

GRUPO **ARI**

**POLÍTICA DE
CONFLICTOS DE INTERÉS**

ÍNDICE

- 1. Finalidad 3**
- 2. Ámbito de aplicación 3**
- 3. Principios generales 3**
- 4. Concepto de Conflicto de Interés 4**
- 5. Obligaciones de los empleados de Grupo Ari ante los conflictos de interés 5**
- 6. Comité de Ética 5**
- 7. Comunicación de la Política 6**
- 8. Implementación de la Política 6**
- 9. Actualización y revisión de la Política 6**

1. FINALIDAD

Grupo Ari establece esta Política de Conflictos de Interés (en adelante, también la “**Política**”), que enlaza con los valores éticos de nuestra empresa, presentes en nuestro Código Ético.

Los conflictos de interés ya sean concretos o posibles, directos o indirectos, pueden plantearse, en Grupo Ari, entre sus empleados y la Compañía. Esta Política tiene como objetivo el complemento y desarrollo del contenido previsto en nuestro Código Ético en el ámbito de conflictos de interés, quedando determinadas las medidas idóneas que permitan evadir, precaver, identificar, notificar y administrar los conflictos de interés que puedan surgir en el desempeño de las actividades laborales de los Trabajadores de Grupo Ari.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN

Esta Política de Conflictos de Interés será de aplicación al Grupo Ari, en consecuencia a todas las sociedades que pertenezcan a éste, y vinculará a todo su personal, independientemente de la posición y función que se desempeñe. Por lo tanto, se aplicará a las siguientes empresas que conforman el Grupo Ari:

- Ari Ocasión, S.L.U.
- Arima Motor Canarias, S.L.U.
- Arimotor Canarias, S.L.
- Arimotor Gestión, S.L.
- Arimotor Tenerife, S.L.
- Brisa Fauro Motor, S.L.
- Brisa Motor, S.L.U.
- Izquier 2018, S.L.
- Izquier & Izquier, S.L.
- Kiko Inversiones, S.L.
- Motor Ari, S.A.
- Movelco Mobility Canarias, S.L.
- Recalvi Canarias, S.L.
- Sorioco Energy, S.L.

Entendiéndose por empresa perteneciente al Grupo Ari, a estos efectos, las entidades en las que nuestra empresa sea titular, directa o indirectamente, como mínimo del 50% del capital social o de los derechos de voto.

La aplicación de dicha Política podrá extenderse, de manera total o parcial, a toda persona física y/o jurídica vinculada con Grupo Ari por una relación diferente de la laboral cuando exista la posibilidad por la naturaleza de la relación y resulte de su conveniencia para el cumplimiento de su finalidad.

3. PRINCIPIOS GENERALES

Los principios que serán el fundamento sobre los que se asentará el desarrollo y la implementación de esta Política serán los siguientes:

- Autenticidad, integridad y nitidez de la información comunicada al Comité de Compliance de Grupo Ari en virtud con los conflictos de interés.
- Profesionalidad, imparcialidad y autonomía de criterio en la realización de aquellas conductas en las que se puede originar conflictos de interés.

- Privacidad y secreto en la resolución de asuntos competencia del Comité de Compliance.
- Implantación de medidas dirigidas a evitar situaciones en las que aparezcan conflictos de interés.
- Trato equitativo entre aquellos colaboradores que estén en la misma situación en la que aparezca un conflicto de interés.
- Cumplimiento de la normativa vigente que sea de aplicación y del Código Ético.

4. CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERÉS

Se define como conflicto de interés, a los efectos de la presente Política, aquellas situaciones en las que un interés personal del trabajador (conflicto de interés directo) o de un individuo vinculado al mismo (conflicto de interés indirecto) vaya en contra (conflicto de interés real) o no sea en consonancia (conflicto de interés potencial) al interés del Grupo Ari, viéndose en compromiso la objetividad o profesionalidad que se requiere de cada empleado en el ejercicio de sus actividades.

Tendrán la consideración de conflictos de interés, entre otras, las siguientes situaciones:

- Que el empleado o allegados a él, de forma directa o indirecta, lleven a cabo actividades que sean constitutivas del mismo, semejante o adicional tipo de actividad que el que realiza Grupo Ari.
- Que el trabajador o por personas vinculadas a él, directa o indirectamente, ejerzan actividades que originen intercambio de bienes y/o servicios con Grupo Ari, independientemente del régimen de retribución establecido.
- Que el colaborador brinde sus servicios a una sociedad de la competencia en calidad de consejero, directivo, empleado, consultor o asesor.
- Que haya dependencia jerárquica dentro del Grupo entre el empleado y una persona vinculada.

Tendrá la consideración de potencial conflicto de interés, en su caso, el ingreso como empleado de nuestra entidad de cualquier persona cuyo último puesto de trabajo fuera de funcionario público, hecho regulado en la Política de Relaciones con Funcionarios Públicos, también el cumplimiento de la relación laboral de un empleado del Grupo Ari para ocupar una plaza de funcionario público.

Según esta Política, tendrá la consideración de persona vinculada al trabajador de Grupo Ari, a cualquier persona que esté con respecto al mismo en alguna de los siguientes estados:

- Cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Ascendiente, descendiente o hermano.
- Ascendiente, descendiente o hermano del cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.
- Que se trate de sociedades en las que cualquiera de los sujetos aludidos con anterioridad ejerza un puesto de administrador o de dirección o que ostente, de forma individual o conjunta con el trabajador y sus allegados, una participación relevante, comprendiéndose, para el supuesto de sociedades cotizadas en cualquier mercado secundario oficial nacional o extranjero, las mencionadas en la normativa aplicable, y para el supuesto de sociedades nacionales o extranjeras no cotizadas, toda participación directa o indirecta superior 20% de su capital social emitido.

5. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS DE GRUPO ARI ANTE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Los empleados de Grupo Ari tendrán que evitar, cuando sea viable, escenarios que entrañen o puedan generar un conflicto de interés directo o indirecto, real o potencial, según queda plasmado en el apartado anterior.

En concreto, a modo de ejemplo, los empleados deberán prescindir de lo siguiente:

- Representar al Grupo Ari e participar o influenciar en las decisiones que se ejecuten por cuenta de Grupo Ari en las cuales, directa o indirectamente, ellos mismos o una persona vinculada a ellos posean un interés personal.
- Utilizar su cargo en la Sociedad para lograr de Grupo Ari o de terceros beneficios o remuneraciones de carácter patrimonial o personales a título individual o para personas vinculadas a ellos, a no ser que se trate de presentes autorizados de conformidad con la Política de Regalos y Hospitalidades del Grupo.
- Conseguir ganancia de oportunidades de negocio del Grupo Ari para sí o para personas relacionadas a ellos.
- Emplear la denominación de Grupo Ari para influir de forma ilícita en la práctica de operaciones privadas.
- Manejar activos sociales, incluida aquella información confidencial de la empresa, con finalidad privada.

Sin perjuicio de lo enumerado anteriormente, cuando se origine un contexto de supuesto o existente conflicto de interés, los empleados de Grupo Ari tienen la obligación de notificarlo al Comité de Compliance de forma inmediata.

En el caso de que un trabajador dude sobre si una situación determinada, propia o ajena, es posible de tipificarse como un conflicto de interés, deberá, de igual modo, comunicarlo al Comité de Compliance.

La ausencia de cumplimiento de lo regulado en la Política aparejará, en su caso, la aplicación de las medidas disciplinarias reguladas por la legislación laboral y la normativa interna del Grupo.

6. COMITÉ DE COMPLIANCE

El Comité de Compliance de Grupo Ari es el órgano designado de la aplicación y el control de la presente Política, lo que envuelve:

- (i) Resolver la inexistencia del conflicto de interés.
- (ii) Promover y garantizar su puesta en práctica.
- (iii) Determinar la estrategia de prevención y gestión de conflictos de interés
- (iv) Gestionar los canales de comunicación de los empleados con el Comité de Ética
- (v) Revisar esta Política y, en su caso, realizar propuestas para su actualización
- (vi) Autorizar al empleado o 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.

Igualmente, el Comité de Ética de Grupo Ari es el órgano competente para realizar la resolución de los expedientes relativos a los conflictos de interés que se puedan plantear entre la Empresa y sus empleados.

Tanto en la gestión como en la resolución de los conflictos de interés, deberá prevalecer, en todo caso, el interés de la Compañía frente al del empleado o persona vinculada a él, sin perjuicio de que deban valorarse y equilibrarse todas las alternativas posibles que garanticen la menor perturbación para el

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

7. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política estará disponible en la página web del Grupo Ari, a la cual se podrá acceder a través del siguiente enlace: <https://grupo-ari.com/>, la cual estará a disposición de consulta no sólo para los empleados del Grupo sino para todas aquellas personas que deseen verla.

8. IMPLEMENTACIÓN DE LA POLÍTICA

Grupo Ari adquiere el compromiso de asignar recursos específicos que asegure la implementación efectiva de la Política.

9. ACTUALIZACIÓN Y REVISIÓN DE LA POLÍTICA

La presente Política se revisará y actualizará cuando sea procedente, con el fin de poder adaptarla a los cambios que surjan en el modelo de negocio o en el contexto donde opere el Grupo, asegurando en todo momento su efectiva implantación.