

POLÍTICA DE
CONFLICTO DE
INTERESES

BES  MEDIA

ÍNDICE

01	Preámbulo	3
02	Conflicto de Interés y personas obligadas	3
03	Situaciones de conflicto	4
04	Qué hacer en caso de conflicto de intereses	4
05	Órgano encargado de la supervisión de la presente política.....	5
06	Comunicación	5

Artículo 1 | Preámbulo

Es interés de la sociedad, BES EDITORIAL S.L.U. establecer la obligación de que todos sus miembros revelen los intereses, legales, financieros o de cualquier otro tipo que pudiesen entrar en conflicto con los propios intereses de la Organización.

Artículo 2 | Conflicto de Interés y personas obligadas

A los efectos de la presente Política, se considerará que existe conflicto de intereses en todas aquellas situaciones en las que pueda entenderse que existe un conflicto o colisión, de forma directa o indirecta, entre el interés personal de las personas sujetas a la presente Política y el interés de la Organización. Un conflicto de intereses podrá surgir cuando cualquier toma de decisión por algún miembro de la Organización podría verse influenciada, o podría dar a entender que se ve influenciada por la posibilidad de obtener algún tipo de rédito y/o beneficio. Este concepto abarca tanto situaciones de conflicto de interés reales, como potenciales o aparentes.

La prevención de las situaciones de conflictos de intereses en la Organización estará presidida en todo momento por la obligación de promover los intereses de la Compañía por todas las personas que forman parte de la Organización, sin que en ningún caso puedan anteponer sus intereses personales a los intereses de la Organización. En este sentido, de conformidad con la presente Política los conflictos de interés en la Organización se encuentran prohibidos, salvo que sean aprobados de forma expresa por la Organización.

Tendrán la consideración de personas obligadas al cumplimiento de la presente Política todos los empleados de la Organización, así como directivos y administradores.

En este sentido la prevención de las situaciones de conflicto de interés estarán siempre presididas por los principios de i) transparencia y veracidad de la información sobre conflictos; ii) imparcialidad y profesionalidad, velando la Organización porque sus actuaciones sea en todo momento imparciales y objetivas, especialmente en el marco de aquellas operaciones que puedan suponer un potencial conflicto de intereses; iii) igualdad de trato y no discriminación, promoviendo y garantizando la igualdad de trato sin perjuicio de la salvaguarda del interés social frente a cualquier situación de conflicto de intereses.

Con base a esta Política todos los empleados tendrán la obligación de declarar proactivamente la existencia de un posible conflicto de interés propio o ajeno desde el momento en que se tenga conocimiento de la situación, situación, al órgano/ persona encargada de ello que se detalla en el apartado Comunicación.

Artículo 3 | Situaciones de conflicto

La existencia de un conflicto de interés puede surgir por diferentes motivos:

- Cuando las relaciones personales, profesionales, financieras o de cualquier otra índole, interfieren o pueden llegar a interferir con la objetividad o lealtad de una Persona Sujeta de la Organización.
- Utilizar a la Organización como plataforma de promoción para promover intereses externos, de negocios o de otro tipo, para beneficiarse directamente o beneficiar a familiares, amigos o personas de análoga relación;
- Utilizar el nombre de la Sociedad para influir indebidamente en la realización de operaciones privadas;
- Hacer uso de los activos sociales, incluida la información confidencial de la Organización, con fines privados. Aprovecharse de las oportunidades de negocio de la Organización.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o cuenta ajena que entrañen una competencia efectiva, sea actual o potencial, con la Organización.

A modo de ejemplo, se considera conflictos de intereses: a) Mantener a un familiar, amigo o persona de análoga relación de afectividad en algún departamento de la Organización que permita influir en decisiones sobre sus condiciones de empleo, evaluaciones de desempeño de la Organización o similar; b) Mantener como miembro de la Organización un interés personal con un competidor, cliente, proveedor, de la Organización; c) aprovechar personalmente una oportunidad de negocio perteneciente a la Organización; d) utilizar recursos de la Organización para desarrollar su propia invención o que trabaja en sus propios proyectos personales durante las horas de trabajo; e) aceptar regalos de proveedores, clientes que vayan más allá de meros obsequios; entre otros.

Artículo 4 | Qué hacer en caso de conflicto de intereses

La existencia de conflictos deben comunicarse a la Organización a través de los cauces detallados en el apartado Comunicación. En caso de existencia de conflictos de interés, sin perjuicio de la existencia de medidas específicas aplicables dependiendo del conflicto de interés, la persona miembro de la Organización deberá:

- Deber de transparencia y declaración proactiva sobre los conflictos de interés;
- Deber de colaboración en la resolución de los conflictos de interés;

- Abstenerse de votar, tomar o influir en decisiones o propuestas que potencialmente implicarían el conflicto de interés;
- Tener acceso restringido a la información; acceso denegado a documentos sensibles o información confidencial.
- Otras medidas razonables necesarias para mitigar el impacto del conflicto real percibido.

Artículo 5 | Órgano encargado de la supervisión de la presente política

El Compliance Officer será el encargado de analizar y declarar la existencia o inexistencia de conflicto de interés. Asimismo será el encargado de definir las medidas a implantar en caso de existencia de conflicto.

Artículo 6 | Comunicación

Se llevará a efecto la comunicación de la persona, a través del canal de denuncias habilitado en el portal web de referencia.

Firma Dirección