

CÓDIGO DE CONDUCTA

GRUPO HESPERIA

21 de febrero de 2022

A blue ink signature, appearing to be "MS", written in a cursive style.A blue ink signature, appearing to be "A", written in a cursive style.

1. Introducción

El presente código de conducta (el “**Código**”) tiene como objetivo determinar los valores, principios y normas que deben regir el comportamiento y la actuación de cada uno de los empleados, administradores y directivos de Grupo Hesperia (en adelante, la “**Organización**”).

Asimismo, el presente Código será aplicable a quienes la Organización ha identificado como los principales grupos de interés con los que interactúa en su actividad, y, por tanto, los que pueden influir o resultar influidos de una manera más significativa en o por ella, en la medida en que los valores, principios y normas contenidos en el Código puedan serles de aplicación y la Organización disponga de facultades para hacerlos efectivos.

2. Ámbito de aplicación

El presente Código se aplicará a las siguientes personas, sean físicas o jurídicas, según los casos:

- a. Empleados de la Organización, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral o posición que ocupen.
- b. Estudiantes en prácticas.
- c. Directivos de la Organización, con independencia de la modalidad contractual que determine su relación laboral o mercantil o posición que ocupen.
- d. Miembros de los órganos de administración de las sociedades y demás entidades que conforman La Organización, sea cual sea la composición, forma y régimen de funcionamiento del órgano en cuestión de que se trate.
- e. Clientes, proveedores, accionistas, socios y cualesquiera otros grupos de interés que, aunque no se mencionen de forma específica en el presente Código, tuvieran vinculación directa con los centros u operaciones de la Organización, en la medida en que este documento pueda resultarles de aplicación y siempre que ésta tenga capacidad de hacerlo efectivo.

A no ser que se estableciera una referencia diferenciada en el presente Código, los sujetos incluidos en los apartados I) a III) anteriores se denominarán conjuntamente “**Empleados**”. Los sujetos a los que se refieren los apartados I) a IV) anteriores se denominarán conjuntamente los “**Sujetos Obligados**”. El conjunto de personas físicas y jurídicas incluidas en el ámbito subjetivo de aplicación se denominarán “**Destinatarios**” del Código.

3. Aceptación y cumplimiento

Todos los Sujetos Obligados deben aceptar y hacer suyo este Código. La Organización adoptará las medidas necesarias para hacer efectivo el conjunto de valores, principios y normas que componen el presente Código, dando difusión entre los Destinatarios de su contenido y resolviendo las dudas que su aplicación pueda generar. A tal fin, la Organización procurará, en la medida en que sea posible, que los Sujetos Obligados y el resto de los Destinatarios se comprometan a su cumplimiento de modo que dichos valores, principios y normas, junto con la normativa aplicable en cada caso, rijan el desempeño de sus actividades dentro de la Organización o sus relaciones comerciales, de negocio o institucionales con ésta.

Nadie, independientemente de su posición en la Organización, está autorizado para solicitar a un Destinatario del Código que contravenga lo que en él se establece. Ningún Sujeto Obligado podrá justificar una conducta que atente contra el Código o una mala práctica amparándose en una orden superior o en el desconocimiento del contenido del Código.

4. Responsabilidad de cumplimiento del Código

Todos los Sujetos Obligados están supeditados al cumplimiento de las siguientes obligaciones:

1. Conocer el Código y tomar sus decisiones de acuerdo con estos principios y a las políticas que emanan de los mismos.
2. Adicionalmente, deberán comunicar de forma responsable cualquier indicio de existencia de procesos y actuaciones que contravengan lo dispuesto en el presente Código, a través del canal de denuncias habilitado a tal efecto:

canaldenuncias@hesperiaworld.com

La inobservancia por parte de los Destinatarios del Código y de las normas derivadas del desarrollo de políticas específicas debidamente comunicadas podría dar lugar a la apertura e iniciación de los procedimientos previstos a tal efecto, incluidos, entre ellos, el despido y la resolución de las relaciones contractuales previamente establecidas.

Todos los Directivos tienen las siguientes obligaciones:

1. Comunicar el Código a sus equipos.
2. Liderar su cumplimiento a través del ejemplo.
3. Apoyar a sus equipos en los dilemas éticos y de integridad que puedan surgir en cada momento.
4. Corregir desviaciones detectadas en el cumplimiento del Código.
5. Establecer en tiempo y forma mecanismos que aseguren el cumplimiento del Código en sus áreas de responsabilidad. Informar al Comité de *Compliance* de la Organización acerca de los procesos y actuaciones contrarios a lo dispuesto en el presente Código.

5. Principios generales

Todos los Sujetos Obligados son, asimismo, responsables de conocer y cumplir las leyes aplicables a su función según su ámbito de responsabilidad y lugar de trabajo, debiendo cumplir sus funciones y obligaciones con pleno respeto a los procedimientos establecidos en los sectores de su actividad.

En caso de duda, los Sujetos Obligados podrán obtener ayuda acerca del modo de cumplir con el contenido del presente Código y el resto de las normas que se apliquen a través de su superior jerárquico.

El incumplimiento de la normativa antes descrita, así como la inobservancia de lo establecido en el presente Código, podrá dar lugar a la responsabilidad civil y penal que corresponda sin perjuicio de las acciones disciplinarias que correspondan, incluyendo el despido laboral y la resolución de las relaciones contractuales, comerciales o institucionales existentes.

Además del cumplimiento del presente Código, de las normas aplicables en cada caso y de los procedimientos internos de la Organización, todos los Destinatarios deberán demostrar en todo momento un comportamiento ético e íntegro en todas sus actuaciones y evitar cualquier conducta que, aun sin violar la ley, pueda perjudicar la reputación de la Organización y afectar de manera negativa a sus intereses, reputación e imagen pública.

1. Respeto por la Ley

Los Sujetos Obligados, así como proveedores de la Organización deben: (i) cumplir las leyes vigentes en el lugar donde desarrollen su actividad; (ii) conocer, observar y cumplir las normas y procedimientos internos establecidos y/o asumidos como propios por la Organización; y (iii) asumir y reconocer como propios, mediante su aceptación libremente consentida, los valores y principios recogidos en el presente Código.

La Organización, y todos Empleados, manifiestan y se comprometen siempre y en cualquier situación a no realizar conductas, comportamientos o prácticas que puedan considerarse irregulares, ilegales, delictivas, o poco éticas o poco íntegras en el desarrollo de sus relaciones con

clientes, proveedores, suministradores, competidores, autoridades públicas, etc., incluyendo las relativas a la lucha contra el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo.

En el desarrollo de sus labores profesionales ningún Destinatario colaborará conscientemente con terceros en la violación de ninguna ley, tanto nacional como internacional, ni cooperará con ellos en acciones u omisiones que comprometan el principio de legalidad o que puedan, de ser conocidas, dañar la reputación de la Organización, de sus profesionales, de sus grupos de interés o de terceros en general.

2. Honestidad, transparencia y confianza

Los Destinatarios deberán ser honestos, transparentes y dignos de confianza en todas las relaciones de negocio en las que haya intereses de la Organización en juego, especialmente en sus relaciones con clientes, proveedores y resto de empleados, y cumplirán con los compromisos adquiridos.

Igualmente, protegerán la confidencialidad de la información de la Organización que les ha sido confiada, así como la relativa a clientes, accionistas, socios, Empleados o proveedores, con escrupuloso respeto y cuidado en materia de protección de los datos personales a los que tuvieran acceso.

3. Integridad

La integridad institucional es un valor clave de la cultura empresarial existente en La Organización. Los Destinatarios habrán de comportarse siempre con la máxima integridad en su ámbito profesional, rechazando cualquier tipo de práctica que pudiera atentar contra ella.

En ningún caso, los Sujetos Obligados ofrecerán o aceptarán regalos, invitaciones, prebendas u otro tipo de incentivos que puedan recompensar o influir en una decisión empresarial.

Los Sujetos Obligados evitarán o declararán cualquier conflicto de intereses que pueda anteponer prioridades personales a las colectivas y se comportarán con rectitud e integridad, sin buscar en ningún caso beneficio propio o de terceros a través del uso indebido de su posición o contactos en la Organización.

Se entiende por conflicto de interés la situación en la que puedan colisionar de manera directa o indirecta el interés personal del Sujeto Obligado (o de las personas vinculadas a él) y el interés de la Organización.

Del mismo modo, los Sujetos Obligados, cuando actúen en representación de la Organización, lo harán con absoluta neutralidad política y se abstendrán de cualquier toma de posiciones directa o indirecta, sea a favor o en contra, de los procesos y actores políticos legítimos. En particular, no se efectuarán donaciones o aportaciones de ninguna naturaleza en representación de la Organización o usando recursos del Grupo a partidos políticos, federaciones, coaliciones, agrupación de electores, organizaciones, facciones, movimientos o, en general, a entidades, sean éstas de carácter público o privado, cuya actividad esté claramente vinculada con la actividad política, ni se participará directa o indirectamente en ninguna estructura u organización cuya finalidad sea la financiación de aquéllas.

6. Compromiso con los grupos de interés

1. Compromiso con las personas

La Organización considera que los Destinatarios son colaboradores esenciales para cumplir con los objetivos del negocio y la creación de empleo de calidad en un entorno que apuesta por la formación, el desarrollo profesional y el fomento de la diversidad de capacidades, culturas, creencias y nacionalidades, todo ello en igualdad de condiciones y derechos.

a) Derechos humanos y laborales

La Organización respetará y fomentará los derechos humanos y reconoce que los derechos

humanos son derechos fundamentales y universales, debiendo interpretarse y reconocerse de conformidad con las leyes y prácticas internacionales, en particular, la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y los principios que proclama la Organización Internacional del Trabajo. Las relaciones entre todos los Destinatarios deben basarse siempre en el respeto a la dignidad y no discriminación de las personas.

La Organización rechaza cualquier conducta, comportamiento o acción tendente a fomentar, promover o incitar, directa o indirectamente, al odio, hostilidad, discriminación o violencia por motivos racistas u otros referentes a la ideología, religión o creencias, situación familiar, pertenencia a una etnia, raza o nación, su origen nacional, sexo, orientación o identidad sexual, por razones de género, enfermedad o discapacidad.

La Organización prohíbe enérgicamente la realización de cualquier tipo de acto hostil o humillante contra las personas, el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico o psicológico, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas. No se tolerará ningún tipo de empleo infantil o trabajo forzado.

La Organización reconoce que el principio de igualdad de trato y oportunidades para los Destinatarios es un principio inspirador de las políticas que se adopten en relación con los Empleados y se aplicará tanto en la contratación como en la formación, las oportunidades de carrera, los niveles salariales, así como los demás aspectos de su relación laboral.

En modo alguno se impondrá a los Empleados condiciones laborales y de seguridad que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual. No se permitirá ninguna forma de tráfico ilegal de mano de obra, ni de emigración fraudulenta y se respetará siempre la legislación de extranjería y sobre la entrada y tránsito de extranjeros. No se limitará indebidamente el ejercicio de los derechos de manifestación, asociación, sindicación y negociación colectiva en el marco de las normas reguladoras de cada uno de estos derechos fundamentales.

b) Protección de datos personales

La Organización se compromete a no divulgar datos personales de sus profesionales, clientes y de terceros, salvo consentimiento de los interesados y en los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas. En ningún caso, tales datos personales podrán ser tratados para fines distintos de los legal o contractualmente previstos.

c) Desarrollo profesional

La Organización promoverá el desarrollo personal y profesional de sus Empleados, fomentando su implicación en la mejora de sus propias capacidades y competencias. Las políticas y actuaciones relativas a la selección, contratación, formación y promoción interna de los empleados deberán estar basadas en criterios claros de capacidad, competencia y méritos profesionales. Se tendrá en cuenta la promoción interna de los Empleados para cubrir las posiciones que en cada caso convenga.

Los Empleados serán informados de las políticas de evaluación de su trabajo y participarán activamente dentro del marco de los procesos de gestión articulados para mejorar su trabajo, iniciativa y dedicación.

d) Compensación

La Organización ofrecerá a los Sujetos Obligados una compensación justa y adecuada al mercado laboral en el que desarrolla sus operaciones, cumpliendo con las obligaciones laborales y de Seguridad Social legalmente establecidas.

La Organización se compromete a contratar personal cuya situación migratoria sea regular, así como a personal cuya edad permita su contratación. Asimismo, se procurará la conciliación del trabajo con la vida personal y familiar de los Sujetos Obligados.

e) Compromiso con la seguridad y la salud de las personas

La Organización velará por garantizar un entorno de trabajo seguro y saludable para los Sujetos Obligados, adoptando cuantas medidas sean razonables para maximizar la prevención de riesgos laborales.

La Organización se compromete a cumplir y respetar la normativa en materia de prevención de riesgos laborales, facilitando siempre los medios necesarios para que los Empleados desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas, de forma que prevalezca siempre y en todo caso la protección de su vida, salud e integridad física y psicológica.

Todos los Empleados serán responsables de realizar su trabajo siguiendo las reglas y prácticas de seguridad y salud establecidas por la legislación aplicable en vigor, así como las que pudiera imponer La Organización a través de sus servicios de prevención, ya sean internos o externos.

f) Consumo de alcohol y drogas

Está prohibido el consumo de bebidas alcohólicas y/o de cualesquiera sustancias prohibidas por la Ley por parte de los Sujetos Obligados durante el horario de trabajo, así como acudir al centro de trabajo estando bajo los efectos de estas.

g) Consumo de tabaco

El consumo de tabaco se regulará cumpliendo con la normativa aplicable a cada establecimiento y/o centro de trabajo y el procedimiento que La Organización haya establecido al respecto. En todo caso, en aquellos espacios donde estuviera permitido fumar regirá siempre el respeto y la debida consideración hacia aquellas personas no fumadoras, especialmente vulnerables o, menores de edad presentes.

2. Compromiso con los clientes

a) Orientación al cliente

La Organización considera prioritaria la satisfacción del cliente. En consecuencia, la eficiencia en los procesos, la transparencia e integridad en la actuación y el trato, garantizando la calidad del servicio al cliente, han de ser fines en sí mismos para todos sus Empleados. En la Organización impera una cultura de calidad que conduce a diseñar planes de acción y mejora constante que incrementen la satisfacción de los clientes. Las distintas líneas de producto que se ofrecen garantizan a los clientes la cobertura de sus necesidades en los distintos segmentos de mercado.

b) Comunicaciones, publicidad y acciones promocionales

La Organización asume la obligación de ser honesto con sus clientes, proveedores, grupos de interés y terceros en general, proporcionándoles siempre información veraz, clara, útil y precisa al comercializar sus productos y servicios. Adicionalmente, la Organización comprobará que sus productos y servicios cumplen todas las especificaciones requeridas y publicitadas.

Asimismo, la Organización velará porque las ofertas, publicidad de productos o servicios, acciones promocionales y demás información facilitada por sus Empleados de la Organización sea veraz y tendente a crear relaciones basadas en la confianza mutua. Si los clientes están disconformes con los servicios ofrecidos, se pondrán a su disposición los canales necesarios para exponer las reclamaciones oportunas.

c) Uso apropiado de los recursos

Los Empleados se comprometen a no copiar, reproducir o de cualquier otro modo falsificar tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje a los que tengan acceso en el desarrollo de su actividad, así como a no disponer ni hacer uso de estos.

Asimismo, se prohíbe la alteración de moneda y la fabricación, introducción en el comercio, exportación, transporte, expedición y distribución de moneda falsa.

En aquellos supuestos en los que los Empleados detecten la falsedad de moneda recibida de buena fe por los clientes deberán abstenerse de expedirla nuevamente y habrán de informar sin dilación a su superior o responsable.

3. Compromiso por parte de los proveedores

a) Política de compras

La Organización ha implantado un procedimiento estricto y detallado sobre la evaluación y selección de nuevos proveedores con base en criterios sociales y éticos. El objetivo es conocer en profundidad el comportamiento y prácticas de sus proveedores, seleccionando únicamente a aquéllos que, además de ofrecer las mejores condiciones de negociación, compartan los principios y compromisos descritos en el presente Código.

Se pondrá especial atención, diligencia y cuidado en los procesos de evaluación y selección de proveedores a fin de evitar cualquier tipo de relación de negocio con personas físicas o jurídicas que pudieran estar implicadas en conductas o comportamientos poco éticos o íntegros, y en especial, en actividades relacionadas con la prostitución y corrupción de menores, el fraude y la corrupción pública y privada, el blanqueo de capitales y la financiación de organizaciones criminales o terroristas.

La Organización se relacionará con los proveedores de bienes y servicios de forma ética y lícita, seleccionando únicamente proveedores cuyas prácticas empresariales respeten la dignidad humana, no incumplan la ley y no pongan en peligro su reputación. Todo proveedor deberá operar cumpliendo escrupulosamente con la normativa vigente. Los proveedores se responsabilizarán de que las empresas subcontratadas trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

La Organización valorará positivamente a aquellos proveedores que manifiesten su compromiso con los principios promovidos en este Código mediante su aceptación y cumplimiento. Asimismo, se reserva el derecho a resolver su relación contractual con aquellos proveedores que incurran en incumplimientos del Código de manera reiterada o grave, pudiendo reclamarles indemnización por daños y perjuicios (incluidos daños morales, en su caso).

b) Principios inspiradores

Los proveedores de la Organización deberán respetar el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y asegurarse de no defraudar ni incurrir en abusos de estos derechos dentro de sus operaciones de negocio. Por ello, todo proveedor tratará con dignidad y respeto a sus empleados. En ningún caso estará permitido el castigo físico o psíquico, el acoso de ningún tipo ni el abuso de poder, respetando en todo caso sus derechos laborales básicos.

Todo proveedor deberá promover y respetar los siguientes principios:

- Eliminar toda forma de trabajo infantil.
- Erradicar cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
- Evitar la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo.
- Respetar los horarios máximos de trabajo, sueldos mínimos establecidos y restode legislación vigente.
- Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo en condiciones laborales de seguridad, salud y respetando la legislación de prevención de riesgos.
- Respetar los derechos de los empleados a asociarse, sindicarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.
- Obtener y mantener los permisos ambientales para la operatividad de su empresa en

caso de ser requeridos. Asimismo, en caso de que su operativa genere desperdicios, éstos deberán ser supervisados, controlados y tratados de la manera en la que la legislación correspondiente lo indique.

Los proveedores deben mantener un enfoque preventivo orientado al desafío de la protección medioambiental, adoptar métodos que beneficien una mayor responsabilidad ambiental y favorecer el desarrollo y la difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente. Todo proveedor deberá evitar ser partícipe de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno que pudiese llegar a afectar a los principios del comercio justo o derivar en escándalos públicos en los que La Organización pueda verse afectado.

La Organización extiende el contenido y la obligación de cumplimiento del contenido del presente Código a sus proveedores, poniéndolo a su disposición y recabando su conformidad con el propio Código.

4. Compromiso con los competidores

La Organización y sus Empleados se comprometen a competir en el mercado de forma leal y transparente, absteniéndose de realizar cualquier tipo de publicidad engañosa o denigratoria de su competencia o de terceros.

De igual manera, La Organización se compromete a respetar la normativa sobre los consumidores y usuarios y de defensa de la competencia.

5. Compromiso con los socios y accionistas

Uno de los principales grupos de interés de la Organización son sus socios y accionistas, con quienes desarrolla una relación basada en el beneficio recíproco sostenible regida por los principios de la confianza, la transparencia y la ética.

a) Normas de Gobierno Corporativo

La Organización se compromete a operar de acuerdo con los estándares del mercado en empresas comparables y orientándose hacia las mejores prácticas existentes en materia de gobierno corporativo.

b) Control interno y gestión de riesgos

La Organización establecerá los controles adecuados para evaluar regularmente y gestionar los riesgos para el negocio, las personas y su reputación.

La Organización se compromete a transmitir información sobre ella de forma completa y veraz, permitiendo a los accionistas, formarse un juicio objetivo. De igual modo, se compromete a colaborar con los órganos o entidades supervisoras o inspectoras en todo cuanto le sea requerido a fin de facilitar la supervisión administrativa.

c) Participación

La Organización se compromete a desarrollar todos los mecanismos necesarios para asegurar el cumplimiento de las disposiciones de la legislación mercantil de las sociedades de capital.

6. Compromiso con la sociedad

a) Cumplimiento en materia tributaria, de seguridad social y fondos públicos

La Organización asume y manifiesta su firme compromiso de contribuir al sostenimiento de los gastos públicos mediante la asunción de unas buenas prácticas tributarias y de seguridad social.

Asimismo, rechaza cualquier forma de fraude a las distintas Haciendas Públicas y organismos de la Seguridad Social, incluido el fraude de ayudas, fondos y subvenciones públicas.

Por último, se compromete a cumplir con sus obligaciones contables, fiscales y de seguridad social a través de una sana y prudente política fiscal tendente a la prevención y reducción de los riesgos fiscales.

b) Medio ambiente

La Organización está comprometido con el cuidado y respeto del medio ambiente en el ejercicio diario de sus actividades. Para ello, se requiere la máxima implicación de los Sujetos Obligados y demás Destinatarios del presente Código mediante la aplicación de soluciones eficientes y la búsqueda de alternativas sostenibles e innovadoras para las oficinas corporativas, los hoteles y los servicios de la cadena.

c) Salud y Seguridad

Todos los Empleados deberán conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad de su puesto de trabajo, comprometiéndose a observar dichas normas, así como a la utilización de las medidas de seguridad que la Organización ponga a su disposición, velando por la seguridad propia, la de sus compañeros y la de cualquier otra persona que pueda verse afectada, incluyendo a los clientes y usuarios.

La Organización procurará que se respeten siempre las normas de seguridad y salud en sus centros de trabajo y fuera de ellos cuando colabore con otras empresas. Asimismo, se exigirá a los colaboradores y proveedores que trabajen con la Organización un comportamiento acorde con el establecido internamente.

7. Compromiso con los activos, los conocimientos y los recursos

a) Protección de datos personales

La Organización velará por la protección de los datos personales que se almacenen e intercambien durante la actividad cotidiana en el desarrollo de los negocios. Dicha protección es prioritaria para alcanzar un máximo nivel de calidad en el desarrollo del objeto social.

Por este motivo, los Sujetos Obligados deberán respetar siempre la legislación sobre protección de datos personales cuando trate datos personales de clientes, proveedores, socios, accionistas, empleados o terceros.

A fin de cumplir con lo anterior, la Organización adoptará políticas formativas para facilitar su comprensión y evitar así cualquier incumplimiento en su aplicación.

b) Uso adecuado de las herramientas puestas a disposición de los Sujetos Obligados

Los Sujetos Obligados son responsables de la gestión y salvaguarda de los recursos de la Organización, incluidos los medios informáticos y demás aparatos electrónicos puestos a su disposición, necesarios y adecuados para el desarrollo de su trabajo y actividad (correo electrónico, internet, teléfono, servidores, etc.), en condiciones acordes con el desarrollo del puesto y con las funciones que desempeñan. No se utilizarán de forma abusiva, ni en beneficio propio o para actuaciones que pudieran afectar a la reputación o imagen de la Organización.

Los Sujetos Obligados se comprometen a hacer un uso apropiado y conforme a las políticas y normas internas establecidas sobre los recursos que la Organización pone a su disposición, utilizándolos únicamente para el desarrollo de sus actividades profesionales y evitando su uso particular, salvo de forma excepcional y justificada.

En todo caso, la información contenida en los recursos tecnológicos e informáticos puestos a disposición de los Sujetos Obligados por la Organización será considerada profesional, pudiendo acceder la Organización a la misma a los efectos de realizar los controles que resulten necesarios, proporcionados, y convenientes para comprobar su buen uso y siempre con respeto a la legalidad vigente y a las buenas prácticas.

Queda terminantemente prohibido borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesible de cualquier modo datos, programas informáticos o documentos electrónicos de la Organización, así como obstaculizar o interrumpir el funcionamiento de sus sistemas, aplicaciones y programas informáticos, así como de terceros.

Los Destinatarios únicamente podrán acceder a los sistemas informáticos a los que estén autorizados, con los equipos y accesos facilitados por la Organización y con las licencias oportunas. No se instalará, utilizará o distribuirá ningún tipo de software que pudiera afectar a la seguridad de los sistemas, ni podrán hacerse copias no autorizadas o efectuar acciones que permitan la entrada de software dañino o ataques a las aplicaciones o infraestructuras.

Las comunicaciones que se pudieran realizar a través de las herramientas informáticas no deben contener declaraciones ofensivas o difamatorias. El usuario de cualquier medio informático o de comunicación que sea propiedad de la Organización no podrá divulgar o transmitir información ilegal, sexista, abusiva, xenófoba, difamatoria, obscena, racista, ofensiva, pornográfica, no autorizada por las leyes o por la normativa interna de la Organización, ya sea a través de fotografías, textos, banners publicitarios o enlaces a páginas externas; tampoco podrá publicar, transmitir, reproducir, distribuir o explotar cualquier información, material pirateado o software que contenga virus o cualquier otro componente dañino para la integridad de los sistemas informáticos o que pueda infringir derechos de propiedad intelectual; del mismo modo, tampoco podrá publicar o facilitar material o acceso a recursos sobre hacking, cracking o cualquier otra información que la Organización considere susceptible, aun potencialmente, de comprometer la seguridad o integridad de los sistemas informáticos.

c) Propiedad intelectual e industrial

La Organización velará de forma proactiva por el buen uso y protección de sus derechos de propiedad intelectual e industrial.

Los Sujetos Obligados no podrán en ningún caso (i) reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente o de cualquier otro modo explotar económicamente, en todo o en parte, a través de cualquier medio, obras o prestaciones literarias, artísticas o científicas amparadas por los derechos de propiedad intelectual de la Organización, sin su preceptiva autorización; ni (ii) reproducir, imitar, modificar o de cualquier otro modo usurpar un derecho de propiedad industrial de la Organización; y respetarán y no infringirán los derechos de propiedad intelectual e industrial titularidad de terceros.

La propiedad intelectual de cualquier programa o proceso, informático o no, elaborado con medios de la Organización o en sus oficinas durante la duración del contrato de trabajo y/o relación mercantil con éste, pertenece exclusivamente a ella.

En todo lo no previsto en el presente Código se estará a lo establecido en los procedimientos internos de la Organización, debidamente comunicados a todos los Sujetos Obligados.

d) Uso adecuado de las redes sociales

Los Destinatarios deberán abstenerse de utilizar las redes sociales y medios de comunicación social para difundir información, realizar manifestaciones, utilizar expresiones o mostrar imágenes que puedan afectar de cualquier modo al prestigio y reputación de la Organización, o que puedan menoscabar o atentar contra el honor de sus profesionales, de sus grupos de interés o de terceros en general.

e) Protección de la información confidencial y privilegiada

Los Sujetos Obligados y proveedores tendrán únicamente acceso a la información, tanto en formato físico como electrónico, y herramientas necesarias para el desempeño de sus funciones, debiendo mantener el más estricto secreto profesional y guardar confidencialmente toda la información que manejan en el curso de su labor profesional.

A estos efectos se define como información confidencial cualquier información susceptible de ser revelada de palabra, por escrito o por cualquier otro medio o soporte, tangible o intangible, a la que pudiera tener acceso el Sujeto Obligado o proveedor durante su actividad profesional, o por cualquier otro medio lícito o ilícito, incluyendo, de forma meramente enunciativa, la información relacionada con planes de negocio, planes estratégicos, productos o servicios, previsiones financieras, acuerdos comerciales con clientes y proveedores, información sobre facturación, datos de clientes, patentes, marcas, modelos de utilidad y cualesquiera otros derechos de propiedad intelectual o industrial o solicitudes de los mismos (se hallen registrados o no), contraseñas informáticas, códigos fuente, invenciones, procesos, diseños, sean o no gráficos, ingeniería, publicidad, presupuestos, previsiones financieras, elementos característicos de los servicios de todo tipo que la Organización ofrezca en el mercado, técnicas de gestión del negocio hotelero, de restauración, cafetería, actividades deportivas, de ocio y otros similares, relacionados o accesorios, incluyendo el hardware y software empleado en la gestión, así como cualquier otra información que señale o designe la Organización como confidencial, propiedad de la Organización o de terceros.

Los Sujetos Obligados y proveedores no podrán acceder, utilizar o revelar la información confidencial a no ser que hayan sido debidamente autorizados previamente por escrito para hacerlo por el responsable del área o centro donde se encuentren prestando sus servicios.

En caso de duda, y a menos que se indique lo contrario, los Sujetos Obligados y proveedores deberán considerar reservada la información a la que tuvieron acceso en el desempeño de sus actividades profesionales.

En todo caso serán de aplicación las siguientes reglas en cuanto al manejo de la información confidencial:

- Toda la información será protegida y mantenida de forma estrictamente confidencial.
- La información confidencial solamente será desvelada y utilizada por el Destinatario para los fines que tuviera asignado conforme a su contrato laboral o la relación que le vincule con La Organización. En el caso de que el Destinatario requiriera la asistencia de un tercero y fuera necesario revelarle la información confidencial, el Destinatario tomará las medidas necesarias para que la información sea debidamente protegida, suscribiendo a tal efecto un contrato escrito y vinculante de confidencialidad con todas las garantías que la ley ofrece.
- La información no será utilizada, total o parcialmente, para un fin distinto del que el Destinatario tuviera asignado en función de su labor.
- El Destinatario no desvelará, directa o indirectamente, la información a terceras personas.
- La información no será copiada, reproducida o duplicada, total o parcialmente, sin la autorización escrita de la Organización.
- El Destinatario notificará a la mayor brevedad posible cualquier tratamiento o uso incorrecto de información confidencial, cooperando con la Organización a fin de proteger dicha información.
- Ningún Destinatario guardará información sobre la Organización en ordenadores privados u otros medios no proporcionados por esta.
- En el caso de que el Destinatario tuviera que llevar información fuera de las instalaciones de la Organización para realizar tareas laborales o las que sean inherentes a su relación con la Organización, deberá devolver dicha información una vez se hubieran terminado las tareas realizadas fuera de las instalaciones.

f) Robos o apropiaciones indebidas de los activos

La Organización pone a disposición de los Sujetos Obligados los recursos necesarios para el desempeño de su actividad profesional. La apropiación indebida y la utilización inapropiada de estos activos serán penalmente perseguibles.

8. Obligaciones respecto de prácticas fraudulentas o poco éticas

a) Manipulación de la información

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude.

La Organización asume un principio de comportamiento de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir la información fiable a los mercados, tanto financiera como de cualquier otra índole. De esta forma, la información económico-financiera de la Organización, tanto interna como externa, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

Los Sujetos Obligados deben transmitir la información de forma veraz, completa y comprensible.

En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa. En este sentido los Sujetos Obligados se abstendrán de:

- Llevar un registro de operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales.
- Llevar contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la empresa.
- Registrar gastos, ingresos, activos o pasivos inexistentes o que no se ajusten a la realidad.
- No anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o anotarlas con cifras distintas a las verdaderas.
- Realizar asientos de apuntes en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.
- Utilizar documentos falsos.
- Destruir deliberadamente documentos antes del plazo previsto por la Ley.

b) Lucha contra la corrupción privada y pública

La Organización rechaza cualquier forma de corrupción, tanto en el sector privado como público.

c) Lucha contra la corrupción en el sector privado

En ningún caso los Sujetos Obligados, por sí o por persona interpuesta, recibirán, solicitarán o aceptarán en el ejercicio de su desempeño profesional un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, para sí, para la Organización o para un tercero, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en las relaciones comerciales.

De igual manera, en ningún caso los Sujetos Obligados, por sí o por persona interpuesta, prometerán, ofrecerán o concederán en el ejercicio de su desempeño profesional y en igual contexto un beneficio o ventaja no justificados, de cualquier naturaleza, para la Organización, para ellos o para un tercero, como contraprestación para que le favorezca indebidamente a la Organización, a él o a un tercero frente a otros en las relaciones comerciales.

Con igual carácter general, los Sujetos Obligados, en el contexto de su desempeño profesional o de

negocio, se abstendrán de prometer, ofrecer o entregar regalos o muestras de hospitalidad a clientes, proveedores, grupos de interés o terceros en general, que no cumplan con lo dispuesto en la Política Corporativa de Regalos de la Organización sobre la materia.

d) Lucha contra la corrupción en el sector público

Los Sujetos Obligados nunca ofrecerán, prometerán o concederán cualquier beneficio o ventaja indebidos, pecuniarios o de otra clase, para corromper o intentar corromper, por sí o por persona interpuesta, a una autoridad o funcionario público en beneficio de la organización, de ellos mismos o de un tercero, o atenderán sus solicitudes al respecto, con el objeto de obtener alguna ventaja competitiva.

Queda tajante y terminantemente prohibida cualquier acción, conducta, comportamiento o práctica constitutiva de cohecho o tráfico de influencias en nuestras relaciones con las autoridades y funcionarios públicos.

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones, o mediante la creación o el mantenimiento desituaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para la Organización o para ellas mismas.

e) Blanqueo de capitales e irregularidades en los pagos

Los Empleados de la Organización prestarán especial atención a los pagos y cobros en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas, comunicando a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código aquellos que entiendan que son irregulares, debiendo respetar en todo caso la normativa en vigor.

También se notificarán aquellos pagos en los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos, así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, organización o persona.

f) Prostitución y corrupción de menores y personas con discapacidad

La prostitución se define como la actividad a la que se dedica quien mantiene relaciones sexuales con otras personas, a cambio de dinero u otros bienes.

La Organización tomará todas las medidas encaminadas a evitar que la actividad hotelera sea utilizada para fines de prostitución o de promoción de la prostitución.

La Organización rechaza enérgica e incansablemente cualquier forma de inducción, promoción, favorecimiento o facilitación de la prostitución de menores de edad y de personas con discapacidad necesitada de especial protección. Por ello, la Organización toma todas las medidas y precauciones posibles a su alcance para evitar tales conductas ante cualquier tipo de sospecha razonable de que menores de edad o personas con discapacidad necesitadas de especial protección estén siendo usados para fines de prostitución y de exhibicionismo.

g) Conflicto de intereses y lealtad a la Organización

- i. Conflicto de interés para Empleados que no ostenten la condición de miembros de órganos de administración de sociedades de la Organización ni Directivos de la Organización.

Se considerará que existe conflicto de interés en todas aquellas situaciones en las que entren en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Organización y el interés personal de alguno de los Empleados.

La Organización respeta la participación de los Empleados en otras actividades financieras o empresariales, siempre que la normativa interna no disponga lo contrario, que tales actividades

sean legales y que no entren en concurrencia u originen posibles conflictos de interés con sus responsabilidades como Empleados de la Organización.

Todo Empleado deberá evitar situaciones que pudieran suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de la Organización, debiendo abstenerse de representar a la Organización, intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o una persona vinculada a ellos tuvieran un interés personal,debiendo comunicar en su caso al Comité de *Compliance* dichas situaciones.

A estos efectos se entenderá por Persona Vinculada a los Empleados:

- El cónyuge del Empleado, la pareja de hecho o las personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del Empleado o del cónyuge del Empleado.
 - ii. Conflictos de interés para personas sometidas a reglas sustantivas de conflictos de interés

Sin perjuicio de lo recogido en el apartado (i) anterior, la Organización considera necesaria la adopción de normas más estrictas en cuanto a la regulación de situaciones de conflictos de interés que pudiera concurrir en los directivos de la Organización, los miembros de los órganos de administración de las sociedades de la Organización y aquellas personas que expresamente pudiera designar la comisión de auditoría y control, en atención a la posibilidad de que en ellas concurren potenciales conflictos de interés considerando el cargo que desempeñen en la organización (el conjunto de las antes citadas personas será definido en adelante como "**Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés**").

Quedará prohibida la realización por parte de las Personas Sometidas a Reglas Sustantivas de Conflictos de Interés por cuenta propia o ajena de actividades que se desarrollen en competencia directa con la sociedad.

A handwritten signature in blue ink, consisting of several loops and strokes, positioned in the lower right area of the page.