CONFLICTO DE INTERESES

POLÍTICA DE GESTIÓN

2025

1. INTRODUCCION Y MARCO LEGAL.

El conflicto de intereses es una situación de riesgo potencial, ético, económico o de imparcialidad, que se produce como consecuencia de la existencia de concurrencia de intereses de una persona (suyos propios o bien de otras personas / empresas incluidas en suámbito personal de influencia) con aquellos intereses u objetivos que atiende en el desarrollolaboral, profesional o empresarial, o que son atendidos por terceros empleados que se puedansentir influenciados al conocerlos.

En consecuencia, para prevenir esta pérdida de imparcialidad y garantizarla hacia nuestros accionistas, clientes, proveedores o colaboradores, cualquier administrador, directivo o empleado que tenga conocimiento de esta concurrencia de intereses, debe comunicarlo conclaridad e inmediatez, a fin de que pueda ponderarse y, en su caso, ofrecerse, una solución adecuada para garantizar la neutralidad en su actuación profesional.

En el caso de que, conociendo esta concurrencia de intereses, una persona obligada no los ponga de manifiesto al inicio de la situación, se presumirá que ha tratado de ocultarlos, con las consecuencias que ello conlleve, atendiendo a lo previsto en nuestro Código Ético y normas mercantiles, laborales e incluso penales vigentes

Esta Política Corporativa para la Gestión de los Conflictos de Intereses (en adelante, la Política) responde a la voluntad del Órgano de Administración de VIAJES ALCAZABA, SA de alinearse con las mejores prácticas del Gobierno Corporativo, en particular, con las relacionadas con la gestión de los conflictos de intereses y cumplir con la normativa vigente en esta materia, en particular, con la siguiente:

- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto Refundidode la Ley de Sociedades de Capital: arts. 227 y siguientes.
- Real Decreto Legislativo 4/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Mercado de Valores: art. 195, entre otros.
- Ley Orgánica 10/1995 de 23 de noviembre, por la que se aprueba el Código Penal: art. 286 bis y siguientes.
- El presente documento tiene naturaleza de Política Corporativa. Por consiguiente,se incluye dentro de la normativa interna de las empresas del grupo, siendo de obligado cumplimiento por su condición de normativa interna.

Esta Política Corporativa viene a desarrollar lo dispuesto en relación a los conflictos de intereses en el Código Ético, por lo que igualmente debe ser objeto de información, formación y difusión adecuada.

La gestión de los conflictos de intereses relacionados con el Órgano de Administración y los directivos de VIAJES ALCAZABA, SA es especialmente relevante, por su papel como representantes de la Organización y como supervisores de sus operaciones, así como por la ejemplaridad que deben dar en el cumplimiento de sus obligaciones.

II. OBJETO DE LA POLÍTICA Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El objeto de esta Política es establecer los cauces adecuados para que, ante situaciones de potencial conflicto, se solucione el mismo sin efectos negativos hacia la actividad empresarial, los principios éticos en que la misma se desarrollan y los legítimos intereses de los afectados.

Se entenderá que existe un potencial conflicto de intereses entre VIAJES ALCAZABA, SA, por una parte, y su Órgano de Administración, directivos o empleados, por otra, cuando la imparcialidad de la actuación de estos últimos o de las personas que de ellos dependan puedaverse influida por ellos.

Esta normativa pretende fijar las normas de conducta y el procedimiento a seguir por su Órgano de Administración, directivos y empleados para prevenir, evitar, gestionar y solucionar, en su caso, potenciales conflictos de intereses.

Esta Política afecta a todos los directivos y empleados de VIAJES ALCAZABA, SA, así como a su Órgano de Administración.

La implantación de esta Política Corporativa deberá formalizarse mediante acuerdos de los Órganos de Administración.

A los efectos de esta Política, se consideran personas cuyos intereses se incluyen en el ámbito de las personas obligadas, las siguientes:

- Sus cónyuges o cualquier persona unida a ellas por una relación de análoga afectividadsegún la legislación vigente.
- Las personas unidas a ellas por relaciones de parentesco hasta el segundo grado
- inclusive, por consanguinidad o afinidad.
- Otros parientes que convivan con ellas como mínimo desde un año antes.
- Las sociedades o entes interpuestos: personas jurídicas o cualquier negocio jurídico fiduciario

en los que las personas obligadas tengan, directa o indirectamente, una participación que alcance, al menos, el 10% del capital o de los derechos de voto, ejerzanen las mismas funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión o puedan influiren la toma de decisiones o cuyos intereses económicos sean en gran medida equivalentes a los de las personas obligadas.

- Las personas interpuestas: personas físicas que actúen como mandatario o fiduciario de las personas obligadas o de las sociedades señaladas en el párrafo anterior o a quien es la persona obligada deje total o parcialmente cubiertos los riesgos inherentes a las operaciones efectuadas.

III. PRINCIPIOS DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

- **Salvaguarda**: En todo caso prevalecerá el objetivo de preservar los intereses de VIAJES ALCAZABA, SA, sus accionistas y clientes por encima de los intereses personales de su Órgano de Administración, directivos y empleados.
- **Información**: En caso de duda se impondrá la obligación de informar sobre cualquier situación de la que pueda desprenderse un potencial conflicto de intereses.
- **Inhibición**: Como regla general, el principio a tener en cuenta para la resolución de todo tipo de conflictos de intereses es el de inhibición o abstención. Por tanto, las personas afectadas por un potencial conflicto de intereses deberán inhibirse en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas físicas o jurídicas con las que se plantee el potencial conflicto de intereses.
- **Lealtad**: En cualquier situación de conflicto de intereses entre los empleados, directivos o los miembros del Órgano de Administración VIAJES ALCAZABA, SA, anteponiendo el interés de éste a los intereses propios.
- **Confidencialidad**: En todo caso se garantizará la confidencialidad y seguridad de los datos personales, familiares o de actividades empresariales que se pongan de manifiesto en la declaración de potenciales conflictos de intereses.
- **Imparcialidad**: Ante cualquier situación de potencial conflicto de intereses, los órganos de gobierno o instancias internas responsables de VIAJES ALCAZABA, SA actuarán de forma imparcial y profesional.
- **Agilidad**: En todo caso, con el objeto de dar tranquilidad lo antes posible a todas las partes implicadas, se procurará tramitar las consultas y ofrecer propuestas de soluciones claras conla mayor celeridad posible.

- **Eficacia**: Se procurará la búsqueda de las soluciones que resulten más adecuadas para el mejor desarrollo de la actividad empresarial de VIAJES ALCAZABA, SA y de la profesional del afectado.
- **Transparencia**: En la información de potenciales conflictos de intereses y, en especial, respecto a los que puedan plantearse con accionistas y consejeros de VIAJES ALCAZABA, SA procurarán actuar con la máxima transparencia frente a las autoridades u organismos reguladores o supervisores.

IV. PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

Con objeto de prevenir los posibles conflictos de intereses se establecen dos tipos de medidas:

- **Medidas generales, como:**

- la promulgación de Principios como el Código Ético
- y de Políticas, como éste, que lo desarrollan.

- **Medidas organizativas como:**

- el establecimiento de barreras de información
- la supervisión separada de los empleados cuyas funciones principales consistanen la realización de compras de bienes o servicios
- las medidas para impedir o limitar a cualquier persona ejercer una influencia inadecuada sobre la forma en que otra realiza actividades de compra o venta
- la preservación del principio de separación de funciones en la organización de las empresas que conforman el grupo.
- el establecimiento de procedimientos de supervisión adecuados siguiendo el principio anterior.
- el seguimiento de planes de formación específicos sobre las políticas de gobierno corporativo.
- el mantenimiento de canales de comunicación para comunicar situaciones de potenciales conflictos de intereses.

V. TRAMITACIÓN, CONSULTAS Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS.

Las comunicaciones efectuadas por el Órgano de Administración se tramitarán a través del Comité de Compliance para su gestión según el procedimiento establecido.

Presentada la declaración, el declarante deberá inhibirse de participar en aquellas materias, decisiones o compromisos que pudieran estar afectados por la situación objeto de la declaración hasta recibir la resolución que determine el órgano de tramitación correspondiente.

Si esta inhibición pudiera causar un perjuicio económico o estratégico, lo pondrá en conocimiento del órgano de tramitación y de su responsable directo quienes, con las consultas que valoren necesarias, decidirán sobre ello de forma provisional y hasta la resolución del procedimiento.

Recibida la declaración, el órgano de tramitación procederá a la valoración de la situación descrita, solicitándose al declarante o a los responsables de las áreas afectadas o en conflicto, las aclaraciones o puntualizaciones oportunas, si fuese necesario.
La resolución se acordará y comunicará al declarante en el plazo más breve posible y, en todo caso, en menos de 30 días naturales.

La resolución se comunicará por escrito al interesado y, si supusiese un cambio en la asignación de trabajos o realización de operaciones, también al responsable de las áreas o departamentos afectados, siendo efectiva desde la fecha de recepción de la misma.

En el caso de que el órgano de tramitación tuviese duda sobre la repercusión real y / o la forma de solventar el conflicto que afectase a un empleado o estimase que su relevancia pudiera ser relevante, lo remitirá a la Gerencia.
Si se produjesen cambios o si finalizase la situación que hubiese motivado la declaración, los mismos se tramitarán por el mismo procedimiento, comunicándose una resolución expresa sobre la nueva situación.
En todo caso se salvaguardará la confidencialidad y seguridad en el tratamiento de los datos personales que hayan sido comunicados en la declaración, quedando los mismos bajo custodia del órgano de tramitación.
Si se apreciase demora injustificada, falsedad, ocultación o mala fe en la comunicación, el órgano de tramitación trasladará dicha información al órgano competente para la actuación disciplinaria o judicial que resulte procedente.