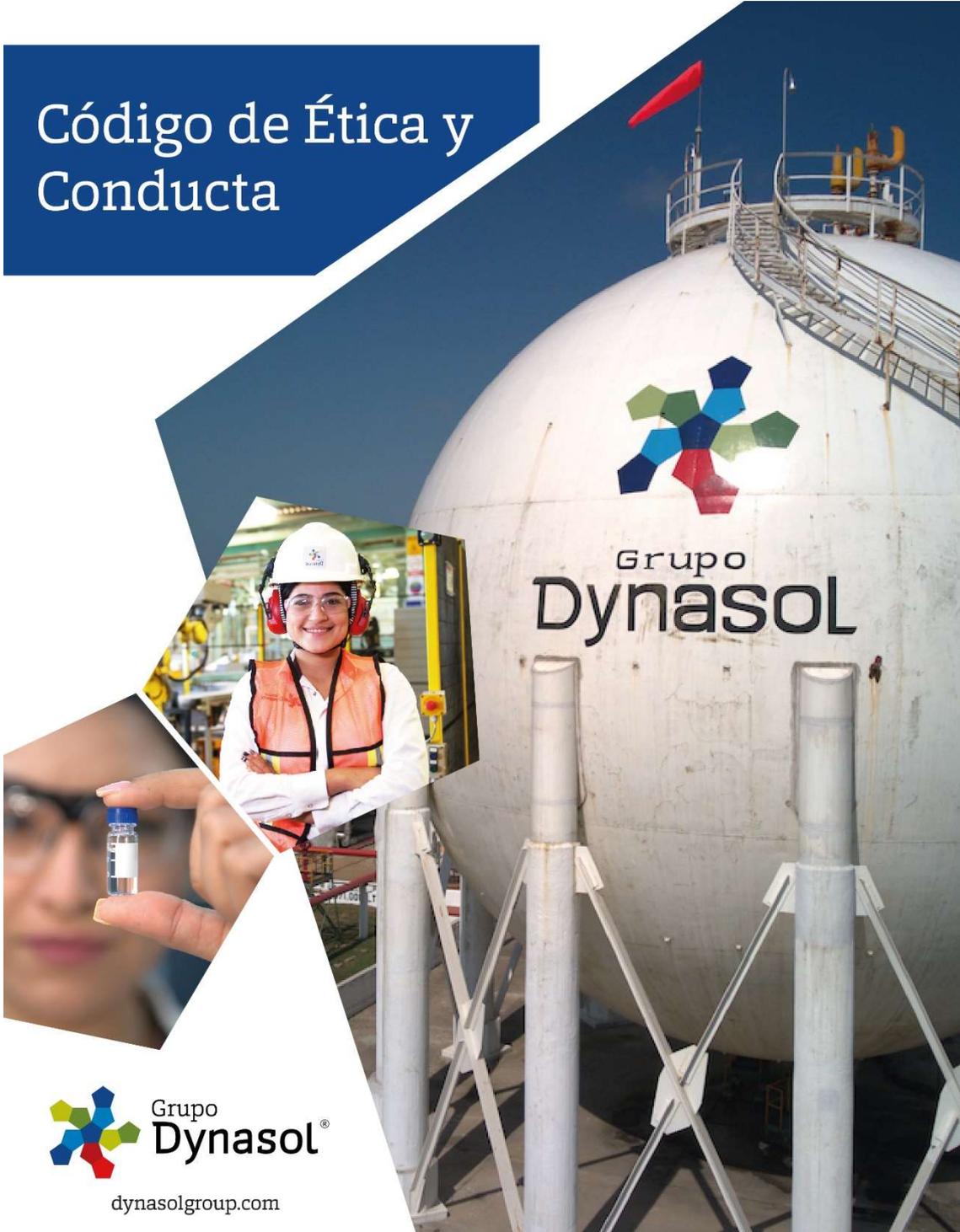


# Código de Ética y Conducta



## Contenido

<b>1. Objetivo</b>	3
<b>2. Ámbito de Aplicación</b>	3
<b>3. Política de Comunicación</b>	3
<b>4. Valores</b>	4
4.1. Responsabilidad y compromiso	4
4.2. Transparencia	4
4.3. Innovación	4
4.4. Visión global	5
4.5. Aprendizaje continuo y capacidad de adaptación	5
4.6. Respeto a la diversidad	5
<b>5. Pautas de Conducta</b>	5
5.1. Cumplimiento de la legalidad y Organizaciones Laborales	5
5.2. Derechos Humanos	6
5.3. Incorporación del personal, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades	6
5.4. Salud, Seguridad y Medio Ambiente	6
5.5. Conflicto de Interés	8
5.6. Trabajos adicionales	8
5.7. Relación laboral con proveedores o clientes	8
5.8. Competencia a empresas de Repsol o de Grupo KUO	8
5.9. Participación o interés en otras empresas	8
5.10. Personas relacionadas	8
5.11. Aceptación de regalos o favores personales	8
5.12. Órganos de Administración Externos	9
<b>6. Conductas y Hechos Inapropiados</b>	9
6.1. Uso y Protección de Activos	9
6.2. Información reservada y confidencial	10
6.3. Malversación de activos o información	10
6.4. Corrupción	10
6.5. Información financiera fraudulenta	11
6.6. Partes relacionadas	12
6.7. Contratación de familiares	12
6.8. Lavado o blanqueo de dinero	12
6.9. Tratamiento de la Información y del Conocimiento	13
6.10. Protección de datos personales	13
6.11. Delitos urbanísticos (contra la ordenación del territorio)	14
6.12. Insolvencias Punibles	14
<b>7. Difusión y Cumplimiento de la Norma de Conducta</b>	14

7.1.	Deber de comunicación .....	14
7.2.	Comité de Cumplimiento.....	14
7.3.	Canales de comunicación .....	15
8.	<b>Relaciones con la Sociedad .....</b>	<b>16</b>
8.1.	Relaciones con Accionistas .....	16
8.2.	Relaciones con los Socios .....	16
8.3.	Relaciones con los Clientes.....	16
8.4.	Relaciones con los Proveedores .....	16
8.5.	Relaciones con los Competidores .....	17
8.6.	Relación con Gobiernos y Autoridades .....	17
8.7.	Relaciones con las Comunidades Locales .....	17
8.8.	Proyectos de Mecenazgo.....	17
8.9.	Relación con Organizaciones No Gubernamentales.....	18
9.	<b>Comunicación Externa.....</b>	<b>18</b>
9.1.	Imagen y Comunicación Externa .....	18
9.2.	Redes Sociales.....	18
9.3.	Actividades Políticas y Comunitarias .....	19

## 1. Objetivo

Establecer las pautas generales que deben regir la conducta del Grupo Dynasol y de todos sus empleados en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones comerciales y profesionales, actuando de acuerdo con las leyes de cada país y respetando los principios éticos de sus respectivas culturas si desarrollan sus actividades en otros ámbitos a nombre de la Compañía.

Esta norma no pretende abarcar todas las situaciones posibles que puedan surgir en el ámbito profesional, sino establecer unas pautas mínimas de conducta que puedan orientar a todos los empleados en su forma de actuar durante el desarrollo de su actividad profesional.

## 2. Ámbito de Aplicación

La observancia de los principios y normas incluidos en este documento es aplicable para todos los empleados del Grupo Dynasol, así como para contratistas y su personal, consultores externos, personal por honorarios, personal temporal, becarios y otros proveedores, tanto si prestan sus servicios en Dynasol como si desarrollan sus actividades en otros ámbitos a nombre de la Compañía.

Todos los empleados son responsables de conocer, cumplir y hacer cumplir las leyes, políticas y procedimientos que les sean de aplicación según su función, responsabilidad y lugar de trabajo.

Asimismo, se promoverá e incentivará entre los socios, proveedores, contratistas y empresas colaboradoras de Dynasol el conocimiento de esta norma y la adopción de pautas de conducta consistentes con la misma.

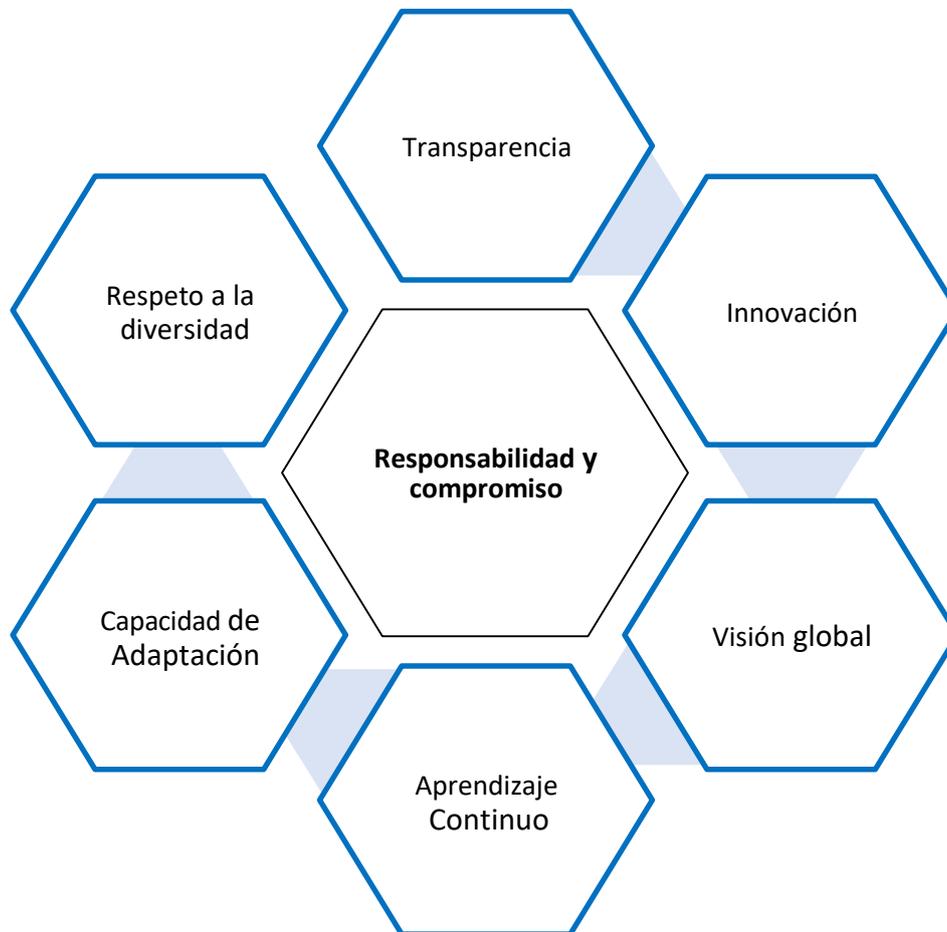
Los empleados de Dynasol a quienes les sean de aplicación, adicionalmente, otros códigos éticos o normas de conducta equivalentes, sectoriales o derivados de la legislación nacional de los países en los que desarrollan su actividad, los cumplirán igualmente.

## 3. Política de Comunicación

Cualquier desviación o incumplimiento a esta política por parte de empleados, directivos, consultores, personal por honorarios, personal temporal, becarios, proveedores, contratistas y clientes deberá ser comunicada a través de nuestro Buzón: ([buzon.transparencia@dynasol.com](mailto:buzon.transparencia@dynasol.com)), para tomar las medidas oportunas.

## 4. Valores

Los valores éticos que sirven como referencia y que constituyen la guía de conducta básica de todos los empleados son los siguientes:



### 4.1. Responsabilidad y compromiso

Cumplimos y nos comprometemos con los roles y funciones asignados por la organización y con la comunidad, respetando los procesos de seguridad y medioambiente.

Buscamos siempre asegurar la congruencia entre lo que decimos y hacemos.

### 4.2. Transparencia

Trabajamos con la premisa de que la información que manejamos es accesible, veraz y contrastable; buscando claridad en la información aportada y generando confianza.

Entendemos la información como un activo de la Compañía que compartimos para generar valor.

### 4.3. Innovación

Es la actitud de escucha activa y abierta a la búsqueda de opciones para la creación de nuevos productos

y la mejora en la calidad del producto. Cada individuo puede ser capaz de contribuir en la generación de valor.

Tenemos una actitud abierta a escuchar, proponer y emprender distintas formas de hacer que puedan reportar una mejora a la organización.

#### 4.4. Visión global

La visión global supone entender el dimensionamiento del negocio, la repercusión de cada una de las posiciones y su contribución a los resultados integrados del Grupo Dynasol. Actuamos y tenemos conciencia del dimensionamiento del negocio y la repercusión de nuestra función y actos en el conjunto, así como la capacidad de adaptación a las circunstancias en cada momento. Aprovechamos la inteligencia colectiva y experiencia para incorporar las mejores prácticas en nuestra función y en la gestión encomendada.

#### 4.5. Aprendizaje continuo y capacidad de adaptación

La apertura al cambio y la capacidad de rediseñarnos continuamente mediante un aprendizaje individual, grupal y organizacional es uno de nuestros impulsores

#### 4.6. Respeto a la diversidad

La diversidad existente en la organización es un valor que hay que conocer y reconocer para aprender desde las diferentes maneras de entender y gestionar en la organización.

Nuestra escucha activa permite la consecución de nuestros retos de forma equilibrada y sostenida.

## 5. Pautas de Conducta

### 5.1. Cumplimiento de la legalidad y Organizaciones Laborales

Dynasol asume el compromiso de desarrollar todas sus actividades de acuerdo con la legislación en vigor en todos los ámbitos de actuación y en todos los países en los que desarrolla su actividad, por lo que los empleados de Dynasol cumplirán estrictamente con la legalidad vigente atendiendo al espíritu y finalidad de las normas.

Asimismo, los empleados de Dynasol respetarán íntegramente las obligaciones y compromisos asumidos por la Compañía en sus relaciones contractuales con terceros, así como las buenas prácticas de los países en los que ejerza su actividad.

Los empleados de Dynasol no colaborarán con terceros en la violación de ninguna ley, ni en acciones que, aun siendo legales, puedan comprometer el respeto al principio de legalidad, dañar la reputación de Dynasol o perjudicar la percepción que tienen de la Compañía los mercados, los clientes, los reguladores o el resto de partes interesadas concurrentes.

Respetamos la ideología y principios de las organizaciones sindicales que representan los intereses de los trabajadores de nuestras empresas, como condición para generar relaciones de colaboración y mutuo beneficio.

Los colaboradores de la Compañía que actúen en nombre de las representaciones sindicales buscarán en todo momento proteger el interés colectivo y el bien común por encima de sus intereses personales.

## 5.2. Derechos Humanos

Dynasol además de cumplir con la legislación vigente que le es aplicable en todos los territorios en los que desarrolla su actividad, se compromete a respetar los derechos humanos internacionalmente reconocidos, que abarcan los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a los derechos establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los 8 Convenios Fundamentales que los desarrollan.

Con el fin de identificar, prevenir, mitigar y dar respuesta a potenciales consecuencias negativas sobre los derechos humanos, Dynasol llevará a cabo un proceso continuo de debida diligencia en sus propias actividades y en las que guarden relación directa con sus operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales.

Asimismo, la Compañía incluirá en los planes de formación y de comunicación para sus empleados acciones relativas a derechos humanos y promoverá herramientas de apoyo para la difusión del conocimiento de estos derechos con el fin de garantizar su protección.

## 5.3. Incorporación del personal, desarrollo profesional e igualdad de oportunidades

El proceso de selección de personal de Dynasol se sustenta en la capacidad demostrable, la experiencia profesional, la actitud proactiva, el cumplimiento con el perfil de competencias y el nivel de identificación con nuestros valores de cada candidato a integrarse a la Compañía.

Es un proceso trascendente que llevamos a cabo con absoluto respeto a la dignidad y los derechos universales de las personas y siempre tomando en consideración la cultura y las leyes de los países y regiones en donde operamos.

Los empleados son el activo más importante de Dynasol ya que de ellos depende directamente la consecución de los objetivos como Compañía. Dynasol entiende que el crecimiento profesional de los empleados está íntimamente ligado al desarrollo integral de cada persona. Por este motivo, promueve iniciativas de diferente naturaleza y pone los medios necesarios y adecuados para contribuir al aprendizaje y desarrollo de las personas y fomenta un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llega a todos y cada uno de sus miembros, asegurando la no discriminación.

Escuchamos a todos con atención, valoramos la diversidad de opiniones, creencias y formas de pensar.

Los empleados de Dynasol deben tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro, absteniéndose de emplear cualquier conducta agravante o que suponga algún tipo de discriminación por motivos de raza, ideas religiosas, políticas o sindicales, nacionalidad, lengua, sexo, estado civil, condición social, edad, discapacidad u orientación sexual. A tal efecto, Grupo Dynasol cuenta con una Política de Igualdad y Diversidad a nivel global.

No se incurrirá bajo ninguna circunstancia en conductas de acoso, abuso de autoridad, ofensa, difamación, hostigamiento, lenguaje inapropiado u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación. Para desarrollar lo expresado más arriba se elabora un Protocolo de Actuación contra el Acoso disponible en el Anexo I de este Código.

Dynasol es asimismo consciente de la importancia de propiciar un adecuado equilibrio entre la vida profesional y personal, por lo que la Compañía se compromete a impulsar medidas y programas que ayuden a los empleados a lograr un equilibrio entre ambas.

## 5.4. Salud, Seguridad y Medio Ambiente

### 5.4.1. Salud y Seguridad

Asumimos el compromiso de mantener una Compañía segura y procesos operativos sustentables. En tal virtud, los líderes de la Compañía y del proceso tienen la responsabilidad de generar armónicamente valor económico, ambiental y social.

La naturaleza de nuestros procesos implica riesgos, ante los cuales todos tenemos la obligación de mantener una actitud preventiva de acuerdo a lo establecido en la legislación vigente de cada país y asume el compromiso de que todos los trabajadores que deban realizar una prestación laboral en sus instalaciones y centros de trabajo lo hagan en las máximas condiciones de seguridad y salud con cero tolerancia ante acciones inseguras y situaciones de riesgo.

Para lo cual Dynasol dota a sus empleados de los recursos y la formación necesarios para que puedan desempeñar sus funciones con seguridad y en un entorno saludable.

Por su parte, todos los empleados, cualquiera que sea su ubicación geográfica, tienen el deber de conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar por la seguridad propia y ajena mediante el cumplimiento de las medidas de prevención que en cada caso se adopten.

Está prohibido el acceso y permanencia en las instalaciones y centros de trabajo de todos los empleados, socios, contratistas, clientes y visitantes, bajo los efectos de la droga, alcohol o sustancias alucinógenas, e ingerir o distribuir y/o consumirlas durante la jornada laboral.

#### *5.4.2. Protección del medio ambiente*

Dynasol se compromete a conducir sus actividades de manera sostenible minimizando los impactos medioambientales negativos y asume el compromiso de desarrollar e implantar procesos, sistemas y procedimientos que son respetuosos con el medio ambiente basado en:

- Utilizar eficientemente la energía en sus instalaciones y actividades con el propósito de preservar los recursos naturales, reducir las emisiones atmosféricas y contribuir a mitigar los efectos del cambio climático.
- Preservación de la seguridad de nuestras operaciones asegurando la integridad de nuestros trabajadores, comunidades y sus mercados, tomando como base la prevención y el adecuado manejo de contingencias de conformidad con nuestro Sistema de Administración de Crisis.
- Promoción del cumplimiento legal y control del impacto ambiental de acuerdo a la normativa de aplicación de cada país y a las normas de Grupo Dynasol.

Para la consecución de estos objetivos, Dynasol promueve la formación en protección del medio ambiente de todos sus empleados, en particular de aquellas personas implicadas en la gestión y mantenimiento de las instalaciones y de aquellas que se relacionen directamente con nuestros clientes, socios, proveedores y contratistas.

Asimismo, todos los empleados deberán conocer los efectos de los productos y procesos que manejan, siendo objeto de especial atención la seguridad y el efecto medioambiental en el consumo, uso y manipulación de los mismos para que, a lo largo de su ciclo de vida, permitan una utilización segura y sin efectos nocivos para la salud.

#### *5.4.3. Seguridad corporativa*

Somos responsables de salvaguardar y conservar los bienes de Dynasol, protegiéndolos de toda pérdida, sustracción y uso indebido, con el propósito de generar beneficios para la Compañía.

Por lo cual Dynasol se compromete a la creación de un ambiente seguro de trabajo mediante el cumplimiento de los requisitos legales vigentes en materia de seguridad corporativa en cada emplazamiento y país y respetando los derechos humanos a través de la gestión de las fuerzas de

seguridad que custodian los activos de la Compañía conforme a los Principios Voluntarios de Seguridad y Derechos Humanos.

#### 5.5. Conflicto de Interés

El conflicto de interés se origina cuando nuestros intereses o conductas personales comprometen, o parecieran comprometer, la capacidad de actuar en defensa de los mejores intereses de Dynasol.

No debemos utilizar el cargo que ocupamos para obtener ventajas en beneficio propio o de terceros. Se debe evitar toda situación en la que nuestra lealtad pudiera estar, o aparentar estar en duda.

#### 5.6. Trabajos adicionales.

Cualquier actividad laboral adicional no debe de afectar el cumplimiento de las obligaciones contraídas con Dynasol.

#### 5.7. Relación laboral con proveedores o clientes.

Se considera que existe conflicto de interés al trabajar en Dynasol y simultáneamente con algún proveedor o cliente de la Compañía.

#### 5.8. Competencia a empresas de Repsol o de Grupo KUO.

Está estrictamente prohibido trabajar en actividades ajenas a Dynasol, que impliquen competencia a cualquier empresa de Repsol o de Grupo Kuo.

#### 5.9. Participación o interés en otras empresas.

Se debe evitar tener cualquier participación o interés financiero activo con cualquier cliente, proveedor o competidor actual de Dynasol. Se entiende como “interés financiero activo” el ser dueño, accionista o familiar directo de un socio o algún otro empleado de cualquier empresa que sea cliente, proveedor o competidor de alguna empresa de Repsol o de Grupo KUO.

Previa notificación a la Dirección, se podrán mantener inversiones pasivas en capital o deuda de clientes, proveedores o competidores de Grupo KUO o de Repsol. Se entiende como inversión pasiva la participación en el capital o deuda de un tercero en el que la persona no tenga posibilidad de controlar o de participar en decisiones de dicho tercero (Por ejemplo: la inversión en fondos de inversión de capital o de deuda de emisoras, etc.).

#### 5.10. Personas relacionadas.

Cualquier relación laboral o participación en empresas proveedoras, clientes o competidores de Dynasol, o alguna empresa perteneciente a Repsol o Grupo Kuo, por parte de personas relacionadas con el empleado, deberá ser comunicada por este de forma inmediata a la Dirección, para evitar conflictos de interés. Tienen la consideración de personas relacionadas con nosotros, nuestro cónyuge o las personas con análoga relación de afectividad, nuestros ascendientes, descendientes y hermanos y los de nuestro cónyuge, los cónyuges de nuestros ascendientes, descendientes y hermanos y las sociedades controladas por nosotros o personas interpuestas.

#### 5.11. Aceptación de regalos o favores personales.

Está prohibido recibir dinero, regalos, cortesías, entradas para eventos culturales o deportivos o cualquier tipo de beneficios provenientes de proveedores, clientes, o de potenciales competidores. En este sentido,

la Compañía cuenta con una Norma de Gestión de Regalos y Atenciones que establece los principios de actuación y criterios generales de buen orden que deben observarse en la Compañía para todo lo relacionado con regalos y atenciones sociales cuando estos fuesen ofrecidos o recibidos por los empleados de la Compañía en el marco o con ocasión de su actividad profesional con terceros para la Compañía.

### 5.12. Órganos de Administración Externos.

Se requiere la aprobación expresa de la Dirección General de Dynasol para poder participar en cualquier Órgano de Administración de alguna Compañía con fines de lucro que no forme parte de Grupo KUO o de Repsol. En el caso de empresas sin fines de lucro u Organizaciones de la Sociedad Civil deberán comunicarlo a su Dirección.

Ante una situación de posible conflicto de intereses los empleados de Dynasol observarán los siguientes principios generales de actuación:

a) Comunicación:

Informarán por escrito a los superiores jerárquicos sobre los conflictos de interés en que estén incurso, previamente a la realización de la operación o conclusión del negocio de que se trate, con el fin de adoptar las decisiones oportunas en cada circunstancia concreta y así evitar que su actuación imparcial pueda verse comprometida.

b) Abstención:

Se abstendrán de intervenir o influir, directa o indirectamente, en la toma de decisiones que puedan afectar a las entidades de Dynasol con las que exista conflicto de interés, de participar en las reuniones en que dichas decisiones se planteen y de acceder a información confidencial que afecte a dicho conflicto.

c) Independencia:

Actuarán en todo momento con profesionalidad, con lealtad a Dynasol y sus accionistas e independientemente de intereses propios o de terceros. En consecuencia, se abstendrán en todo caso de anteponer sus propios intereses o de terceros a expensas de los de Dynasol.

## 6. Conductas y Hechos Inapropiados

Son aquellos en los que se antepone el beneficio personal sobre los valores que guían la actuación del personal de Dynasol. De manera enunciativa, más no limitativa, presentamos las siguientes:

### 6.1. Uso y Protección de Activos

No se utilizarán los recursos que Dynasol pone a disposición de sus empleados para el desempeño de su actividad profesional, para usos personales o extraprofesionales no autorizados y/o para el desempeño de actividades que no estén relacionadas directamente con el interés de la Compañía, responsabilizándose asimismo de la protección de aquellos que le fueran confiados en relación con su trabajo, observando en su custodia el máximo cuidado.

Asimismo, los empleados de Dynasol no sustraerán o consentirán deliberadamente que terceros sustraigan dichos recursos, así como los bienes, efectos y demás activos de cualquier tipo (muebles o inmuebles, tangibles o intangibles y los documentos o instrumentos legales que acrediten la propiedad u otros derechos sobre dichos activos) que les hayan sido confiados por razón de su cargo a los que tengan acceso.

## 6.2. Información reservada y confidencial

Para Dynasol, la información es uno de los principales activos, imprescindible para la gestión de sus actividades. Toda la información propiedad o custodiada por Dynasol de carácter no público, tiene la consideración de reservada y en algunos casos puede ser clasificada como confidencial. Por tanto, todos los empleados están obligados a mantener la reserva o confidencialidad, de acuerdo con los procedimientos internos establecidos al efecto, de aquella información sensible a la que accedan como consecuencia del desempeño de su actividad profesional.

Asimismo, los empleados no deberán hacer uso fraudulento de dicha información y evitarán beneficiarse personalmente de una oportunidad de lucro de la que tuvieran conocimiento como consecuencia del desempeño de sus tareas.

Revelar, difundir y usar información Reservada y confidencial para usos o fines distintos a los del desempeño profesional constituye una falta de lealtad a Dynasol, tanto cuando se haga sin la debida autorización como muy especialmente, cuando se haga en interés particular.

Los empleados protegerán la información que nos confíen nuestros accionistas, socios comerciales, clientes y proveedores. El acceso a este tipo de información obligará a celebrar los convenios de confidencialidad correspondientes cuando así se requiera.

## 6.3. Malversación de activos o información

- ❖ Sacar provecho de su puesto o posición en la Organización para sustraer o utilizar las propiedades, bienes e información de Dynasol en beneficio personal o para propósitos no autorizados.
- ❖ Disponer de información privilegiada para beneficio personal, familiar o de terceros.
- ❖ Duplicar, falsificar o alterar información.
- ❖ Borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles, sin autorización, datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos, cuando el resultado producido fuera grave.

## 6.4. Corrupción

La corrupción aparece cuando los empleados hacen uso de prácticas no éticas para la obtención de algún beneficio o ventaja para la Compañía, para ellos mismos o para un tercero, en la adquisición o venta de bienes, en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

No es aceptable bajo ninguna circunstancia el ofrecer, abonar, solicitar o recibir bajo cualquier circunstancia o modalidad algún tipo de soborno, gratificaciones, regalos, beneficio, o pago encubierto similar de carácter ilícito o no ético. Dicha prohibición rige en todas las localidades donde opere la Compañía. No aplica ninguna excepción; incluyendo posibles usos y costumbres locales o condiciones competitivas particulares.

No será tolerado el otorgar ilícitamente dinero o cualquier tipo de gratificación a terceros con el propósito de facilitar la obtención de un fin. Asimismo, está prohibido pedir o condicionar una negociación a la recepción de una atención, cortesía o regalo.

En consecuencia, los empleados de la Compañía no podrán realizar ni ofrecer, de forma directa o indirecta, ningún pago monetario, en especie o cualquier otro beneficio, a cualquier persona física o jurídica:

- ❖ Al servicio de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para

cargos públicos, con el fin de obtener o mantener, ilícitamente, negocios u otras ventajas;

- ❖ Con el fin de que éstas abusen de su influencia, real o aparente, para obtener de cualquier autoridad, entidad, pública o privada, cualquier negocio u otra ventaja; o
- ❖ Cuando se tenga conocimiento de que todo o parte del dinero o de la especie será ofrecida o entregada, directa o indirectamente, a cualquier autoridad, entidad, pública o privada, partido político o candidatos para cargos públicos, con cualquiera de los fines mencionados en los dos apartados anteriores.

Además de las consecuencias disciplinarias de la infracción de esta política, y de otras consecuencias ajenas al orden laboral, el incumplimiento de lo dispuesto en este apartado puede causar un daño considerable a la reputación y buen nombre de la Compañía, así como afectar a su responsabilidad penal.

Los empleados de la Compañía no podrán solicitar ni percibir, directa o indirectamente, comisiones, pagos o beneficios de terceros con ocasión de o con causa en las operaciones de inversión, desinversión, financiación o gasto que lleve a cabo la Compañía, aunque ello no conlleve el incumplimiento de sus deberes para con la misma.

**En la compañía actuamos con transparencia sustentados en los principios de honestidad, verdad y tolerancia cero a cualquier acto de corrupción**

La Compañía cuenta con mecanismos para prevenir, detectar e investigar los casos de corrupción. Entre tales mecanismos se encuentra el Modelo de Cumplimiento que se somete a un proceso de evaluación continua y recoge el análisis y valoración de los riesgos penales, así como los controles de mitigación correspondientes.

Los empleados de la Compañía deberán colaborar en el funcionamiento de los sistemas de control de la Compañía y en el desarrollo de las auditorías que pudieran ser realizadas para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno.

Si los empleados o cualquier tercero tienen constancia, dudas o sospechas respecto a cualquier forma de corrupción, deberán comunicarlo inmediatamente a través del Buzón de Transparencia de la Compañía ([buzon.transparencia@dynasol.com](mailto:buzon.transparencia@dynasol.com))

La Compañía no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de este Código de Ética y Conducta, así como de la Política Anticorrupción de la Compañía.

La Compañía considera que cumplir con esta Política es responsabilidad de todos sus empleados, así como de sus stakeholders.

#### 6.5. Información financiera fraudulenta

Los empleados de Dynasol se comprometen a comunicar la información tanto interna como externa de forma veraz. En ningún caso, entregarán información incorrecta, incompleta o inexacta, o que pudiera confundir al que la recibe.

A título enunciativo y sin carácter exhaustivo se prohíben las siguientes conductas:

- a) Cometer fraude con la información financiera es: Distorsionar los registros contables en forma dolosa, con información que no presenta la situación financiera real de Dynasol.
- b) No revelar las operaciones con personas relacionadas o llevar a cabo este tipo de operaciones fuera de los márgenes establecidos por la regulación aplicable.

- c) Hacer operaciones ficticias como compras, comprobaciones de gastos, préstamos, entre otros, así como la alteración de documentación relacionada con compras de bienes y servicios.
- d) Omitir o no informar con oportunidad sobre cualquier irregularidad grave de tipo financiero u operativo.
- e) Falsificar documentos ni tergiversar la verdadera naturaleza de las transacciones efectuadas.
- f) Respecto al mercado, en ningún caso deberán alterar los precios empleando violencia, amenaza o engaño, que hubieran de resultar de la libre competencia de productos, mercancías, títulos valores o instrumentos financieros, servicios o cualesquiera otras cosas muebles o inmuebles que sean objeto de contratación o abuso de información privilegiada.
- g) Respecto a los consumidores, se deberán de abstener de emitir ofertas o publicidad de productos falsos que puedan causar un perjuicio grave a los consumidores.
- h) Los empleados deben cerciorarse de que los libros de contabilidad, expedientes y cuentas que les fueron confiados reflejan fielmente las transacciones realizadas, ajustándose a las normas de información financiera en vigor y al sistema de controles internos de Dynasol.
- i) Los empleados deben seguir las directrices que emite Dynasol y leyes aplicables sobre la conservación, protección y destrucción de información y documentos.

#### 6.6. Partes relacionadas

Las operaciones (transferencias de recursos, servicios u obligaciones) que se realicen con partes relacionadas deben obedecer a valores y condiciones de mercado y revelarse conforme a las normas de información financiera.

#### 6.7. Contratación de familiares

La contratación laboral de familiares, así como la contratación como proveedores de bienes y servicios a familiares, por parte de directivos y empleados en general, deberá contar con la aprobación de la Dirección. En cualquier caso, deberán estar sujetas a las normas de selección y contratación del Grupo.

#### 6.8. Lavado o blanqueo de dinero

Con objeto de prevenir y evitar la realización de lavado o blanqueo de capitales provenientes de actividades delictivas o ilícitas, los empleados de Dynasol, además de su deber genérico de cumplir con las disposiciones legales aplicables, deberán prestar especial atención al proceso de la debida diligencia y conocimiento de terceros (clientes, proveedores o contratistas), previos a su contratación. Esta actuación es clave para prevenir el lavado de dinero por lo que se deben de poner en marcha medidas que aseguren la veracidad, legitimidad y legalidad de terceras partes previa a la firma de cualquier relación comercial y a aquellos supuestos en que existan indicios de falta de integridad de las personas o entidades con las que se realizan negocios, tales como:

- ❖ Pagos en moneda que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la transacción, pagos realizados mediante cheques al portador y pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo, o en la factura;
- ❖ Pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato o acuerdo correspondiente;
- ❖ Pagos o cargos en una cuenta que no sea la cuenta habitual de transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos;

- ❖ Pagos a personas o entidades residentes en paraísos fiscales, o a cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales;
- ❖ Pagos a entidades en las que, por su régimen jurídico, no sea posible identificar a sus socios o últimos beneficiarios;
- ❖ Pagos extraordinarios no previstos en los acuerdos o contratos.
- ❖ Pagos tramitados por vía de urgencia.
- ❖ Solo se deben hacer transacciones comerciales con clientes o proveedores cuya identidad, reputación y actividades sean comprobables y legítimas.

Ante cualquier situación de duda u observación de casos de pagos irregulares o blanqueo de capitales, los empleados deberán informar al canal de comunicación disponible para este fin.

#### 6.9. Tratamiento de la Información y del Conocimiento

Dynasol promueve que la información y conocimiento que se genera en la Compañía fluya adecuadamente entre todos sus empleados y unidades organizativas, para facilitar la gestión de las actividades y potenciar el desarrollo de las personas.

Toda la información y el conocimiento, entendido como resultado conceptual de la integración de información diversa, que se genere en el ámbito de la Compañía, es propiedad de Dynasol en los términos referidos en la legislación vigente y en la normativa interna.

Los empleados tienen el deber de preservar el conocimiento de la Compañía facilitando su difusión a otros empleados de Dynasol, y poniéndolo a disposición de los sistemas de gestión del conocimiento que se habiliten dentro de la Compañía.

#### 6.10. Protección de datos personales

Dynasol impulsa la aplicación de las nuevas tecnologías siendo consciente de los efectos derivados de una inadecuada utilización de las mismas. Es por este motivo, que pone especial cuidado en asegurar el derecho a la intimidad, protegiendo la recopilación, tratamiento y transmisión de la información de datos personales de sus empleados, clientes, proveedores, socios, empresas, colaboradoras, contratistas, instituciones y público en general a través de procesos y sistemas diseñados y administrados por la propia organización que cumplen las leyes aplicables de Protección de Datos Personales en Posesión de Particulares.

Grupo Dynasol cumple con los principales estándares de Privacidad y Protección de datos, así como la legislación pertinente en este ámbito.

Se ha desarrollado todo un cuerpo normativo conformado por Política y Norma Corporativa de aplicación a todas las sociedades del Grupo en las que se tiene control en la gestión.

La recopilación, tratamiento y transmisión de la información de datos personales será únicamente para los propósitos autorizados por el Titular y bajo las modalidades que considere pertinentes. Todo manejo de información personal se acompaña de un aviso de privacidad en el que se garantiza el uso responsable y confidencial de dicha información por parte de Dynasol, sus empleados y apoderados.

Cualquier transmisión de información a terceros requerirá del consentimiento previo del titular. En todo momento el Titular podrá revocar su autorización al manejo de sus datos personales. El Aviso de Privacidad se pondrá a disposición de los Titulares a través de formatos impresos, digitales, visuales,

sonoros o haciendo uso de cualquier otra tecnología.

No resulta aplicable lo establecido en el párrafo anterior, cuando el tratamiento sea con fines históricos, estadísticos o científicos, Dynasol garantiza los derechos de los dueños de la información a tener acceso, rectificación, cancelación y oposición al uso de información.

Dynasol y sus empleados observarán las normas de protección de datos personales establecidas por las leyes, convenios internacionales y en su caso, normativa interna y a tal efecto no recogerán, tratarán, almacenarán, conservarán, comunicarán o usarán datos personales en forma que contravenga las citadas normas y respetarán los derechos legítimos de los titulares de tales datos.

#### 6.11. Delitos urbanísticos (contra la ordenación del territorio)

Dynasol respetará los suelos destinados a viales, zonas verdes, bienes de dominio público o lugares que tengan legal o administrativamente reconocido su valor paisajístico, ecológico, artístico, histórico o cultural, o por los mismos motivos hayan sido considerados de especial protección. No se podrá llevar a cabo obras de urbanización, construcción o edificación no autorizables en el suelo no urbanizable.

#### 6.12. Insolvencias Punibles

En ningún caso y bajo ninguna circunstancia Dynasol alzarán bienes en perjuicio de sus acreedores o realizará cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que atrase, dificulte o impida la eficacia de un embargo o un procedimiento ejecutivo o de apremio, judicial, extrajudicial o administrativo, iniciado o de previsible iniciación.

## 7. Difusión y Cumplimiento de la Norma de Conducta

Dynasol comunicará y difundirá entre todos sus empleados el contenido de esta norma, poniendo los medios necesarios para ello y se asegurará de que todos los empleados que se incorporan o pasan a formar parte de la Compañía tienen acceso a la norma, de la cual se espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en su cumplimiento y de las pautas de conducta establecidas en la misma. Al momento de ingresar a la Compañía viene adjunto en el contrato laboral una cláusula o carta de adhesión donde el empleado manifiesta su compromiso de conocer y cumplir con esta norma.

#### 7.1. Deber de comunicación

Todos los empleados de Dynasol tienen la obligación de informar sobre cualquier incumplimiento o vulneración de esta norma que pudieran observar en el desempeño de sus actividades profesionales, a través de los canales formales establecidos al efecto y que se recogen en el apartado “Canales de comunicación” de la presente norma y tan pronto como tuvieran conocimiento de tales hechos.

#### 7.2. Comité de Cumplimiento

Es un órgano colegiado, consultivo, de carácter interno y permanente que tiene como objeto gestionar el sistema de vigilancia y cumplimiento de la norma de ética y conducta.

##### 7.2.1. Funciones

Al Comité de Cumplimiento le corresponden las siguientes funciones:

- a) Impulsar una cultura de cumplimiento, de modo que los riesgos por incumplimiento normativo y la aplicación de los oportunos controles correctivos sean un factor que se tenga

en cuenta en la toma de decisiones y a todos los niveles de la Compañía.

- b) Asesorar en la interpretación y aplicación de la norma de ética y conducta.
- c) Proponer acciones y mecanismos de control que fomenten, supervisen y, en su caso, ayuden a su cumplimiento.
- d) Velar para que todos los empleados de Dynasol y los terceros puedan poner en su conocimiento posibles vulneraciones de la norma de ética y conducta, de forma confidencial.
- e) Resolver o proponer la resolución, en su caso y bajo el principio de la presunción de inocencia, de las comunicaciones de infracción que considere pertinentes, comunicando, en su caso, a la Dirección General y a la Dirección de Gestión del Capital Humano y Asuntos Legales de Dynasol las infracciones de la norma de ética y conducta detectadas, para la adopción de las medidas pertinentes.
- f) Velar para que no tenga lugar represalia alguna sobre aquellos empleados o terceros que comuniquen, de buena fe, presuntos incumplimientos de la norma de ética y conducta.
- g) Proponer las modificaciones y desarrollos de la norma de ética y conducta que considere oportunas.
- h) Asistir a las compañías participadas por Dynasol, si fuera necesario, en desarrollos específicos de la norma de ética y conducta.
- i) Dar respuesta a las demandas de información que, con respecto a la implantación de la norma de ética y conducta, sean recibidas del exterior.

### 7.3. Canales de comunicación

La Compañía dispone de un canal de comunicación accesible tanto a los empleados de Dynasol como a terceros, a través del Buzon Transparencia que permite a los empleados y a terceros remitir, con total confidencialidad, consultas sobre la norma de Ética y Conducta, así como informar sobre posibles incumplimientos o vulneraciones de la misma.

Se espera de quienes acceden a estos cauces de comunicación, una previa y correcta evaluación de la trascendencia de las cuestiones que desean realizar.

En caso de cualquier duda sobre la aplicación del presente Código de Ética y Conducta o bien tener el conocimiento de conductas inapropiadas por algún empleado del Grupo Dynasol, se pone a su disposición el siguiente mecanismo de retroalimentación:

[buzon.transparencia@dynasol.com](mailto:buzon.transparencia@dynasol.com)

**Confidencialidad.** Toda la información relativa al reporte será debidamente salvaguardada por todas las personas involucradas en el proceso de comunicación, investigación y resolución de forma confidencial.

**Seguridad.** Se prohíbe actos de represalia contra cualquier empleado por el hecho de haber comunicado, de buena fe, las situaciones éticamente cuestionables o irregularidades que identifique.

**Respeto.** Nunca se enfrentará a los involucrados en la denuncia. Todos los reportes son importantes y se analizan e investigan hasta sus últimas consecuencias.

## 8. Relaciones con la Sociedad

### 8.1. Relaciones con Accionistas

El propósito de Dynasol es la creación continua y de forma sostenida de valor para los accionistas y la conciliación de los intereses de todos los componentes del accionariado mediante un diálogo continuo basado en la comprensión de los roles de los accionistas.

Estamos comprometidos con nuestros accionistas y socios de negocios para proteger su patrimonio e incrementarlo en términos reales, así como a procurar la generación de valor que ellos esperan, y proporcionarles la información adecuada de forma transparente, homogénea y simétrica.

### 8.2. Relaciones con los Socios

Dynasol promoverá, entre sus socios, el conocimiento de esta política de ética y la adopción de pautas consistentes con la misma. Asimismo, se promoverá el desarrollo de las auditorías que pudieran ser necesarias para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno existentes en los negocios comunes que Dynasol tenga con otros socios.

### 8.3. Relaciones con los Clientes

En Dynasol buscamos permanentemente establecer relaciones de largo plazo con nuestros clientes, que favorezcan el desarrollo y crecimiento de los negocios comunes y que generen valor para todos los involucrados.

Nos basamos en relaciones dentro de un marco ético y de conducta íntegros en la forma de hacer negocios.

Dynasol promueve entre sus clientes el cumplimiento de esta política, en el entendido de que toda relación comercial será de conformidad con las leyes vigentes y con esta Política.

Dynasol se compromete a ofrecer una calidad de servicios igual o superior a los requisitos y los estándares de calidad establecidos legalmente.

En este sentido, Dynasol asume, lidera e impulsa el compromiso con la Calidad Total, entendida ésta como la gestión adecuada de todos los recursos con los que cuenta la Compañía para la consecución de los más altos niveles de calidad en términos de generación de valor para todas sus partes interesadas a lo largo del tiempo. Para ello, Dynasol facilita los recursos necesarios con el fin de alcanzar la excelencia y establece las medidas apropiadas para asegurar que la política de calidad del Grupo sea practicada por todos los empleados de acuerdo con estos principios.

Los contratos con los clientes de Dynasol serán redactados de forma sencilla y clara. En las relaciones precontractuales o contractuales con los clientes se propiciará la transparencia y la información o asesoramiento que se proporcione a éstos ha de ser siempre suficiente, veraz, oportuna y adecuada. Bajo ningún concepto se podrán facilitar a los clientes informaciones equivocadas, ambiguas o poco rigurosas que puedan inducirles a error.

### 8.4. Relaciones con los Proveedores

Nuestro compromiso es mantener con nuestros proveedores relaciones de negocios equitativas y honestas. Los procesos de selección de proveedores de Dynasol se desarrollarán con imparcialidad y objetividad, para lo que sus empleados deberán aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección.

Dynasol promoverá entre sus proveedores el conocimiento de esta política de ética y la adopción de pautas de conducta consistentes con la misma.

Asimismo, se promoverá el desarrollo de las auditorías que pudieran ser necesarias para identificar y corregir deficiencias o debilidades en los sistemas de control interno de los proveedores de Dynasol.

#### 8.5. Relaciones con los Competidores

Dynasol se compromete a competir en los mercados de forma leal impulsando la libre competencia en beneficio de los consumidores y usuarios cumpliendo siempre las normas jurídicas en vigor.

Los empleados de Dynasol no realizarán actuaciones desleales ni publicidad ilícita de la actividad de sus negocios, ni de la de sus competidores o terceros, y evitarán toda conducta que constituya o pueda constituir un abuso o restricción ilícita de la competencia. La obtención de información de terceros, incluyendo información de la competencia, se realizará inexcusablemente de forma legal.

#### 8.6. Relación con Gobiernos y Autoridades

Dynasol manifiesta su neutralidad política y declara que no financia, directa o indirectamente, ni en España ni en el extranjero, a partidos políticos ni a sus representantes o candidatos.

Las relaciones con las autoridades, los organismos reguladores y las Administraciones Públicas se plantearán bajo los principios de cooperación y transparencia.

Dynasol reconoce el derecho de los empleados a ejercer su libertad de expresión, de pensamiento político y, en general, a participar en la vida pública, siempre y cuando no interfiera en el desempeño de su actividad profesional, se desarrolle fuera del horario laboral, y de modo que no lleve a un observador externo a asociar a Dynasol con una opción o ideología política concreta.

Los empleados de Dynasol informarán a sus superiores jerárquicos de su aceptación de cualquier cargo público.

#### 8.7. Relaciones con las Comunidades Locales

Dynasol se compromete a respetar los derechos humanos de las personas de las comunidades locales de los entornos en los que opera y establecerá los mecanismos necesarios para asegurarlo, de manera particular las personas pertenecientes a grupos o poblaciones que puedan ser más vulnerables, tales como pueblos indígenas, mujeres, minorías nacionales, étnicas, religiosas y lingüísticas, los niños, las personas con discapacidad y los trabajadores migrantes y sus familias.

En Dynasol participamos y apoyamos a las comunidades en donde desarrollamos nuestras actividades, promoviendo directa o indirectamente la creación de empleo.

#### 8.8. Proyectos de Mecenazgo

Dynasol, en su compromiso con el progreso y el bienestar de las comunidades con las que se relaciona, contribuye activamente a su desarrollo mediante donaciones y proyectos de contenido social y cultural.

Acorde con este compromiso y con sus valores de transparencia e integridad, todo Proyecto de Mecenazgo que sea llevado a cabo por Dynasol deberá:

- a) Analizar sus objetivos, el impacto reputacional, la fiabilidad y la integridad de la contraparte con la que se pretenda establecer la relación para evaluar la conveniencia de desarrollar un determinado Proyecto de Mecenazgo, así como para identificar posibles riesgos asociados por si fuera necesario implementar controles adicionales,

- b) Contar con la autorización correspondiente de la Dirección de Gestión del Capital Humano y Asuntos Legales, de la Dirección General de Dynasol y/o, en última instancia, del Consejo de Administración, que sean precisas.
- c) Ser otorgada, con arreglo a criterios objetivos relacionados con las actividades de la Compañía, a entidades de reconocido prestigio y solvencia moral, que cuenten con la estructura organizativa apropiada para garantizar la buena administración de los recursos.
- d) Quedar fielmente reflejada en los registros y libros contables de la Compañía.
- e) No ser utilizada como medio para encubrir un pago indebido o soborno.

Asimismo, Dynasol al realizar alguna donación deberá realizar un seguimiento de la aportación efectuada, con el objeto de conocer el destino o utilización de la misma.

### 8.9. Relación con Organizaciones No Gubernamentales

Respetamos el derecho de las personas a pertenecer y participar en Organizaciones No Gubernamentales (ONG's) para tratar temas de interés para la sociedad en un ambiente de respeto mutuo y legalidad.

Cualquier posible comunicación con miembros de una ONG debe ser consultada previamente con la Dirección de Gestión del Capital Humano y Asuntos Legales. La comunicación deberá hacerse con miembros autorizados y facultados por la propia ONG en forma respetuosa y honesta. Deben de protegerse los legítimos intereses de Dynasol.

## 9. Comunicación Externa

### 9.1. Imagen y Comunicación Externa

Dynasol considera su imagen y reputación corporativa como uno de sus activos más valiosos para preservar la confianza de sus accionistas, socios, clientes, empleados, proveedores, autoridades, y de la sociedad en general.

Todos los empleados deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la Compañía en todas sus actuaciones profesionales. Igualmente, vigilarán el respeto y uso correcto y adecuado de la imagen y reputación corporativa por parte de los empleados de contratistas, proveedores y empresas colaboradoras.

Los empleados han de ser especialmente cuidadosos en cualquier intervención pública, debiendo informar previamente a la Dirección General de Dynasol cuando vayan a intervenir, como empleados de Dynasol, ante los medios de comunicación, en redes sociales o en otro tipo de actos en los que existan indicios de que puedan tener una difusión pública relevante.

Todas las comunicaciones con público tercero acerca de Dynasol, subsidiarias o marcas que repercuten en la compañía deben ser oportunas, precisas, completas y presentarse en forma justa y comprensible. Todos los contactos e información ante inversionistas, analistas y medios de comunicación, entre otras publicaciones industriales y comerciales, son responsabilidad de la Dirección General de Dynasol.

### 9.2. Redes Sociales

Es responsabilidad de todos los colaboradores de mantener la imagen de Dynasol en el uso de cualquier red social. En los casos que use una red social para asuntos de trabajo deberá seguir los lineamientos de

imagen corporativa de Dynasol.

### 9.3. Actividades Políticas y Comunitarias

Los integrantes de Dynasol son libres de apoyar las causas que prefieran y de participar en las organizaciones comunitarias, culturales, caritativas y políticas de su elección. Sin embargo, estas actividades se realizarán a título personal, evitando dar la impresión de que se actúa a nombre y/o en representación de Dynasol. Estas actividades externas no deberán interferir en el desempeño del trabajo. Exceptuando aquellas personas que tengan poderes de representación de Dynasol y actúen en actos públicos de apoyo a la comunidad estando debidamente justificados.