

Nº:	I-P115-C	
Versión:	0	PAG.
Fecha:	04/04/19	1 / 3
Emitido por:	G.PÉREZ	

1.- INTRODUCCIÓN

En ANTOLIN estamos comprometidos con los más altos estándares éticos que hacen de la Empresa ser un modelo de conducta único, fiel reflejo de nuestros valores desde su inicio. El **Código Ético y de Conducta** de ANTOLIN se perfila como una hoja de ruta que resume nuestro compromiso ético en el desarrollo de nuestras relaciones internas y externas, como consecuencia del desempeño de nuestra actividad profesional. Las consecuencias de la violación de dicho Código pueden incluir acciones disciplinarias proporcionales a la transgresión, que serán sancionadas con todo el rigor que permita la normativa vigente.

Entre los diferentes compromisos, se establece expresamente la “Ausencia de Conflicto de Interés”, entendido el Conflicto de Interés como cualquier situación en la que se puede entender que un beneficio o interés personal de un trabajador o colaborador de ANTOLIN puede influir en sus decisiones profesionales relacionadas con el cumplimiento de sus obligaciones en la Compañía, siendo este interés o beneficio personal, contrario a los intereses de la Compañía. De esta manera, es necesario que todos y cada uno de nosotros:

- Comprobemos la información disponible, incluida la financiera, sobre posibles Socios de Negocio y Proveedores, antes de establecer relaciones de negocio con terceros con el fin de averiguar la respetabilidad de los mismos y la legalidad de sus actividades.
- No prestemos servicios a entidades competidoras o del mismo sector ni emprender o desarrollar actividades empresariales o comerciales similares a las desempeñadas por ANTOLIN, que pudieran interferir en las obligaciones e intereses con ANTOLIN y puedan constituir un perjuicio o supongan un trato de favor como consecuencia de la relación existente que excede el ámbito profesional.
- No formemos parte del Consejo de Administración de otra Entidad, o invertir directa o indirectamente en el capital de un Cliente, Proveedor u otra Entidad Pública o Privada de cualquier índole que mantenga relaciones con el ANTOLIN, ya sea en sociedad matriz o sus filiales; ni aprovechar su pertenencia o participación en otra Entidad para obtener cualquier beneficio en sus relaciones con ANTOLIN, salvo que el contrato entre dichos actores y ANTOLIN lo prevean expresamente y/o respete los procedimientos de la Empresa al respecto.

Con el fin de evitar cualquier situación que se pueda percibir como un Conflicto de Interés, la Dirección de Compliance requiere de su conocimiento y una revisión de los términos de la misma.

2.- OBJETO

Con este objetivo, la Compañía pone en marcha un mecanismo bajo la regla de transparencia, que consiste en una declaración individual y confidencial de obligado cumplimiento para los colectivos afectados recogida en un **Formulario de Certificación y Divulgación**. Adicionalmente cualquier Empleado independientemente de su cargo tiene la obligación de comunicar cualquier potencial Conflicto de Interés a la Dirección de Compliance.

3.- ALCANCE Y APLICACIÓN

Esta Política aplica a todos los Empleados y colaboradores, sin embargo, el Formulario de Certificación y Divulgación es una declaración individual y confidencial a cumplimentar por todos los directivos, que por su responsabilidad y autoridad participan en la toma de decisiones, así como para todas las personas que, por su función y competencias, puedan tener mayor riesgo, como son las funciones de Compras, Comercial y Recursos Humanos (Reclutamiento, Selección y Contratación), así como otros colectivos que se puedan ir definiendo o incorporando posteriormente.

Los empleados deben familiarizarse con esta Política y participar en las sesiones de formación que se organizan regularmente. Los superiores deberían, además, recibir formación sobre su responsabilidad particular de

evaluar y abordar eficazmente Conflictos de Interés, con el apoyo de la Dirección de Compliance.

Cualquier empleado o colaborador que tenga conocimiento de un caso de infracción de la presente Política deberá comunicar su sospecha de inmediato. Los trabajadores que denuncien posibles conductas indebidas, faciliten información o presten algún otro tipo de ayuda en una investigación sobre posibles conductas indebidas, recibirán protección frente a represalias como una garantía y derecho expresado en el Sistema Interno de Información aprobado y en el [Código Ético y de Conducta](#) de ANTOLIN.

Es responsabilidad de todos los cargos directivos de ANTOLIN cumplir con la presente Política en su área de responsabilidad funcional, sentar ejemplo y orientar a los empleados y colaboradores que tengan a su cargo. Todos los empleados y colaboradores son responsables de seguir los principios y las normas establecidos en esta Política.

Es responsabilidad del departamento de Recursos Humanos asegurar que los Empleados recién contratados comuniquen sus Conflictos de Interés durante el proceso de contratación.

El titular de la presente Política de Conflicto de Interés es la Dirección de Compliance, bajo la figura de su Director de Compliance Corporativo.

En el caso de Administradores y Consejeros Asesores de ANTOLIN, se estará a lo dispuesto en los artículos 225 a 232 de la Ley de Sociedades de Capital (LSC, en adelante) que regula los Conflictos de Interés en relación a las operaciones con personas vinculadas; y a los artículos 26 y 27 del Reglamento del Consejo de Administración y de las Comisiones Interno de la Compañía, que recoge los supuestos que han de constituir un Conflicto de Interés en términos idénticos a la LSC.

4.- DESCRIPCIÓN DE ACTIVIDADES

4.1.1 ¿QUÉ ENTENDEMOS POR UN CONFLICTO DE INTERÉS?

Institucional. Surge cuando, como resultado de otras actividades o relaciones, una Organización no puede prestar servicios imparciales, cuando la objetividad de la misma para realizar la labor correspondiente al mandato se ve o puede verse afectada, o la Organización tiene una ventaja competitiva injusta.

Personal. Una situación en la que los intereses privados de una persona -como relaciones familiares, personales o profesionales externas, y activos financieros externos - interfieren o puede entenderse que interfieren con el cumplimiento de sus funciones oficiales o profesionales.

Situaciones como las siguientes son ejemplos comunes de Conflicto de Interés:

- **Intereses en otras Empresas o Sociedades** - Casos en los que el propio empleado o su familiares (esposo/sa, hijos, padres, hermanos/as, cualquier otro pariente, o persona que viva con el Trabajador), además de otras personas de confianza del empleado o de la familia, posean acciones, sean socios, trabajen, o tenga otro tipo de interés en cualquier Entidad que haga o tenga pensado hacer negocios con ANTOLIN, comuníquelo a la Dirección de Compliance.
- **Auto-contratación y oportunidades de la Empresa** - Si tiene información sobre una oportunidad de negocio debido a su trabajo, no aproveche la oportunidad para su propio interés privado a menos que obtenga la aprobación y autorización adecuada.
- **Segundo empleo** - Debe comentar un segundo empleo u otro compromiso comercial o profesional con su N+1. Además, cualquier negocio personal aprobado en el que usted o su familia participen no debe competir con ANTOLIN.
- **Transacciones financieras e inversiones** - Ser titular usted o sus familiares de un interés en una Empresa que sea un Competidor, un Vendedor, un Proveedor, un Cliente o un Socio de Negocio puede constituir un conflicto si no se informa y gestiona adecuadamente.

Nº:	I-P115-C	PAG.	
Versión:	0		3 / 3
Fecha:	04/04/19		
Emitido por:	G.PÉREZ		

- **Participación en otras Organizaciones** - No debe aceptar un puesto en la junta directiva, de ningún Competidor, Proveedor, Cliente o Socio sin la aprobación y autorización adecuada.
- **Relaciones Personales** - Las relaciones sentimentales o personales en el trabajo que puedan dar la percepción de Conflictos de Interés y se deben tratar con su N+1.
- **Aceptación de obsequios** - La aceptación de obsequios u otros beneficios que vayan más allá de una atención (ver [I-P115-B, POLITICA DE ATENCIONES](#)) puede crear un Conflicto de Interés.

Es por ello necesario, como actitud general:

1. Tratar de forma proactiva situaciones que pueden suponer un conflicto entre sus intereses o los de sus familiares, y los de ANTOLIN.
2. Evitar usar su posición en la Compañía para sacar provecho para sí mismo o para un tercero.
3. Asegurar que no existen beneficios ilícitos o que la Compañía incurre en transacciones fuera de valor de mercado.

ANTOLIN es consciente que no siempre es posible prevenir un Conflicto de Interés. Lo que tiene que hacer un Empleado cuando no pueda prevenir un Conflicto de Interés es comunicarlo.

Tener una relación con personas o entidades que interactúen o tengan negocios con ANTOLIN no es necesariamente algo malo, pero puede convertirse en un problema o asunto legal si un trabajador intenta aprovecharse o influir en el resultado de las negociaciones profesionales en su propio beneficio, directo o indirecto, o en beneficio de terceros. Por eso la transparencia, mediante la comunicación, es esencial y contribuye a proteger la integridad y reputación de ANTOLIN y de sus colaboradores.

4.1.2 ¿QUÉ ES EL FORMULARIO DE CERTIFICACIÓN y DIVULGACIÓN?

El Formulario de Certificación y Divulgación es una declaración individual y confidencial a cumplimentar por los colectivos recogidos en el ámbito de aplicación de esta Política. Una vez cumplimentados, se entenderá que no existe conflicto real. Solo en los casos que la Dirección de Compliance después del estudio, entienda que pueda ponerse en peligro la lealtad hacia la Compañía, los intereses económicos, reputación, etc. de la misma requerirán un análisis más en profundidad y en su caso, acciones mitigadoras o medidas de salvaguarda.

ANEXO FORMULARIO DE DIVULGACIÓN Y CERTIFICACION



FORMULARIO DE
CERTIFICACIÓN Y DI

APROBADO	
FECHA: 04-04-19	Firmado: JM Garcelán