



S G I

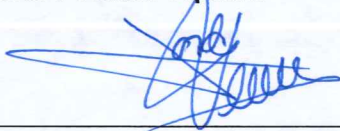
**POLÍTICA DE
CONFLICTO DE
INTERESES**

CONTROL DE EDICIONES

EDICIÓN	FECHA	OBSERVACIONES
01	07/10/24	Primera Redacción.

Revisado/Aprobado por:

Jordi Veciana Orpinell



Editado por:

Jesdy Juárez Garate



1 ALCANCE	4
2 OBJETO	4
3 CRITERIOS Y PRINCIPIOS	4
3.1 Definición de conflicto de intereses	4
3.2 Comunicación de conflicto de intereses	5
4 CUMPLIMIENTO	5
5 REGIMEN SANCIONADOR	6
6 VIGENCIA	6

1 ALCANCE

La presente política de conflicto de intereses es de aplicación a todas las sociedades de Rubau México, a todos sus empleados, personal directivo, así como miembros del Órgano de Administración independientemente de su ubicación geográfica, jerárquica o funcional. Además, será de aplicación para todas las sociedades presentes o futuras en que Rubau México ostenta de forma directa y/o indirecta la titularidad de como mínimo el 50% del accionariado y/o de participaciones sociales (en adelante “el Grupo”).

2 OBJETO

El objeto de la presente política de conflictos de intereses del Grupo es que sus trabajadores apliquen unos criterios y principios para impedir que estos actúen influidos en su toma de decisiones o en sus actividades por intereses personales ilícitos ya sea de forma real o aparente.

3 CRITERIOS Y PRINCIPIOS

3.1 Definición de conflicto de intereses

Puede producirse un conflicto de intereses cuando un colaborador antepone sus intereses personales a los del Grupo y cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio a la hora de tomar decisiones o ejecutar actividades en la empresa.

Los conflictos de intereses pueden ser de 3 tipos:

- Conflictos reales: un conflicto real y existente.
- Conflictos potenciales: el trabajador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar paso a un conflicto de intereses.
- Conflictos percibidos: el trabajador se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho no sea así.

Ejemplos de estas situaciones:

- No se puede aceptar ni solicitar honorarios, comisiones o favores a clientes, proveedores o competidores del Grupo.
- Los trabajadores no pueden aceptar ni pedir, directa o indirectamente, de ningún tercero o competidor de la empresa: acciones, tickets regalo, descuentos no derivados de acuerdos colectivos, invitaciones, viajes o actividades de ocio que puedan influir en la toma de decisiones. Tampoco regalos, y en caso de recibirlos, debe comunicarse

siguiendo la **política de regalos** de Rubau México.

- No pueden existir intereses financieros personales: los trabajadores de la empresa no pueden tener intereses económicos de ningún tipo en empresas que tengan una relación de proveedor o cliente del Grupo. No se puede negociar en nombre del Grupo con entidades en las que se tenga un interés sustancial o con las que tengan una relación estrecha. No se permite actuar como responsable, asesor o consejero de organismos gubernamentales o terceras empresas que tengan potestad reguladora o competencia del Grupo.
- Los trabajadores no deben tener ningún tipo de compromiso externo, retribuido o no, con: socios o competidores del Grupo siempre que pudiera percibirse como factor influenciador, ni con otras personas o empresas si esto supusiera algún impacto sobre su rendimiento en la compañía.
- En relación con las relaciones personales en el lugar de trabajo se debe evitar encontrarse en una relación de supervisión, subordinación o control con personas estrechamente vinculadas a ellos ni tomar parte en las decisiones de contratación de familiares o amigos.

Los trabajadores del Grupo tienen una obligación de lealtad contractual con la compañía y deben prevenir y evitar dichos conflictos de intereses.

3.2 Comunicación de conflicto de intereses

Cuando un trabajador sea consciente de que exista un conflicto o no pueda prevenirlo lo que debe hacer es comunicarlo al Director General de Construcción en España, quién remitirá el asunto al Órgano de Control de Construcciones Rubau, S.A. que está formado por un miembro del Departamento de RRHH, un miembro del Departamento Jurídico y el Compliance Officer, todos ellos de Construcciones Rubau, S.A. Deben comunicarse tanto los reales como los potenciales o percibidos.

No siempre los conflictos de intereses tienen que conllevar un problema si con ello no se influye o se intenta influir en un resultado concreto o en una decisión que conlleve un beneficio propio de forma directa o indirecta. Es por ello, que, comunicándolo, para poder obtener si es necesaria su aprobación por parte de la empresa, ayuda a esclarecer posibles malentendidos y a proteger la integridad de los trabajadores y la reputación de la empresa.

4 CUMPLIMIENTO

La presente política de conflicto de intereses se difundirá a todos los empleados de Rubau México a través de correo electrónico y a las nuevas incorporaciones se les entregará una copia física

en el momento de la firma del contrato.

Todos los trabajadores del Grupo están obligados al cumplimiento de esta política de conflicto de intereses desde el momento de su incorporación a la compañía y durante su desempeño profesional como empleados de la misma.

El incumplimiento de esta política compromete la reputación e imagen corporativa del Grupo.

5 REGIMEN SANCIONADOR

Cualquier infracción de la política conllevará la imposición de sanciones y medidas disciplinarias de conformidad con la legislación laboral vigente que resulte de aplicación. Asimismo, serán sancionadas también aquellas conductas que contribuyen a impedir o dificultar el descubrimiento de estos incumplimientos.

6 VIGENCIA

La presente política de conflicto de intereses es aprobada por el órgano de administración incorporándose a la normativa interna del Grupo, permaneciendo vigente en tanto no se apruebe su anulación o modificación. Cualquier modificación sobre la presente política deberá contar con la aprobación del Consejo de Administración de Construcciones Rubau, S.A.