienen en el desarrollo de la actividad, a través de la implantación de procedimientos y medidas adecuados para la identificación y resolución de posibles conflictos de interés. Así, todos los miembros de Aldesa deben anteponer los intereses de la organización a los suyos propios en el ejercicio profesional.

El Conflicto de interés se da cuando una persona o entidad tiene intereses personales o profesionales que pueden influir en su toma de decisiones.

6. Nuestros **principios** en las **relaciones internas**

6.1. ENTORNO DE TRABAJO

Confianza y respeto a la dignidad personal, son principios que deben imperar en el entorno de trabajo con pleno rechazo a cualquier manifestación de acoso físico y psicológico, así Aldesa, no tolerará cualquier abuso de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil; por ello sus miembros deben esforzarse en crear entornos en los que prime la cordialidad y el trabajo en equipo, generando ambientes de trabajo que sean agradables, gratificantes, seguros y que animen a las personas a dar lo mejor de sí mismas.

6.2. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

La igualdad de oportunidades y el compromiso a poner los medios para ayudar a todos los empleados a su desarrollo profesional y personal, es uno de los pilares de la cultura corporativa de Aldesa.
Por ello, Aldesa no permite ningún tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra circunstancia susceptible de ser fuente de discriminación.

Por ello, los miembros de Aldesa fomentarán los principios de igualdad de oportunidades y de no discriminación y contribuirán a generar entornos de trabajo diversos e integrados.

La política de no discriminación de Aldesa, reconoce y respeta la naturaleza única de los pueblos indígenas, tribales y aborígenes, y nos comprometemos a reconocer y respetar sus derechos de acuerdo con la legislación vigente y con el convenio 169 de la OIT (Organización Internacional del Trabajo).

6. 3. DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

La formación es herramienta estratégica en Aldesa, por eso desarrolla programas de formación como medio que contribuye a esta finalidad de aprendizaje, formación, actualización de conocimientos y competencias del personal de Aldesa favoreciendo el desarrollo profesional del personal de la compañía, y generando entornos de cooperación y de trabajo en equipo.

6. 4. SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

Otro de nuestros pilares más importantes, es el principio en el que prime ante todo la seguridad y salud en el ámbito de trabajo, por eso existe un fuerte compromiso en facilitar los medios necesarios que minimicen el riesgo en el trabajo, tanto para el personal propio como para nuestros subcontratados. Siendo compromiso de todos, el velar activamente en el cumplimiento de este principio, respetando escrupulosamente con la legislación vigente que sea de aplicación, en el lugar donde se esté desarrollando la actividad.

6. 5. ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

Aldesa se compromete a respetar todas las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y el Pacto Mundial emitan en la lucha por la erradicación del trabajo infantil y forzoso, y velará por el seguimiento de este compromiso.

6. 6. DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

Todas las personas de Aldesa tienen derecho de asociación y libre sindicación y Aldesa colaborará con los medios que sean necesarios para el ejercicio de este derecho.

6. 7. PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES

Para la correcta gestión del negocio y el cumplimiento de la legislación vigente, es necesario que los trabajadores de Aldesa faciliten la información necesaria para este fin. Aldesa considerará reservada y confidencial la información que sea de carácter no público y tomará las medidas necesarias para preservar su integridad, disponibilidad y confidencialidad, de conformidad con la legislación vigente en materia de protección de datos.

6. 8. USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS DE ALDESA

La correcta utilización y protección de los activos y recursos facilitados por Aldesa es garantía de seguridad de los activos de la organización, y facilita la correcta gestión y distribución de los mismos. Por lo que Aldesa velará por el cumplimiento de este principio por todos sus empleados.

7. Nuestros **principios** en las **relaciones** con las **mercado**

7. 1. TRANSPARENCIA Y EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN

Aldesa se compromete a transmitir información sobre la organización de forma completa y veraz, que permita a los accionistas, analistas y a los restantes grupos de interés, formarse un juicio objetivo sobre Aldesa. Este principio es la autopista por la que se llega a una sólida reputación.

7. 2. GESTIÓN DE OPERACIONES TENDENTES A EVITAR PAGOS ILÍCITOS

Aldesa no permitirá ningún tipo de pago u operación de carácter ilícito que se realice con medios y/o fondos de la organización. Y para ello cuenta con una Política de Cumplimiento y con procedimientos internos de uso responsable de sus fondos y medios por parte de todos los miembros de Aldesa.

7. 3. CONFIDENCIALIDAD

La información es uno de los principales activos de Aldesa para la gestión de su actividad, por ello, la organización se rige por los principios de integridad, confidencialidad, disponibilidad y minimización de los riesgos a la divulgación y mal uso de la información, tanto interna como externamente.

7. 4. RESPETO A LA LIBRE COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO EN EL MERCADO

Desde Aldesa existe el compromiso de competir en los mercados impulsando la libre competencia en beneficio de las comunidades y usuarios, y a cumplir las leyes establecidas al respecto en los diferentes países donde opera, evitando cualquier actuación que suponga un abuso o transgresión de la libre competencia.

7.5. RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

Desde Aldesa prima el principio de imparcialidad y objetividad en la selección de proveedores y contratistas, dando prioridad a aquellos que cumplan y compartan valores similares a los establecidos en el presente Código Ético, en su Política de Cumplimiento y en su Política Anticorrupción.

8. Nuestros **principios** en **relación** con la **comunidad**

8. 1. PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Desde Aldesa somos conscientes de la importancia que tiene realizar nuestra actividad velando por el cumplimiento de la legislación medioambiental, por ello, las actuaciones de Aldesa se basan en el principio de protección y respeto al medio ambiente, teniendo la finalidad de preservar el entorno natural.

8. 2. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

Es pilar de nuestra integridad, honradez y ética, el principio de tolerancia cero a los actos de corrupción, por ello desde Aldesa no se admitirán ningún tipo de actuación o comportamiento que pueda suponer un acto de corrupción ya sea en el ámbito público o privado. Por ello, cuenta con una Política Anticorrupción en la que manifiesta su fuerte compromiso con este principio y con procedimientos de control específicos en la prevención y detección de estas actuaciones.

8. 3. PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES

Aldesa solo establecerá relaciones comerciales con clientes y socios atendiendo a su competencia profesional y no admitirá el pago de sus ventas o servicios a través de fondos de los que se tiene conocimiento que su origen pertenece a actividades delictivas, rigiendo en todo caso el principio de colaboración con las autoridades competentes en esta materia.

8. 4. COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

Aldesa es consciente de las desigualdades existentes en el mundo, y en particular, en algunos países en los que opera, por ello basa su actuación en el principio de proactividad de generar valor para estas comunidades, como puede ser a través de la promoción de infraestructuras en las regiones más pobres.

Aldesa está adherida al Pacto Mundial de la ONU que promueve el compromiso de las empresas con las comunidades a través de la sostenibilidad y la responsabilidad social. Las organizaciones adheridas trabajan para mejorar su impacto en el entorno, abordando temas como el cambio climático, el desarrollo local y la equidad social.

9. **Seguimiento** y **control**

9. 1. CONOCIMIENTO

Todas las personas que a las que este Código es de aplicación, tienen la obligación de conocer su contenido y los valores sobre los que sustentan, respetarlo y apoyar en el que se cumpla por todos los miembros de Aldesa.

El seguimiento de estos principios y valores es esencial para Aldesa, y por ello, se fomenta la participación en la mejora de este código a toda la organización, a través de sugerencias, dudas o críticas, al Comité de Cumplimiento, que es el órgano competente de velar por la efectividad de este Código y promover tanto su difusión como la formación específica necesaria para su correcta aplicación.

La importancia que el cumplimiento de este Código tiene en la actividad de Aldesa, obliga a que la consecución de este objetivo cuente con los medios materiales y humanos necesarios para asegurar su efectiva implementación, seguimiento y mejora continua.

9. 2. El COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

La correcta implantación y seguimiento de nuestro Código Ético es fundamental para una cultura corporativa fuerte y compartida por todos, por eso Aldesa ha encargado de velar y supervisar el cumplimiento de este código, al Comité de Cumplimiento, como como el órgano competente para velar por su cumplimiento, promover su difusión y evaluar su efectividad, en atención a su conocimiento especializado y autonomía funcional.

9. 3. CANAL ÉTICO Y BUZÓN DE ÉTICA

Aldesa cuenta con un Canal Ético (Dirección del Canal Etico: https://app.laworaty.com/multinchanel/aldesa) al cual se accede desde la web o desde la Intranet de la empresa, además de contar con un buzón (*etica@aldesa.es*) este último exclusivamente destinado a consultas o a dudas. Todas las denuncias que se tramiten deberán ir por el conducto del Canal, para que se asegure la confidencialidad y el tratamiento necesario de acuerdo con lo determinado en la normativa 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.

Dirección del Canal Etico;
https://app.laworaty.com/multinchanel/aldesa

Es el medio por el cual, los empleados que tengan conocimiento o sospechen de una violación de la legislación, de estas normas éticas, o de las políticas y procedimientos internos de Aldesa, pongan en conocimiento a la organización de estos hechos, cumpliendo con sus obligaciones como miembro de Aldesa.

También es el medio en el que poder manifestar dudas, consultas y sugerencias de mejora en la cultura corporativa y los sistemas internos de cumplimiento de Aldesa.

Este medio constituye una herramienta esencial del Sistema Interno de Cumplimiento y de Información de Aldesa y se valora muy positivamente su utilización y por ello, se prohíbe cualquier represalia contra un empleado o tercero que haya hecho uso del Canal, según la Ley 2/2023 antes referida. Las denuncias recibidas a través del canal de denuncias de Aldesa serán controladas y procesadas bajo la dirección del Oficial de Cumplimiento. De conformidad con las leyes y normativas en relación al Canal de Denuncias y a la normativa de Protección de Datos de cada territorio. Solo se considerará en la evaluación de las denuncias, la información objetiva bien sea que esté vinculada directamente con los tipos de ilícitos penales y violaciones reales o presuntas, o que sea estrictamente necesaria para verificar los hechos denunciados. Adicionalmente, existen canales externos de información a los que se puede acudir si se considera necesario.

9. 4. SANCIONES DISCIPLINARIAS

Ningún miembro de Aldesa debe pensar que actúa en interés de la empresa cuando realiza, colabora, u oculta un hecho o incidente que vulnera la ley o el presente Código, aunque estas actuaciones puedan suponer beneficios económicos a la organización.

Así, Aldesa ejercerá las medidas legales o disciplinarias que considere adecuadas, de acuerdo con la legislación vigente, para evitar incumplimientos de la legislación, del presente código o de las políticas y procedimientos internos de la organización, y velará por que no se produzcan comportamientos inadecuados incorporando aquellas medidas correctoras que sean necesarias.

10. Entrada en **vigor, actualizaciones** and **revisiones**

El presente Código Ético entrará en vigor a partir del quinto día hábil posterior a la fecha de aprobación por el Consejo de Administración de Aldesa, y permanecerá vigente mientras el citado Consejo no apruebe su actualización, revisión o derogación. El Código se revisará y actualizará con la periodicidad que también indique el Consejo de Administración de Aldesa. Una vez aprobado, el presente Código será comunicado y difundido a todos los miembros de Aldesa.

11. Aplicación del código de ética

El presente documento se aplicará a todos los empleados, directivos y ejecutivos de Aldesa y a todos aquellos que se adhieran por contrato al mismo, tales como los socios de negocio, proveedores y subcontratistas, así como todas y cada una de nuestras Terceras Partes. Cada empleado de Aldesa que sea responsable de las relaciones con cada una de nuestras terceras partes, se compromete a que todos ellos conozcan el presente Código de Etica y se comprometan expresamente a cumplirlo.

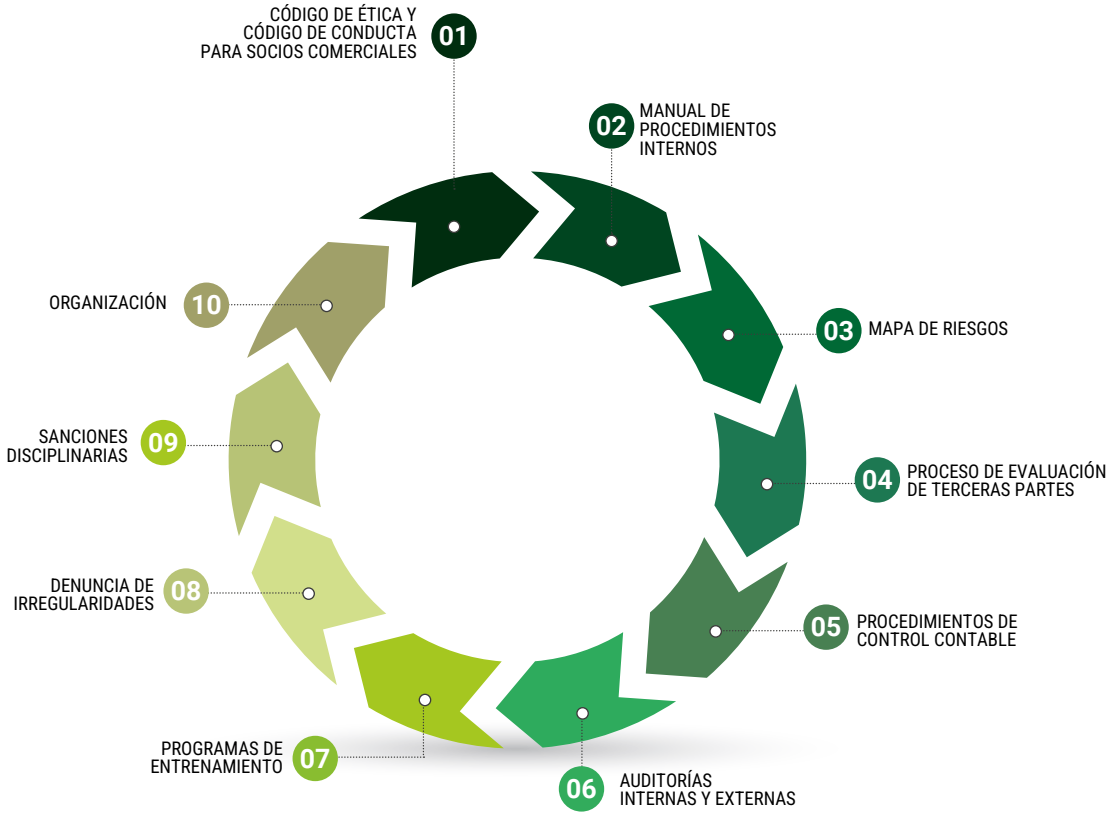
Este Código de Ética debe servir como guía para tomar decisiones correctas. Todos los procedimientos y políticas internas de Aldesa contenidos en el presente Código, comprende también la Política Anticorrupción. Además de haberse incluido las siguientes políticas en nuestro sistema interno de procedimientos; en particular, Política de Acoso Sexual o por razón de sexo, Política de Acoso Laboral y Procedimiento Sancionador.

El Código de Ética es la esencia del Programa de Cumplimiento de Aldesa.

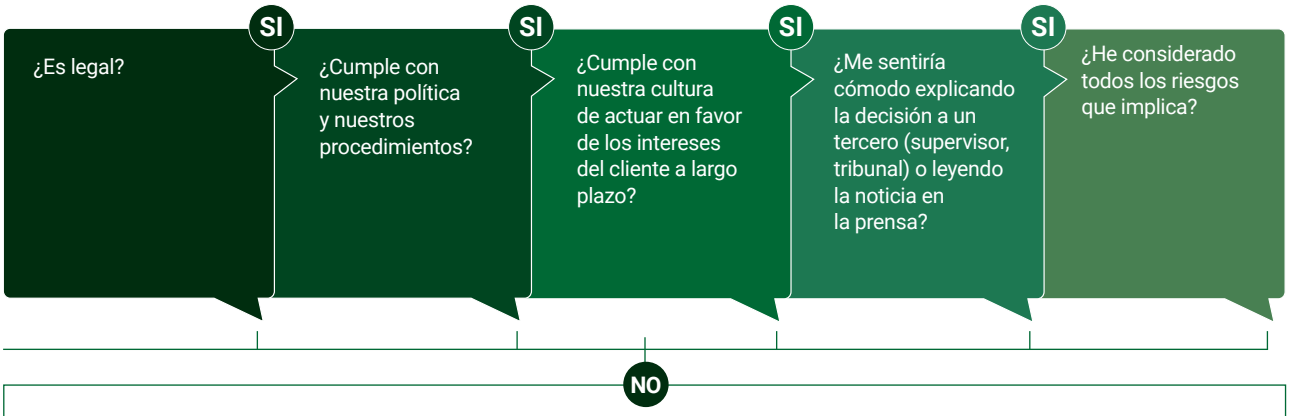
Para cualquier pregunta o inquietud relacionada con la aplicación o interpretación del Codigo de Etica, los empleados pueden contactar al Departamento de Cumplimiento Normativo (*compliance@aldesa.es*). Todas las dudas o consultas se tratarán de manera confidencial y anónima, siempre que sea legal y razonablemente posible. Las preguntas, reclamaciones o comentarios de grupos de interés externos relacionados con el presente Código deben enviarse a esa misma dirección.

Si un empleado de Aldesa cree de buena fe que se ha infringido o se puede infringir una norma interna o principios recogidos en el Código de Etica o una normativa, debe utilizar los canales puestos a disposición, si es una denuncia a través del Canal de Denuncias de la web o Intranet, *https://app.laworatory.com/multi-channel/aldesa*; También está habilitada la dirección de correo electrónico etica@compliance.es, para cualquier denuncia que se quiera remitir, aunque se aconseja la utilización del Canal Ético. Si es una consulta o duda a través del buzón *compliance@aldesa.es*.

El Departamento de Cumplimiento evaluará la admisibilidad de cada comunicación y emitirá una respuesta dentro de un plazo razonable, informando al remitente si corresponde una tramitación formal o si la situación planteada queda fuera del alcance del presente Código.



CUANDO TENGA QUE TOMAR UNA DECISIÓN QUE INCLUYA ASPECTOS ÉTICOS, DEBE HACERSE VARIAS PREGUNTAS:



Si la respuesta a alguna de estas preguntas es no, o si no está seguro al respecto, pida consejo a una autoridad competente:

- Pida ayuda a su superior o a los equipos pertinentes (su Director, el Director de su Director o el Oficial de Cumplimeinto).
- Escale el asunto al Oficial de Cumplimiento del Grupo o a la Línea de Alerta Externa.

¿QUÉ HACER EN CASO DE DUDA?

Si surge algún problema. estos son algunos consejos para ayudarle:

Determine su participación y su preocupación respondiendo a las siguientes preguntas:

- ¿Cuál es su preocupación?
- ¿En qué medida está implicado?
- ¿Cuáles son los principios/normas infringidos?
- ¿Quién ha infringido los principios/normas identificados?
- ¿Quién identificó esta infracción?
- ¿Fue hace mucho tiempo?
- ¿Se encontró ya una solución para este problema?
- ¿Dónde ocurrió esta infracción?

Después, determine cómo abordar la preocupación identificada:

- No ignore nunca la existencia de un problema, aunque no esté seguro de si debería preocuparle el problema o si está relacionado específicamente con las responsabilidades de su trabajo.
- Comente el problema con la persona del contacto con la que se sienta más cómodo entre las mencionadas a continuación:
  - Su superior directo es normalmente su contacto principal para asuntos relacionados con el Código de Ética.
  - Su Oficial de Cumplimiento.
  - Su representante de Recursos Humanos.
  - El Oficial de Cumplimiento del Grupo.

www.grupoaldesa.com

ANEXO 1
POLÍTICA DE CONDUCTA DE LOS EMPLEADOS.
CONSTRUYENDO UN AMBIENTE DE EQUIPO ÉTICOS

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025
Código: POL-CORP-CUMP-05
Deroga la política anterior: POL-CORP-CUMP-05
Versión:0

Índice

1. OBJETO **15**

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN **15**

3. PAUTAS DE CONDUCTA **16**

3.1. OBLIGACIONES BÁSICAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS MIEMBROS DE Aldesa 16

3.2. CÓMO DEBO DE ACTUAR PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE NUESTRO CÓDIGO ÉTICO 19

3.3. CÓMO DEBO DE ACTUAR PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE CARÁCTER GENERAL 21

3.4. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN LAS RELACIONES INTERNAS 22

3.5. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON EL MERCADO 26

3.6. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD 28

4. CANAL ÉTICO **31**

5. ¿CÓMO PUEDO ADOPTAR MIS DECISIONES DE FORMA ÉTICA? **32**

6. CONSECUENCIAS DE TENER UN CÓDIGO ÉTICO **33**

1. Objeto

En Aldesa trabajamos día a día en la fortaleza de nuestra cultura corporativa basada en los principios y valores desarrollados en su Código Ético y que debe ser compartida por todos sus miembros sin excepción.

La presente política, busca ayudar a todos los miembros de Aldesa a que sus actuaciones tanto interna como externas siempre tengan presente nuestro Código Ético, estableciendo las conductas que son aceptadas dentro de la compañía y las que no van a ser consentidas en la organización en la realización de nuestra actividad profesional y empresarial.

2. Ámbito de aplicación

Para que la cultura de Aldesa sea fuerte, eficaz y sea mejorada de manera continua, esta debe ser compartida por todos sus miembros. De este modo, la presente política es de aplicación a todos y cada una de las personas que integran la organización, con independencia de su cargo, función o ubicación geográfica.

3. Pautas de conducta

3.1. OBLIGACIONES BÁSICAS DE COMPORTAMIENTO DE LOS MIEMBROS DE Aldesa

Obligaciones de Aldesa como organización

Frente a los accionistas

- Ser líderes en Ética empresarial y trabajar por una cultura corporativa ética, fuerte, desarrollada y compartida por todos.

Frente a los miembros de Aldesa

- Fomentar la actividad y toma de decisiones en la que los principios y valores de nuestro Código Ético sea uno de los elementos esenciales a tener en cuenta.
- Supervisar y asegurar el cumplimiento de nuestro Código Ético en todas las áreas de la organización.

Frente a los grupos de interés

- Fomentar el seguimiento e implantación de los principios y valores del Código Ético en nuestros grupos de interés.
- Actuar siempre con el ánimo de mejorar y enriquecer la cultura corporativa de Aldesa, que se vea reflejada en las relaciones con terceros.

Frente a las autoriades públicas

- Investigar y tomar acciones sobre aquellos comportamientos que incumplan nuestro código ético.
- Colaborar con las autoridades públicas fomentando la transparencia y la colaboración interna.

Obligaciones de todos los miembros de Aldesa

Frente al **Consejo de administración**

- Conocer, comprender y compartir nuestro Código Ético.
- Tener en cuenta como elemento esencial los principios y valores de nuestro Código Ético en nuestra actividad y toma de decisiones.

Frente al **conjunto del grupo**

- Trabajar en equipo y colaborar en fortalecer la cultura corporativa de Aldesa dentro de toda la organización.
- Colaborar en la detección de debilidades que pueda tener el correcto cumplimiento del Código Ético.
- No poner en riesgo a la organización con actividades o actuaciones que vayan en contra de los principios y valores de Aldesa.

Frente a **terceros**

- Ser embajadores de la cultura ética de Aldesa, fomentando el seguimiento de nuestros principios y valores por los grupo de interés.
- No poner en riesgo las expectativas de nuestros grupos de interés, con actividades o actuaciones contrarias a los principios y valores de Aldesa.

Obligaciones individuales

Frente a los **superiores**

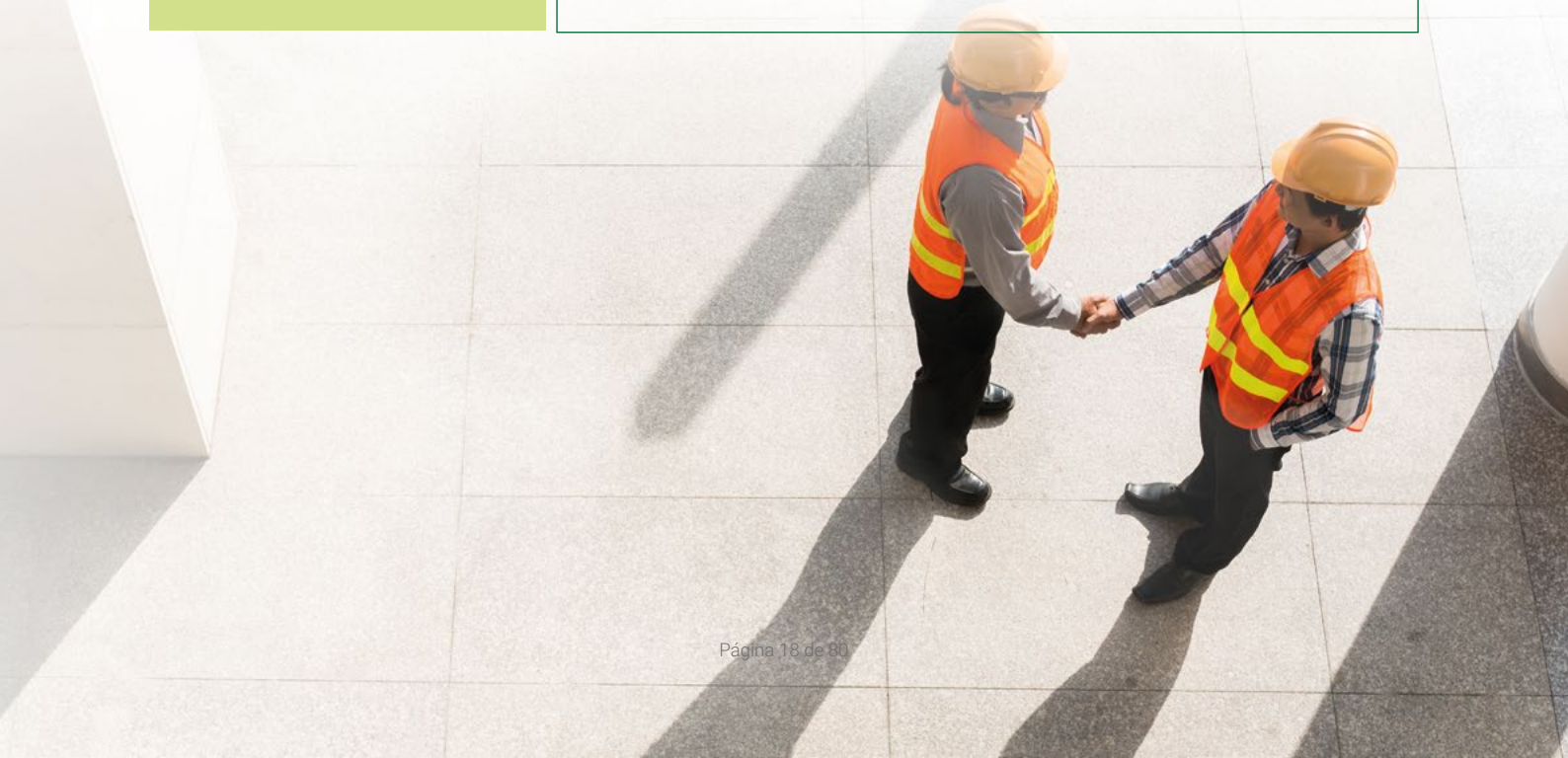
- Proponer mejoras en los procesos internos para que estos se encuentren alineados con los principios y valores de la compañía, y sean más idóneos y eficaces.
- Colaborar en las investigaciones que pudieran estar desarrollando para la detección de incidencias e incumplimientos.

Frente a los **compañeros**

- Fomentar el seguimiento del código ético ante nuestros subordinados, nuestros compañeros y nuestros superiores.
- Comunicar a través del canal de ética al Área de Cumplimiento y Ética de buena fe, aquellas actuaciones, conductas o sospechas de acciones y conductas, que puedan ser contrarias al código ético de Aldesa.

Frente a **nosotros mismos**

- Entender y conocer el Código Ético y las políticas internas de la compañía que son de aplicación, y en caso de duda, realizar la consulta al Área de Cumplimiento.
- No actuar en contra, ni fomentar incumplimientos de los principios y valores del Código Ético y no hacer uso del canal de ética, con intenciones malintencionadas, venganzas, razones de enemistad, ni cualquier actuación que pueda desvirtuar el espíritu del canal.
- No utilizar el Canal de Denuncias para difamar a compañeros, exponer problemas internos de departamentos, informar sobre problemas personales o comunicar actos que nada tengan que ver con ilícitos penales. Este canal se utiliza exclusivamente para las actividades y conductas potencialmente irregulares que puedan suponer un incumplimiento del Código de Conducta y/o las políticas de la empresa, o la posible comisión de un delito penal. Porque la finalidad de la norma 2/2023 es, proteger a las personas que en un contexto laboral o profesional detecten infracciones penales o administrativas graves o muy graves y las comuniquen mediante los mecanismos regulados en la misma.



3.2. CÓMO DEBO DE ACTUAR PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE NUESTRO CÓDIGO ÉTICO

RESPETO A LA LEGALIDAD

¿Qué debo hacer?

Conocer y cumplir:
• la legalidad en el ejercicio profesional, con independencia de mi cargo dentro de la compañía y el territorio en el que actué.

• las políticas, protocolos y procedimientos internos de Aldesa que me sean de aplicación.

Velar por el cumplimiento de los políticas y procedimientos internos que deba ejecutar y de los que soy responsable.

Comunicar si conocemos o sospechamos que se está produciendo una infracción de la ley, de las políticas, protocolos y procedimientos internos de Aldesa.

Informar al Director Jurídico Corporativo, sobre los procedimientos tanto penales o administrativos en los que esté implicado y que estén relacionados o puedan afectar a mi ejercicio profesional.

INTEGRIDAD ÉTICA

¿Qué debo hacer?

Ejercer la actividad en Aldesa con objetividad y profesionalidad.

Y seguir los principios de honestidad e integridad en el ejercicio de mis funciones.

RESPETO A LA LEGALIDAD

¿Qué NO debo hacer?

Incumplir la ley, las políticas, protocolos y procedimientos de Aldesa, fomentar o permitir dicho incumplimiento.

Justificar la comisión de infracciones con el argumento de que se trata de actuaciones generalizadas o consentidas por las autoridades.

No comunicar una infracción, aunque esta se haya cometido por error o sin intención, al Área de Cumplimiento y Ética.

Permanecer inactivo o indiferente ante el conocimiento de posibles infracciones, aun cuando no se tenga participación directa en los hechos. El deber de informar es personal e intransferible.

INTEGRIDAD ÉTICA

¿Qué NO debo hacer?

Actuar, fomentar o permitir actuaciones maliciosas, poco profesionales y que atenten contra el principio de integridad de Aldesa.

UNITED NATIONS GLOBAL COMPACT

Naciones Unidas | La Declaración Universal de los Derechos Humanos

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

¿Qué debo hacer?

Todo personal de Aldesa en el ejercicio de sus funciones deberá respetar y proteger los Derechos Humanos y Libertades Públicas, y la Declaración Universal de los Derechos Humanos **(https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/).**

RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

¿Qué NO debo hacer?

Actuar, fomentar o permitir que se realicen acciones que puedan atentar contra los Derechos Humanos y libertades públicas, y en contra de la Declaración Universal de los Derechos Humanos.

Omitir medidas correctivas o guardar silencio frente a situaciones de discriminación, acoso, violencia, u otras prácticas que atenten contra la dignidad humana.

Justificar vulneraciones a los derechos humanos bajo argumentos de costumbre, presiones comerciales, prácticas del sector o exigencias de terceros.

3.3. CÓMO DEBO DE ACTUAR PARA CUMPLIR CON LOS PRINCIPIOS Y VALORES DE CARÁCTER GENERAL

FOMENTO DE LA REPUTACIÓN DE Aldesa

¿Qué debo hacer?

Actuar siempre con lealtad a Aldesa, siendo comprometido con los principios y valores de la compañía.

Ejercer las funciones encomendadas, con honestidad y profesionalidad.

Participar en la tarea de fortalecer el nombre del Aldesa y velar por su reputación.

FOMENTO DE LA REPUTACIÓN DE Aldesa

¿Qué NO debo hacer?

Divulgar, sin autorización, información interna o relacionada con la empresa en medios públicos, digitales o redes sociales, de forma que pueda perjudicar su imagen o generar desinformación.

LEALTAD A Aldesa Y CONFLICTO DE INTERÉS

¿Qué debo hacer?

En el ejercicio de mis funciones, salvaguardar los intereses de todos los agentes que intervienen en el desarrollo de la actividad.

Cumplir con los procedimientos y medidas internas para la identificación y resolución de posible conflicto de interés.

Anteponer el interés de la empresa al interés personal en el ejercicio profesional.

Y abstenerse a participar en situaciones en las que pueda darse un conflicto de interés.

LEALTAD A Aldesa Y CONFLICTO DE INTERÉS

¿Qué NO debo hacer?

Actuar con deslealtad, anteponiendo el interés personal al interés de la compañía en el ejercicio profesional.

No comunicar una situación de conflicto de interés en el que pueda incurrir conforme a los procedimientos y medidas internas de Aldesa.

No conocer la Política de Gestión de Conflicto de Interés de Aldesa.

3.4. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN LAS RELACIONES INTERNAS

ENTORNO DE TRABAJO

¿Qué debo hacer?

Generar ambientes de confianza y respeto a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo.

Apoyar la cordialidad y el esfuerzo del trabajo en equipo.

Mantener un ambiente de trabajo agradable, gratificante y seguro que anime a las personas a dar lo mejor de sí.

Generar ambientes de confianza y respeto a la dignidad de las personas en el ambiente de trabajo y procurar que los equipos encuentren vías de colaboración y no de enfrentamiento. En el caso de disputas, intentar que se resuelvan primero mediante formas de entendimiento y procurar no utilizar el Canal Ético para la denuncia de estas actuaciones.

Fomentar un ambiente de trabajo agradable y seguro y no utilizar el bulling, la discriminación o el acoso laboral para manejar ese ambiente, conseguir ventajas laborales o perjudicar a sus compañeros, subordinados o responsables.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

¿Qué debo hacer?

Fomentar la igualdad de oportunidades y el respeto de todos los empleados en el desarrollo profesional y personal.

Contribuir en generar un entorno de trabajo diverso, integrado y de no discriminación.

ENTORNO DE TRABAJO

¿Qué NO debo hacer?

Tolerar acosos físicos, psicológicos o abusos de autoridad, así como cualquier otra conducta que pudiera generar un entorno intimidatorio, ofensivo u hostil.

Favorecer, provocar o permitir ambientes laborales conflictivos, insalubres o emocionalmente desgastantes.

Negarse a colaborar con el equipo o actuar con falta de respeto hacia compañeros, subordinados o supervisores.

Guardar silencio o no reportar situaciones que atenten contra un entorno laboral seguro, respetuoso e inclusivo, aun cuando no afecten directamente en primera persna.

IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN

¿Qué NO debo hacer?

Emitir comentarios, tomar decisiones o realizar acciones que excluyan, limiten o perjudiquen a una persona por razones de género, identidad o expresión de género, orientación sexual, raza, nacionalidad, edad, religión, discapacidad, condición socioeconómica u otra característica protegida por la normativa y protocolos internos.

Permitir o no reportar conductas discriminatorias observadas en el lugar de trabajo, tales como burlas, apodos ofensivos, trato diferenciado injustificado o exclusión deliberada de actividades laborales.

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

¿Qué debo hacer?

Aprovechar al máximo las oportunidades y cursos de formación que me ofrecen desde el Departamento de Formación.

Tener inquietud por el aprendizaje, y la actualización de los conocimientos y competencias de las personas del Aldesa.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

¿Qué debo hacer?

Respetar el derecho de asociación y libre sindicación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¿Qué debo hacer?

Cumplir con los procedimientos y medios facilitados por Aldesa para minimizar los riegos en el trabajo.

Tener presente y prestar atención a las indicaciones de seguridad emitidas por el Departamento de Seguridad y Salud.

Colaborar en la creación y mantenimiento de un entorno de trabajo seguro, con respeto absoluto a la legalidad vigente en el lugar donde se desarrolle la actividad.

Llamar la atención en caso de detectarse incumplimientos o posibles riesgos en la seguridad y salud de los trabajadores y colaborar en la implantación de medidas preventivas necesarias de prevención.

DESARROLLO PROFESIONAL Y FORMACIÓN

¿Qué NO debo hacer?

Desaprovechar o impedir el aprovechamiento de las oportunidades formativas que ofrece el Departamento de Formación.

DERECHO DE ASOCIACIÓN SINDICAL

¿Qué NO debo hacer?

Impedir el derecho de asociación y libre sindicación.

SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO

¿Qué NO debo hacer?

Incumplir con la legislación vigente sobre seguridad y salud, y no atender debidamente a los procedimientos y medidas en esta materia.

Permitir y no levantar la mano en caso de conocer un incumplimiento en esta materia.

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

¿Qué debo hacer?

Ser diligentes a la hora de contratar con terceros, y evitar colaborar con aquellas organizaciones que vulneran los derechos humanos en materia laboral.

Estar comprometidos y respetar todas las disposiciones de la Organización Internacional del Trabajo y el Pacto Mundial.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES

¿Qué debo hacer?

Respetar en todo momento la normativa de Protección de Datos.

Realizar una correcta gestión y tramitación de los datos personales a los que podamos tener acceso.

Velar por la confidencialidad y abstenerse de divulgar o hacer mal uso de los datos personales.

Cumplir con los procedimientos y medios facilitados por Aldesa para el almacenamiento, custodia, mantenimiento de la privacidad y garantía de acceso a los titulares de datos personales.

En materia de protección de datos, los trabajadores tienen la obligación de mantener la confidencialidad y seguridad de la información personal, tanto de clientes como de compañeros y la propia empresa. Esto incluye cumplir con las políticas internas de la empresa sobre el uso de dispositivos y sistemas, y evitar el acceso, uso o divulgación no autorizada de datos.

Comunicar cualquier sospecha o incidente de fuga, accidental o dolosa, en la tramitación, custodia y uso de los datos personales.

ERRADICACIÓN DEL TRABAJO INFANTIL Y FORZOSO

¿Qué NO debo hacer?

Omitir el deber de informar o alertar si se detecta o sospecha la existencia de trabajo infantil, condiciones laborales degradantes o coercitivas en la cadena de suministro o en cualquier operación vinculada a Aldesa.

PRIVACIDAD DE LOS DATOS PERSONALES

¿Qué NO debo hacer?

Utilizar los medios a disposición de la compañía (incluido el correo electrónico, las conversaciones a través de Teams, los móviles, etc.) para difamar, insultar, criticar, etc. a personal de la empresa, ni compartir datos, videos, audios sin el consentimiento pertinente.

Reenviar a correos personales información de la empresa o relacionada con esta.

Recolectar, almacenar o tratar datos personales sin contar con una base legal válida o sin el consentimiento informado del titular, salvo en los casos expresamente permitidos por la normativa aplicable.

Ser negligente en la gestión de datos personales, permitiendo el acceso de terceros no autorizados, ya sea por descuido o falta de medidas de resguardo.

Realizar un uso indebido de los datos personales a los que se tiene acceso.

Acceder dolosamente a datos personales sin estar autorizados .

No informar del acceso a datos personales a los que no se está autorizado de manera incidental.

USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS DE Aldesa

¿Qué debo hacer?

Realizar un uso correcto de los activos y recursos facilitados por Aldesa, y tomar las medidas de protección de los mismos que sean necesarias.

Utilizar los equipos informáticos exclusivamente para el desarrollo de nuestra actividad laboral.

Mantener la confidencialidad: Los trabajadores deben mantener en secreto los datos personales a los que acceden en el ejercicio de sus funciones, incluso después de finalizar la relación laboral.

Respetar la Seguridad: Deben asegurarse de disponer de medidas de seguridad, para proteger los datos personales, como contraseñas seguras, evitar compartir información y navegar cuando se encuentren en lugares de redes abiertas o de redes no seguras y no dejar datos accesibles en dispositivos no protegidos.

Uso adecuado de la tecnología y de los dispositivos tecnológicos: Los trabajadores deben utilizar los dispositivos y los sistemas proporcionados por la empresa de manera responsable, evitando el acceso a sitios web o aplicaciones no autorizadas, y no utilizando la tecnología para fines distintos a los laborales.

Cumplimiento de políticas internas: Deben seguir las políticas de la empresa sobre protección de datos, que pueden incluir instrucciones sobre el manejo de datos sensibles, el almacenamiento de información, y el uso de herramientas de comunicación.

Informar sobre vulnerabilidades: En caso de detectar alguna vulnerabilidad o brecha de seguridad en los sistemas, los trabajadores deben informar a su superior o al departamento correspondiente para que se tomen medidas.

Derechos de los interesados: Los trabajadores deben ser conscientes de los derechos que tienen los titulares de los datos personales (como el acceso, rectificación, cancelación y oposición) y deben colaborar para garantizar su ejercicio.

USO Y PROTECCIÓN DE ACTIVOS Y RECURSOS DE Aldesa

¿Qué NO debo hacer?

Hacer un mal uso de los equipos y sistemas informáticos facilitados por Aldesa.

Utilizar softwares no autorizados y realizar descargas o cualquier otro comportamiento que entrañe el riesgo de introducir en la red de Aldesa virus o cualquier otro elemento peligroso para la seguridad informática.

Al utilizar software no autorizado o no comprado por la empresa, se comete un ilícito contra los Derechos de Propiedad Intelectual y/o Industrial, que si se realizara por cualquier trabajador supondrá la aplicación del procedimiento sancionador.

Manipular, sustraer o compartir sin autorización archivos, datos o contenidos protegidos que pertenezcan a la compañía, sus proyectos o sus clientes.

El incumplimiento de estas obligaciones puede dar lugar asanciones tanto para la empresa como para el trabajador, incluyendo sanciones disciplinarias internas y, en algunos casos, multas. Además, es importante recordar que la protección de datos es un esfuerzo conjunto entre la empresa y los empleados, y que la colaboración y el compromiso de todos son fundamentales para garantizar la seguridad de la información.

3.5. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON EL MERCADO

TRANSPARENCIA Y EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN

¿Qué debo hacer?

Reportar información completa y veraz en los requerimientos de reportes internos, y en la información que se hace llegar a accionistas, analistas y restantes grupos de interés.

Velar por la claridad y exactitud de los registros contables, haciendo un seguimiento estricto de la legislación aplicable y cumpliendo con los estándares y principios de contabilidad, elaboración de informes financieros y no financieros, auditorías y demás procedimientos internos adecuados.

TRANSPARENCIA Y EXACTITUD DE LA INFORMACIÓN

¿Qué NO debo hacer?

Manipular o falsear los registros contables con intención de falsear la información contenida en los mismos.

Transmitir información incompleta y poco veraz, que pueda producir un juicio erróneo sobre la información facilitada.

CONFIDENCIALIDAD

¿Qué debo hacer?

Hacer un buen uso y proteger la información confidencial de Aldesa.

Tomar medidas de preservar la integridad, confidencialidad y disponibilidad de la información confidencial.

GESTIÓN DE OPERACIONES TENDENTES A EVITAR PAGOS ILÍCITOS

¿Qué debo hacer?

Realizar operaciones y pagar de carácter lícito en nombre de Aldesa.

No admitir operaciones o pagos de dudosa legalidad.

Cumplir con los procedimientos y controles internos de contratación y de uso responsable de fondos.

RESPETO A LA LIBRE COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO EN EL MERCADO

¿Qué debo hacer?

Impulsar la libre competencia en beneficio de las comunidades y usuarios, y a cumplir las leyes establecidas al respecto en los diferentes países donde opera.

Evitando cualquier actuación que supongo un abuso o transgresión de la libre competencia.

CONFIDENCIALIDAD

¿Qué NO debo hacer?

Divulgar y hacer un mal uso tanto interna como externamente de la información de Aldesa.

No tomar las medidas de protección necesarias, permitiendo que terceros no autorizados tengan acceso a la información confidencial.

GESTIÓN DE OPERACIONES TENDENTES A EVITAR PAGOS ILÍCITOS

¿Qué NO debo hacer?

Realizar o permitir pagos u operaciones de carácter ilícito que se realice con medios y/o fondos de Aldesa.

Incumplir con los procedimientos y controles internos para el uso responsable de los fondos y medios de Aldesa.

RESPETO A LA LIBRE COMPETENCIA Y COMPORTAMIENTO EN EL MERCADO

¿Qué NO debo hacer?

Realizar conductas que puedan constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia.

Permitir y no oponer a acuerdos o propuestas que puedan dar lugar a cárteres de reparto de mercado, fijación de precios o cualquier otro abuso o restricción de la competencia.

RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

¿Qué debo hacer?

Aplicar en los procesos los necesarios criterios de calidad, oportunidad y coste, actuando siempre en defensa de los intereses de Aldesa.

Contratar de manera prioritaria con los proveedores y contratistas que cumplan y compartan valores similares a los establecidos en el Código Ético y en la Política de Cumplimiento de Aldesa.

RELACIÓN CON PROVEEDORES Y CONTRATISTAS

¿Qué NO debo hacer?

Contratar a proveedores y contratistas sin cumplir con los procedimientos internos de homologación y contratación.

Contratar o ampliar contratos a proveedores y contratistas con criterios o intereses particulares, aunque no se perjudique directamente a los resultados de Aldesa.

3.6. CÓMO DEBO ACTUAR PARA CUMPLIR CON NUESTROS PRINCIPIOS EN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

¿Qué debo hacer?

Cumplir con la legislación ambiental aplicable, así como con los requisitos que la empresa suscriba al efecto.

Utilizar procesos, prácticas o materiales que eviten, reduzcan o controlen la contaminación bajo el compromiso de su prevención.

Establecer y revisar regularmente los objetivos ambientales.

Comunicar e implicar al personal afectado la manera de desarrollar y aplicar el sistema de gestión ambiental.

Actuar siempre en protección y respeto del medio ambiente y minimizar los impactos medioambientales negativos que pudieran ocasionarse en el desarrollo de la actividad de Aldesa.

PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

¿Qué NO debo hacer?

Incumplir con la normativa medioambiental y con los procedimientos y controles internos.

Permitir o no alertar de un posible daño medioambiental.

Realizar vertidos en vertederos a sabiendas de que no son homologados o que no cuentan con los permisos necesarios para ese tipo de vertidos.

Falsificar o manipular la documentación sobre los vertidos y destrucción de residuos realizados por Aldesa.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿Qué debo hacer?

Cumplir y seguir con riguroso cumplimiento las políticas y procedimientos internos de prevención de la corrupción.

Negarse a participar en acuerdos u operaciones que tengan por finalidad realizar pagos, regalos o ventajas a terceros, para garantizar la contratación o ampliación de contratos de obras o servicios de forma injusta.

Fomentar la transparencia en los procedimientos de contratación o ampliación de contratos.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

¿Qué debo hacer?

Abstenerme de tener relaciones contractuales en la que los fondos de pago provengan de actividades delictivas.

Abstenerme de contratar con empresas pantalla que se utilizan para la financiación de grupos terroristas.

Realizar Diligencias Debidas de todos los clientes que presenten un riesgo mayor de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, cuya geografía sea de riesgo, se traten de PRPs (personas de responsabilidad pública), no paguen todo el importe por transferencia bancaria sino en metálico, tengan una estructura opaca para el pago de la vivienda u obra, etc.

LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN

¿Qué NO debo hacer?

Realizar cualquier tipo de comportamiento y/o actividad destinada a influir ilícitamente en el comportamiento de un funcionario público, o tercero para que adopte o no adopte una decisión que favorece a nuestra empresa.

Realizar pagos o promesas a terceros con la finalidad de obtener un beneficio injustificado en el ejercicio o desarrollo de un contrato.

PREVENCIÓN DEL BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO

¿Qué NO debo hacer?

Realizar operaciones o prestar servicios pagados con fondos procedentes de actividades delictivas o que favorezcan la financiación de grupos terroristas.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

¿Qué debo hacer?

Crear valor en las comunidades en las que Aldesa esté operando.

Tener una actitud proactiva y participativa en la acción social, en sintonía con el compromiso de generar valor en la comunidad.

Actuar siempre de modo transparente, sin buscar el provecho o la promoción personal de alguna persona de la organización o afectar a la imparcialidad de un funcionario público

Fomentar el cumplimiento del Pacto Mundial.

COMPROMISO CON LA SOCIEDAD

¿Qué NO debo hacer?

Utilizar estas actuaciones como actos de propaganda electoral o como medio para sobornar a un funcionario público de manera encubierta.

4. Canal ético

Es trabajo de todos, el que la cultura de Aldesa sea fuerte y no se vea cuestionada, por ello, todos tenemos la obligación de comunicar cualquier infracción a los principios valores de nuestro Código Ético y nuestras políticas internas.

A través del Canal Ético se tramitarán todas las denuncias que impliquen un incumplimiento de las políticas internas de la empresa o cometer ilícitos penales.

El buzón *compliance@Aldesa.es* servirá para dirigir las dudas, observaciones, consultas o cualquier información de interés al Dpto. de Cumplimiento Normativo de Aldesa.

El acceso al Canal Etico se puede hacer desde la web de Aldesa (www.aldesa.es).

¿A QUIÉN SE DEBE COMUNICAR?

Al Área de Cumplimiento y Ética de Aldesa a través del canal de ética

¿QUÉ DEBO COMUNICAR?

Las sospechas o certezas de conductas que sean contrarias a la legalidad, al Código Ético de Aldesa, a las políticas y procedimientos internos de la Organización.

¿QUÉ OCURRE SI SON MERAS SOSPECHAS?

Las comunicaciones de buena fe, aunque sean erróneas, ayudan a mejorar las políticas internas y permiten detectar posibles debilidades en el sistema de control de Aldesa.

¿Y SI FINALMENTE HA SIDO UNA MALA INTERPRETACIÓN O UN ERROR?

Desde el canal se garantiza la confidencialidad y protección de las personas que realizan comunicaciones de buena fe, aunque estas puedan resultar erróneas o equivocadas.

¿Y SI NO QUIERO IDENTIFICARME?

El Canal Ético de Aldesa permite la presentación de comunicaciones de manera anónima, conforme a los estándares legales y de buenas prácticas internacionales.

Si bien la identificación del informante no es obligatoria, proporcionar esta información puede facilitar una gestión más eficiente del caso, permitiendo una comunicación directa para el levantamiento de antecedentes adicionales, cuando sea pertinente.

En caso de optar por el anonimato, se recomienda habilitar un canal de contacto seguro y confidencial, exclusivamente para efectos de seguimiento, sin que ello implique revelar la identidad del informante ni afectar su protección.

En Polonia el Canal de Denuncias de Aldesa no es anónimo.

¿QUÉ DERECHOS TENGO SOBRE MIS DATOS EN CASO DE REALIZAR UNA COMUNICACIÓN?

Los datos personales que facilite serán incorporados a un fichero responsabilidad de Aldesa con domicilio en C/Bahía de Pollensa, 13, 28042 Madrid, con la finalidad de gestionar su notificación, realizar la investigación de los hechos denunciados, adoptar las medidas correctivas pertinentes, y en caso de ser necesario, informarle sobre el resultado del procedimiento.

Sus datos serán tratados de forma confidencial y no serán comunicados a ningún tercero, salvo que resultasen imprescindibles para la investigación de los hechos denunciados.

En todo caso, en cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos podrá ejercer sus derechos a través de la dirección email: ***arcopol@Aldesa.es*** aportando copia del su DNI o documento equivalente, e identificándose como usuario del servicio de Denuncia interna.

¿QUÉ DERECHOS TENGO SOBRE MIS DATOS EN CASO DE APARECER MI NOMBRE EN UNA COMUNICACIÓN O FORMAR PARTE DE UNA INVESTIGACIÓN INTERNA?

Los datos personales proporcionados en el marco de una comunicación al Canal Ético -ya sea del denunciante, de personas involucradas o de terceros- serán tratados con absoluta confidencialidad y únicamente por el personal autorizado en el contexto de la gestión del expediente correspondiente.

Dichos datos no serán comunicados a terceros, salvo que exista una obligación legal o un requerimiento expreso de una autoridad competente que así lo exija, conforme a la legislación aplicable en los países en que opera Aldesa

En todo caso, en cumplimiento de la legislación en materia de

protección de datos las personas afectadas podrá ejercer sus derechos a través de la dirección email: *arcopol@Aldesa.es* aportando copia del su DNI o documento equivalente, e identificándose como usuario del servicio de Denuncia interna.

5. ¿Cómo puedo **adoptar** mis **decisiones** de **forma ética?**

Las siguientes preguntas nos pueden ayudar a saber, si estamos o no actuando de forma ética:

Si sigues teniendo dudas, escribenos a ***compliance@aldesa.es***

6. Consecuencias de tener un código ético

Cumplir con nuestro Código Ético genera valor y confianza dentro de Aldesa, y su seguimiento es generador de estabilidad y beneficios.

VENTAJAS DE CUMPLIR CON EL CÓDIGO ÉTICO:

- Se mejora el ambiente de trabajo
- Se fomenta el crecimiento profesional
- Se refuerza la cultura ética de Aldesa
- Se crea fidelidad entre nuestros grupos de interés
- Es fuente de sostenibilidad de la compañía a largo plazo
- Produce orgullo entre los miembros de Aldesa
- Fortalece la reputación y la confianza
- Y mucho más

DESVENTAJAS DE INCUMPLIR EL CÓDIGO ÉTICO:

- La aplicación del sistema disciplinario
- Se pone en riesgo la continuidad y sostenibilidad de la compañía
- Se pone en riesgo la reputación y confianza de Aldesa

www.grupoaldesa.com

ANEXO 2
POLÍTICA DE CONDUCTA PARA SOCIOS DE NEGOCIO.

CONSTRUYENDO UNA RED DE COLABORACIÓN CON NUESTROS SOCIOS.

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025

Código: POL-CORP-CUMP-06

Deroga la política anterior: POL-CORP-CUMP-06

Versión:0

Índice

1. OBJETO **36**

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN **36**

3. PAUTAS DE CONDUCTA **36**

a. Obligaciones básicas de comportamiento en las relaciones comerciales con Aldesa 36

b. Pautas generales de conducta en todos los Socios de Negocio de Aldesa 36

c. Pautas específicas de conducta en los clientes de Aldesa 39

d. Pautas específicas de conducta en los socios y partners de Aldesa 39

e. Pautas específicas de conducta en los proveedores y subcontratistas de Aldesa 39

4. ACTUACIÓN ANTE INCIDENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA **40**

1. Objeto

El compromiso que adquiere Aldesa con sus Socios de Negocio, se basa en el cumplimiento de la legalidad vigente en las diferentes jurisdicciones en las que opera, así como en mostrar comportamientos alineados con los valores de Integridad, Excelencia, Confianza, Sostenibilidad y Rentabilidad, que conforman la cultura organizativa de Aldesa.

Esta Política de Conducta para Socios de Negocio tiene por objeto fijar los parámetros de comportamiento que se espera de los Socios de Negocio, a través de unos principios básicos de actuación, con independencia de que deban igualmente observar otras Normas de Aldesa, que les resulten de aplicación, existentes o de futura aprobación.

En el caso de que los Socios de Negocio subcontrataren parte de las actividades que desarrollaran para Aldesa, velarán a su vez, porque dichos subcontratistas cumplan con lo dispuesto en el presente documento, así como en el resto de Normas de Aldesa, que, llegado el caso, les sea de aplicación.

2. Ámbito de aplicación

La presente política será de aplicación para todos aquellos socios de negocio con los que Aldesa se relacione en el ejercicio de sus actividades.

A estos efectos, se considera:

- **Aldesa:** a Aldesa, S.A, y a cualquiera de sus filiales con independencia de su línea de negocio o localización geográfica.

- **Socio de Negocio:** terceros ajenos a la organización, ya sean públicos o privados, con los que Aldesa establece algún tipo de relación comercial. A modo de ejemplo, se incluye en esta definición: clientes; socios o partners de joint ventures, consorcios, UTES, u otro tipo de alianza empresarial análoga; proveedores tanto de materiales como de servicios; subcontratistas; y en general, todos aquellos que, a través de la relación comercial, puedan exponer a la organización algún tipo de riesgo de incumplimiento de la legislación, del Código Ético de Aldesa o de cualquiera de sus políticas internas.

3. Pautas de conducta

a. Obligaciones básicas de comportamiento en las relaciones comerciales con Aldesa

En todas las relaciones mantenidas con Aldesa deben primar:

- La integridad, la honradez, la ética y la eficacia en el cumplimiento de las obligaciones contraídas con Aldesa.

- Y el compromiso en el cumplimiento de los valores y principios establecidos en el Código Ético de Aldesa

b. Pautas generales de conducta en todos los Socios de Negocio de Aldesa

Y para cumplir con estas obligaciones, los Socios de Negocio aceptan y comparten los principios y valores establecidos en el Código Ético de Aldesa y sus principios básicos, que seguirán en todos sus actos y decisiones que afecten a las relaciones con Aldesa:

- Respeto a la legalidad
- Integridad ética en la relación de negocio
- Respeto y cumplimiento de la Declaración Universal de los Derechos Humanos (https://www.un.org/es/universal-declaration-human-rights/)

Y todo ello siguiéndose las siguientes directrices generales de conducta:

Cumplir con la **normativa** vigente	• Asegurar que las acciones, actividades y decisiones que realicen sus miembros cumplen con la normativa vigente y con las obligaciones contraídas con Aldesa. • Actuar con diligencia a la hora de vigilar y supervisar el cumplimiento de la presente política. • Cumplir con la Política de Cumplimiento de Aldesa.
Primar la **buena fe** en la relación de negocio	• Ejercer las relaciones de negocio con buena fe, objetividad y profesionalidad. • Buscar soluciones que favorezcan el principio de continuidad de la relación contractual, y que permitan un beneficio común en la relación de negocio. • No tolerar conductas de mala fe, que puedan suponer un daño a la reputación de Aldesa ante terceros. • Evitar cualquier conflicto de interés en la gestión de relaciones contractuales, informando de inmediato cualquier situación que pueda comprometer la imparcialidad de la relación comercial. • Rechazar expresamente cualquier práctica desleal, soborno, ventaja indebida o presión impropia en el marco de negociaciones, contrataciones o licitaciones. • Promover relaciones comerciales basadas en el respeto mutuo, el cumplimiento normativo y la transparencia en el intercambio de información relevante.
Fomentar el **buen entendimiento** en las relaciones con Aldesa	• Preservar los intereses de todos los agentes y partes intervinientes en la relación de negocio. •Trabajar y colaborar por ambientes de trabajo seguros, en el que primen el respeto a la diversidad y la no discriminación. • No tolerar conductas que puedan poner en riesgo la seguridad y salud de los trabajadores, o que puedan vulnerar los derechos laborales de los trabajadores. • Respetar a todos los trabajadores y trabajadoras de Aldesa y crear un buen ambiente de trabajo.
Asegurar la **transparencia** y **exactitud** de la **información**	• Tomar medidas de control que aseguren que la información que se transmite a Aldesa es veraz, necesaria y de forma completa. • No tolerar manipulaciones, falsificaciones o alteraciones de ningún tipo en la información que es transmitida a Aldesa. • No dar por sentado ciertas premisas antes de demostrar con evidencias una realidad. • No tratar de ocultar cierta información de relevancia para la relación de negocios. • Comunicar cualquier proceso en el que se encuentre incurso el socio de negocio o cualquier circunstancia que afecte a la corrupción y los ilícitos penales que se hayan realizado previa la relación de negocios con Aldesa.
Proteger debidamente la **información confidencial** y la **privacidad** de los **datos personales**	• Evitar el uso indebido de la información confidencial de Aldesa por los miembros de su organización. • Tomar medidas de protección y proteger la privacidad de los datos personales que puedan ser tramitidos a causa de la relación de negcio. • No dar por sentado ciertas premisas antes de demostrar con evidencias una realidad. • Cumplir con las normativas correspondientes a Protección de Datos en cada país donde operen.

Prevenir situaciones que pueden suponer un conflicto de interés	• Evitar e informar de situaciones que puedan suponer un coflicto de interés con algún miembro de Aldesa. • Tomar medidas de control que prevengan la intervención de sus miembros que puedan tener un posible conflicto de interés con Aldesa, tanto de forma directa como indirecta. • Cumplir con la Política de Gestión de Conflicto de Interés de Aldesa.
Tolerancia 0 a actos de **corrupción**	• Tomar las medidas internas necesarias que permitan evitar o detectar actos o tolerancia de sus miembros que puedan ser entendidos como corrupción, fraude o tráfico de influencias. • Comunicar a Aldesa cualquier hecho, procedimiento o fallo que suponga un acto de corrupción, fraude o de tráfico de influencias en las relaciones de negocio contraídas o que pueda suponer un riesgo a Aldesa tanto en el ámbito legal como reputacional. • Cumplir con la Política Anticorrupción de Aldesa.
Tolerancia 0 al **blanqueo** de **capitales** o **financiación** del **terrorismo**	• Tomar las medidas internas necesarias para evitar que se produzcan pagos ilíticitos. • Cumplir con las obligaciones contables y financieras conforme a la normativa vigente. • Tomar todas las acciones necesarias para que cualquier transacción derivada de la relación de negocios no esté involucrada en un acto de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo. • Tomar las acciones necesarias para que cualquier socio de negocios o cualquier colaborador del socio de negocio involucrado en la relación de negocio con Aldesa, no esté o haya estado involucrado en actividades relacionadas con el BC o la FT.
Respetar la **libertad** de **competencia** en el **mercado**	• Tomar medidas internas para que los miembros de la organización no realicen pactos que puedan quebrantar la libertad de competencia y de los mercados.
Colaborar con el **compromiso social**	• Mantener el compromiso de colaborar con las comunidades que pueden verse afectadas en la relación de negocio, con la finalidad de mejorar el dearrollo de las comunidades menos favorecidas. • Estar al día con sus obligaciones fiscales. • Tomar todas las acciones necesarias para cumplir con el Pacto Mundial al cual se ha acogido Aldesa y en la lucha por los derechos de los trabajadores de todas las comunidades locales en las geografías donde esté Aldesa presente. • Respetar siempre los derechos de la infancia. • Promover prácticas empresariales responsables que respeten la diversidad cultural y el desarrollo social sostenible en todas las comunidades donde Aldesa opera.
Respetar el **medio ambiente**	• Velar por el cumplimiento de la normativa de prevención del medio ambiente. • Tomar las medidas de protección necesarias que permitan prevenir acontencimientos que puedan suponer un daño a la naturaleza y al medio ambiente, especialmente en aquellas zonas que requiren una mayor protección.
Tolerancia 0 en la **explotación infantil** y **trabajo forzoso**	• Velar por el cumplimiento de la legislación laboral y los derechos de los trabajadores.

Tolerancia 0 con **socios de negocio** que tengan o hayan tenido cualquier **conflicto o conflicto de interés con Aldesa**

- Tomar todas las acciones necesarias para no entablar relaciones con ningún proveedor, subcontratista, contratista o socio de negocio que esté en un proceso actualmente que suponga un conflicto para la empresa o pérdida monetaria de cualquier tipo o en un conflicto de interés.
- Aplicar criterios de debida diligencia en la evaluación previa y continua de terceros, verificando su cumplimiento legal, ético y financiero.

c. Pautas específicas de conducta en los clientes de Aldesa

- Los clientes de Aldesa rechazaran cualquier beneficio o ventaja que tenga la finalidad de influir indebidamente en los procesos de contratación o toma de decisiones.
- Se cerciorarán del origen lícito de los fondos que sean utilizados para el cumplimiento de sus obligaciones contractuales.

d. Pautas específicas de conducta en los socios y partners de Aldesa

- Colaborar para el debido control de la relación de negocio, estableciendo medidas de reporte entre los socios completa, periódica, veraz y transparente.
- Favorecer y colaborar en la implantación de medidas de control, y la realización de investigaciones o auditorías internas por Aldesa que permitan prevenir y detectar incumplimientos normativos o de la presente política por el socio o partner en la relación comercial.
- Todas las relaciones contraídas por Aldesa se establecerán por causas objetivas, y no se consentirán acuerdos que supongan actos de colusión o reparto de mercado.
- Los socios de negocio, y partners deberán colaborar en las auditorias que deban ser realizadas por Aldesa.
- Los socios y partners de Aldesa colaborarán cuando se soliciten las Diligencias Debidas antes de cualquier colaboración o contratación de productos y servicios.

e. Pautas específicas de conducta en los proveedores y subcontratistas de Aldesa

- Los proveedores y subcontratistas de Aldesa velarán por realizar sus actividades basándose en criterios de calidad, oportunidad y coste, cumpliendo con los procedimientos internos de Aldesa de homologación y contratación.
- Velarán estrictamente por el cumplimiento en materia de prevención de seguridad y salud de los trabajadores, con la finalidad de minimizar al máximo los riesgos laborales en el desarrollo de la relación de negocio.
- Se asegurarán de que los productos y servicios suministrados a nuestros Clientes son seguros, fiables y cumplen las especificaciones, normas, legislación y códigos aplicables
- Tomarán las medidas de diligencia necesarias a la hora de contratar personal o a terceros, velando por el cumplimiento de la normativa laboral, y protegiendo los derechos de los trabajadores.
- Vigilarán que la utilización de los activos, recursos y medios facilitados por Aldesa se hace de forma correcta, y para el desarrollo de la tareas o funciones asignadas, tomando las medidas de protección y conservación oportunas.
- Los proveedores, subcontratistas, y otras terceras partes deberán colaborar en las auditorias que deban ser realizadas por Aldesa, cuando esta lo considere necesario.
- Minerales en conflicto: Aldesa tiene un fuerte compromiso con la obtención responsable de los materiales utilizados en su actividad. Por ello, no colaborará deliberadamente con proveedores cuyos productos contengan minerales que provengan de zonas en conflicto.
- Aldesa no colaborará con terceros que no cumplan con la normativa europea en materia de cadena de suministro".

4. Actuación ante incidencias en el cumplimiento de la presente política

Los Socios de Negocio de Aldesa velarán por el cumplimiento de la presente política, comprometiéndose a tomar las medidas correctoras y disciplinarias necesarias en caso de incumplimiento de alguno de sus miembros.

Para ello, facilitarán canales de comunicación por los cuales sus miembros puedan comunicar cualquier quebrantamiento de la presente política.

Los socios de negocio, partners y demás terceras partes, podrán utilizar el Canal Ético de Aldesa para formular cuantas denuncias consideren pertinentes, sospechas o certezas de conductas contrarias a la legalidad, al Código de ética de Aldesa o de cualquier noticia de incumplimiento o de ilícito penal en el transcurso de las relaciones comerciales contraídas con la empresa. Si tuvieran cualquier consulta podrán utilizar así mismo el email *compliance@Aldesa.es.*

El Canal Ético de Aldesa también está abierto que otras terceras partes; socios, partners, clientes, proveedores, subcontratistas, etc. puedan denunciar comportamientos ilícitos.

Los socios de negocio deberán tener políticas de cumplimiento para poder operar con ellos.

Los datos personales que facilite serán incorporados a un fichero responsabilidad de Aldesa con domicilio en C/Bahía de Pollensa, 13, 28042 Madrid, con la finalidad de gestionar su notificación, realizar la investigación de los hechos denunciados, adoptar las medidas correctivas pertinentes, y en caso de ser necesario, informarle sobre el resultado del procedimiento.

Sus datos serán tratados de forma confidencial y no serán comunicados a ningún tercero, salvo que resultasen imprescindibles para la investigación de los hechos denunciados. En todo caso, en cumplimiento de la legislación en materia de protección de datos podrá ejercer sus derechos a través de la dirección email: *arcopol@aldesa.es* aportando copia del su DNI o documento equivalente, e identificándose como usuario del servicio de Denuncia interna.

Los datos personales que se faciliten de terceras personas en las comunicaciones del canal ético o en el transcurso de las investigaciones serán tratados de forma confidencial y no serán comunicados a ningún tercero, salvo al personal autorizado en el desarrollo del expediente de investigación o la autoridad competente.

www.grupoaldesa.com

ANEXO 3
POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.
CONSTRUYENDO UNA EMPRESA LEAL

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025
Código: POL-CUMP-04
Deroga la política anterior: POL-CUMP-04
Versión:0

Índice

1. INTRODUCCIÓN 43

2. DEFINICIONES Y ALCANCE 43

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN Y TRANSPOSICIÓN EN FILIALES 44

4. ACTUACIÓN ANTE INCIDENCIAS EN EL CUMPLIMIENTO DE LA PRESENTE POLÍTICA 44

5. PAUTAS PARA LA GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS 46

6. PROCESOS CLAVE 50

7. INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA 51

8. GOBIERNO DE LA POLÍTICA 51

1. Introducción

1.1. ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS?

La presente **Política de Gestión de Conflictos de Interés** (en adelante, la "Política") tiene como objeto establecer y regular los principios generales de actuación, así como el procedimiento a seguir ante un potencial **conflicto de interés**.

En este sentido, la presente Política resulta de obligatorio cumplimiento para todos los **Consejeros, Directivos y empleados** (en adelante, el "Personal") de Aldesa, S.A, así como de cualesquiera de sus sociedades dependientes, con independencia de su objeto social y localización geográfica.

1.2. ¿QUÉ SE ENTIENDE POR CONFLICTO DE INTERÉS?

Se entenderá por **conflicto de interés** cualquier situación en la que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Grupo con el interés o beneficio particular del Personal o de una persona vinculada a él.

A estos efectos, se considerarán **personas vinculadas al Personal:**

- **a.** El cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad.
- **b.** Los ascendientes, descendientes y hermanos del Personal, o de su cónyuge.
- **c.** Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos del personal.
- **d.** Las sociedades en las que el Personal, por sí o por persona interpuesta, se encuentren en alguna de las situaciones contempladas en el apartado primero del artículo 42 del Código de Comercio.
- **e.** Las personas estrechamente vinculadas al Personal como consecuencia de una especial relación de amistad.
- **f.** Personal con cualquier relación familiar (tíos, sobrinos, primos, etc.)

Asimismo, también se entenderá que existe conflicto de interés cuando el interés personal de un miembro en concreto del Grupo, o de una persona vinculada a él, influya, o pueda influir, significativamente en la adopción o ejecución de decisiones en el marco de una relación comercial o transaccional.

1.3. ¿QUÉ DEBEMOS HACER EN CASO DE DETECTAR UN CASO DE CONFLICTOS DE INTERÉS?

Con carácter general, cuando el Personal se vea afectado por una situación de riesgo de conflicto de interés, deberá **comunicarlo** inmediatamente a las áreas competentes para su evaluación y análisis, **absteniéndose de influir** en la ejecución y toma de decisiones

El área competente para esta política es el Departamento de Compliance.

1.4. ¿CUÁLES SON LAS CONSECUENCIAS DE UN INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA?

El cumplimiento de lo establecido en la Política es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros. No obstante, su incumplimiento podrá implicar la **aplicación de las oportunas medidas sancionadoras**, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario del Grupo.

2. Definiciones y alcance

- **Entidad y/o grupo**: Aldesa S.A., como entidad matriz y cualquiera de sus filiales.

- **Profesionales**: empleados de Aldesa.

- **Conflicto de interés**: generalmente, un conflicto de interés se produce cuando una o más personas y/o entidades y/o unidades o negocios tienen intereses que pueden menoscabar los intereses de un cliente, incluidas sus preferencias de sostenibilidad y/o ser potencialmente adversos a los intereses de otra persona, entidad, unidad o negocio, así como cuando existe un deber de cuidado o confianza con respecto a terceros con intereses en la entidad. Asimismo, se puede producir cuando una situación o circunstancia pueda influir adversamente en

el desempeño de los deberes y responsabilidades asignadas a una persona dentro de las entidades de Aldesa.

- **Parte vinculada**: persona física o jurídica con la que los profesionales o los consejeros de la entidad mantengan una relación económica o familiar (ascendientes, descendientes y colaterales, según determine la legislación local aplicable), con capacidad de influencia significativa en su función o toma de decisiones en la entidad.

- **PEP:** Personas Políticamente Expuestas.

- **Relación económica**: se entenderá que existe relación económica con una persona jurídica cuando se ostente una participación accionarial superior al 5% y/o cuando se desempeñe un cargo de **gestión o administración en la misma**.

- **Relación familiar**: a efectos de esta política se entenderá como familiar inmediato al cónyuge o persona con relación de análoga afectividad, padres, hijos, hermanos, abuelos del empleado o consejero de la entidad y las parejas de todas estas personas. Adicionalmente, se considerará como otro familiar a los tíos, sobrinos o primos del empleado y las parejas de todas estas personas.

- **Relación de amistad**: es cualquier tipo de relación estrecha de amistad entre un miembro del personal dire
ctivo y el empleado que pudiera dar lugar a un trato de favor.

- **Consejo de Administración**: según la Ley de Sociedades de Capital (LSC), el consejo de administración es el órgano colegiado de administración de las sociedades anónimas y de las sociedades limitadas. Es el máximo órgano de representación de la sociedad y tiene a su cargo la gestión y la representación de esta. El Consejo debe estar formado por un mínimo de tres miembros. Los estatutos fijarán el número máximo de miembros que pueden conformar el consejo y en el caso de las sociedades cotizadas, será la junta de accionistas quien determinará el número concreto de sus componentes. En las sociedades de responsabilidad limitada, el número máximo de los componentes del Consejo de administración no podrá ser superior a doce. Estos miembros del Consejo pueden ser personas físicas o jurídicas, y deben ser nombrados por la junta general de accionistas. Además, la Ley de Sociedades de Capital establece una serie de requisitos que deben cumplir los miembros del consejo de administración, como la capacidad legal para ejercer sus funciones, la idoneidad para el cargo y la ausencia de incompatibilidades.

- **Alcance**: esta política se aplicará a los siguientes tipos de conflicto de interés:
  a. Entre la entidad y sus profesionales
  b. Entre los clientes
  c. Entre la entidad y sus clientes
  d. Entre una filial y la matriz
  e. Entre la entidad y sus proveedores, subcontratistas y contratistas
  f. Entre la entidad y otras terceras partes

El Anexo I, proporciona una lista no exhaustiva de las categorías generales de conflictos de interés y actividades, servicios, decisiones o transacciones, que generan o pueden generar conflictos de este tipo que exijan, cuando corresponda, una gestión, mitigación o prevención adecuada.

3. Ámbito de aplicación y transposición en filiales

Esta política es elaborada por Aldesa en su condición de entidad matriz del grupo, resultando directamente aplicable a la corporación, y se facilita a las entidades que integran el grupo como documento de referencia, estableciendo el régimen a aplicar a la materia a la que se refiere.

Las entidades del grupo son responsables de elaborar y aprobar en sus correspondientes órganos de gobierno la normativa interna propia que permita la aplicación en su ámbito de las previsiones contenidas en la norma del grupo, con las adaptaciones que, en su caso, resulten estrictamente imprescindibles para hacerlas compatibles y cumplir con los requerimientos normativos, regulatorios o a las expectativas de sus supervisores. En caso de que alguna filial no apruebe su normativa interna, será de aplicación la presente política.

4. Principios para la gestión de conflictos de interés

Los órganos de gobierno y los profesionales deberán cumplir los siguientes principios en del desempeño de las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas, a fin de identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés:

- **Responsabilidad**: los órganos de gobierno, puestos clave y resto de profesionales actuarán de buena fe, en cumplimiento de la normativa aplicable y de acuerdo con los roles que se les haya asignado.

- **Transparencia**: mantener una actitud honesta y transparente de conformidad con los valores corporativos, actuando de un

modo sencillo, personal y justo, mostrando un comportamiento proactivo para evitar conflictos de interés y de, producirse alguno, proporcionar las mejores medidas de mitigación para minimizar las consecuencias negativas derivadas de ellos.

- **Independencia**: actuar en todo momento con libertad de juicio y lealtad al grupo, a sus accionistas y clientes, independientemente de sus propios intereses y los de sus partes vinculadas.

- **Abstención**: abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los profesionales o entidades con las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con la entidad pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto. De igual modo deberán abstenerse de participar en cualquier tipo de transacción realizada por una entidad del grupo en la que se vean implicados intereses propios, del grupo o de una parte vinculada.

- **Comunicación**: notificar internamente cualquier cuestión que pueda derivar o que haya derivado en un conflicto de interés, directo o indirecto. Cualquier conflicto de interés real o potencial deberá ser comunicado por el empleado a su responsable y a la función de Cumplimiento para su adecuada evaluación y gestión.

4.1. TIPOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS

a. Personal
Un conflicto de interés personal ocurre cuando los intereses individuales de un empleado (financieros, personales o familiares) chocan con los de la empresa para la que trabaja, afectando este conflicto a su toma de decisiones en el trabajo.

b. Laboral
Los conflictos laborales surgen cuando son las responsabilidades y deberes de un empleado las que entran en conflicto con sus intereses personales. O al revés, cuando el cumplimiento de sus obligaciones laborales contradice sus principios o valores personales.

c. Aparente
A veces, incluso la apariencia de un conflicto de interés puede dañar la reputación de una empresa. Un conflicto de interés aparente ocurre cuando las circunstancias sugieren que un conflicto podría existir, aunque no sea el caso.

d. Potencial
Los conflictos de interés potenciales implican situaciones en las que aún no se ha producido un conflicto, pero existe la posibilidad de que surja en el futuro. Estos tipos de conflictos pueden ser especialmente preocupantes, ya que pueden ser difíciles de detectar y prevenir.

e. Real
El conflicto de interés real es el tipo más grave y directo. Ocurre cuando los intereses personales de un empleado impactan directamente en su capacidad para tomar decisiones imparciales en su rol laboral en relación a su empresa.

4.2 EJEMPLOS DE CONFLICTOS DE INTERÉS: QUÉ HACER EN ESTOS CASOS

Ejemplos de conflictos personales:

1. Un gerente de compras tiene una relación personal con un proveedor y le otorga contratos a esa empresa sin considerar otras opciones más ventajosas para la empresa.
Qué hacer: buscar 3 presupuestos o lo que indique la Política de Compras y medir las condiciones esenciales y hacer un comparativo para que la empresa se beneficie de la mejor oferta.

2.Un empleado no encuentra proveedores para realizar una serie de trabajos o no dedica el suficiente tiempo para encontrarlos y utiliza una empresa suya o de sus familiares para realizar el servicio o trabajo.
Qué hacer: nunca utilizar una empresa propia o crearla para realizar un trabajo para nuestra empresa. Tampoco utilizar una empresa de nuestros familiares más cercanos. Siempre seguir las indicaciones de la Política de Compras de la compañía.

3.Un ex empleado con demandas o litigios pendientes con nuestra empresa, ahora tiene una posición relevante en otra y es proveedor de la nuestra, y fuerza a nuestra empresa a llegar a acuerdos amenazando con que si no le contratamos puede seguir litigando y demandando a nuestra empresa.
Qué hacer: no es recomendable contratar a proveedores contratistas o subcontratistas, con conflictos legales pendientes, preferiblemente hay que buscar a otros proveedores, a menos que no tengamos más remedio porque no hay otros proveedores que realicen este trabajo. En este caso, es necesario pedir a los dueños de la empresa proveedora que podamos negociar con otra persona, no con el ex empleado.

Ejemplo de conflicto laboral:

1.Un empleado tiene la oportunidad de obtener una promoción, pero oculta información relevante que podría perjudicarle en su ascenso.
Qué hacer: en estos casos es mejor decir la verdad y enfrentarse a la posibilidad de no ascender. En muchos casos ser transparente aumenta las posibilidades de mejoras laborales.

2.Un trabajador que para cumplir sus objetivos empresariales utiliza información confidencial, información no permitida o información no exacta.
Qué hacer: en estos casos no hay que utilizar información confidencial porque se puede caer en un ilícito penal

3.Un trabajador que, para no resultar inculpado en un caso o su equipo, falsifica la información que se le requiere bien por parte de sus superiores, por parte del Compliance Officer, por parte de los clientes o de un juez.
Qué hacer: en estos casos no se puede falsificar documentación ni información porque se puede caer en un ilícito penal. El Código Penal español establece que la falsificación de documentos públicos puede acarrear penas de prisión que oscilan entre 3 y 6 años. En otros códigos penales de las filiales también se determinan las penas que puede acarrear la falsificación de documentos. Además del incumplimiento de nuestro Código Ético (punto 7.1. Transparencia y exactitud de la información).

4.A un trabajador le proponen que colabore los fines de semana en otra empresa de la competencia, ayudando en las mismas tareas que realiza en nuestra empresa y con contraprestación monetaria.
Qué hacer: en estos casos, el trabajador debe abstenerse de trabajar para la competencia. Si es de forma altruista y no comparte información confidencial, ni hay ninguna transferencia de datos, no habría ningún problema.

5.El mismo caso que el anterior, pero proponen unas jornadas o sesiones de formación en relación a los temas a los que se dedica el trabajador y es para representar a la empresa en foros, asociaciones, etc. y sin contraprestación monetaria. Lo mismo, pero con contraprestación monetaria, de forma puntual o un curso anual.
Qué hacer: En todo caso se necesitaría informar primero a nuestros superiores y que den su aprobación previa. Y en el caso de jornadas, sesiones o cursos y masters con contraprestación monetaria, se debe informar al Oficial de Cumplimiento de la entidad.

6. Hay una oferta laboral y el hijo del Director de Negocio tiene un perfil perfecto para este puesto. De hecho es difícil encontrar perfiles así en el mercado.
Qué hacer: en estos casos se recomienda abstenerse de contratar, ni siquiera como becarios o prácticas a nadie que se incluya en el apartado 1.2.

7. Un gerente de compras tiene una relación personal con un proveedor y le vendría muy bien contratar con el (por la cantidad de problemas que se iba a evitar), sin considerar otras opciones más ventajosas.
Qué hacer: es importante abstenerse de trabajar con personas con relaciones personales y seguir los procedimientos internos de búsqueda de ofertas y comparativos lo mas objetivos posibles.

Ejemplo de conflicto aparente: si un empleado tiene acciones en una empresa externa que hace negocios con nuestra empresa, podría percibirse como si estuviera influenciado por intereses personales al tomar decisiones relacionadas con ese proveedor, esté o no realmente influenciado.
Qué hacer: procurar no hacer nunca negocios con empresas en las que se tenga participación de cualquier tipo o que nuestros familiares la tengan.

Ejemplo de conflicto potencial: un empleado que trabaja en el desarrollo de un nuevo producto y que tiene la oportunidad de patentarlo a título personal, podría enfrentarse a un conflicto de interés potencial, si sus intereses personales comienzan a influir en las decisiones relacionadas con el proyecto.
Qué hacer: informar a la dirección de la empresa de la posibilidad de desarrollo de nuevo producto y conjuntamente con los directivos o responsables tomar las decisiones adecuadas.

Ejemplo de conflicto real: si un ejecutivo de ventas recibe una comisión más alta por promocionar un producto específico, podría verse tentado a priorizar sus intereses personales sobre los de la empresa, recomendando dicho producto a los clientes en detrimento de otros más beneficiosos para la empresa.
Qué hacer: informar a la dirección de la empresa de la posibilidad de desarrollo de nuevo producto y conjuntamente con los directivos o responsables tomar las decisiones adecuadas.

5. Prevención y mitigación de conflictos de interés

Además de los principios generales establecidos en la sección anterior, para la prevención y mitigación de los conflictos de interés que puedan surgir en áreas de actividad específicas, se deberá tener en consideración lo siguiente:

5 .1. CONFLICTOS ENTRE LA ENTIDAD Y SUS PROFESIONALES

Los profesionales del grupo actuarán de tal manera que, sus intereses particulares y los de sus familiares u otras partes vinculadas a ellos no prevalezcan sobre los intereses del grupo, sus clientes y otros interesados. En este sentido, se espera que los profesionales eviten también las situaciones en las que se pueda crear la percepción de que un interés personal ha afectado al desempeño de su función.

5. 1.1. Situaciones que pueden derivar en un conflicto de interés entre el grupo y sus profesionales.

A continuación, se enumeran algunos ejemplos de situaciones personales que podrían derivar en un conflicto de interés entre el grupo y sus profesionales. Para mitigar este riesgo, se seguirán las pautas de conducta establecida por el Código Ético y su normativa interna de desarrollo.

- Actividades profesionales fuera del grupo
- Relaciones familiares entre profesionales del grupo
- Relaciones personales con clientes
- Aceptación u entrega de regalos e invitaciones con terceros
- Profesionales sujetos al Código Ético
- Cargos públicos o políticos

Adicionalmente, para las siguientes situaciones personales se tendrá en cuenta, además de lo dispuesto en el Código Ético, las pautas que se especifican a continuación.

- **Selección y promoción de profesionales:** las evaluaciones de desempeño y metodologías para la fijación de la retribución variable seguirán las directrices definidas en la política corporativa de retribución y estarán alineadas con la cultura del grupo y el cumplimiento de la normativa interna. La contratación de personas que ejerzan o hayan ostentado cargos públicos está sujeta al estricto cumplimiento de la regulación local para estos supuestos y a las restricciones adicionales que se establezcan, en prevención de cualquier conflicto de interés con personas que hayan estado involucradas en cuestiones que afecten directamente a los intereses del grupo. En lo que se refiere a la contratación de PEP´s y/o personas relacionadas con ellos (familiares o allegados) se seguirá lo dispuesto e la Política de Prevención del Soborno y la Corrupción.

- **Relaciones personales o familiares con proveedores:** a fin de asegurar que los procesos de selección de proveedores sean justos, equitativos e imparciales, no se podrá participar o influir en procedimientos de selección, adjudicación, contratación o gestión de servicios con sociedades o personas con las que se mantenga algún vinculo económico, personal o familiar. Especialmente, no se podrá participar en las tareas, decisiones o trabajos en las que estén directa o indirectamente relacionados personas o entidades proveedoras con las que los profesionales del grupo tengan intereses económicos, personales o familiares. En los casos en los que un proveedor tenga vinculaciones de esos tres tipos con un profesional de la entidad. Se extremarán las medidas de transparencia para garantizar la imparcialidad en el proceso. Se informará a la función de Compliance o Cumplimiento y a la de Costes, de las situaciones de conflicto de interés en las que estén incursos, así como de las vinculaciones personales o económicas que pudieran ocasionar un potencial conflicto. Los profesionales tendrán la obligación de comunicar cualquier modificación en sus vinculaciones, tan pronto como ocurran.

5.1.2. Declaración e identificación de conflictos de interés

Los profesionales serán responsables de comunicar a su responsable, así como a las funciones de Personas y Cultura, cualquier situación que pudieses surgir y afectar a sus circunstancias personales o profesionales y derivar en un conflicto de interés con el Grupo.
El área de Cumplimiento o Compliance está a disposición de los profesionales para resolver cualquier duda que les surja sobre la idoneidad de una conducta y/o para asesorarles respecto de si una determinada situación pudiera considerarse un conflicto de interés.
Los empleados deben facilitar a la función de Cumplimiento o Compliance aquellos datos o información necesaria para evaluar un posible conflicto de interés.
Esta información podrá referirse a aquellas circunstancias personales o profesionales recientes que puedan influir en el desempeño de sus obligaciones profesionales y toma de decisiones en Aldesa.

5.2. CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE CLIENTES

Este tipo de conflicto se refiere a todos aquellos que puedan surgir donde Aldesa forme parte del mismo. En ningún caso se debe animar a la realización de una operación por un cliente para beneficiar a otro, salvo que ambos conozcan sus diferentes posiciones y acepten expresamente realizar la operación. Se deberá informar a los clientes de las vinculaciones, económicas o de otro tipo, que pudieran implicar conflicto de interés con ellos.

5.3. CONFLICTOS DE INTERÉS ENTRE LA ENTIDAD Y SUS CLIENTES

Por su especial importancia, se establecen las siguientes pautas en relación con las actividades y materias siguientes:

- Conflictos de interés en el diseño y lanzamiento de nuevos productos y servicios. Todos los productos y servicios deberán estar adecuadamente aprobados de acuerdo con el gobierno y procedimiento establecido, lo que permite acreditar que se ha realizado un correcto análisis de los conflictos de interés que potencialmente puede conllevar su comercialización y que dichos conflictos no existen o están suficientemente mitigados y/o correctamente transparentados. En la evaluación de las propuestas, se deberá analizar e identificar si la venta o comercialización de los productos y servicios puede conllevar un conflicto en el sentido definido en esta política. En caso de aprobarse dicho servicio, deberá acreditarse que dicho conflicto está suficientemente mitigado o correctamente transparentado.

- Esquemas de remuneración de los equipos involucrados en procesos de comercialización. Los esquemas de remuneración de los equipos involucrados en los procesos de comercialización deben estar diseñados de forma que se eviten posibles conflictos de interés, que favorezcan la toma de decisiones basadas en una asunción de riesgos responsable, tanto para el cliente como para la entidad, y consideren de forma significativa aspectos relativos a la calidad de la venta y al trato de clientes. Especialmente, no deben promover servicios o productos sobre otros de forma que se pueda derivar en contrataciones que no son la mejor opción disponible para el cliente o resulten innecesarias o inadecuadas para el mismo.

Otras pautas sobre conflictos de interés:
Los profesionales no están autorizados a modificar datos o información aportados por clientes de modo unilateral, siendo los propios clientes los que deberán dar instrucciones para su modificación, siguiendo el procedimiento establecido, salvo en caso de error manifiesto.

Ningún cliente deberá recibir tratamiento ni condiciones especiales, ni tampoco deberá inducirse a nadie para que ofrezca ese tratamiento o condiciones basándose en vínculos personales, familiares o de otro tipo.

Deberán evitarse las relaciones exclusivas con clientes que pueden dar lugar a vínculos personales excesivos o que restrinjan su acceso a otros profesionales o canales del grupo.

5.4. CONFLICTOS RESULTANTES DE LA RELACIÓN ENTRE UNA FILIAL Y Aldesa, S.A. COMO SOCIEDAD MATRIZ

Los conflictos de interés pueden surgir cuando una filial pueda tener intereses contrapuestos respecto a los de la matriz, o del grupo en su conjunto, o como consecuencia de las diferentes líneas de autoridad y flujos de información establecidos entre la sociedad matriz y sus filiales.

Aldesa, como sociedad matriz, deberá tener en cuenta los intereses de todas sus filiales y de qué modo dichos intereses contribuyen a los mantenidos a largo plazo por las filiales y el grupo en su conjunto. Del mismo modo, las entidades del grupo deberán tener en cuenta los intereses del Aldesa en su cojunto y, en consecuencia, examinar también como las decisiones adoptadas a nivel de entidad pueden afectar a todo el grupo.

5.5. CONFLICTO ENTRE ENTIDADES DEL Aldesa Y LOS MIEMBROS DE SUS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN

Se refiere a la posible concurrencia de un conflicto potencial entre los intereses de una entidad del grupo y los intereses privados de los miembros que componen su órgano de Administración que podría tener una influencia negativa para el desempeño de sus funciones y responsabilidades como miembro de este órgano.

Los conflictos de interés que afectan a los consejeros de Aldesa, en esta condición se resolverán de acuerdo con el reglamento del Consejo y por aplicación de esta política en cuanto sea compatible con aquel.

Los miembros de los órganos de administración de las entidades de grupo actuarán aplicando las normas éticas y de conducta que se establezcan en la normativa que les sea aplicable, así como en los correspondientes estatutos o reglamentos. Particularmente, los miembros de los órganos de administración actuarán conforme al deber de lealtad, de buena fe y en el mejor interés de la entidad. Debiendo abstenerse de usar el cargo que ostentan, o hacer uso de la información a la que accedan por razón del cargo y/o de participar en la toma de decisiones en beneficio propio, de sus partes vinculadas o de un tercero.
En todo caso, los miembros de los órganos de administración estarán sujetos a lo dispuesto en el Código Ético y en el resto de normativa interna aplicable.

Las entidades también deben contar con la oportuna normativa interna para regular la realización, comunicación y gobierno de transacciones con partes vinculadas, que deben establecer, entre otras, los casos en que se requiera la autorización de la Dirección General, del Consejo de Administración o de otro órgano competente para su aprobación. Las transacciones con partes vinculadas deberán evaluarse teniendo en cuenta el principio de igualdad de trato y formalizarse en condiciones de mercado.

5.6. CONFLICTO ENTRE UNA ENTIDAD DEL GRUPO Y SUS PRINCIPALES SOCIOS DE NEGOCIO, TERCEROS, CONTRATISTAS, SUBCONTRATISTAS, PROVEEDORES E INTERMEDIARIOS

Las entidades del Grupo Aldesa deberán actuar en todo momento con objetividad, imparcialidad y transparencia en sus relaciones con terceros. No se permitirá anteponer intereses particulares o internos de la compañía que puedan generar un trato discriminatorio, no equitativo o que vulnere los intereses legítimos de proveedores, contratistas, socios estratégicos, asesores o cualquier otro tercero relacionado.

Se evitarán expresamente:

- Conductas que comprometan la independencia o imparcialidad en los procesos de selección, negociación o contratación con terceros.

- La imposición de relaciones exclusivas sin justificación técnica o legal suficiente.

- La existencia de condiciones económicas o contractuales que beneficien indebidamente a una parte sobre otra por razones ajenas a criterios objetivos.

Toda relación con terceros deberá regirse por los principios establecidos en el presente Código de Ética, en la Política de Gestión de Conflictos de Interés y en la Política Anticorrupción del Grupo Aldesa, incluyendo los mecanismos de supervisión, control y debida diligencia establecidos".

5.7. CONFLICTO ENTRE LÍNEAS DE NEGOCIO Y/O UNIDADES DENTRO DE LAS ENTIDADES DEL Aldesa

Este tipo de conflicto surge cuando una unidad de una entidad del grupo antepone su propio interés comercial frente al de otra unidad, que podría estar en desacuerdo o ser diferente con los mejores intereses de la entidad en su conjunto.

Las unidades de las entidades del Aldesa no podrán anteponer los intereses propios de la unidad y en el caso de que se apreciase un conflicto, éste deberá elevarse y resolverse por los responsables de las unidades en conflicto o el jerárquico común. Asimismo, dichas unidades deben actuar de conformidad con la normativa interna para la comercialización de productos y servicios, así como para las transacciones de desarrollo corporativo, cuando corresponda. Cualquier transacción entre unidades del grupo debe realizarse en condiciones de mercado.
En caso de cambios en la estructura del negocio o en áreas consideradas más sensibles, antes de crear una nueva actividad o reestructurar actividades existentes, se realizará una evaluación para determinar si las nuevas estructuras organizativas concuerdan con los principios de gestión de conflictos de interés el grupo que se recogen en esta Política.

5.8. CONFLICTO ENTRE DOS FILIALES

Este conflicto de intereses puede surgir cuando una filial antepone sus intereses frente al de otra filial del Aldesa.

En estos casos se deberá informar a la matriz y la entidad gestionará y resolverá estos conflictos de interés en beneficio del grupo en su conjunto, aplicando el mecanismo de resolución incluido en

- Normativa interna, controles y disposiciones organizativas diseñadas para prevenir los conflictos de interés que pueden surgir y en su caso, mitigar los riesgos asociados a éstos.
- Compliance impulsa el cumplimiento de la presente Política proporcionando formación y concienciación a los profesionales y empleados mediante el curso general de formación y cursos adhoc y transmitiendo de forma continua a través del área de Comunicación. También proporcionando formación a los miembros del Consejo de Administración que les permita identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés bajo su ámbito.
- Mecanismos o procesos de gobernanza específicos para comunicar y resolver los conflictos de interés y en caso necesario, aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes a quienes incumplan la presente política.
- Asignación de funciones y responsabilidades de manera clara, asegurando un entorno de control interno, de acuerdo con el modelo de las tres líneas de defensa.
- Segregación de obligaciones para la prestación de servicios, o atribución de responsabilidades de supervisión y reporte para actividades que puedan generar un conflicto de interés entre diferentes personas.
- Procedimientos adecuados para operaciones con partes vinculadas, Estas operaciones deberán hacerse en condiciones de mercado.

- **Establecimiento de barreras de información:**
Incluida la separación física de ciertas líneas o unidades de negocio cuando proceda, de conformidad con los códigos de conducta aplicables u otra normativa interna.

• Proceso de escalado:
Los empleados de Aldesa deberán seguir el proceso de escalado interno establecido en relación con los conflictos de interés, informando a su responsable inmediato y en su caso, a la función de Cumplimiento Normativo o Compliance sobre la existencia y naturaleza del conflicto.

Adicionalmente, en caso de duda sobre la posible concurrencia de un conflicto de interés, los profesionales podrán dirigir sus consultas a la función de Cumplimiento.

• Resolución:
Los conflictos de interés estarán adecuadamente documentados, comunicados y gestionados atendiendo a su naturaleza y relevancia.

A tal efecto, se documentará:
- La descripción del conflicto de interés
- La propuesta de gestión del conflicto
- La resolución adoptada en su caso
- La identificación de las personas involucradas en el conflicto de interés
- El puesto clave y
- Los órganos de gobierno implicados

5.9 OTROS EJEMPLOS DE CONFLICTOS DE INTERES

a. Compra de suministros preferenciales. Un gerente de compras de una empresa tiene un amigo que es propietario de una empresa de suministros. A pesar de que hay otros proveedores que ofrecen mejores precios y calidad, el gerente favorece constantemente a la empresa de su amigo, al realizar compras para la empresa. Este conflicto de interés puede suponer mayores costes para la empresa y erosionar la confianza en la integridad del proceso de adquisición.

b. Contratación de familiares. Un director de recursos humanos tiene la responsabilidad de contratar personal para la empresa. Sin embargo, constantemente contrata a familiares o amigos cercanos sin evaluar objetivamente sus habilidades y cualificaciones. Esto no solo puede llevar a la contratación de personas menos competentes, sino que también puede crear tensiones dentro del equipo y percibirse como favoritismo, lo que afecta a la moral y al rendimiento laboral del equipo.

c. Negocios personales durante el horario laboral. Un empleado utiliza su tiempo y recursos de la empresa para realizar negocios personales, como vender productos o servicios independientes. Esta conducta, además de disminuir la productividad y el compromiso laborales, representar un conflicto de interés, al utilizar los recursos de la empresa para beneficio personal en vez del de la empresa.

c. Inversión en competidores. Un alto ejecutivo de una empresa tecnológica invierte en acciones de una empresa competidora. Cuando se trata de decisiones estratégicas que podrían afectar el éxito de la competencia, el ejecutivo podría verse influenciado por sus intereses financieros personales en lugar de actuar en el mejor interés de su empleador. Esto podría ocurrir en caso de filtración de información confidencial o por la toma de decisiones que favorezcan a la competencia en detrimento de la propia empresa.

d. Aceptar regalos o favores de proveedores. Un empleado de compras recibe regularmente regalos costosos de los proveedores con los que trabaja. Aunque los regalos pueden parecer inocentes, pueden influir en sus decisiones, haciendo que prefiera ciertos proveedores sobre otros sin considerar adecuadamente los intereses de la empresa en términos de calidad, precio y servicio.

e. Conflicto de lealtad entre clientes. Un abogado que representa a dos clientes en un litigio se encuentra en una situación de conflicto de lealtad. Aunque su deber principal es representar los intereses legales de cada uno de sus clientes, también tiene la responsabilidad ética de actuar en beneficio de la justicia. Esto puede crearle tensiones y desafíos éticos a la hora de equilibrar y ayudar a las partes a resolver sus conflictos.

6. Procesos clave

Deben establecerse procesos para garantizar la oportuna identificación, prevención y gestión de los conflictos de interés con una adecuada asignación de responsabilidades, tal y como se detalla a continuación.

- **Gestión adecuada de conflictos de interés:**
  Para la adecuada gestión de los distintos tipos de conflictos de interés que puedan surgir en Aldesa, se establecen, entre otros, los siguientes medios:

Todas estas acciones y su resolución corresponden al responsable de la unidad afectada, el cual tomará la decisión adecuada sobre le conflicto en cuestión. Si un conflicto en cuestión surge en más de 1 área, será resuelto por los responsables de las áreas. En caso de que el conflicto pudiera afectar a otras entidades del Grupo o al grupo en su conjunto, se aplicará lo relacionado anteriormente.

- **Gobierno:**
  Los órganos de gobierno tendrán en cuenta los posibles conflictos de interés al determinar su composición.

  Asimismo, se espera que todos los miembros de los órganos de gobierno revelen los conflictos de interés en que puedan estar incursos a medida que surjan. El Secretario de cada Comité que reporta al Consejo debe ser el responsable de mantener la documentación relacionada con el conflicto y conservar la documentación acreditativa que constate cómo se gestionó y se resolvió finalmente el conflicto.

- **Comunicación de incumplimientos de esta política:**
  Cuando se detecte un incumplimiento de los establecido en la presente Política, los profesionales tendrán a su disposición el Canal Ético abierto para comunicarlo a la función de Cumplimiento.

7. Incumplimiento de de la política

El incumplimiento de esta Política, podrá dar lugar a las sanciones laborales, incluidas en el Procedimiento Sancionador del grupo, sin perjuicio de las administrativas o penales, en su caso, puedan también resultar de ello.

8. Gobierno de la política

8.1 TITULARIDAD

La elaboración de esta política es responsabilidad de la función de Cumplimiento o Compliance. El Consejo de Administración del Grupo es el órgano responsable de su aprobación, de conformidad a lo dispuesto en el Modelo de Compliance de la compañía.

8.2 INTERPRETACIÓN

Corresponde a la función de Cumplimiento Normativo o Compliance la interpretación de esta Política. En caso de conflicto entre la versión en español o en inglés, prevalecerá la versión en español.

8.3 FECHA DE VALIDEZ Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política entrará en vigor en la fecha de su publicación. Su contenido será objeto de revisión periódica, realizándose en su caso, los cambios o modificaciones que se consideren convenientes.

www.grupoaldesa.com

ANEXO 4
POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025
Código: POL-CORP-CUMP-02
Deroga la política anterior: POL-CORP-CUMP-02
Versión:0

Índice

1. INTRODUCCIÓN 54

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA 55

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 55

4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DEL MODELO DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES 55

5. LAS BASES DEL MODELO DE CUMPLIMIENTO Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES DE Aldesa 56

6. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES 57

7. COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, CEO Y ALTA DIRECCIÓN, Y MECANISMOS DE DIFUSIÓN 57

8. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA 58

9. REVISIÓN, APROBACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA 58

1. Introducción

La posición de liderazgo y excelencia de Aldesa, S.A. y sus filiales (en adelante conjuntamente "Aldesa" o el "Grupo", indistintamente) es el resultado de muchos años de esfuerzo y trabajo. Sin embargo, el comportamiento inadecuado de cualquier directivo, empleado o persona puede dañar gravemente y de forma inmediata nuestra imagen y reputación. Por ello, desde el Grupo se quiere prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad, a través del establecimiento de una robusta cultura de cumplimiento en nuestra organización.

Así, con el firme compromiso de velar por el cumplimiento de los principios éticos, el buen gobierno corporativo y transparencia, la calidad y excelencia, la orientación al cliente y la integridad de nuestros servicios, Aldesa tiene como objetivo prioritario implementar, en un entorno cada vez más global y cambiante, una sólida cultura corporativa de integridad y transparencia, en el que los valores éticos y el cumplimiento normativo se constituyan como elementos centrales de nuestro modelo de negocio y de la toma de decisiones.

Para ello es muy importante que todos los miembros de Aldesa (consejeros, directivos y empleados), con independencia de nuestra ubicación geográfica o funcional, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, así como con los valores y principios éticos contemplados en nuestro Código Ético corporativo, nuestras políticas y todos los procedimientos y controles internos que resulten de aplicación.

El sistema de gobierno corporativo de Aldesa se inspira y fundamenta en el compromiso con los principios éticos, la transparencia y el liderazgo en la aplicación de las mejores prácticas, articulándose en torno a la defensa del interés social y la creación de valor sostenible para el Grupo, sus trabajadores, proveedores y clientes.

A lo largo de sus 50 años de trayectoria, Aldesa ha demostrado ser una de las empresas del sector con mayor capacidad para adaptarse a las nuevas exigencias y necesidades del mercado a través de la mejora continua en sus estándares de calidad, seguridad y respeto del medio ambiente. Para ello, cuenta con un equipo de profesionales con gran cualificación y capacidad para aportar soluciones técnicas avaladas, dada su alta especialización y espíritu de innovación. En esta estructura global corporativa, el Grupo ha llevado a cabo el diseño e implementación de un modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales (en adelante, el "modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales") a fin de detectar, prevenir y reaccionar ante tales riesgos, que abarca a su sociedad matriz y al resto de sociedades filiales.

Los distintos países en los que opera Aldesa cuentan con normativas que recogen la necesidad de dotar a las compañías de modelos de organización y gestión tendentes a prevenir los delitos en el seno de las mismas, sin perjuicio de su carácter obligatorio o de recomendación (best practice) en función del país. Asimismo, en los últimos años se han aprobados distintas normas que vienen a recoger las mejores prácticas y recomendaciones en esta materia: ISO 19.600 sobre Sistemas de Gestión de Compliance, UNE 37.001 sobre modelos anticorrupción y UNE 19.601 sobre Sistemas de Gestión de Compliance Penal.

Por las razones indicadas arriba, el Consejo de Administración de Aldesa viene impulsando y desarrollando el correspondiente modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales para el Grupo.

La presente Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales (en adelante, la "Política") constituye el marco de referencia del modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales existente en Aldesa, entre otros, en las relaciones profesionales y actividad desarrollada por los administradores, directivos y empleados del Grupo en el ejercicio de sus responsabilidades laborales.

A partir de lo anterior, todos debemos conocer y cumplir tanto el espíritu como el significado de la presente Política, que constituye la base fundamental del cumplimiento normativo y penal de Aldesa, cuya tutela corresponde al Consejo de Administración y a los órganos de Dirección del Grupo, a través del Comité de Cumplimiento existente en Aldesa (en adelante, el "Comité de Cumplimiento").

2. Objetivo de la política

El objetivo de esta Política es manifestar la voluntad de Aldesa de asentar una cultura de cumplimiento normativo que permita el desarrollo de una conducta profesional diligente, así como mostrar la firme condena del Grupo ante la comisión de cualquier clase de ilícito, penal o de cualquier otra índole, sin que en ningún caso se pueda justificar sobre la base de un beneficio para la organización.

3. Ámbito de aplicación

DESTINATARIOS DEL MANUAL

La presente Política vincula y es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, a la Alta Dirección y en general, sin excepción y cualquiera que sea su cargo, responsabilidad, ocupación o ubicación, a todo el personal de Aldesa (en adelante, el "Personal"), en los términos definidos por la normativa penal aplicable.

Por otra parte, las personas que actúen en representación de Aldesa sin formar parte de su organización, observarán las disposiciones de la presente Política y se esforzarán para promover su cumplimiento en las sociedades a las que pertenezcan y desde las que representen al Grupo.

ACTIVIDADES AFECTADAS

La presente política afecta a todas las actividades realizadas por Aldesa: construcción tanto de obra civil, como de edificación, industrial, tecnología y energías renovables.

4. Principios generales de actuación del modelo de cumplimiento y prevención de riesgos laborales

Sin perjuicio de lo establecido en el Código Ético, el Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales de Aldesa se inspira en los siguientes principios generales, los cuales constituyen la base fundamental, tanto de la normativa interna del Grupo, como de actuación del Personal:

- **Cumplimiento de la legalidad y de la normativa interna:** El respeto a la ley y la tolerancia cero hacia la comisión de actos ilícitos constituye uno de los principios fundamentales de Aldesa.

  Es por lo anteri or que Aldesa, y especialmente su Consejo de Administración y Alta Dirección, actuarán y exigirán que se actúe en todo momento conforme a lo dispuesto en la legislación vigente y en el Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

- **Respeto a la imagen y reputación de Aldesa:** Aldesa considera el respeto a la imagen y reputación del Grupo como uno de sus activos más valiosos, que contribuye a generar una percepción de empresa íntegra y respetuosa con el mercado y sus grupos de interés.

  El Personal debe poner el máximo cuidado y la debida diligencia en preservar la imagen y la reputación de Aldesa en todas sus actividades profesionales, incluyendo las intervenciones públicas.

- **Políticas y procedimientos adecuados:** El Grupo debe contar con procedimientos y protocolos adecuados a su actividad y estructura en orden a prevenir de forma razonable los distintos riesgos por razón de su actividad.

- **Supervisión y seguimiento continuos:** El Grupo proporcionará un marco adecuado para la definición, supervisión, seguimiento y consecución de los objetivos del Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales, de tal manera que todo el Personal, y en especial aquellos que ejerzan cargos de responsabilidad, deberán promover y participar en los procesos que se establezcan al afecto en materia de autocontrol y verificación de las políticas, procedimientos y protocolos de Aldesa.

- **Medios humanos y financieros:** El Grupo velará por que el Comité de Cumplimiento cuente con medios suficientes para poder dar efectivo cumplimiento de sus deberes de supervisión, vigilancia y control.

- **Obligación de denunciar posibles conductas ilícitas:** Al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera producirse en Aldesa, todo el Personal tiene la obligación de informar y denunciar los posibles riesgos o incumplimientos de la normativa interna del Grupo y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva de la que se tenga conocimiento o sospecha, a través del Canal de Denuncias de Aldesa.

  En caso de verificarse dichas conductas ilícitas, Aldesa deberá aplicar, de forma proporcionada y ajustada, las sanciones disciplinarias correspondientes, sin que en ningún caso puedan tomarse represalias con aquellos denunciantes de buena fe.

- **Consecuencias del incumplimiento de la normativa interna de Aldesa**: Aldesa pone a disposicion de todos los empleados el Procedimiento Sancionador, que está en linea con los convenios colectivos de cada sector.

- **Independencia y transparencia en las relaciones con terceros:** Independencia y transparencia son valores irrenunciables para Aldesa, por lo que todo el Personal actuará siempre con imparcialidad, manteniendo un criterio independiente y ajeno a cualquier presión externa o interés particular.

5. Las **bases** del **modelo** de **cumplimiento** y prevención de **riesgos penales** de Aldesa

El modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales de Aldesa es la compilación de los procedimientos y controles existentes en el Grupo que previenen, detectan o permiten reaccionar frente a la comisión de riesgos penales. Fundamentalmente cuenta con los siguientes elementos:

- **Órgano de control y supervisión del Modelo:** El Comité de Cumplimiento es el órgano encargado de garantizar el correcto funcionamiento del Modelo de Aldesa. Las funciones del Comité de Cumplimiento aparecen reguladas en su propio *Reglamento interno de funcionamiento*.

- **Código Ético:** Aldesa dispone de un Código Ético accesible para todo el Personal a través de la web del Grupo, donde se recogen los valores, principios y pautas de conducta que han de presidir en el comportamiento profesional del Grupo.

- **Manual de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales de Aldesa (Parte General y Parte Especial):** Establece el modelo de organización, prevención, gestión y control de riesgos penales de Aldesa y tiene por finalidad promover una cultura de cumplimiento dentro del Grupo, así como la implementación de normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del Personal de Aldesa.

- **Metodología de evaluación e identificación de riesgos penales:** Constituye el fundamento para la identificación de los riesgos penales, todo ello en función de la actividad desarrollada por Aldesa, así como su evaluación y priorización.

- **Formación en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales:** Aldesa tiene establecido un plan de formación específico en materia de cumplimiento y prevención de riesgos penales dirigido a todo el Personal del Grupo, incluido el Consejo de Administración y Alta Dirección.

- **Canal ético:** Aldesa cuenta con un Canal de Denuncias que permite a los empleados comunicar cualquier irregularidad de potencial trascendencia que, en su opinión, suponga una vulneración de los principios recogidos en el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales del Grupo.

- **Sistema de supervisión y seguimiento:** El sistema de supervisión y seguimiento permite validar de forma continua la implementación del modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales en Aldesa, comprobando de forma periódica la eficacia de las políticas, procedimientos y controles existentes, así como la evolución de los mismos, para que el Grupo disponga de una visión general de la actividad realizada en esta materia, permitiéndole tomar las acciones necesarias para asegurar su adecuación y eficacia en el desarrollo de sus funciones de prevención, gestión y control de los riesgos penales.

- **Sistema disciplinario:** Todo el personal de Aldesa está obligado a cumplir con el código ético, las políticas y procedimientos del Grupo, por tanto, cualquier conducta contraria a esta obligación supondrá la aplicación de medidas disciplinarias de conformidad con la normativa interna de Aldesa, que ningún caso serán contrarias a la normativa laboral aplicable.

- **Modelo de gestión económico-financiero:** Aldesa cuenta con una serie de controles y procedimientos en el ámbito financiero y económico que dotan de plena transparencia y fidelidad a sus libros contables, sus transacciones y, en general, la gestión económica del Grupo.

  Adicionalmente, en el ámbito presupuestario, está prevista una partida económica suficiente para facilitar el correcto y eficaz cumplimiento del Modelo.

A dichos instrumentos normativos, operativos y formativos se incorpora ahora la presente Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales, todos los cuales constituyen el Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales de Aldesa.

6. Comunicación de irregularidades

El Personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través del Canal ético corporativo, de todos aquellos incumplimientos o violaciones relacionadas con la Política y el resto de normativa interna de aplicación, de los que tenga conocimiento o sospecha.

7. Compromiso del Consejo de Administración CEO y Alta Dirección, y mecanismos de difusión

La presente Política refuerza el compromiso del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de Aldesa en la defensa del cumplimiento de la legalidad, así como en la comunicación y difusión de los principios contenidos en el Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales.

Adicionalmente, y en ejecución de dicho compromiso, con carácter anual tanto el Chief Executive Officer (CEO) como los miembros de la Alta Dirección de Aldesa suscribirán sus respectivas Declaraciones de autoevaluación. Dichas Declaraciones tienen como objetivo confirmar el correcto desempeño del Modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales y de las principales políticas internas que lo integran.

8. Incumplimiento de la política

El cumplimiento de lo establecido en la presente Política es responsabilidad de todos los consejeros, directivos, empleados y terceros vinculados contractualmente con Aldesa, incluidos proveedores, contratistas, subcontratistas y socios de negocio, en la medida que así se haya pactado.

No obstante, corresponde especialmente a los miembros del Consejo de Administración y de la Alta Dirección velar por su adecuada difusión, aplicación y supervisión dentro de sus respectivos ámbitos de responsabilidad, asegurando que los principios aquí contenidos sean conocidos, comprendidos y respetados por todos los grupos de interés relevantes.

El incumplimiento de las disposiciones contenidas en esta Política podrá dar lugar a la aplicación de las medidas disciplinarias o contractuales que correspondan, de acuerdo con el régimen interno de sanciones de Aldesa y la normativa legal vigente en las jurisdicciones donde opere la compañía.

9. Revisión, aprobación y difusión de la Política

La presente Política, así como el modelo de cumplimiento y prevención de riesgos penales de Aldesa, serán objeto de revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran.

www.grupoaldesa.com

ANEXO 5
POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN Y ANTISOBORNO
NUESTRA MÁXIMA CON LA CORRUPCIÓN ES "TOLERANCIA CERO"

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025
Código: POL-CUMP-03
Deroga la política anterior: POL-CUMP-03
Versión:0

Departamento de Cumplimiento Normativo. Diciembre 2024

Índice

1. INTRODUCCIÓN 61

2. OBJETIVO DE LA POLÍTICA 61

3. ÁMBITO DE APLICACIÓN 61

4. POLÍTICA DE REGALOS, INVITACIONES Y HOSPITALIDAD 61

5. POLÍTICA DE GASTOS DE DIETAS Y VIAJES 62

6. OTROS GASTOS ESPECIALES 62

7. SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS 63

8. SITUACIONES DE SOBORNO Y ACTUACIONES AL RESPECTO 63

9. REGISTROS CONTABLES 64

10. RELACIÓN CON FUNCIONARIOS Y AUTORIDADES PÚBLICAS 65

11. RELACIONES CON TERCERAS PARTES 66

12. ÓRGANO DE CONTROL, CONSULTA E INTERPRETACIÓN 66

13. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES 66

14. COMPROMISO DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y ALTA DIRECCIÓN Y MECANISMOS DE DIFUSIÓN 66

15. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA 67

16. PUBLICACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR 67

ANEXO I. GLOSARIO DE TÉRMINOS 68

1. Introducción

La presente Política Anticorrupción (en adelante, la "Política") ha sido elaborada en línea con las principales referencias normativas y *best practices* en materia de anticorrupción.

Como consecuencia de la exhaustiva regulación actualmente existente, se ha tomado como punto de partida, entre otras disposiciones, la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción y su Programa de Anticorrupción, Ética y Cumplimiento para las empresas, la Convención para Combatir el Cohecho de Servidores Públicos Extranjeros en Transacciones Comerciales Internacionales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE), la Foreign Corrupt Practices Act (FCPA) de Estados Unidos, la Bribery Act de Reino Unido, el Código Penal español, así como otras normativas internacionales de reciente publicación (entre otros, Mejico, Polonia y Peru).

Habida cuenta de la diversidad de definiciones que, en su caso, podrían darse a los conceptos contenidos en la presente Política, se incluye como Anexo I un glosario de términos.

2. Objetivo de la Política

El objetivo de esta Política es mostrar la firme condena por parte de Aldesa ante aquellas conductas que sean susceptibles de ser consideradas como actos de corrupción o soborno, tanto en lo referente a su vertiente pública como privada.

En Aldesa se prohíbe, en términos generales, cualquier tipo de conducta corrupta que, de forma directa o indirecta, pueda llegar a influir en la toma de decisiones por parte de terceros, sean éstos administraciones públicaso particulares.

3. Ámbito de aplicación

Esta Política es de obligatorio cumplimiento para todos los Consejeros, Directivos y empleados de Aldesa, S. A., así como de cualesquiera de sus filiales, (en adelante, "Aldesa" o el "Grupo") independientemente de su objeto social y localización geográfica.

Adicionalmente, todos aquellos terceros que colaboren, participen o intermedien en operaciones y negocios en nombre de Aldesa, deberán observar las pautas y principios contenidos en la presente Política.

4. Política de regalos, invitaciones y hospitalidad

4.1 PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

Dentro de las relaciones comerciales y de negocio mantenidas con terceros (socios, proveedores, clientes y/u otros terceros colaboradores) pueden surgir circunstancias que justifiquen la entrega de potenciales regalos o invitaciones comerciales y de entretenimiento.

Cualquier regalo o invitación de esta naturaleza que sea ofrecido y/o aceptado por el personal de Aldesa deberá atender a propósitos lícitos, atendiendo a las siguientes condiciones:

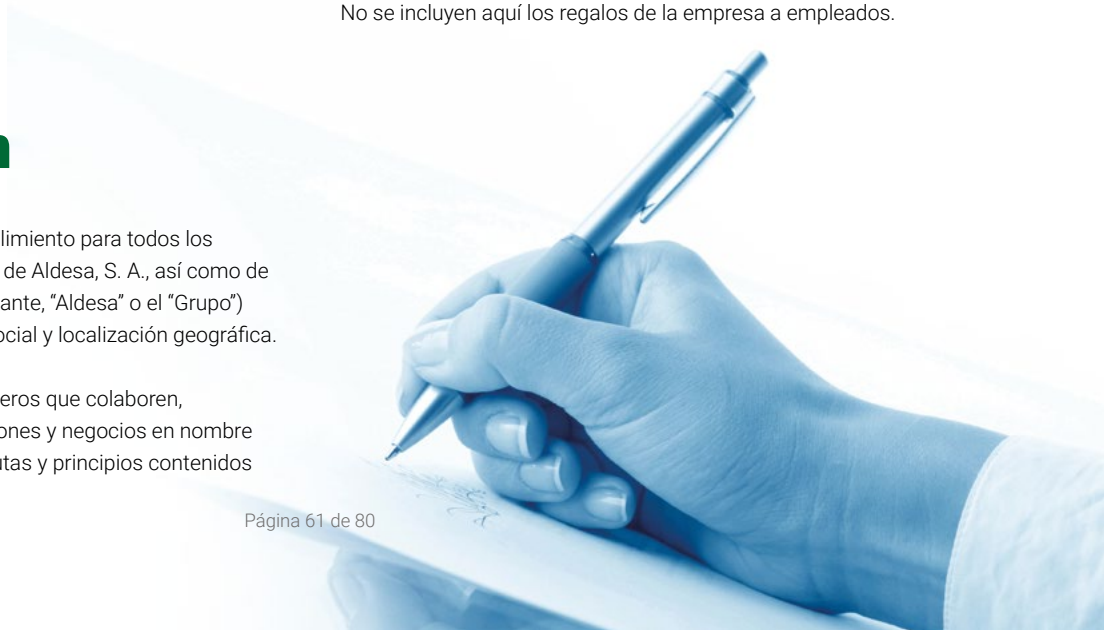
- La intención o el propósito perseguido con el regalo o invitación deberá atender a estándares normales de cortesía y prácticas habituales de negocio, sin que en ningún caso se espere una contraprestación o ventaja comercial no justificada.

- Deberán resultar ajustados y proporcionales. Se entenderá que un regalo o invitación es ajustado y proporcional cuando resulte socialmente aceptado, sin temor a que su posible comunicación constituya reproche social alguno.

Se recomienda no aceptar ningún regalo o invitación de ningún tipo, ni tampoco entregar regalos a nuestros clientes o terceras partes, pero si en cualquier caso se reciben o se tienen que entregar, los importes que se recomiendan no pueden superar los 45 euros para regalos y 60 euros para invitaciones, entradas, etc. Si superaran estos límites, se recomienda que los regalos recibidos se rifen entre los equipos de Aldesa o si resulta excesivamente elevado en precio, se devuelvan.

En último caso si se tienen que superar estos límites, se pasarán por la aprobación del departamento de Cumplimiento de Aldesa.

No se incluyen aquí los regalos de la empresa a empleados.



- Deberán ser excepcionales y carentes de toda habitualidad durante el ejercicio de nuestra actividad empresarial.

- Deberán ajustarse siempre a las leyes y normativas vigentes en cada momento, tanto en lo referente al país que realiza el regalo o invitación, como a aquel que los recibe.

4.2 CONDUCTAS PROHIBIDAS

Fuera de los límites anteriormente descritos, son consideradas conductas prohibidas:

- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones que impliquen un valor económico excesivo que excedan de los usos y prácticas habituales.

- La entrega o aceptación de dinero en efectivo o, en su caso, equivalentes de efectivo (por ejemplo, cheques o tarjetas de regalo).

- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones que tengan como propósito la contraprestación por una ventaja o beneficio no justificado .

- La entrega o aceptación de regalos e invitaciones como condición previa para la consecución o mantenimiento de una relación comercial.

5. Política de gastos de dietas y viajes

5.1 PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

Durante el transcurso de nuestra actividad profesional, es habitual la existencia de gastos derivados de la manutención y posibles desplazamientos laborales.

Cualquier gasto de esta naturaleza únicamente podrá ser justificado por **motivos esencialmente laborales**, conforme a las circunstancias concretas de cada caso. No obstante, el personal de Aldesa deberá atender, siempre y en todo momento, al **criterio de austeridad y proporcionalidad** que preside el comportamiento de la organización.

El tratamiento de los gastos derivados de la manutención y desplazamiento laboral se regirán por lo dispuesto en el procedimiento definido por Aldesa. Para más información, por favor consulte la norma general "***Asignación de medios, complementos, gastos y suplidos***".

5.2 CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se prohíbe cualquier tipo de ofrecimiento, promesa, pago o autorización de comidas y/o invitaciones que supere los límites establecidos en la Norma General "***Asignación de medios, complementos, gastos y suplidos***" .

Se prohíbe la autorización de aquellos gastos de comidas y/o invitaciones que no se encuentren debidamente justificados, o cuya justificación no se adecúe a motivos esencialmente laborales.

6. Otros gastos especiales

6.1 CONTRIBUCIONES BENÉFICAS, PATROCINIOS, MECENAZGOS Y OTRAS FIGURAS AFINES

Cualquier contribución de naturaleza realizada en nombre y por cuenta de Aldesa se ajustará a los establecido en la Norma General "***Política de Donativos, Patrocinios, Convenios de Colaboración y Mecenazgos"***

6.2 CONTRIBUCIONES POLÍTICAS

Aldesa no se encuentra asociada a ningún tipo de **afinidad política concreta**.

En este sentido, desde la organización se prohíbe cualquier tipo de contribución que, en nombre y por cuenta del Grupo, constituya, o pueda llegar a constituir, afiliación o implicación política.

Las contribuciones políticas realizadas por el personal de Aldesa únicamente podrán serlo a **título individual,** dejando expresa constancia que dicha aportación se hace de forma personal y, en ningún caso, en nombre o interés del Grupo.

6.3 PAGOS DE FACILITACIÓN

Como norma general, los pagos de facilitación a funcionarios y autoridades públicas están **prohibidos**.

7. Situaciones de conflicto de interés

Se entenderá que existe un conflicto de interés en aquellas situaciones en las que el personal de Aldesa involucrado en una operación o transacción comercial anteponga sus intereses personales a los del Grupo, o cuando dichos intereses personales influyan, o puedan influir, de forma indebida en el ejercicio de la relación comercial.

En caso de observarse por parte del personal de Aldesa un conflicto de interés, tanto real como potencial, se deberá poner inmediatamente de manifiesto conforme a lo establecido en la Norma General "***Política de Gestión de Conflictos de Interés***".

8. Situaciones de Soborno y Actuaciones al Respecto

Tomando como referencia los Principios de Transparencia Internacional entre otros, los valores empresariales de Aldesa afectan a las relaciones comerciales para que se desarrollen con integridad. Así hemos desarrollado un Programa especialmente contra el Soborno que pretende adecuarse a las situaciones con las que nos podemos encontrar en nuestra organización.

8.1. Beneficios de disponer de un Programa Anti Soborno (AS)

- Tener la reputación de ser una empresa que opera con ética aumenta las posibilidades de ser seleccionada como proveedora por grandes. multinacionales y de acceder mejor a los mercados internacionales
- Un historial de integridad mejorará sus oportunidades de conseguir contratos de negocios con los gobiernos.
- Con un buen programa AS en vigor, los empleados, directivos y propietarios o el Consejo estará más protegidos contra las sanciones legales, la pérdida de licencias y la inclusión en listas negras.
- Los empleados se sentirán más protegidos y tendrán mayor satisfacción si la empresa no se deja llevar por la corrupción y el soborno, y esto se comunicar de manera transparente, será un buen lugar para trabajar y fomentará las buenas relaciones laborales y el ambiente agradable.
- La empresa es más atractiva para las instituciones financieras en caso de solicitar deuda, por ser más transparente y cumplidora con los más altos estándares éticos.

8.2. Riesgos

- El soborno es ilegal en la mayoría de los países y por lo tanto se trata de un delito penal que impone severas sanciones financieras y conlleva incluso el riesgo de una condena a prisión de directivos y gerentes responsables.
- Aun cuando el país en el se opera o al que se está vendiendo un proyecto, producto o servicio, no disponga de normativa contra el soborno, es posible que el país de origen si imponga medidas anticorrupción, porque ciertos delitos penales no tienen fronteras.

8.3. Principios empresariales para contrarrestar el soborno

- Se debe conducir la actividad comercial de forma justa, honesta y transparente,
- No se pagarán ni se ofrecerán sobornos, ya sea directa o indirectamente para conseguir ventajas comerciales,
- No se aceptarán sobornos, tanto directa como indirectamente, para conceder ventajas comerciales,
- Se desarrollarán programas ad-hoc en la matriz y las filiales para implementar y respaldar estos principios.

8.4. Situaciones y problemas clave a combatir en el Programa Anti Soborno

- Regalos y atenciones: el ofrecimiento de un regalo costoso o de un lujoso entretenimiento (o atención) pueden ser percibidos como soborno de acuerdo con las leyes locales y de hecho pueden ser utilizados como formas de soborno más sutiles que el dinero en efectivo, brindados con la intención deliberada de ganar de manera indebida una ventaja comercial y tal vez allanando el camino para un soborno de mayor envergadura.

  Sin embargo, las atenciones razonables que se ofrecen abiertamente en el transcurso de la actividad comercial con el fin de fomentar las buenas relaciones y marcar ocasiones especiales, no constituyen sobornos. Es importante entender la diferencia. Para poder proteger a Aldesa y a los empleados de la organización, es necesario definir previamente las posibilidades que tenemos de regalar y de ofrecer atenciones y cómo se van a gestionar durante el año, así como que registros deben llevarse de ellos. Esto significará que se está gestionando de forma abierta y transparente nuestras relaciones con nuestras terceras partes, explicando las razones de ofrecerlos y que nunca sean objeto de una actividad de soborno como está definido en los códigos penales.

- Conflictos de interés: un conflicto de interés, como se ha explicado anteriormente y en su propia política, surge cuando se antepone un interés o una relación personal a

los intereses de la empresa. Los conflictos de intereses pueden viciar el criterio y derivar en acciones que no son ni honestas ni realizadas de forma transparente. En ocasiones esto puede conducir a una situación en las que las personas actúan en contra de su mejor juicio y dan o aceptan un beneficio que puede perjudicar a su empresa. La forma de tratar este problema es disponiendo de reglas sobre cómo deben manejarse las situaciones en las que puede surgir un conflicto. Incluso en casos en que no exista negligencia profesional, los conflictos de intereses pueden ser vistos como actividades corruptas y esto puede ser tan perjudicial como un hecho de negligencia profesional real.

- Contribuciones benéficas y patrocinios: los sobornos pueden disimularse en forma de contribuciones benéficas o patrocinios. Es importante que las cantidades pagadas por nuestra organización a entidades benéficas no dependan de un acuerdo comercial, ni se realicen con el fin de conseguir un contrato o hacer negocios de cualquier tipo. Es importante también dar dinero a una organización y no a una persona determinada.

  El patrocinio se refiere a los pagos que realiza la empresa, en efectivo o en especie, para poder vincular el nombre de Aldesa a un evento popular (ej. una actividad deportiva) o relacionarse con una persona conocida (ej. un orador, persona famosa, etc.). El beneficio para la empresa radica en la asociación del nombre de la empresa con lo conocido y famoso, pero el patrocinio debería ofrecer beneficios reales y ponderables para la empresa, como más publicidad y una mayor solidez de la marca. Es importante que el patrocinio beneficie a la empresa y no se utilice para encubrir un soborno.

- Pagos de facilitación: los pagos de facilitación constituyen simplemente otra forma de soborno y como tales, son ilegales en casi todos los países. Puede tratarse cantidades pequeñas exigidos por los proveedores o un porcentaje del volumen total, con el fin de "garantizar o facilitar" los servicios que nuestra empresa tiene derecho, como por ejemplo contactar con una persona importante más directamente, obtener un visado, permisos de trabajo, acelerar ciertos trámites con la administración, conseguir una entrevista con cierto funcionario o político, etc. Desafortunadamente estos pagos son tan comunes en tantos países que se consideran muchas veces "algo normal" e "inevitable" y que sin ellos no se puede obtener ningún contrato o proyecto, aunque sean ilegales y por tanto se puedan y deban evitar.

- Contribuciones políticas: los sobornos pueden disimularse bajo la forma de contribuciones políticas. En muchas geografías estos pagos son lícitos, pero en otras no. En Aldesa no están permitidos los pagos a partidos políticos, como se ha señalado anteriormente.

9. Registros contables

9.1 PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

Para Aldesa la transparencia financiera y operacional es un principio fundamental dentro de su estrategia corporativa.

El personal del Grupo deberá mantener un sistema de control interno contable apropiado que incluya el reporte y reflejo fiel de todas las transacciones realizadas en nombre y por cuenta de la organización.

Los libros y registros contables de Aldesa deberán ser precisos y detallados, estando absolutamente prohibida la manifestación de declaraciones operacionales falsas o engañosas.

En este sentido, se deberá mantener la documentación precisa, apropiada y con un nivel de detalle razonable para dar cobertura a todas las transacciones realizadas, guardando custodia conforme a las políticas internas sobre gestión de la información.

9.2 CONDUCTAS PROHIBIDAS

En todo caso, y sin perjuicio de otras circunstancias concurrentes, se encuentran absolutamente prohibidas las siguientes conductas:

- El establecimiento de **cuentas no registradas.**
- La **realización de operaciones no registradas** en libros o erróneamente consignadas.
- El registro de **gastos inexistentes**.
- El asiento de gastos en los libros de contabilidad con **indicación incorrecta** de su objeto.
- La utilización de **documentos falsos**.
- La **destrucción deliberada** de documentos de contabilidad antes del plazo previsto por la ley.

Además es necesario que los documentos sean un reflejo fiel de la realidad y no se produzcan falsificaciones documentales, falsificaciones de firmas o se incluyan firmas de personas que no han estado presentes.

10. Relaciones con funcionarios y autoridades públicas

10.1 PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

Nuestra relación con funcionarios y autoridades públicas debe sustentarse sobre los principios de transparencia, integridad, objetividad, imparcialidad y legalidad.

En nuestro trato con los funcionarios y autoridades públicas, deberemos observar las siguientes pautas generales de actuación:

- El cumplimiento de los valores, principios y normas de conducta contenidos en el **Código Ético** de Aldesa.
- La abstención de actuar o tratar con funcionarios o autoridades públicas en caso de **conflicto de interés**.
- La supervisión y verificación de la **veracidad e integridad de la información** aportada a las administraciones públicas.
- La adecuada **conservación y custodia,** por la persona asignada al efecto, de toda la documentación intercambiada con el sector público.
- La observancia de que cada vez que se realicen visitas con funcionarios se detalle el motivo, razón de la visita y temas a tratar/tratados para que haya transparencia en las relaciones entre los empleados de Aldesa y los funcionarios o políticos, para la reducción del ilícito de corrupción pública, en todo caso nunca resulta beneficioso entregar una donación a una persona de un partido, sino al partido en si mismo.

10.2 CONDUCTAS PROHIBIDAS

Está totalmente prohibido que el personal de Aldesa, en su relación con un funcionario o autoridad pública o con un tercero vinculado a este:

- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad pública, un regalo, remuneración, favor o servicio, con independencia de su valor económico, condicionado a que dicho funcionario **tome una decisión en beneficio** de Aldesa.
- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad pública, un regalo, remuneración, favor o servicio, con independencia de su valor económico, que constituya, directa o indirectamente, una **recompensa por una decisión previamente adoptada por un funcionario o autoridad pública** en beneficio de Aldesa.
- Ofrezca, prometa, solicite o acepte, por parte de un funcionario o autoridad pública un regalo, favor o servicio que, en atención a su valor económico, su excepcionalidad, su exclusividad o cualquier otra circunstancia, se sitúe más allá de las **prácticas de cortesía propias** del ámbito de actividad de Aldesa.
- **Ejerza influencia indebida** sobre un funcionario o autoridad pública, administrador, directivo o empleado de Aldesa, con la intención de obtener un beneficio por parte de los primeros.

11. Relaciones con terceras partes

La operativa diaria de Aldesa implica la existencia de relaciones comerciales y de negocio con terceras partes, ya se trate de Uniones Temporales de Empresas (UTEs), socios, clientes, proveedores, contratistas, subcontratistas, agentes, colaboradores, etc.

Sobre todas aquellas terceras partes que actúen, o puedan llegar a actuar, en nombre y beneficio de Aldesa, el personal del Grupo deberá aplicar los correspondientes **controles de diligencia debida** en función de las circunstancias concurrentes, minimizando así potenciales riesgos derivados de una actuación impropia o ilícita por parte de aquellas.

Por consiguiente, Aldesa les requerirá el cumplimiento de los principios y valores básicos de la Política Anticorrupción. En caso de que cuenten con sus propias políticas y procedimientos internos en materia de anticorrupción, Aldesa deberá evaluar su impacto y suficiencia con objeto de garantizar la existencia de un compromiso recíproco de lucha contra la corrupción.

En caso de que existan indicios debidamente fundados y notorios de que una tercera parte sea susceptible de generar un potencial riesgo de violación de los principios contenidos en la presente Política, así como de las leyes aplicables en materia de anticorrupción, Aldesa se abstendrá de contratar o realizar negocios con la susodicha.

12. Órgano de control, consulta e interpretación

12.1 COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

El **Comité de Cumplimiento** de Aldesa será el órgano interno encargado de la actualización, supervisión y control del cumplimiento de lo previsto en la presente Política.

Adicionalmente, el Comité resolverá aquellas dudas o consultas que se deriven de la aplicación e interpretación de las normas contenidas en la Política.

12.2 CONSULTAS E INTERPRETACIÓN

Esta Política tiene carácter de mínimos, debiendo entenderse como una ***guía de pautas de ejemplaridad*** para el comportamiento del personal sujeto a la presente Política. Asimismo, deberán observarse, siempre y en todo momento, cualesquiera otras disposiciones internas de Aldesa que, en su caso, resulten de aplicación a cada caso o circunstancia concreta.

En caso de duda o consulta relativa a la aplicación e interpretación del contenido descrito en la presente Política, deberá contactarse con el Comité de Cumplimiento a través del **Buzón Ético de Aldesa** (*etica@Aldesa.es*)

13. Comunicación de irregularidades

El personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través de los mecanismos implantados a tal efecto, de todos aquellos incumplimientos o violaciones de los que tenga conocimiento o sospecha.

A tales efectos, Aldesa pone a disposición de sus empleados el Canal Ético en la web.

14. Compromiso del Consejo de Administración, la alta dirección y los mecanismos de difusión

La presente Política refuerza el compromiso del Consejo de Administración y de la Alta Dirección de Aldesa en su lucha contra la corrupción pública y privada y con la lucha contra el Soborno.

Adicionalmente, un sistema de anticorrupción eficaz comienza por su debida difusión. Las actividades de comunicación son un elemento clave en el proceso de concienciación empresarial y en el compromiso corporativo con los principios de transparencia e integridad.

El Comité de Cumplimiento es el responsable de difundir los principios y valores contenidos en la presente Política al personal de Aldesa, mediante las **actividades formativas y de comunicación** que, en su caso, se consideren apropiadas.

15. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de los principios y valores contenidos en la presente Política podrá implicar la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de Aldesa.

El **cumplimiento de lo aquí establecido es responsabilidad de todos y cada uno de nosotros**. No obstante, tanto los Consejeros como los Directivos de Aldesa serán los encargados de dar a conocer el contenido de la Política, así como de supervisar su cumplimiento en cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.

16. Publicación y entrada en vigor

Por condición de norma corporativa, esta norma debe publicarse en todos los países donde Aldesa esté presente y debe ser conocida y aplicada en todos ellos.

La presente Política entrará en vigor tras su aprobación por el Consejo de Administración de Aldesa, S. A.

ANEXO 1.
Glosario

Conflictos de interés: Cualquier situación en la que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés del Grupo o de cualquiera de las sociedades integradas en el Grupo, con el interés particular de un miembro concreto o de una persona vinculada a él.

Asimismo, también se entenderá que existe *conflicto de interés* cuando el interés personal de un miembro en concreto del Grupo o de una persona vinculada a él, influya, o pueda influir, de forma indebida en la adopción o ejecución de decisiones durante el ejercicio de una relación comercial o transaccional.

Corrupción o actos de corrupción[1]: el acto de ofrecer, prometer, dar o aceptar una ventaja indebida para/por un funcionario público o un empleado/representante de una empresa, directa o indirectamente, con el objetivo de obtener una ventaja ilícita (v.g. desde un contrato, licencia, resultado favorable en una inspección, procedimientos judiciales, etc.). El soborno, por tanto, es un mecanismo o una forma de corrupción.

Funcionario público y/o autoridad pública[2]: toda persona que ocupe un cargo legislativo, ejecutivo, administrativo o judicial, ya sea designado o elegido, permanente o temporal, remunerado u honorario, sea cual sea la antigüedad de esa persona en el cargo; ii) toda otra persona que desempeñe una función pública, incluso para un organismo público o una empresa pública, o que preste un servicio público; iii) toda persona vinculada a un cargo público en algún organismo internacional público; y vi) toda otra persona definida como *funcionario público* en el derecho interno de cada jurisdicción.

Pagos o ventajas indebidos: cualquier tipo de solicitud, entrega, aceptación o contraprestación, dineraria o no, que no conste debidamente justificada o que resulte ilícita.

Pagos de facilitación: pagos pequeños (propinas), no oficiales e impropios, realizados a un funcionario de bajo nivel para obtener o agilizar el desempeño de una acción de rutina o necesaria a la cual tiene derecho el que realiza el pago de facilitación.

Valor económico excesivo: aquel que supere los usos y costumbres del país de referencia y que no se encuadre dentro de las prácticas habituales de las relaciones comerciales y de negocio.

1 En la medida en que no existe un concepto único de lo que debe entenderse por corrupción o actos/conductas de corrupción, se ha tomado como definición la prevista por la Cámara de Comercio Internacional, la Convención de la ONU contra la Corrupción y Convención de la OCDE.

2 A los efectos de la presente Política, se ha tomado como referencia la definición de funcionario público establecida por la Oficina de las Naciones Unidas contra la Droga y el Delito (ONODC)

www.grupoaldesa.com

ANEXO 6
POLÍTICA DE GESTIÓN DE RIESGOS DE COMPETENCIA

Aprobado por el Consejo de Administración de Grupo Aldesa, S.A. con fecha 07 de agosto de 2025

Código: POL-CORP-CUMP-07

Deroga la política anterior: POL-CORP-CUMP-07

Versión:0

Departamento de Cumplimiento Normativo. Diciembre 2024

Índice

1. OBJETIVO DE LA POLÍTICA 71

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN 71

3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN DE Aldesa EN MATERIA DE COMPETENCIA 71

4. COMUNICACIÓN DE IRREGULARIDADES 72

5. INCUMPLIMIENTOS DE LA POLÍTICA 72

6. COLABORACIÓN CON LAS AUTORIDADES DE COMPETENCIA 73

7. NORMATIVA DE DEFENSA DE LA COMPETENCIA: QUÉ ES Y POR QUÉ ES IMPORTANTE 73

8. RESPONSABILIDAD PENAL DE LA SOCIEDAD, ADMINISTRADORES Y DE SUS EMPLEADOS 74

9. PRÁCTICAS ANTICOMPETITIVAS PROHIBIDAS 74

10.RECOMENDACIONES BÁSICAS 77

ANEXO 1: Conceptos y definiciones 78

Introducción

Como parte del firme compromiso de Aldesa en el cumplimiento de los principios y valores recogidos en su Código Ético, y de velar por el cumplimiento normativo, como así lo establece en la Política de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales, es prioritario para la organización implantar políticas y controles que faciliten el logro de tales compromisos.

De este modo, y siguiendo su principio de respeto a la libre competencia y comportamiento en el mercado, se establece la presente política que viene a regular los principios y criterios que deben primar en Aldesa en sus relaciones con terceros con los que participa en los sectores en los que realiza actividades, tanto a nivel horizontal como vertical, velando siempre por el cumplimiento de la normativa aplicable en estas relaciones.

Para ello es muy importante que todos los miembros de Aldesa (consejeros, directivos y empleados), con independencia de nuestra ubicación geográfica o funcional, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes en materia de competencia.

A partir de lo anterior, todos debemos conocer y cumplir tanto el espíritu como el significado de la presente Política, que constituye la base fundamental del cumplimiento normativo evitando aquellas conductas que puedan poner en riesgo o supongan una transgresión de la libre competencia en los mercados en los que opera Aldesa.

1. Objetivo de la Política

El objetivo de esta Política es manifestar la voluntad de Aldesa de asentar una cultura de cumplimiento normativo en materia de competencia que permita el desarrollo de una conducta profesional diligente en las relaciones que contraiga con otros operadores económicos en los sectores en los que opera, así como, mostrar la firme condena del Grupo ante la comisión de cualquier clase de infracción en materia de competencia, sin que en ningún caso se pueda justificar sobre la base de un beneficio para la organización.

2. Ámbito de aplicación

La presente Política es de aplicación a Aldesa S.A. y a todas sus filiales, (en adelante, Aldesa o la organización) con independencia de la actividad que lleven a cabo o su ubicación geográfica. Por tanto, la presente Política es de obligado cumplimiento a todos los miembros de Aldesa, en especial, para aquellas áreas que por sus funciones realicen colaboraciones o contraigan acuerdos con terceros relacionados con el sector.

Por tanto, esta Política se deberá tener presente principalmente en aquellas relaciones de negocio que supongan la participación de Aldesa en: i) Colegios o Asociaciones de sectores o colectivos, ii) acuerdos de concentración, iii) acuerdos de asociación, consorcios, UTES, Joint ventures, clúster, u otras figuras análogas.

3. Principios generales de actuación de Aldesa en materia de competencia

En el ejercicio de su actividad y en sus relaciones con operadores económicos externos, en concreto, con sus competidores, socios, subcontratistas y proveedores, deben primar siempre los siguientes compromisos:

- **Cumplimiento de la legalidad de Competencia y de la normativa interna:** El respeto a la ley de competencia y cumplimiento de la presente política y procesos internos de control con los que cuenta la organización, se tendrán en cuenta en el ejercicio de las actividades desarrolladas por la organización.

- **Desarrollar la actividad de Aldesa de forma independiente, transparente y autónoma:** en especial, en sus relaciones con socios o competidores con los se pueda asociar o relacionar en la consecución de los objetivos marcados por la compañía, y que partirán siempre de la base de causas objetivas, a través de acuerdos de asociación, UTES, consorcios, Joint Ventures, o figuras análogas.

- **Establecer condiciones leales y equitativas en las relaciones con terceros:** establecer condiciones de acuerdo a las reglas de competencia con subcontratistas y proveedores, rechazando cualquier acuerdo vertical que

pueda suponer un incumplimiento de la normativa de competencia.

- **Negarse expresamente a participar en acuerdos que puedan suponer reparto de mercado, fijación de precios o cualquier abuso o restricción de la competencia:** ningún miembro de Aldesa adoptará acuerdos con otros operadores económicos que puedan suponer un reparto de mercado o fijación de precios.

  En este sentido, Aldesa rechaza cualquier acuerdo que puedan dar lugar a licitaciones fraudulentas o bid rigging.

- **Participar en las Asociaciones Sectoriales u otros colectivos de manera diligente:** evitando y rechazando expresamente cualquier intercambio información sensible o estrategias comerciales con otros competidores, o cualquier tipo de acuerdo que pueda suponer un incumplimiento de la normativa de competencia.

- **Implantar procedimientos adecuados de prevención y detección de incumplimientos:** El Grupo debe contar con procedimientos y protocolos adecuados a su actividad y estructura en orden a prevenir de forma razonable los distintos riesgos por razón de su actividad.

- **Supervisar y realizar seguimientos continuos al cumplimiento de los protocolos internos**: El Grupo proporcionará un marco adecuado para la definición, supervisión, seguimiento y consecución de los objetivos establecidos, de tal manera que todo el Personal, y en especial aquellos que ejerzan cargos de responsabilidad, deberán promover y participar en los procesos que se establezcan al afecto en materia de autocontrol y verificación de las políticas, procedimientos y protocolos de Aldesa.

- **Consecuencias del incumplimiento de la normativa interna de Aldesa:** Aldesa difundirá entre todo el Personal el régimen disciplinario aplicable en caso de incumplimiento de la normativa interna de aplicación, o en el supuesto de comisión de hechos o conductas que pudieran ser calificadas de incumplimientos de la normativa, en virtud de lo establecido en los convenios colectivos de aplicación y conforme a la legislación laboral aplicable.

4. Comunicación de irregularidades

El Personal sujeto a la presente Política tiene la obligación de informar, a través del Buzón de Ética corporativo, de todos aquellos incumplimientos o violaciones relacionadas con la Política y el resto de normativa interna de aplicación, de los que tenga conocimiento o sospecha.

- **Obligación de denunciar posibles conductas ilícitas en materia de competencia:** Al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera producirse en Aldesa, todo el Personal tiene la obligación de informar y denunciar los posibles riesgos o incumplimientos de la normativa interna del Grupo y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica de la que se tenga conocimiento o sospecha, a través del Canal Ético.

  En caso de verificarse dichas conductas ilícitas, Aldesa deberá aplicar, de forma proporcionada y ajustada, las sanciones disciplinarias correspondientes, sin que en ningún caso puedan tomarse represalias con aquellos denunciantes de buena fe.

5. Incumplimientos de la política

El cumplimiento de lo establecido en la presente Política es responsabilidad de todos los consejeros, directivos y empleados de Aldesa. No obstante, tanto los consejeros como los miembros de la Alta Dirección serán los encargados de dar a conocer el contenido de la Política, así como de supervisar su cumplimiento, en cada uno de sus respectivos ámbitos de actuación.

El incumplimiento de lo dispuesto en la presente Política podrá implicar la aplicación de las oportunas medidas sancionadoras, todo ello de conformidad con lo establecido en el régimen disciplinario de Aldesa.

6. Colaboración con las autoridades de de competencia

Aldesa, cumplirá con sus obligaciones de información a las autoridades de competencia en el caso de que se produzca fusiones o adquisiciones de operadores económicos ajenos, de acuerdo a la legislación de competencia aplicable.

7. Normativa de defensa de la competencia: qué es y por qué es importante

La normativa de defensa de la competencia trata de prohibir conductas empresariales que sean contrarias a la libre competencia y al interés público. Así, el objetivo último de la normativa de competencia es salvaguardar el juego de la competencia, de forma que cada empresa tome sus decisiones comerciales y estratégicas de forma independiente, sin llevar a cabo acuerdos o prácticas que puedan eliminar o restringir la competencia.

Las autoridades de competencia son las entidades públicas encargadas de velar por el respeto de las normas en materia de competencia, disponiendo para ello de amplias facultades de inspección, investigación y, en última instancia, sanción de aquellas conductas que infrinjan la normativa. Existen autoridades de ámbito europeo y nacional y, en el caso de España, también regional. A nivel europeo, la autoridad competente es la Dirección General de Competencia de la Comisión Europea. Por su parte, en España la autoridad de referencia es la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia ("CNMC"), con competencia para actuar en todo el territorio nacional, así como autoridades regionales en el ámbito de varias Comunidades Autónomas. Asimismo, otras autoridades de competencia podrían ser la Fiscalía Nacional Económica en Chile, Comisión Federal de Competencia Económica en México, Superintendencia de Industria y Comercio en Colombia, Competition and Markets Authority en Reino Unido, Office of Competition and Consumer Protection en Polonia, entre otras.

La normativa de defensa de la competencia trata de prohibir conductas empresariales que sean contrarias a la libre competencia y al interés público. Así, el objetivo último de la normativa de competencia es salvaguardar el juego de la competencia, de forma que cada empresa tome sus decisiones comerciales y estratégicas de forma independiente, sin llevar a cabo acuerdos o prácticas que puedan eliminar o restringir la competencia.

Las autoridades de competencia son las entidades públicas encargadas de velar por el respeto de las normas en materia de competencia, disponiendo para ello de amplias facultades de inspección, investigación y, en última instancia, sanción de aquellas conductas que infrinjan la normativa. Existen autoridades de ámbito europeo y nacional y, en el caso de España, también regional. A nivel europeo, la autoridad competente es la Dirección General de Competencia de la Comisión Europea. Por su parte, en España la autoridad de referencia es la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia ("CNMC"), con competencia para actuar en todo el territorio nacional, así como autoridades regionales en el ámbito de varias Comunidades Autónomas. Asimismo, otras autoridades de competencia podrían ser la Fiscalía Nacional Económica en Chile, Comisión Federal de Competencia Económica en México, Superintendencia de Industria y Comercio en Colombia, Competition and Markets Authority en Reino Unido, Office of Competition and Consumer Protection en Polonia, entre otras.

Las infracciones en materia de defensa de la competencia pueden tener graves consecuencias negativas para Aldesa y sus profesionales. Entre ellas:

a) Sanciones económicas extraordinariamente elevadas, que pueden ascender, en el caso de España, hasta el 10% de la cifra anual de facturación del Grupo a nivel mundial.

b) Imposición de prohibiciones o limitaciones para concurrir a la adjudicación de licitaciones públicas. Por ejemplo, en España, tales prohibiciones pueden tener una duración de hasta 3 años y afectar potencialmente a la totalidad del sector público español. Asimismo, también es posible que la existencia de una investigación de competencia tenga repercusiones en otros Estados Miembros de la Unión Europea, llevando incluso a la exclusión en contratos licitados en otros países.

c) Obligación de devolver las cantidades percibidas como consecuencia de los acuerdos restrictivos de la competencia.

d) Dedicación de importantes recursos económicos y humanos a los procedimientos administrativos y judiciales derivados de las infracciones, además de importantes gastos para la defensa legal de Aldesa en estos procedimientos.

e) Grave daño reputacional frente a clientes, proveedores, inversores y entidades financieras, así como

f) Reclamaciones de daños y perjuicios por parte de clientes o competidores que se hayan visto afectados por la infracción. Las reclamaciones de daños pueden llegar a suponer un importe incluso superior al de las sanciones económicas de las autoridades de competencia.

g) Responsabilidad personal de las personas que hayan intervenido en los hechos sancionados. En España, estas multas que pueden alcanzar los 60.000 euros.

h) Posibilidad de consecuencias disciplinarias para los empleados. Si la eventual infracción consistiese en pactos restrictivos de la competencia en el marco de concursos públicos los hechos podrían, incluso, ser castigados como delito con pena de multa o prisión.

8. Responsabilidad penal de la sociedad, administradores y de sus empleados

En los casos más graves de vulneración de la legislación de defensa de la competencia, tanto las personas físicas como las jurídicas, pueden incurrir no solo en sanciones económicas sino también en responsabilidad Penal y ser procesadas y, en su caso, condenadas por ello. Hacemos referencia a los siguientes delitos:

- Delito de manipulación de las licitaciones de subastas y licitaciones públicas.
- Delito de alteración de los precios.
- Delito de cohecho (sobornar a una autoridad o funcionario público mediante la solicitud de una dádiva a cambio de realizar u omitir un acto inherente a su cargo)
- Delito de corrupción privada, que viene a ser lo mismo que el delito de cohecho pero en el mundo privado, y sanciona tanto a quien ofrece o concede un beneficio o ventaja para resultar favorecido en la contratación de bienes o servicios como a quien recibe, solicita o acepta un beneficio o ventaja para llevar a cabo ese acto de favorecimiento. Persigue garantizar la existencia de una competencia justa y honesta entre competidores en el mercado
- Delito de corrupción en las transacciones comerciales internacionales, con el que se castiga las conductas de corrupción en las transacciones comerciales a nivel internacional, a fin de evitar que se produzcan conductas de soborno en las relaciones internacionales, de forma que pudiera alterarse la competencia justa y honesta en los negocios internacionales.

Los anteriores delitos pueden conllevar también la imposición de penas a la empresa que pueden llegar a su disolución, clausura de sus oficinas, e incluso la suspensión y prohibición de realizar actividades.

9. Prácticas anticompetitivas prohibidas

9.1. CONDUCTAS COLUSORIAS. PROHIBICIÓN DE ACUERDOS RESTRICTIVOS DE LA COMPETENCIA

Se prohíben las llamadas conductas colusorias, que son los acuerdos entre empresas, decisiones, recomendaciones colectivas, o prácticas concertadas o conscientemente paralelas, que produzcan o puedan producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional.

¿Qué es una conducta colusoria?: aquella por la que dos o más empresas, jurídica y económicamente independientes entre sí, coordinan su actividad en el mercado sustituyendo la libre autonomía empresarial, el esfuerzo independiente, por algún modo de concertación.

¿Qué tipos de concertación pueden existir?: pueden ser (i) pactos expresos o (ii) pactos tácitos.

¿Se requiere intencionalidad?: NO se requiere que haya intención de restringir la competencia. La ausencia de intencionalidad sólo será tenida en cuenta a efectos de reducir la sanción administrativa, pero es irrelevante a efectos de declarar la infracción por parte de la autoridad de defensa de la competencia o en la indemnización por daños y perjuicios a afectados por la infracción.

¿Qué indicios revelan para las autoridades de competencia una conducta colusoria?: la mera participación en reuniones, recepción de correos electrónicos sin haber manifestado oposición expresa a su contenido, meros apuntes a mano y existencia de actas de reuniones (aunque estén sin firmar).

- Algunos ejemplos son: la fijación, de forma directa o indirecta, de precios o de otras condiciones comerciales o de servicio;
- el reparto del mercado, clientes, licitaciones o fuentes de aprovisionamiento;
- la aplicación, en las relaciones comerciales o de servicio, de condiciones desiguales para prestaciones equivalentes que coloquen a unos competidores en situación desventajosa frente a otros;

9.2. PROHIBICIÓN DE ACUERDOS HORIZONTALES ILÍCITOS

Están prohibidos los acuerdos en los que los competidores acuerdan entre sí sus ofertas y/o su presencia en el mercado. Por ejemplo, están prohibidos los pactos de precios o de otras condiciones comerciales, los repartos de mercado, los pactos para la reducción o control de la producción, el intercambio de información comercial sensible (precios, cantidades, descuentos, etc.) entre competidores, la manipulación de concursos, etc. Son los llamados "acuerdos horizontales".

La prohibición no se aplica únicamente a los acuerdos escritos, sino también a los pactos verbales (por ejemplo, llamadas telefónicas), correos electrónicos, confirmaciones sin compromiso, "recomendaciones" o a un mero intercambio de información; con independencia de donde se produzcan (en ferias o similares, reuniones de asociaciones empresariales, etc.) Hay que tener en cuenta para que se considere que ha habido una infracción (y, en consecuencia, para que se pueda aplicar la correspondiente sanción), NO es necesario que los acuerdos restrictivos hayan tenido éxito.

9.3. PROHIBICIÓN DE INTERCAMBIO DE INFORMACIÓN ESTRATÉGICA O COMERCIALMENTE SENSIBLE

Constituye información comercialmente sensible toda información estratégica que Aldesa no compartiría habitualmente con un tercero ajeno a la empresa y, en particular, información que pueda permitir al destinatario conocer o anticipar la conducta de Aldesa en el mercado. Como regla general, los datos recientes tienen un carácter más sensible que los históricos, y los datos desagregados o detallados son más sensibles que aquellos que se presentan de una forma agregada.

A título de ejemplo, puede constituir información estratégica o comercialmente sensible aquella relativa a:

- Cifras de ventas, datos de costes o márgenes.
- Cuotas de mercado o datos relativos a la capacidad de producción.
- Identidad de clientes o proveedores, tanto reales como potenciales.
- La intención de concurrir a una licitación o prestar ofertas en relación con un contrato determinado.
- Información relativa a los términos y condiciones de una oferta presente o futura a un concurso.
- Previsiones de ofertas futuras, condiciones de demanda o suministro o indicadores financieros.
- Planes de expansión o contratación de negocio, o planes de acceder a nuevos mercados o de retirarse de uno existente.

El intercambio de información comercialmente sensible entre competidores supone en sí mismo una infracción grave de la normativa de la competencia, sin necesidad de que se demuestre que las empresas partícipes en el intercambio han hecho uso efectivo de la misma.

En el supuesto de que un competidor propusiera intercambiar información sensible, es necesario manifestar de forma expresa y clara la negativa a recibir o intercambiar información y comunicar el incidente al Comité de Compliance a la mayor brevedad. Debido al riesgo existente es siempre conveniente la máxima precaución en los contactos con competidores. Desde el punto de vista de las autoridades de competencia, estos contactos son siempre sospechosos, salvo que se pueda demostrar una finalidad legítima (p.ej., reuniones de asociaciones, conferencias, donde no se trate información estratégica o comercialmente sensible). La mera existencia de contactos regulares con competidores puede - por lo menos en el contexto de un mercado estable o con pocas variaciones - motivar una investigación de las autoridades de competencia.

9.4. RIESGOS DE COMPETENCIA EN EL ÁMBITO DE LA CONTRATACIÓN PÚBLICA

9.4.1. Acuerdos para el falseamiento de licitaciones públicas

La normativa sobre competencia también resulta aplicable en el contexto de las licitaciones públicas. Al efecto, existe un conjunto de prácticas ilícitas cuya finalidad consiste en la alteración y/o manipulación del resultado de los concursos públicos.

Entre otras, cabe destacar las siguientes prácticas:

- Acuerdos con otros licitadores relativos a términos y condiciones de presentación de ofertas, reparto de contratos, directamente o mediante subcontratación, puntualmente o de forma sostenida en el tiempo.
- Acuerdos con determinados competidores para que no presenten ofertas o éstas sean artificialmente elevadas o no se ajusten a los pliegos que rigen la contratación con el fin de evitar que les sea adjudicado el contrato ("ofertas de acompañamiento o de cobertura").
- Acuerdos de compensación a las empresas que no hayan sido adjudicatarias de contratos mediante, por ejemplo, la subcontratación para la ejecución total o parcial del contrato.
- Declinación de una invitación a presentar oferta o no concurrir cuando ello responda a un reparto de mercados o clientes. Por ello, se recomienda documentar internamente los motivos económicos o comerciales por los cuales Aldesa decide no presentar una oferta a un determinado contrato, especialmente cuando se ha recibido una invitación expresa a participar por parte del cliente.

La CNMC ha identificado como indicios de la existencia de una oferta de acompañamiento o de cobertura, entre otros, los siguientes factores:

- Reducido número de licitadores.
- Ofertas incoherentes de un mismo operador en licitaciones similares.
- Similitudes sospechosas entre ofertas, en particular, la pobreza en contenido y formato, así como idéntica redacción y/o formato.
- Ofertas no competitivas.
- Sospechas de boicot.
- Patrones de comportamiento sospechoso entre empresas licitadoras.
- Subcontratación no justificada entre empresas licitadoras.
- Ofertas presentadas por las mismas personas físicas.

9.4.2. Constitución de Uniones Temporales de Empresas no justificadas

Si bien la Unión Temporal de Empresas (UTE) es una figura lícita y aceptada en el ámbito de la contratación pública, su constitución entre empresas competidoras puede considerarse en determinadas circunstancias problemática desde la perspectiva de la normativa de competencia.

Debe analizarse especialmente y de forma detallada la necesidad de constituir una UTE con empresas competidoras cuando Aldesa o su competidor tengan capacidad para concurrir separadamente a la licitación de que se trate. Se entiende que una empresa goza de tal capacidad cuando en un pasado se hubiera presentado de forma individual a contratos similares o hubiera intentado acudir en UTE a una licitación de un contrato de características similares, participando finalmente de forma individual.

No obstante, la constitución de una UTE con competidores puede resultar justificable si se acredita adecuadamente que las empresas integrantes no podrían concurrir a la licitación individualmente (sea por falta de capacidad productiva, de recursos económicos, etc.).

Para evitar los riesgos derivados de la creación de una UTE, o bien en el acuerdo de su constitución o en una memoria o análisis, deberían incluirse los motivos técnicos, profesionales o económicos que han llevado las empresas a presentarse de forma conjunta. El escrito debe resultar lo más concreto y preciso posible, a fin de justificar de forma suficiente que, en ausencia de tal UTE, las empresas en cuestión no hubieran podido concurrir en la licitación o que la presentación conjunta genera unas claras eficiencias para la Administración contratante y/o los consumidores.

Finalmente, cabe matizar que la aceptación de la constitución de una UTE por parte del órgano de contratación no garantiza la compatibilidad de la UTE con el derecho de la competencia. Por consiguiente, se recomienda trasladar cualquier duda en relación con la constitución de una UTE al Comité de Compliance, especialmente cuando se considere que los integrantes de la UTE podrían concurrir separadamente en la licitación.

9.4.3. Subcontratación

La subcontratación de o por competidores en el marco de las licitaciones está sujeta fundamentalmente a dos límites por lo que respecta a la normativa de defensa de la competencia.
En primer lugar, tales subcontrataciones no deben consistir en un mecanismo de compensación a empresas competidoras por no haber concurrido a una licitación o haber presentado una oferta sin intención real de competir por la adjudicación del contrato.
En segundo lugar, la información que se intercambie con la competidora subcontratada debe ser la estrictamente necesaria para llevar a cabo la actividad sujeta a subcontratación.

9.4.4 Prohibición de restricciones verticales de la competencia

Los contratos de compra venta podrían ser contrarios a la ley, si contienen acuerdos que restrinjan la libertad de una de las partes de decidir libremente precios (por ejemplo, precios de reventa a distribuidores) o condiciones comerciales con terceros o de elegir libremente sus socios comerciales (los así llamados "acuerdos o restricciones verticales").
Cuando estemos ante un acuerdo que pueda contener cláusulas de este tipo, es necesario recabar previamente consejo legal de la persona responsable del Departamento Legal de Aldesa o contactar con el Comité de Compliance. El falseamiento de la competencia por actos desleales.

9.4.5 Conductas desleales

¿Cuándo es desleal una conducta?: es desleal todo comportamiento que, realizado en el mercado y con fines concurrenciales, resulte objetivamente contrario a las exigencias de la buena fe. Esto incluye, por ejemplo: actos de engaño, actos de confusión, prácticas agresivas, actos de denigración, violación de secretos industriales, inducción a la infracción contractual de clientes o trabajadores, explotación de una situación de dependencia económica, entre otros.

¿Cuándo afecta al interés público?: cuando afectan o pueden afectar a la implantación o mantenimiento de la libre competencia en el mercado en cuestión, generando una grave distorsión en la misma.

El falseamiento de la competencia por actos desleales es una conducta prohibida, e igualmente perseguida por las autoridades de competencia, siempre que afecte al interés público.

10. Otras informaciones

Pautas para la elaboración y conservación de documentos Es importante que conozcamos que las autoridades de competencia, en el marco de sus investigaciones y competencias, pueden llevar a cabo inspecciones sorpresa en oficinas y dependencias tanto de la empresa como de los propios empleados con objeto de reunir pruebas.

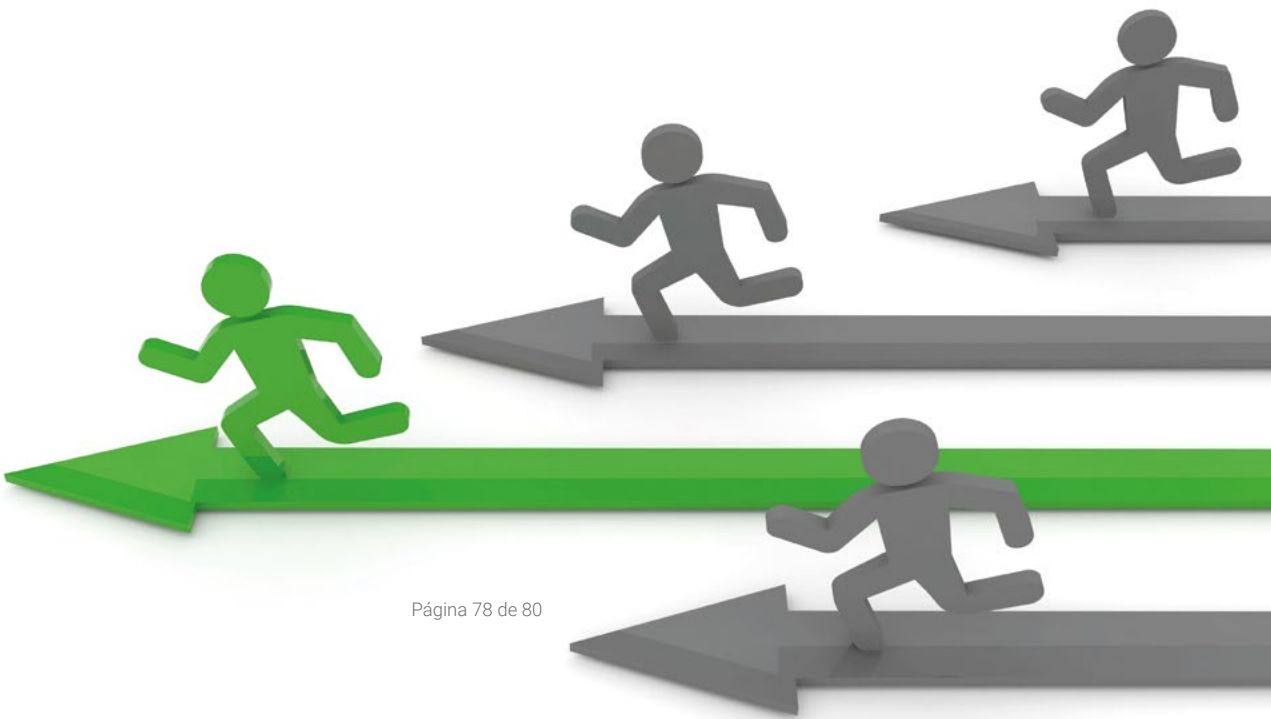
Como resultado de esas inspecciones, y del acceso a documentos físicos (por ejemplo, documentos, libros, archivadores, etc.) como digitales almacenados en ordenadores, dispositivos informáticos, teléfonos móviles y servidores, no solamente es posible, sino que resulta habitual, que las autoridades de la competencia accedan a:

- Comunicaciones y documentos formales: contratos, archivos informáticos, actas de reuniones, agendas de trabajo, calendarios de reuniones, borradores, etc.
- Comunicaciones y documentos informales: correspondencia, teléfono, correo electrónico, conversaciones de WhatsApp y otras aplicaciones de mensajería y chats, notas externas e internas, post- it, redes sociales (Facebook, Twitter, LinkedIn, etc.), anotaciones personales, liquidaciones de gastos de viajes, facturas telefónicas y listados de llamadas, etc. El abanico, y la casuística real son enormes.

Asimismo, los documentos de nuestra empresa pueden llegar a las autoridades de competencia a través de otros medios, p.ej. controles periódicos de las autoridades para el análisis del mercado., procedimientos iniciados contra nuestros competidores (al ser inspeccionados por las autoridades de competencia o al acogerse al programa de clemencia, aportan documentación propia y de terceros), clientes o proveedores, o denuncias interpuestos por éstos.

ANEXO 1. Conceptos y definiciones

- **Acuerdo de Asociación:** todo tipo de asociación o acuerdo con empresas competidoras o socios, que se puedan configurar en consorcio, UTE, Join Venture, clúster, acuerdo comercial o cualquier figura análoga.
- **Acuerdo horizontal:** se refiere a todo tipo de acuerdo que se constituya con uno o varios competidores ajenos a la organización, que se encuentren en el mismo nivel del proceso productivo.
- **Acuerdo Vertical:** se refiera a todo tipo de acuerdo que se constituya con uno o varios operadores económicos ajenos a la organización que se encuentren en niveles distintos en el proceso productivo
- **Autoridad de Competencia:** organismo público encargado de velar y aplicar el derecho de competencia, entre ellos, la Comisión Nacional de los Mercados y de la Competencia, la Comisión Europea, los juzgados de lo Mercantil y civil y las autoridades regionales de la competencia.
- **Bid rigging:** acuerdos entre competidores para la realización de ofertas en concursos, procedimientos de subasta o licitación pública o privada, encaminados a transgredir la libre competencia, a través generalmente de la fijación de precios o reparto de mercado.
- **Cártel:** acuerdo entre uno o varios competidores constituido de forma expresa o tácita, por el cual exista una coordinación del comportamiento en el mercado que transgrede las normas de competencia, a través de la fijación de precios, reparto de mercado, control de la productividad, asignación de cuotas, medidas contra otros competidores, entre otras.
- **Competidor:** aquél tercero que actúa en el mismo mercado o sector de actividad, y que compite contra la organización en los territorios en los que Aldesa tiene actividad.
- **Información confidencial o sensible**: aquella que aporte información privada, aun de forma segregada, sobre las estrategias comerciales y de actividad de la organización, tanto presentes como futuras.
- **Normativa de competencia:** a los efectos de esta política, la normativa de competencia será, la aplicable en cada territorio donde Aldesa realice actividad. Si bien, en todo caso, se deberá tener presente la Ley 15/2007 de Defensa de la Competencia y el Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea.
- **Posición dominante:** posición en el mercado de una o varias empresas que le permite impedir una competencia efectiva, por si situación de poder económico.
- **Precio Predatorio:** establecimiento de precios a pérdidas que permiten la exclusión de competidores reales o potenciales en el mercado.
- **Recomendación sectorial o colectiva:** decisiones o recomendaciones a través de asociaciones sectoriales u otro tipo de colectivos, que dan como resultado prácticas concertadas entre sus miembros.
- **Restricción vertical:** imposición a otros operadores económicos de condiciones que pueda producir restricciones en el mercado



Chile

Colombia

Dinamarca

Eslovaquia

España

Guatemala

Hungria

India

México

Noruega

Perú

Polonia

Portugal

Rumanía

Uruguay

aldesa

www.grupoaldesa.com