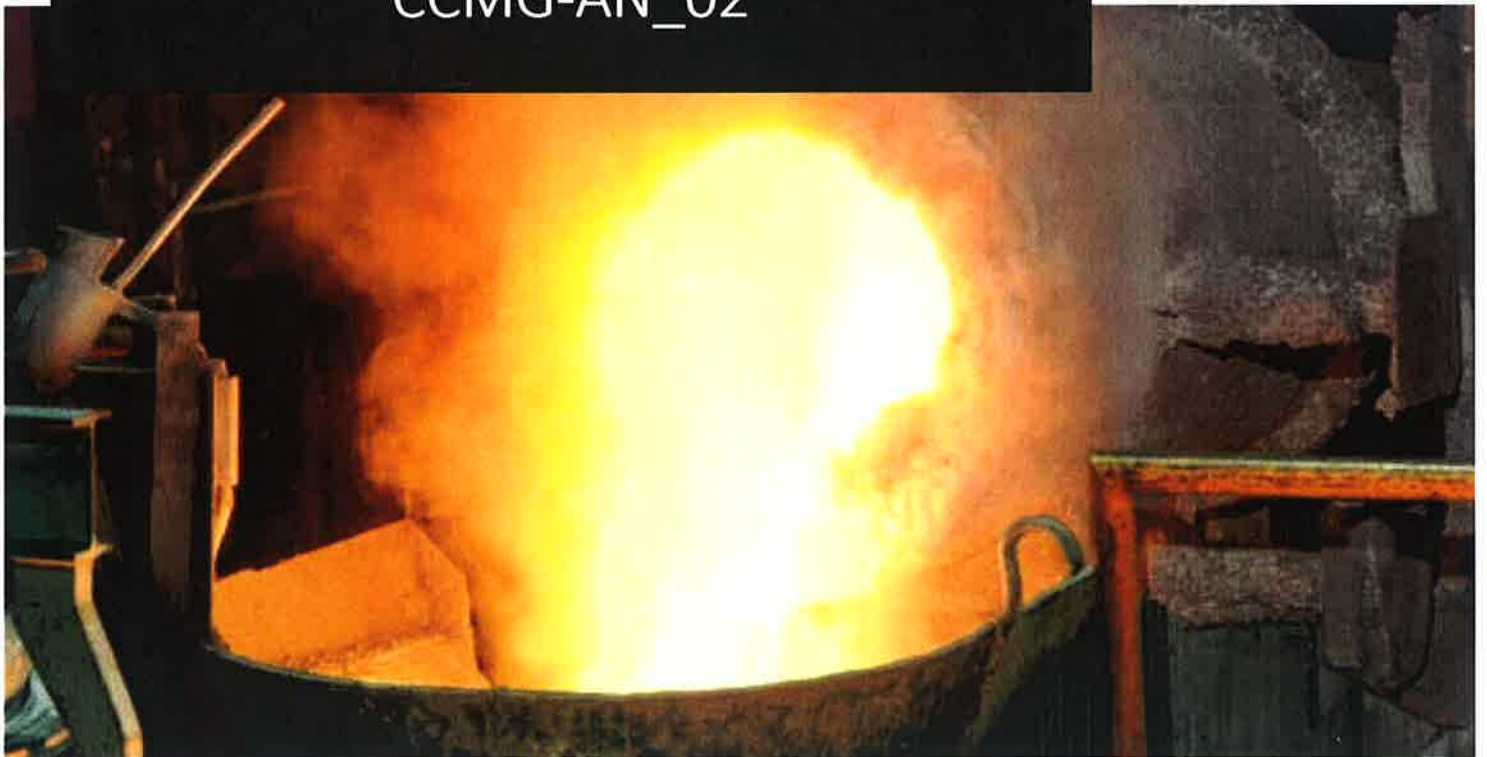


POLITICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CCMG-AN_02








POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CCMG-AN_02

REV.00

PAG.: 1 de 11

Creado por:		Revisado por:		Aprobado por:	
Órgano de Cumplimento		Órgano de Cumplimento		Antonio Román Molina	
Fecha	19/10/20	Fecha	19/10/20	Fecha	22/10/20
Firma		Firma		Firma	

CUADRO REGISTRO DE REVISIONES

MOTIVO	FECHA	REVISION	CREADA	APROBADA
NUEVA EDICIÓN	19/10/20	00	ÓRGANO CUMPLIMIENTO	ANTONIO ROMÁN

Contenido

1. Finalidad.....	3
2. Ámbito de aplicación.....	4
3. Contenido de la Política.....	5
• 3.1. Principios generales.....	5
• 3.2. Concepto de Conflicto de Interés.....	5
• 3.3. Obligaciones de los empleados de METAL GROUP ante los conflictos de interés.....	6
• 3.4. Comunicación de incumplimientos.....	7
• 3.5. Monitorización de la Política.....	7
4. Comunicación de la Política.....	9
5. Implementación de la Política.....	9
6. Actualización y revisión de la Política.....	9

1. Finalidad

La presente Política de Conflicto de Interés (en adelante, la “Política”), aprobada por el Organo de Administración de Metal Group, desarrolla determinados aspectos de la Política de Prevención de Riesgos Penales y enlaza con los valores éticos del Grupo Metal Group (en adelante “Metal Group”, la “Compañía”, la “Empresa” o la “Sociedad”), definidos en su Código Ético.

En METAL GROUP pueden plantearse conflictos de interés, reales o potenciales, directos o indirectos, entre sus empleados y la Compañía. La presente Política tiene por finalidad complementar y desarrollar las previsiones del Código de Ético de METAL GROUP en materia de conflictos de interés, definiendo las medidas apropiadas que permitan evitar, prevenir, detectar, comunicar y gestionar los conflictos de interés que puedan surgir en el desarrollo de las actividades profesionales de los empleados de METAL GROUP.

La presente Política tiene en consideración no sólo los intereses de la Compañía, sino también las necesidades y expectativas de sus empleados, clientes, accionistas y proveedores; socios de negocio, organizaciones no gubernamentales, comunidades locales y las de la sociedad en su conjunto (en adelante, los “Grupos de Interés”).

Metal Group combate activamente y condena de manera tajante cualquier práctica corrupta que, además de contravenir cualquier disposición legal que en su caso resulte aplicable, sea contraria a sus principios éticos y valores relacionados en las normas internas anteriormente mencionadas.



2. Ámbito de aplicación

La presente Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global y directa para todas las sociedades que integran Metal Group -independientemente de su ubicación geográfica- y vincula a todo su personal, independientemente de la posición y función que desempeñe.

La presente Política también resulta de obligado cumplimiento para las personas físicas y/o jurídicas relacionadas con Metal Group, en aquello que les resulte aplicable, quienes, en su caso, deberán asumir por escrito el compromiso de su cumplimiento.

3. Contenido de la Política

3.1. Principios generales

El desarrollo y la implementación de esta Política se realizará sobre la base de los siguientes principios:

- Honestidad, veracidad y transparencia de la información que se comunique al Órgano de cumplimiento de METAL GROUP en relación con los conflictos de interés.
- Objetividad, profesionalidad e independencia de criterio en el desarrollo de aquellas conductas en las que puedan surgir conflictos de interés.
- Confidencialidad en la resolución de expedientes por parte del Órgano de cumplimiento
- Adopción de medidas encaminadas a prevenir situaciones en las que surjan conflictos de interés.
- Igualdad de trato entre aquellos empleados que se encuentren en la misma situación de la que surja un conflicto de interés.
- Cumplimiento de la normativa vigente que sea de aplicación y de los más altos estándares éticos, en línea con lo establecido en el Código de Conducta.

3.2. Concepto de Conflicto de Interés

A los efectos de la presente Política, se entiende por conflicto de interés aquellas situaciones en las que un interés personal del empleado (conflicto de interés directo) o de una persona vinculada al mismo (conflicto de interés indirecto) se contraponen (conflicto de interés real) o puede contraponerse (conflicto de interés potencial) al interés de la Empresa, comprometiendo la necesaria objetividad o profesionalidad del citado empleado en el desempeño de sus funciones como tal.

Entre otras, tienen la consideración de conflictos de interés:

- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, de actividades que constituyan el mismo, análogo o complementario género de actividad que el que desarrolla METAL GROUP.

	POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CCMG-AN_02	
		REV.00	PAG.: 6 de 11

- La realización por el empleado o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, de actividades que generen intercambio de bienes y/o servicios con METAL GROUP, cualquiera que sea el régimen de retribución convenido.
- La prestación por el empleado de servicios a una compañía competidora como consejero, directivo, empleado, consultor o asesor.
- La dependencia jerárquica dentro del Grupo entre el empleado y una persona vinculada.

Podrá, en su caso, tener la consideración de potencial conflicto de interés, la incorporación como empleado de la Sociedad de alguna persona cuyo puesto de trabajo inmediatamente anterior haya sido de funcionario público, así como la salida de un empleado de la Sociedad para desempeñar puesto de funcionario público.

A los efectos de la presente Política, se entiende por persona vinculada al empleado de METAL GROUP, cualquier persona que se encuentre con respecto al mismo en alguna de las siguientes situaciones:

- Ser cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Ser ascendiente, descendiente o hermano.
- Ser ascendiente, descendiente o hermano del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Tratarse de sociedades en las que cualquiera de los anteriores desempeñe un puesto de administrador o de dirección u ostente, individual o conjuntamente con el empleado y sus restantes personas vinculadas, una participación significativa, entendiéndose por tal, para el caso de sociedades cotizadas en cualquier mercado secundario oficial español o extranjero, las referidas en la normativa aplicable, y para el caso de sociedades nacionales o extranjeras no cotizadas, toda participación directa o indirecta superior al veinte (20) por ciento de su capital social emitido.

3.3. Obligaciones de los empleados de METAL GROUP ante los conflictos de interés

Los empleados de METAL GROUP deberán evitar, cuando sea posible, situaciones que puedan suponer un conflicto de interés directo o indirecto, real o potencial, según se ha definido en el apartado anterior.

En particular, a título ejemplificativo, los empleados deberán abstenerse de:

- Representar a la Sociedad e intervenir o influir en la toma de decisiones por cuenta de METAL GROUP en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o una persona vinculada a ellos tengan un interés personal.

	POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CCMG-AN_02	
		REV.00	PAG.: 7 de 11

- Utilizar su posición en la Compañía para obtener de METAL GROUP o de terceros ventajas o remuneraciones patrimoniales o personales para sí o para personas vinculadas a ellos, salvo que se trate de regalos u hospitalidades permitidos de conformidad con la Política de Regalos y Hospitalidades del Grupo.
- Aprovecharse de oportunidades de negocio de la Sociedad para sí o para personas vinculadas a ellos.
- Utilizar el nombre de METAL GROUP para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas.
- Hacer uso de activos sociales, incluida la información confidencial de la Compañía, con fines privados.

Cuando, no obstante, lo anterior, se produzca una situación de aparente o real conflicto de interés, los empleados de METAL GROUP están obligados a comunicarlo al Órgano de Cumplimiento inmediatamente.

Si el empleado duda sobre si una situación concreta, propia o ajena, es susceptible de constituir un conflicto de interés, deberá, igualmente, comunicarlo al Órgano de Cumplimiento

El incumplimiento de lo dispuesto en la Política conllevará, en su caso, la aplicación de las medidas disciplinarias previstas por la legislación laboral y la normativa interna del Grupo.

3.4. Comunicación de incumplimientos

Cualquier incumplimiento de la presente Política, así como cualquier duda que se suscite con ocasión de su aplicación o interpretación, deberá ser comunicada al Órgano de Cumplimiento de Metal Group a través de su canal de denuncias, mediante correo electrónico a la dirección: canaletico@metalgroup.es

El Órgano de Cumplimiento podrá actuar por propia iniciativa o a instancia de cualquier empleado, de un fabricante, proveedor o de un tercero con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, mediante denuncia realizada de buena fe. En cualquier caso, la información transmitida por este canal es confidencial, así como la identidad de los denunciantes de buena fe contra los cuales Metal Group no tomará represalias en ningún caso.

3.5. Monitorización de la Política

El Órgano de Cumplimiento del Código Ético de METAL GROUP es el órgano encargado de la aplicación y el seguimiento de la presente Política, lo que incluye (i) fomentar y asegurar su implementación, (ii) determinar la estrategia de prevención y gestión de conflictos de interés, (iii) gestionar los canales de comunicación de los empleados con el Órgano de Cumplimiento, (iv) revisar esta Política y, en su caso, realizar propuestas para su actualización, e (v) informar al Órgano de Administración con carácter

periódico, sobre la aplicación y el cumplimiento de esta Política y los principales conflictos de interés detectados.

Asimismo, el Órgano de Cumplimiento de METAL GROUP es el competente para resolver los expedientes relativos a los conflictos de interés que puedan plantearse entre la Empresa y sus empleados.

En todo caso, en la gestión y resolución de los conflictos de interés, deberá prevalecer el interés de la Compañía frente al del empleado o persona vinculada a él, sin perjuicio de que deban valorarse y ponderarse todas las alternativas posibles que garanticen la menor perturbación para el empleado o la persona vinculada en la resolución del conflicto de interés planteado. En este sentido, en su resolución, el Órgano de Cumplimiento respetará la vida privada de sus empleados y la esfera privada de sus decisiones.

En su resolución de los conflictos de interés, el Órgano de Cumplimiento podrá, entre otras soluciones:

- Declarar la inexistencia del conflicto de interés.
- Establecer medidas preventivas de control o salvaguarda para evitar que el conflicto de interés se materialice.
- Establecer medidas correctivas para eliminar el conflicto de interés materializado o para mitigar sus efectos.
- Declarar la incompatibilidad de una determinada actividad.
- Autorizar al empleado o a la persona vinculada a él para desarrollar una determinada actividad, en la medida en que tal autorización o actividad no sea incompatible con la normativa aplicable.

La Política se interpretará, en todo caso, en el contexto de la legislación local aplicable a los empleados.

En las situaciones en las que la incorporación o salida de METAL GROUP de un empleado –en especial, aquellos que procedan o pretendan tener por destino la función pública–, pueda dar lugar a una situación de conflicto de interés, el Órgano de Cumplimiento podrá proponer que se pacten con el empleado aquellas medidas que mejor salvaguarden el interés de la Empresa. Tales medidas deberán, en todo caso, ser coherentes y respetuosas con lo dispuesto en la Política de Relaciones con Funcionarios Públicos.

	POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS	CCMG-AN_02	
		REV.00	PAG.: 9 de 11

4. Comunicación de la Política

La presente Política estará disponible en la Web y en la App para todos los empleados y será puesta a disposición de todos los grupos de interés de la Compañía. Asimismo, la Política será objeto de las adecuadas acciones de comunicación, formación y sensibilización para su oportuna comprensión y puesta en práctica.

5. Implementación de la Política

METAL GROUP se compromete a asignar recursos específicos para asegurar la implementación efectiva de la Política.

6. Actualización y revisión de la Política

La Política será revisada y actualizada cuando proceda, con el fin de adaptarla a los cambios que puedan surgir en el modelo de negocio o en el contexto donde opere el Grupo, garantizando en todo momento su efectiva implantación.



FUNDICIÓN Y MECANIZADO DE PIEZAS

