

HIP Hotel Investment
Partners

Modelo de Cumplimiento y
Prevención de Riesgos Penales

CÓDIGO DE CONDUCTA

- **Control de versiones**

Versión	Fecha	Autor	Cambios producidos
1.0	2016	Hotel Investment Partners, S.L.	Versión inicial
2.0	Junio 2017	Hotel Investment Partners, S.L.	Adaptación al Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales
3.0	Octubre 2017	HI Partners Holdco Value Added SAU	Segregación del negocio hotelero
4.0	Enero 2019	HI Partners Holdco Value Added, S.A.	Actualización del Modelo de Cumplimiento y Prevención de Riesgos Penales
5.0	Diciembre 2019	Hotel Investment Partners, S.A.	Cambio de razón social
6.0	Noviembre 2021	Hotel Investment Partners, S.A.U.	Inclusión de referencias a la estrategia fiscal y profundización en materia de conflictos de interés
7.0	Junio 2023	Hotel Investment Partners, S.A.U.	Modificación vías de comunicación y cambio de domicilio

- **Aprobaciones**

Órgano de gobierno	Entidad	Fecha
Consejo de Administración	Hotel Investment Partners, S.L.	29 de junio de 2017
Junta General	HI Partners Holdco Value Added SAU Aprobación segregación negocio hotelero (sucesión universal)	4 de octubre de 2017
Comité de Dirección HIP Hotel Investment Partners	HI Partners Holdco Value Added, S.A.	18 de febrero de 2019

Consejo de Administración	HI Partners Holdco Value Added, S.A.	25 de febrero de 2019
Consejo de Administración	Hotel Investment Partners, S.A.U.	20 de diciembre de 2021
Comité de Dirección	Hotel Investment Partners, S.A.U.	12 de septiembre de 2023

ÍNDICE

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN	5
1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN.....	6
2 VISIÓN, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS.....	7
3 NORMAS DE CONDUCTA.....	9
3.1 RESPETO A LA LEGALIDAD VIGENTE Y OBLIGACIONES CONTRAÍDAS.....	9
3.2 INTEGRIDAD Y EXCELENCIA PROFESIONAL.....	9
3.3 NO DISCRIMINACIÓN, RESPETO MUTUO E IGUALDAD DE TRATO.....	9
3.4 COMPROMISO CON LA SALUD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS.....	10
3.5 CONFLICTOS DE INTERÉS	10
3.6 PROHIBICIÓN DE CORRUPCIÓN O CUALQUIER MANIFESTACIÓN RELACIONADA	11
3.7 TRANSPARENCIA EN LAS OPERACIONES. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS ¹²	
3.8 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL.....	13
3.9 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y DE LA INFORMACIÓN RELEVANTE.....	15
3.10 RELACIONES CON TERCEROS (CLIENTES, PARTNERS, CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y COMPETIDORES). DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR	15
3.11 IMAGEN FIEL DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA	16
3.12 SOLICITUD DE SUBVENCIONES	17
3.13 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL ¹⁷	
3.14 RESPETO AL MEDIO AMBIENTE Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA URBANÍSTICA ¹⁹	
3.15 NEUTRALIDAD	19
3.16 RELACIONES CON CIUDADANOS EXTRANJEROS	19
3.17 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO EMPRESARIAL DE HIP.....	19
4 VÍAS PARA REALIZAR COMUNICACIONES.....	20
5 DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO.....	20
6 CONTACTO.....	21

MENSAJE DE LA DIRECCIÓN

Querido colaborador:

Respetar y hacer respetar los principios y normas de actuación que integran nuestro Código de Conducta es crucial para el crecimiento y éxito de HIP. Por ello, hemos revisado el Código de Conducta que ahora te presentamos con el propósito de unificar y reforzar nuestra identidad y pautas de conducta.

En HIP estamos comprometidos con los principios de la ética empresarial y con la transparencia en nuestro desarrollo profesional diario. Por ello debemos respetar y aplicar el Código de Conducta, así como la normativa que sea aplicable en todos nuestros ámbitos de actuación. Todos los profesionales de HIP estamos obligados, por lo tanto, a cumplir con los principios establecidos en este Código y a utilizar el Canal de Comunicaciones que HIP pone a nuestra disposición para notificar las irregularidades y comportamientos inadecuados que pudiéramos observar.

El Código de Conducta trata de dar respuesta a las principales eventualidades y circunstancias a las que podríamos enfrentarnos como miembros de HIP. Sin embargo, no recoge todas ellas. Constituye una herramienta para orientar y guiar nuestras actuaciones en algunas cuestiones de orden social, patrimonial o ético que revisten una particular importancia para HIP y para todos nosotros. El respeto a las disposiciones de este Código nos ayuda a progresar y crecer.

Nuestra reputación y nuestro futuro como compañía de referencia en el mercado dependen de que todos sigamos comportándonos de un modo honesto, íntegro, recto y transparente en nuestra actividad profesional.

Barcelona, junio de 2023.

Alejandro Hernández-Puértolas
CEO, HIP

1 OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El firme compromiso con la legalidad y ética empresarial por parte de la dirección de Hotel Investment Partners, S.A.U., su grupo de sociedades, así como todas aquellas sociedades gestionadas por Hotel Investment Partners, S.A.U. (todas ellas conjuntamente denominadas en adelante “**HIP**”) motiva el desarrollo y aprobación del presente Código de Conducta.

El presente Código pretende brindar un marco de referencia mediante el establecimiento de unos principios y normas de conducta aplicables al conjunto de profesionales de HIP, tanto a los respectivos miembros de los diferentes órganos de administración, consejeros, directivos y empleados, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, como a trabajadores por cuenta ajena, proveedores de todo tipo, agentes intermediarios, empresas subcontratadas, empresas gestionadas por HIP y todas aquellas personas que, sin ser empleados, actúen en nombre de HIP en virtud de una relación contractual y/o profesional siguiendo las directrices corporativas (todos ellos en lo sucesivo denominados conjuntamente como “**Colaboradores**” o referidos de forma individual como “**Colaborador**”).

Los Colaboradores que actúen como representantes de HIP, observarán las normas de este Código y promoverán la aplicación de sus principios. El Colaborador al que, además de este Código, le pueda ser de aplicación alguna otra norma (códigos, normas o políticas de carácter sectorial o específicas por la posición que ocupe, entre otros posibles factores), la cumplirá igualmente.

La responsabilidad absoluta de los Colaboradores es «hacer lo correcto» y mantener la integridad ética. Además, HIP cuenta con un Chief Compliance Officer para la resolución de dudas respecto del Código y, asimismo, pone a disposición de los Colaboradores un Canal de Comunicaciones de carácter confidencial. Así, mediante el Canal debemos informar sobre aquellos comportamientos ilícitos que podamos apreciar por parte de los Colaboradores en su actividad profesional vinculada con HIP sin ningún tipo de temor a represalias.

2 VISION, MISIÓN Y VALORES CORPORATIVOS

Visión

TRABAJAMOS PARA LLEGAR A SER

HIP encarna en su equipo un proyecto empresarial sostenible en el tiempo, ya que nuestra visión de futuro se centra en ser un líder global, en generar las mejores oportunidades de inversión a largo plazo en una amplia y diversificada cartera de hoteles y activos propios.

Misión

PARA ALCANZAR NUESTRAS ASPIRACIONES

Trabajamos con la voluntad de crear riqueza para todos los grupos de interés implicados en el desarrollo de nuestro negocio a través del cumplimiento de nuestra misión, que no es otra que obtener las mejores rentabilidades en el mercado hotelero, residencial y de oficinas de forma continuada mediante una conservadora estructura de capital y una gestión profesionalizada, integral e innovadora de nuestros activos.

Valores

El Código de Conducta de HIP refleja así nuestra voluntad de aportar y compartir nuestras capacidades y talento en un proyecto común de acuerdo con los principios de actuación de la Integridad, la Ética Empresarial y nuestros valores corporativos.

ÉTICA Y RESPONSABILIDAD CORPORATIVA:

- En HIP estamos comprometidos con la transparencia en todos nuestros ámbitos de actuación.
- Perseguimos el interés social orientado a la explotación hotelera y de activos de otra índole, de forma honesta, responsable y fiel al más absoluto cumplimiento de las normas aplicables.

COMPROMISO:

- Somos un equipo implicado en implementar una estrategia a largo plazo.
- Aportamos proactivamente soluciones y decisiones en los procesos, asumiendo riesgos inteligentes.
- Ofrecemos servicios excelentes de manera honesta y realista.

PASIÓN:

- Trabajamos con la máxima dedicación a la consecución de objetivos con una visión global de negocio.
- Ponemos nuestra profesionalidad y capacidad de innovación al servicio de las expectativas de nuestros públicos.
- Nos volcamos en conseguir resultados exitosos equilibrando los intereses de todo nuestro entorno.

CLARIDAD:

- Establecemos diálogos comprensibles y veraces, generando confianza en empleados, accionistas, colaboradores y mercado.
- Transmitimos la información con el objetivo de incrementar el valor de nuestras relaciones.

DINAMISMO:

- Trabajamos con un enfoque de mejora continua de procesos y productos.
- Creamos proyectos sólidos y confiables adaptándonos a los cambios con agilidad y eficacia.
- Aportamos nuestra capacidad de liderazgo en cada decisión para garantizar la obtención de resultados.



3 NORMAS DE CONDUCTA

3.1 RESPETO A LA LEGALIDAD VIGENTE Y OBLIGACIONES CONTRAÍDAS

En HIP desarrollamos nuestras actividades empresariales y profesionales de acuerdo con la legislación vigente. Asimismo, respetamos íntegramente los compromisos y obligaciones asumidas en nuestras relaciones contractuales con terceros, así como los usos y buenas prácticas de los lugares en los que ejercemos nuestra actividad.

El Colaborador debe conocer, dentro del ejercicio de sus funciones, la normativa que afecta a sus respectivas áreas de actividad y debe velar para que los profesionales de ellos dependientes reciban la adecuada información y formación para cumplir con las obligaciones legales que le sean aplicables.

3.2 INTEGRIDAD Y EXCELENCIA PROFESIONAL

En el ejercicio de nuestra actividad empresarial trabajamos en la búsqueda continua de la excelencia profesional. De acuerdo con ello, actuamos con integridad evitando toda forma de corrupción y con respeto a las circunstancias y necesidades de todos los sujetos con los que nos relacionamos. Además, promovemos entre los Colaboradores el reconocimiento y la valoración de los comportamientos que son acordes con los principios establecidos en el presente Código.

3.3 NO DISCRIMINACIÓN, RESPETO MUTUO E IGUALDAD DE TRATO

Mantenemos un ambiente de trabajo libre de cualquier tipo de discriminación por motivos de género, raza, orientación sexual, creencias religiosas, opiniones políticas, nacionalidad, origen social, discapacidad o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales.

Promovemos la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación, condiciones de trabajo y a la promoción de profesionales. Respetamos la política de igualdad de oportunidades en el ámbito profesional y estamos comprometidos con el desarrollo personal y profesional de nuestros compañeros.

De la misma forma, las relaciones entre los Colaboradores y las demás empresas colaboradoras están basadas en el respeto profesional y en la colaboración mutua. Prohibimos expresamente cualquier manifestación de violencia, de abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno intimidatorio u ofensivo para las personas.

En base a lo anterior, los Colaboradores evitarán y pondrán en conocimiento de HIP cualquier conducta susceptible de considerarse acoso o intimidación.

3.4 COMPROMISO CON LA SALUD E INTEGRIDAD DE LAS PERSONAS

Concedemos la máxima importancia a la protección de la integridad física, de la salud de los Colaboradores y a la prevención de cualquier tipo de riesgo para las personas en el lugar de trabajo.

Por ello, proporcionamos a nuestros Colaboradores un entorno seguro y estable y actualizamos de manera permanente las medidas de prevención de riesgos laborales, cumpliendo con la normativa aplicable en esta materia en todos los lugares en los que desarrollamos nuestra actividad profesional.

Todos los Colaboradores conocemos y estamos obligados a cumplir rigurosamente las normas de seguridad y salud establecidas por HIP. Asimismo, los Colaboradores que mantengan una relación laboral con HIP podrán ser sancionados disciplinariamente en caso de asumir conductas, realizar o colaborar en acciones, individuales o



colectivas, que puedan poner en peligro la integridad propia y/o la de otras personas en el desarrollo de nuestra actividad profesional. El resto de Colaboradores que mantengan vínculos no laborales con HIP, en caso de incurrir en las conductas anteriores, deberán responder frente al HIP y frente a terceros de conformidad con la legislación vigente.

Promovemos la seguridad y salud laboral de las personas igualmente en el marco de las subcontrataciones por lo que exigimos a los terceros que cumplan rigurosamente con la normativa en esta materia.

3.5 CONFLICTOS DE INTERÉS

Las decisiones profesionales deben estar basadas en la mejor defensa de los intereses de HIP. Por tanto, los Colaboradores deben evitar aquellas situaciones que supongan o puedan suponer un conflicto entre sus intereses personales y los de HIP, absteniéndose de representar a HIP o de intervenir o influir en la toma de decisiones en las cuales directa o indirectamente, él mismo o un

tercero ligado a él por cualquier relación económica, familiar, profesional o de amistad significativa tuviera un interés personal.

El Colaborador que se encuentre en una situación de conflicto de interés está obligado a comunicarlo al Chief Compliance Officer, quien gestionará este tipo de situaciones.

Algunos ejemplos de conflictos de intereses incluyen los siguientes:

- Emplear a un pariente o amigo personal cercano;
- Contratar un proveedor de cuya contratación se pueda beneficiar financieramente un Colaborador, un pariente o un amigo personal cercano.
- Aceptar un obsequio u hospitalidad de un proveedor que podría influir en su contratación. Se recuerda que está prohibido aceptar cualquier obsequio u hospitalidad durante un proceso de licitación.
- Participar en cualquier negocio, empleo o servicios de asesoría que sea de alguna manera competitivo con HIP o sus socios comerciales.
- Que un Colaborador o cualquier familiar tenga un interés financiero en una empresa utilizada o administrada por HIP, excepto las sociedades anónimas que cotizan en el mercado de valores.
- Ofrecer o aceptar negocios a cambio de un favor a cambio.
- Usar un proveedor de HIP para trabajos personales a cualquier precio que no sea el estándar del mercado.
- Que un Colaborador use su puesto en HIP para lograr una influencia indebida en sus propios asuntos personales o financieros.
Usar el equipo o los recursos de HIP para su propio beneficio material, personal o financiero.

Dentro de HIP no podrán realizarse, en ningún caso, operaciones ni actividades que supongan o puedan suponer un conflicto de interés, salvo mediante la autorización previa y escrita del Chief Compliance Officer, del Consejero Delegado de HIP o, en su caso, del Consejo de Administración.

3.6 PROHIBICIÓN DE CORRUPCIÓN O CUALQUIER MANIFESTACIÓN RELACIONADA

Está terminantemente prohibido que los Colaboradores participen, directa o indirectamente a través de terceros interpuestos, en sobornos a autoridades, cargos políticos y/o funcionarios públicos, dirigentes de partidos políticos o candidatos a dichos cargos ni a directivos, empleados o colaboradores de entidades ajenas o relacionadas con HIP. Por ello, los Colaboradores de HIP no pueden aceptar, solicitar, recibir, ofrecer o prometer pagos, regalos u otras atenciones que estén

fuera de los lícitos usos del mercado destinadas o provenientes de las personas o entidades mencionadas previamente.

Hemos de tener en cuenta que:

- El tráfico de influencias es una conducta relacionada con la corrupción y consiste en hacer uso de la relación personal, directa o a través de terceros, con un funcionario o cargo público para obtener un beneficio ilícito para la compañía.
- Para que exista un acto consistente en un tipo de soborno o un acto relacionado con la corrupción basta una simple promesa u ofrecimiento de un beneficio ilícito, sin que sea necesaria la entrega material o concesión efectiva del beneficio.
- El beneficio no ha de consistir necesariamente en dinero; puede ser cualquier contraprestación en especie, tales como regalos, viajes, descuentos poco habituales, etc.
- El soborno pasivo existe aunque el beneficio lo obtenga una persona distinta (por ejemplo un familiar o un amigo) del Colaborador que lo acepte.
- El soborno pasivo existe aunque el beneficio no se entregue en el marco o inmediatamente antes o después de un proceso de adjudicación público o de alguna contratación o concurso en el que la compañía participe y aunque se entregue únicamente en consideración al cargo que ostenta quien lo recibe.

También constituyen soborno los denominados “pagos de facilitación”, es decir, los pagos de cantidades o entrega de cosas, aunque el importe/valor de aquéllos sea reducido, que se realicen a funcionarios públicos para agilizar trámites de cualquier tipo que favorezcan a HIP.

3.7 TRANSPARENCIA EN LAS OPERACIONES. PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS

Queda estrictamente prohibido promover, facilitar, participar o encubrir cualquier tipo de operación de blanqueo de capitales. En caso de incumplimiento de lo anterior, los Colaboradores que mantengan una relación laboral con HIP serán sancionados disciplinariamente y el resto de Colaboradores que mantengan otros vínculos con HIP deberán responder frente a HIP y frente a terceros de conformidad con la legislación vigente.

Asimismo, los Colaboradores deben denunciar cualquier operación sospechosa de la que tengan conocimiento con motivo de la actividad desarrollada y cumplir estrictamente con la normativa interna de prevención de blanqueo de capitales cuando resulte de aplicación.

Cualquier tipo de actividad que pueda estar relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo es rechazada y debe ser comunicada de forma inmediata a través del Canal de Comunicaciones.

3.8 SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN: INFORMACIÓN CONFIDENCIAL, PROTECCIÓN DE DATOS PERSONALES Y DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

Aunque la información no es un bien tangible, es uno de los activos más importantes de HIP. La seguridad de la información es además crítica desde el punto de vista de la responsabilidad de HIP hacia sus clientes, colaboradores y la sociedad en general.

Por ello, el Colaborador está obligado a mantener la confidencialidad de la información con la que trabaja incluyendo el *know-how*, propiedad intelectual e industrial y otros activos intangibles propiedad de HIP o de terceros, personas físicas o jurídicas. Asimismo, el Colaborador debe prestar especial atención al uso de datos personales, cumpliendo en todo momento la normativa aplicable.

DERECHOS DE PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL DE HIP Y DE TERCEROS

Los derechos de propiedad intelectual e industrial son el conjunto de derechos y facultades que los Estados otorgan a los autores, creadores y/o titulares de obras originales (como obras literarias, artísticas, imágenes, etc.), o bien titulares de *software* y cualesquiera soluciones o productos informáticos, metodologías, diseños industriales, marcas, nombres comerciales, patentes y otros productos similares (en lo sucesivo, conjuntamente, "**derechos de PI**").

En consecuencia, está terminantemente prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, derechos de PI propiedad de HIP sin la debida autorización previa y escrita, así como reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, derechos de PI propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita. Las referidas terceras personas no son únicamente los clientes, asociados, colaboradores y proveedores de HIP, sino cualquier persona física o jurídica, aunque no mantenga relación alguna con HIP.

De la misma forma, los Colaboradores de HIP reconocen y aceptan que todos los documentos, invenciones, mejoras, desarrollos, conceptos, productos y trabajos sujetos a derechos de autor realizados en el desarrollo de su actividad profesional son propiedad exclusiva de HIP.

LA INTEGRIDAD DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN

Los Colaboradores son responsables del uso que dan a los sistemas informáticos, tanto los que HIP pone a su disposición para el desempeño de su labor profesional, como aquellos a los que tengan o puedan tener acceso propiedad de terceros.

Del mismo modo, los Colaboradores son también responsables de proteger la información almacenada en los sistemas informáticos que utilizan, tanto la información propiedad de HIP como aquella propiedad de terceros o que pueda afectarles

LA PROTECCIÓN DE LA INFORMACIÓN

HIP se compromete a proteger y respetar la información confidencial, tanto de carácter personal como empresarial. La información empresarial es un concepto amplio que comprende, por ejemplo, el *know-how* de una compañía, su información financiera y contable, sus métodos de trabajo o gestión, las creaciones empresariales, su política comercial, el listado de clientes y socios comerciales o sus planes estratégicos, así como todos aquellos documentos realizados en el desarrollo de la actividad profesional en HIP, entre otras muchas.

A su vez, HIP facilita el cumplimiento de la anterior obligación a todos sus Colaboradores. Por ello, es también obligación y responsabilidad de los Colaboradores proteger y respetar la información, tanto de carácter personal como empresarial, a la que puedan tener acceso sea cual sea el soporte de la misma, así como la no vulneración de las normas que la protejan o regulen su tratamiento, prestando especial diligencia respecto de lo establecido en la normativa vigente en cada momento en materia de protección de datos personales, y , especialmente, en las políticas y procedimientos que elabore y establezca HIP en cada momento.

Por ello, en todo caso, se deberá:

- **Respetar el ámbito de intimidad de las personas** con las que se relacione, ya pertenezcan a HIP o a otras organizaciones.
- **En materia de protección de datos personales**, cumplir con la normativa vigente en cada momento en el ámbito de protección de datos personales. El acceso a datos de carácter personal, su tratamiento y su transmisión sólo pueden ser realizados cumpliendo con los requisitos establecidos en las normas relativas a protección de datos.
- **En materia de información empresarial**, tanto la relativa a HIP como de las empresas u otros terceros, para respetar las normas atendiendo al nivel de sensibilidad y criticidad de la información. No acceder, tratar, manipular o utilizar información empresarial para el beneficio propio o de terceros, así como no ceder, divulgar, distribuir, reproducir o comunicar a cualquier persona o entidad información empresarial sin las debidas autorizaciones.

De igual forma, se deberá mantener la más estricta confidencialidad y obligación de secreto respecto de toda aquella información de carácter confidencial o sensible de la que se pudiera disponer respecto de las empresas o entidades con las que se ha colaborado con anterioridad a la incorporación a HIP.

3.9 TRATAMIENTO DE LA INFORMACIÓN PRIVILEGIADA Y DE LA INFORMACIÓN RELEVANTE

Es información privilegiada toda aquella información no pública y de carácter concreto que se refiera, directa o indirectamente, a valores negociables y que de haberse hecho pública podría influir o hubiera incluido de manera apreciable sobre la cotización de los valores en un mercado o sistema organizado de contratación.

Por otro lado, es información relevante toda aquella información cuyo conocimiento puede afectar a un inversor razonablemente para adquirir o transmitir cualesquiera valores afectados pudiendo, por tanto, influir de forma considerable en su cotización en un mercado secundario. Los Colaboradores de HIP no realizarán operaciones con base en información privilegiada o relevante obtenida en el desarrollo o ejercicio de su actividad profesional, incluso si dicha información ha sido obtenida de forma accidental o circunstancial. Asimismo, tampoco realizarán operaciones con base en información confidencial de sus clientes o proveedores.

Del mismo modo, los Colaboradores de HIP deberán abstenerse de hacer uso o comunicar a terceros cualquier información privilegiada o relevante de la que puedan tener conocimiento.

Los Colaboradores deberán consultar con el Chief Compliance Officer en caso de duda sobre la naturaleza especulativa de sus operaciones personales o sobre el carácter privilegiado o relevante de una información, así sobre cualquier duda sobre la interpretación del presente apartado.

3.10 RELACIONES CON TERCEROS (CLIENTES, PARTNERS, CONTRATISTAS, PROVEEDORES Y COMPETIDORES). DEFENSA DE LA COMPETENCIA Y PROTECCIÓN DEL CONSUMIDOR

Desde HIP competimos cumpliendo la legislación en materia de defensa de la competencia y protección del consumidor.

Defensa de la competencia

En sus relaciones con *partners*, contratistas, proveedores, vendedores y competidores, los Colaboradores de HIP cumplirán con las normas aplicables en materia de defensa de la competencia.

Los Colaboradores se abstendrán de participar en prácticas restrictivas de la competencia; en particular, no intercambiarán información comercial sensible con competidores ni alcanzarán acuerdos, expresos o tácitos, verbales o escritos, de fijación de precios o condiciones comerciales con competidores, ni concertarán con éstos para alterar el resultado de una licitación pública o



privada.

En las relaciones con *partners*, contratistas y proveedores, los Colaboradores de HIP respetarán las normas aplicables a las relaciones verticales; en particular, consultarán con el Chief Compliance Officer la posibilidad de pactar cláusulas de no competencia o cláusulas de exclusividad.

Protección del consumidor

No realizaremos publicidad engañosa o denigratoria de la competencia o de terceros.

Actuamos con el objetivo de ofrecer los más altos niveles de calidad y con la búsqueda constante

de la excelencia en la prestación de nuestros servicios. Los Colaboradores están obligados a velar por que ninguna actuación suya pueda ser susceptible de interpretarse como engaño en perjuicio de un tercero con el que establezcamos una relación comercial y/o profesional.

Por ello, siempre que celebremos un contrato, los Colaboradores están obligados a suscribirlo con la voluntad y el compromiso de que el contrato entre en vigor y de cumplir todo lo pactado en el mismo. Para ello, no se podrá impedir ni obstaculizar, salvo causa mayor, el cumplimiento de los contratos de HIP y de las obligaciones asumidas en los mismos.

Consideramos a nuestros contratistas, proveedores y, en general, terceros o empresas colaboradoras, indispensables para la consecución de nuestros objetivos. Por ello, se adecuan los procesos de selección a criterios de objetividad e imparcialidad evitando cualquier conflicto de interés o favoritismo en su selección, de conformidad con la normativa interna de desarrollo.

En el marco del establecimiento inicial de cualquier relación con un tercero, es de obligado cumplimiento el formulario de *Know Your Client*.

3.11 IMAGEN FIEL DE LA INFORMACIÓN FINANCIERA

Velamos para garantizar la veracidad de nuestra información financiera, reflejando la imagen fiel del patrimonio y de la situación financiera de HIP.

Los Colaboradores que participan en la preparación de la información contable, siguen estrictamente las directrices de comportamiento marcadas por HIP, y cumplen con los reportes periódicos de comprobación. Asimismo, los Colaboradores con responsabilidades contables están obligados a guardar y conservar toda la documentación utilizada en el ejercicio de su actividad profesional.

Prohibimos la enajenación, transmisión, cesión, ocultación, etc. de cualquier bien titularidad de HIP, que se lleve a cabo con la finalidad de eludir el cumplimiento de las responsabilidades frente a acreedores. En caso de incumplimiento de lo anterior, los Colaboradores que mantengan una relación laboral con HIP serán sancionados disciplinariamente y el resto de Colaboradores que mantengan otros vínculos con HIP deberán responder frente a HIP y frente a terceros de conformidad con la legislación vigente.

3.12 SOLICITUD DE SUBVENCIONES

Operamos bajo un marco de transparencia y veracidad específicamente en la solicitud, aplicación y justificación de subvenciones, suministramos en todo caso información que sea veraz y precisa, y realizamos un seguimiento del destino de la subvención solicitada.

Los Colaboradores tienen expresamente prohibida la solicitud, en nombre de HIP, de subvenciones, desgravaciones o ayudas de las Administraciones Públicas, nacionales o internacionales, falseando datos o condiciones de cualquier tipo en beneficio de HIP. En particular, está prohibido falsear o alterar las condiciones que dan derecho a la subvención o ayuda, así como destinar las referidas ayudas a fines diferentes a los que justificaron su solicitud.

3.13 CUMPLIMIENTO DE LAS OBLIGACIONES EN MATERIA FISCAL Y DE SEGURIDAD SOCIAL

Aseguramos el cumplimiento de las obligaciones tributarias y en materia de Seguridad Social aplicables, de conformidad con la legislación vigente. Asimismo, prohibimos la ilícita elusión de pagos y cuotas a la Seguridad Social, o la obtención de beneficios indebidos, en perjuicio de la Hacienda Pública, por cuenta de HIP.

Adicionalmente, los Colaboradores tienen estrictamente prohibido utilizar estructuras de carácter opaco con finalidades ilícitas en materia fiscal, entendiéndose por tales aquellas en las que, mediante la interposición de sociedades instrumentales a través de paraísos fiscales o territorios no cooperantes con las autoridades fiscales, estén diseñadas con el propósito de impedir el conocimiento por parte de las autoridades del responsable final de las actividades o el titular último de los bienes o derechos implicados. En caso de incumplimiento de lo anterior, los Colaboradores que mantengan una relación laboral con HIP serán sancionados disciplinariamente y el resto de

Colaboradores que mantengan otros vínculos con HIP deberán responder frente a HIP y frente a terceros de conformidad con la legislación vigente.

De la misma manera, los Colaboradores no utilizarán ningún producto financiero que pueda suponer la ilícita elusión de pagos, o la obtención de beneficios indebidos, en perjuicio de la Hacienda Pública.

Aseguramos dar estricto cumplimiento a todas las obligaciones tributarias que resulten de aplicación en los territorios en los que operamos, mediante una gestión responsable y sostenible de los asuntos fiscales. Trataremos de maximizar la creación de valor reduciendo los costes fiscales y de gestión, aunque siempre respetando las normas aplicables y mediante el empleo de prácticas fiscales aceptables.

Asimismo, promoveremos que los Colaboradores y las inversiones cuyo control sea compartido con socios ajenos a HIP, sigan unos principios de actuación en materia fiscal que estén alineados con las bases de comportamiento y exigencia de cumplimiento normativo en el terreno fiscal que practicamos en primera persona, entre otros:

- Las decisiones y acciones que los Colaboradores e inversiones de control compartido lleven a cabo en el ámbito de su responsabilidad y competencia, deberán observar y respetar la normativatributaria aplicable en cada caso.
- Asimismo, se deberá velar porque cualquier operación con trascendencia fiscal responda a motivos comerciales y de negocio. Las decisiones deberán ser tomadas atendiendo a razones económicas, sin perjuicio de que en la consecución de tales objetivos se persiga la eficiencia en el terreno fiscal.
- Se procurará poner todos los medios y recursos necesarios para asegurar el correcto cumplimiento en tiempo y forma de las obligaciones fiscales, así como una adecuada capacitación personal involucrado en la llevanza y gestión de los asuntos fiscales para asegurar el correcto cumplimiento.
- En las acciones del día a día, así como en el proceso de toma de decisiones, se consultará cuando resulte oportuno y de manera anticipada al departamento fiscal de HIP para conocer los impactos e implicaciones fiscales que pueden derivar de las mismas.
- En caso de tener conocimiento o sospechas de un nuevo ámbito de posible riesgo fiscal, incumplimiento o malas prácticas en el ámbito de la gestión de los asuntos fiscales, se informará al departamento fiscal de HIP.

3.14 RESPETO AL MEDIO AMBIENTE Y CUMPLIMIENTO DE LA NORMATIVA URBANÍSTICA

Asumimos el compromiso de procurar el máximo respeto al medio ambiente en el desarrollo de nuestra actividad estableciendo las mejores prácticas y promoviendo entre los Colaboradores la formación necesaria para preservar el medio ambiente.

Desarrollamos todas nuestras actividades y actuaciones manteniendo el fiel y estricto cumplimiento de cuantas normas legales o reglamentarias nos resulten de aplicación, no pudiendo por tanto realizar cualquier construcción, demolición, remodelación, restauración, etc. sin haber obtenido las licencias y autorizaciones correspondientes.

Nos comprometemos a emplear todos los esfuerzos comercialmente razonables para procurar cumplir con la legislación administrativa tanto en materia de urbanismo como en materia medioambiental. En caso de detectar alguna irregularidad, prepararemos y pondremos en práctica las estrategias convenientes para tratar de regularizar tal situación.

3.15 NEUTRALIDAD

Desarrollamos nuestro modelo de negocio sin interferir, ni participar en los procesos políticos en aquellos territorios en donde HIP desarrolla sus actividades. Cualquier relación de HIP con gobiernos, autoridades, instituciones y partidos políticos está basada en los principios de legalidad y neutralidad política.

3.16 RELACIONES CON CIUDADANOS EXTRANJEROS

No favoreceremos la entrada o permanencia en España de una persona extranjera vulnerando la legislación sobre entrada o tránsito en territorio nacional. Asimismo, los Colaboradores no expedirán cartas de invitación laboral dirigidas a personas relacionadas con clientes, proveedores u otros terceros sin cumplir con los requisitos establecidos en la legislación vigente.

3.17 PROTECCIÓN DEL PATRIMONIO EMPRESARIAL DE HIP

Buscamos siempre la mejor protección de cuantos activos (bienes y derechos) constituyan el patrimonio de HIP, que sólo pueden ser utilizados en relación con las actividades del mismo. Los Colaboradores son responsables de proteger y cuidar los activos de HIP de los que dispongan o a los que tengan acceso y velarán por preservarlos de cualquier pérdida, daño, robo, uso ilegal o menoscabo que pueda afectar a su valoración.

Asimismo, los Colaboradores cumplirán con todos los procedimientos internos establecidos para proteger dichos activos. En ningún caso los Colaboradores harán un uso inapropiado, irregular o fraudulento de los activos de HIP, ya sea en beneficio propio o de terceros.

En este sentido, HIP se reserva el derecho de verificar sin previo aviso el cumplimiento de las disposiciones establecidas en el presente apartado, especialmente el uso profesional por parte de los Colaboradores de los medios y recursos puestos a su disposición.

4 VÍAS PARA REALIZAR COMUNICACIONES

A fin de que los Informantes (tal y como dicho término se define en el “*PR-CPL-03 de Gestión de Informaciones*”) puedan poner en conocimiento de HIP posibles incumplimientos, se ha puesto a disposición de todos ellos varias vías de comunicación, siendo la vía preferente el Canal Ético, cuya gestión se recoge en el “*PR-CPL-03 de Gestión de Informaciones*” y que está a disposición de todos los empleados y cualesquiera terceros relacionados con el Grupo HIP en la página web de HIP: <https://hipartners.integrityline.com/>

Las vías de comunicación están destinadas a comunicar cualquier situación susceptible de suponer una infracción, tanto de la normativa interna como externa, siempre que entre dentro del alcance del llamado Sistema Interno de Información (SII), así como para plantear dudas o sugerencias. HIP en ningún caso tomará represalias contra el Informante de buena fe.

Se garantiza la confidencialidad por todas las vías, sin embargo, la única vía que permite la interposición de comunicaciones anónimas es el Canal Ético.

5 DIFUSIÓN, SEGUIMIENTO, ACTUALIZACIÓN Y CUMPLIMIENTO

El presente Código establece los principios éticos y normas de conducta que todos los miembros y Colaboradores de HIP deben respetar y cumplir en el ejercicio de sus actividades de forma continuada. La difusión del Código es responsabilidad del Chief Compliance Officer.

- El Código se difundirá entre los Colaboradores de HIP para que conozcan su contenido mediante la debida formación, que puede ser en formato presencial u *online*.
- Aceptación. Tanto los Colaboradores actuales de HIP, como aquellos que lo sean en un futuro, aceptan y se adhieren expresamente al contenido íntegro del Código de Conducta salvo que le sea aplicable una norma más concreta por su relación con HIP. Para ello suscribirán la “CARTA DE RECIBO Y ACEPTACIÓN” o se incorporará el contenido de la misma a su contrato laboral.

- Memoria. El Chief Compliance Officer realizará una memoria de forma anual sobre el grado de cumplimiento que será remitida a los órganos de gobierno competentes. La memoria podrá formar parte del Informe anual de Compliance que recibe el Consejo de Administración de HIP.
- Actualización. El Chief Compliance Officer revisará y propondrá cuantas actualizaciones del Código de Conducta sean necesarias, que se incluirán en su Informe anual.
- Cuando el Chief Compliance Officer, en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos, determine que un Colaborador de HIP ha realizado actividades contrarias a lo estipulado en el Código de Conducta, se aplicarán las medidas pertinentes según el caso.

6 CONTACTO

En caso de dudas sobre la interpretación y/o aplicación del contenido de este Código de Conducta, puedes contactar directamente con el Chief Compliance Officer, enviando tus preguntas a:

*En lo relacionado con la
ética, no te quedes con la
duda.*

*Si no estás seguro,
consúltalo.*

CONTACTO:
CHIEF COMPLIANCE OFFICER

DIRECCIÓN POSTAL:
AV. DIAGONAL, 662-664,
2ª Planta, 08034
BARCELONA
TELÉFONO: 931 59 57 75

DIRECCIÓN ELECTRÓNICA:
CCO@HIPARTNERS.COM