job&talent

Política Antisoborno y Anticorrupción

Aviso – traducción de cortesía

Este documento es una traducción de cortesía al español de la política interna original titulada "Anti-Bribery and Anti-Corruption Policy" aprobada por el Consejo de Administración de Job and Talent Holding Limited el 22 de julio de 2026.

En caso de cualquier discrepancia, duda o problema de interpretación, prevalecerá la versión original en inglés.

Nuestro compromiso

En Job&Talent, la forma en la que hacemos negocios es tan importante como los resultados que conseguimos.

Tenemos una política de tolerancia cero frente al soborno y la corrupción. Los actos de corrupción nunca son aceptables, aunque puedan parecer habituales en determinados países o sectores. Ningún miembro del Consejo de Administración, director, empleado, trabajador, contratista o tercero puede ofrecer, solicitar, dar o aceptar un soborno bajo ninguna circunstancia.

En la práctica, esto significa que:

- Todas las decisiones de negocio deben basarse en criterios objetivos y en una competencia justa, nunca en un beneficio personal

- Debemos actuar con integridad en todo momento y ser conscientes de que la forma en la que nuestras acciones pueden ser percibidas por otras personas es tan importante como nuestra verdadera intención

- Los managers deben fomentar una cultura de integridad y asegurarse de que sus equipos cumplen esta Política

El soborno perjudica la confianza en las empresas y en las instituciones públicas y constituye un delito reconocido a nivel mundial. Su incumplimiento puede dar lugar a importantes sanciones económicas, penas de prisión y daños reputacionales duraderos tanto para las personas implicadas como para la empresa.

Esta Política establece qué se espera de todas las personas que forman parte de Job&Talent y cómo aplicamos estos principios en nuestro día a día. Si tienes alguna duda, alza la voz.

CONTENIDO

1. Qué cubre esta Política 3
2. A quién se aplica 4
3. Nuestro marco legal 4
4. Términos clave 5
5. Reglas y obligaciones 8
    5.1 Soborno y pagos corruptos 8
    5.2 Regalos y hospitalidad 8
    5.3 Funcionarios públicos y pagos de facilitación 10
    5.4 Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas 10
6. Conflictos de interés 11
7. Terceros y diligencia debida 11
8. Registros y controles financieros 12
9. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo 12
10. Alza la voz 14
11. Formación y supervisión 15
12. Responsable y revisión de la Política 15
13. Incumplimiento de la Política 15

1. Qué cubre esta Política

Esta Política Antisoborno y Anticorrupción (la "**Política**") establece el marco para garantizar que Job and Talent Holding Limited y sus filiales (conjuntamente, la "Compañía", el "Grupo" o "Job&Talent") desarrollen su actividad de forma ética, transparente y conforme a la ley.

Esta Política se aplica tanto si la conducta es directa como indirecta, y tanto si es intencionada como no intencionada. Incluye el soborno, la corrupción, el blanqueo de capitales, la financiación del terrorismo y otros delitos financieros.

La corrupción perjudica la competencia justa, erosiona la confianza y expone a las empresas a importantes riesgos legales, económicos y reputacionales. Por ello, Job&Talent se compromete a cumplir todas las leyes y normativas aplicables en materia de prevención del soborno y la corrupción en los países en los que opera.

El objetivo de esta Política es prevenir el soborno, la corrupción y otras formas de delincuencia financiera en Job&Talent, incluido el blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo. La Política busca ofrecer unas directrices claras a todos los miembros del Consejo de Administración, directores, empleados, trabajadores, contratistas y terceros que actúen en nombre de la Compañía.

Esta Política establece las normas y principios aplicables a:

- Soborno y pagos corruptos
- Regalos y hospitalidad
- Pagos de facilitación
- Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas
- Conflictos de interés
- Prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo
- Terceros que actúen en nuestro nombre

Dependiendo de tu puesto, es posible que te encuentres con una o varias de estas situaciones en tu trabajo diario

Esta Política te ayudará a gestionar estas situaciones con seguridad y confianza

Si tienes alguna duda, contacta con la Global Compliance Officer o con el equipo de HQ Compliance

2. A quién se aplica

Esta Política se aplica a:

- Todos los miembros del Consejo de Administración, directores, empleados, trabajadores y contratistas de la Compañía y sus filiales (los "**Representantes de J&T**")
- Todas las operaciones, transacciones y relaciones comerciales desarrolladas en cualquier país en el que opere Job&Talent.
- Todos los franquiciados, socios de empresas conjuntas, distribuidores, agentes, intermediarios y otros terceros que actúen en nombre del Grupo o en relación con este (los "**Socios Comerciales de J&T**").

Esta Política es obligatoria y vinculante. Su incumplimiento podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluido el despido o la terminación del contrato, y podrá dar lugar también a acciones penales.

3. Nuestro marco legal

La Política refleja el enfoque de tolerancia cero del Grupo ante cualquier forma de corrupción y delincuencia financiera, y establece el compromiso de todas las personas que trabajan para o con Job&Talent de cumplir plenamente las leyes y normativas aplicables. Entre ellas se incluyen:

<u>Internacional</u>

- Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción (*UNCAC*)
- Convenio de la OCDE de lucha contra la corrupción.

<u>Reino Unido</u>

- *Bribery Act 2010*

- *Proceeds of Crime Act 2002 (POCA)*
- *Money Laundering, Terrorist Financing and Transfer of Funds Regulations 2017 (MLR 2017)* y sus modificaciones posteriores
- *Terrorism Act 2000* y sus modificaciones posteriores
- *Financial Sanctions regime administered by the Office of Financial Sanctions Implementation (OFSI)*

España

- Código Penal (Ley Orgánica 10/1995, y sus modificaciones posteriores), incluidas las disposiciones relativas al soborno, la corrupción y la responsabilidad penal de las personas jurídicas
- Ley 10/2010 de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, y sus modificaciones posteriores

Unión Europea

- Directiva (UE) 2026/1021 sobre la lucha contra la corrupción

Estados Unidos

- *Foreign Corrupt Practices Act 1977 (FCPA)*

Otras jurisdicciones

- Las leyes locales aplicables en materia de prevención del soborno, la corrupción y el blanqueo de capitales en todos los países en los que opera Job&Talent.

Cuando las leyes o costumbres locales sean menos estrictas que los estándares establecidos en esta Política, prevalecerá esta Política. Si las leyes locales establecen requisitos más estrictos, será obligatorio cumplir dichos requisitos.

Esta Política forma parte del marco general de cumplimiento y ética de Job&Talent y debe leerse junto con nuestro Código de Conducta, que establece nuestro marco principal de conducta ética.

4. Términos clave

Comprender estas definiciones nos ayuda a todos a identificar y evitar prácticas corruptas:

a. **Soborno.** Ofrecer, prometer, dar, solicitar o aceptar cualquier cosa de valor con el objetivo de influir en los actos de una persona en el ejercicio de sus funciones, ya sea en una administración pública o en una empresa, para obtener un beneficio comercial. Hacer lo mismo de forma indirecta a través de intermediarios también constituye soborno.

b. **Corrupción.** Cualquier abuso de un poder o posición de confianza para obtener un beneficio personal, incluido el soborno, los pagos ilícitos (*kickbacks*), el fraude y el uso indebido de una posición o de contactos para obtener una ventaja injusta.

c. **Pagos de facilitación.** Pequeños pagos no oficiales destinados a agilizar servicios rutinarios (por ejemplo, visados, permisos o trámites aduaneros). Job&Talent prohíbe estrictamente los pagos de facilitación, incluso cuando sean una práctica habitual.

d. **Pagos ilícitos (*kickbacks*).** Una forma de soborno que suele consistir en un pago secreto realizado a cambio de conseguir un negocio.

e. **Cualquier cosa de valor.** Cualquier elemento, tangible o intangible, que tenga valor, independientemente de su forma. Esto incluye, entre otros: dinero en efectivo, equivalentes de efectivo (como tarjetas regalo y descuentos en productos), préstamos, regalos, invitaciones, bienes, servicios, empleo para familiares, viajes, alojamiento, comidas, reembolsos de gastos, favores, oportunidades de negocio o empleo y patrocinios benéficos o promocionales. Para conocer las normas específicas aplicables a regalos y hospitalidad, consulta la Sección 5.2.

f. **Regalo.** Cualquier objeto de valor tangible ofrecido o recibido en el contexto de una relación comercial, incluidos, entre otros, bienes físicos, productos promocionales de marca, alimentos y bebidas, cestas de regalo o vales. Los regalos no incluyen la hospitalidad definida a continuación.

g. **Hospitalidad**. Cualquier invitación para asistir a eventos de carácter social, cultural o deportivo ofrecida en el contexto de una relación comercial, cuando la asistencia tenga lugar junto con la persona que realiza la invitación o en un contexto comercial real.

h. **Funcionario público.** Cualquier persona que ocupe un cargo legislativo, administrativo o judicial, ya sea por designación o por elección. También incluye a cualquier persona que ejerza una función pública, incluso en un organismo público o empresa de titularidad pública, así como cualquier funcionario o agente de una organización internacional pública.

i. **Conflicto de interés.** Una situación en la que los intereses personales interfieren, o pueden parecer interferir, con las obligaciones profesionales. Esto incluye conflictos reales, aparentes y potenciales.

j. **Blanqueo de capitales.** Hacer que dinero obtenido ilegalmente parezca legítimo ocultando su verdadero origen. Esto incluye convertir, transferir, ocultar o adquirir fondos o activos procedentes de actividades delictivas.

k. **Financiación del terrorismo.** El suministro, depósito, distribución o recaudación de fondos o bienes, por cualquier medio, ya sea directa o indirectamente, con la intención de utilizarlos o sabiendo que serán utilizados, total o parcialmente, para cometer delitos de terrorismo.

l. **Sanciones.** Restricciones impuestas por gobiernos u organismos internacionales que prohíben o limitan las relaciones con determinadas personas, entidades, países o sectores.

m. **Titular real.** La persona o personas físicas que, en última instancia, son propietarias o controlan una entidad jurídica, o en cuyo nombre se realiza una operación. Esto incluye a cualquier persona que, directa o indirectamente, posea o controle más del 25% de las acciones o derechos de voto, o que ejerza de cualquier otra forma el control sobre la gestión de la entidad.

n. **Persona políticamente expuesta (PEP).** Una persona a la que se ha confiado o se le ha confiado anteriormente una función pública de relevancia y que, por ello, puede presentar un mayor riesgo de soborno, corrupción o blanqueo de capitales. Esta categoría incluye, entre otros:

- Jefes de estado, jefes de gobierno, ministros y viceministros o subsecretarios;
- Miembros de parlamentos u órganos legislativos similares;
- Miembros de tribunales supremos, tribunales constitucionales u otros órganos judiciales de alto nivel;
- Miembros de tribunales de cuentas o de órganos de gobierno de bancos centrales;
- Embajadores, encargados de negocios y altos mandos de las fuerzas armadas;
- Miembros de los órganos administrativos, de gestión o supervisión de empresas públicas;

- Directores, subdirectores y miembros del consejo de administración, o personas con funciones equivalentes, de organizaciones internacionales.

Los familiares y las personas conocidas como allegados de las PEP también están incluidos en esta definición.

o. **Actividad sospechosa.** Cualquier operación, instrucción o actividad que dé lugar al conocimiento, sospecha o motivos razonables para sospechar que una persona está involucrada en blanqueo de capitales o financiación del terrorismo.

p. **Diligencia debida (*Due Diligence* o DD).** El proceso de identificar y verificar la identidad de clientes y comprender la naturaleza y finalidad de las relaciones comerciales para evaluar los riesgos de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

5. Reglas y obligaciones

5.1 Soborno y pagos corruptos

Nunca ofrezcas, solicites o aceptes sobornos, ya sea directa o indirectamente. No utilices terceros para cometer actos de soborno en nombre de Job&Talent.

Nadie en Job&Talent puede ofrecer, prometer, pagar, dar o autorizar la entrega de cualquier cosa de valor, directa o indirectamente, a ninguna persona (ya sea del sector público o privado) con el objetivo de influir indebidamente en sus decisiones o actos, o de obtener o mantener una ventaja comercial. Esta prohibición se aplica independientemente de que el pago tenga como objetivo facilitar, acelerar o agilizar cualquier trámite.

Nadie puede ofrecer, prometer, pagar, dar, autorizar o aceptar cosas de valor que sean lo suficientemente significativas como para influir indebidamente en la conducta de la persona que las recibe.

En ningún caso se podrá ofrecer, prometer, pagar, dar o autorizar la entrega de cualquier cosa de valor a terceros cuando exista una alta probabilidad de que esos terceros vayan a ofrecer, prometer o proporcionar posteriormente una ventaja indebida.

5.2 Regalos y hospitalidad

Solo podemos ofrecer y recibir regalos y hospitalidades cuando sean moderados, razonables y ocasionales.

Solo deberías aceptar regalos con un valor inferior a 200 €, siempre que sean razonables, habituales, de buen gusto y no puedan percibirse como una forma de influir en una decisión comercial actual o futura.

Lo que está permitido	Lo que no está permitido
Comidas de negocio moderadas y razonables, y pequeños regalos promocionales de marca Hospitalidades ocasionales que se ofrezcan de forma abierta y sean proporcionales a la relación comercial - Si se ofrecen durante negociaciones contractuales o procesos de compras, debes comunicárselo a HQ Compliance antes de aceptarlas	Dinero en efectivo o equivalentes, incluidas los giros postales y las tarjetas regalo Regalos caros u hospitalidades excesiva Cualquier regalo u hospitalidad para influir en una decisión comercial o que resulte excesivo o inadecuado en ese contexto

Antes de ofrecer o aceptar cualquier regalo u hospitalidad comercial, pregúntate:

- ¿Podría percibirse como algo indebido o ilegítimo?
- ¿Podría influir en alguna persona o parecer que pretenda que influya?

El riesgo es especialmente elevado en las siguientes situaciones:

- La persona que ofrece o recibe el regalo u hospitalidad ha tomado recientemente, o está a punto de tomar, una decisión que afecta al negocio de Job&Talent.
- El regalo o la hospitalidad es excesivo o va más allá de lo habitual en la práctica comercial normal.

Si la respuesta a cualquiera de estas preguntas es "sí" o "posible", no lo ofrezcas ni lo aceptes sin comunicarlo previamente a HQ Compliance.

5.3 Funcionarios públicos y pagos de facilitación

Nuestro enfoque de tolerancia cero frente al soborno se aplica en todos los casos, sin distinguir entre empresas privadas y funcionarios públicos. No obstante, dado que los funcionarios públicos tienen capacidad para conceder autorizaciones, licencias y otros permisos relevantes para nuestro negocio, y están sujetos a normas de conducta específicas, las interacciones con ellos presentan mayores riesgos legales y reputacionales. Estas interacciones requieren la máxima cautela y el estricto cumplimiento de nuestros estándares anticorrupción para evitar cualquier influencia indebida, real o aparente.

No se pueden ofrecer regalos a funcionarios públicos bajo ninguna circunstancia. Los pagos de facilitación están estrictamente prohibidos, independientemente de su importe o de que sean una práctica habitual en un determinado país. Si un funcionario público solicita este tipo de pago, debes rechazarlo, incluso si hacerlo puede tener consecuencias negativas para el negocio.

La única excepción a esta prohibición se produce cuando el pago sea realmente necesario para proteger a una persona frente a una amenaza inmediata para su integridad física o su libertad. Cualquier pago realizado en estas circunstancias excepcionales deberá comunicarse a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance tan pronto como sea seguro hacerlo.

Si te encuentras ante una situación difícil o incierta relacionada con un funcionario público, no actúes por tu cuenta. Ponte en contacto con la Global Compliance Officer o con el equipo de HQ Compliance para recibir orientación antes de actuar.

5.4 Donaciones, patrocinios y contribuciones políticas

Job&Talent no realiza contribuciones políticas de ningún tipo.

Las donaciones y los patrocinios solo podrán realizarse a organizaciones legítimas, deberán tener una finalidad comercial clara y nunca podrán utilizarse para ocultar un pago corrupto. Ningún patrocinio o donación podrá realizarse con el objetivo de obtener una ventaja comercial indebida. Todas las donaciones y patrocinios deberán comunicarse a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance.

Las donaciones benéficas están permitidas siempre que sean genuinas, transparentes y coherentes con los valores de Job&Talent y con esta Política.

6. Conflictos de interés

En Job&Talent actuamos siempre en el mejor interés de la Compañía y tomamos decisiones al margen de nuestros intereses personales.

Existe un conflicto de interés cuando un interés personal interfiere con tu trabajo o pueda razonablemente dar esa impresión. Algunos ejemplos habituales incluyen: segundos empleos o actividades profesionales externas, inversiones financieras, regalos o beneficios, relaciones personales, cargos en consejos de administración y oportunidades de negocio.

Debes comunicar si ocupas cargos en consejos de administración u órganos de gobierno de otras entidades, si tienes participaciones significativas en competidores, clientes o proveedores, o si eres director, miembro del equipo directivo o miembro del Consejo de Administración de Job&Talent y tienes cualquier posible conflicto de interés. Para más información, consulta nuestro Código de Conducta.

Si tienes un interés personal o profesional que pueda razonablemente percibirse como un conflicto, comunícalo lo antes posible a tu manager, a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance.

La transparencia ayuda a gestionar los riesgos antes de que escalen. Comunicar un conflicto de forma temprana y de buena fe nos permite gestionarlo adecuadamente y no tendrá consecuencias negativas para ti.

No comunicar un conflicto, o intentar ocultarlo deliberadamente, puede dar lugar a medidas disciplinarias.

Job&Talent también cuenta con normas específicas sobre las restricciones aplicables a las contrataciones para prevenir el nepotismo. Para más información, consulta nuestro Código de Conducta.

7. Terceros y diligencia debida

Job&Talent solo trabaja con terceros que comparten nuestro compromiso con una conducta ética Somos responsables de los actos de las personas que actúan en nuestro nombre: si nosotros no podemos hacer algo, tampoco podemos pedirle a un tercero que lo haga por nosotros.

Antes de iniciar o continuar una relación con terceros o inversores, Job&Talent podrá llevar a cabo las medidas de DD que correspondan, teniendo en cuenta la naturaleza de la relación, el nivel de riesgo y la información que esté razonablemente disponible en ese momento. Estas medidas podrán incluir, cuando corresponda, la recopilación de información relevante, la obtención de declaraciones o manifestaciones de la contraparte, la realización de comprobaciones y procesos de screening.

El alcance y el nivel de profundidad de la DD se determinarán caso por caso, aplicando un enfoque basado en el riesgo y teniendo en cuenta las limitaciones operativas. Se espera que todos los Representantes de J&T estén atentos a posibles señales de alerta relacionadas con terceros o inversores y que comuniquen cualquier preocupación al equipo de HQ Compliance.

8. Registros y controles financieros

Todas las operaciones financieras deben registrarse de forma completa y precisa. No están permitidos los pagos secretos ni las operaciones no contabilizadas. Los registros de nóminas y las comisiones de contratación deben estar correctamente documentados.

Está terminantemente prohibido falsificar registros.

Todas las personas que participen en la gestión, preparación o revisión de información financiera deben asegurarse de que ésta refleja fielmente la realidad de las operaciones y cumple con la normativa aplicable. Cualquier irregularidad, error significativo o sospecha de conducta indebida deberá comunicarse inmediatamente al equipo de Compliance local, a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance. También puedes realizar una comunicación a través de nuestro canal de denuncias.

Internal Audit podrá realizar revisiones periódicas para verificar el cumplimiento de estos requisitos. Para más información sobre el compromiso de Job&Talent en materia de integridad financiera, consulta nuestro Código de Conducta.

9. Prevención del blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

El blanqueo de capitales es el proceso de hacer que el dinero ilegal parezca legítimo. La financiación del terrorismo consiste en proporcionar o recaudar fondos o activos, por cualquier medio, a sabiendas o teniendo la intención de que se utilicen para llevar a cabo actos terroristas o apoyar a organizaciones terroristas. Ambas conductas son delitos graves que pueden causar importantes daños reputacionales y dar lugar a sanciones severas tanto para Job&Talent como para las personas implicadas.

Job&Talent no tolera mantener relaciones comerciales con ninguna persona involucrada, directa o indirectamente, en actividades de blanqueo de capitales o financiación del terrorismo y cumple estrictamente todas las leyes aplicables.

Cualquier persona que sepa o sospeche que determinados bienes constituyen el producto de un delito y colabore en su gestión puede estar cometiendo un delito.

A. Señales de alerta a las que debemos prestar atención

Entre las señales de alerta se incluyen:

- Pagos a terceros o a cuentas que no tengan una relación clara y justificada con la operación

- Pagos que no estén previstos en el contrato o que se aparten de las condiciones acordadas, incluidos cambios no justificados en el importe, el destinatario o el momento del pago

- Clientes, proveedores o socios que utilicen, o respecto de los cuales existan motivos razonables para sospechar que utilizan, fondos procedentes de fuentes ilegales

B. Qué hacer si detectas una señal de alerta

Si detectas actividades u operaciones sospechosas, comunícalo inmediatamente a tu manager directo o director, a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance.

También puedes comunicarlo a través de nuestro canal de denuncias. Las comunicaciones pueden realizarse de forma confidencial o anónima.

No inicies ni continúes relaciones comerciales con entidades sospechosas o cuando las señales de alerta no hayan sido justificadas.

C. Sanctions awareness

Cumplimos estrictamente con todas las sanciones comerciales y económicas aplicables en los países en los que operamos, incluidas las establecidas por las Naciones Unidas, la Unión Europea, el Reino Unido y otros países relevantes.

No participamos deliberadamente, ni directa ni indirectamente, en operaciones, transacciones o actividades que incluyan:

- Países o territorios sujetos a embargo o sanciones

- Personas o entidades incluidas en listas oficiales de sanciones

- Entidades controladas, directa o indirectamente, en un 50% o más por personas o entidades sancionadas

Cualquier posible exposición a sanciones deberá comunicarse inmediatamente a la Global Compliance Officer o al equipo de HQ Compliance.

10. Alza la voz



Si tienes alguna duda, ¡alza la voz!

Nuestro canal de denuncias está disponible para todos los representantes y socios comerciales de J&T

No sufrirás represalias por comunicar una sospecha de buena fe

Las comunicaciones pueden realizarse de forma confidencial o anónima

Todos los representantes y socios comerciales de J&T deben tomar medidas razonables para garantizar el cumplimiento de esta Política y contribuir activamente a prevenir, detectar y comunicar cualquier sospecha de soborno o corrupción.

Si sabes o sospechas que alguien tiene intención de ofrecer, solicitar, dar o aceptar un soborno relacionado con el negocio de Job&Talent, debes comunicarlo inmediatamente a cualquiera de los siguientes canales:

- Tu manager
- Tu equipo de Compliance local
- La Global Compliance Officer (leonor.diaz@jobandtalent.com) o el equipo de HQ Compliance (hq.compliance@jobandtalent.com)
- El canal de denuncias, que está abierto a cualquier persona, incluidos terceros (para más información, consulta nuestra Política Global de Comunicación de Denuncias)

Job&Talent se compromete a garantizar que ninguna persona sufra un trato desfavorable o represalias como consecuencia de:

- Negarse a participar en un acto de soborno o corrupción
- Comunicar de buena fe una sospecha de que se ha cometido, o puede cometerse en el futuro, un delito de soborno o corrupción
- Colaborar en la investigación de una denuncia o sospecha de soborno o corrupción

Job&Talent garantiza que no se tomarán represalias contra ninguna persona que realice una comunicación de buena fe, incluso cuando los hechos comunicados no sean posteriormente confirmados.

11. Formación y supervisión

Todos los empleados deben realizar la formación obligatoria sobre antisoborno y anticorrupción, con el objetivo de garantizar que conocen sus responsabilidades bajo esta Política. Los equipos de Compliance e Internal Audit podrán realizar auditorías y comprobaciones periódicas para verificar su cumplimiento.

12. Responsable y revisión de la Política

Esta Política es responsabilidad del equipo de HQ Compliance, bajo la supervisión de la Global Compliance Officer, quien se encarga de mantenerla actualizada y garantizar que siga siendo adecuada y esté alineada con la legislación aplicable y con las necesidades del negocio.

El equipo de HQ Compliance revisará esta Política una vez al año y siempre que se produzca un cambio significativo en la legislación, la normativa o la actividad de la empresa. Cuando los cambios derivados de una revisión sean sustanciales, será necesaria la aprobación del Consejo de Administración. Los cambios menores o no sustanciales podrán realizarse sin la aprobación del Consejo de Administración.

13. Incumplimiento de la Política

El incumplimiento de esta Política, del Código de Conducta, de cualquier otro Código de la Compañía o de la legislación aplicable podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluida la terminación del contrato, así como a posibles acciones legales.

Control de versiones

Nombre	Cargo	Tipo de creación / aprobación / revisión	Fecha	Versión
Leonor Díaz Córdova	Senior Legal Director y Global Compliance Officer	Creación	31 marzo 2026	V1
Jim Grube	Audit Committee Chair y Interim Board Chair	Aprobación	18 mayo 2026	V1