



ALTURA MARKETS SOCIEDAD DE VALORES, S.A.

Política reguladora del Sistema Interno de Información.

0.- ENTIDAD, AUTOR(ES) Y RESPONSABLES DE CONTENIDO

Autor: <i>Altura Markets S.V.</i>	Aprobado por: <i>Comité de Control Interno y Cumplimiento Normativo</i>
Fecha: mayo de 2023	Fecha: 20 de Octubre de 2023
Tipo de Documento: <i>Política interna.</i>	
Actualizaciones:	

Versión	1
Fecha	Octubre 2023



1. Objeto de la política.

El Reglamento Interno de conducta vigente en Altura Markets S.V., S.A ("Altura Markets" o "la Organización") plasma los valores éticos y profesionales que son exigibles a cada uno de los miembros de la Organización. Los principios del Grupo Altura exigen de todos los trabajadores una conducta íntegra y responsable en el ejercicio de su actividad profesional.

Esta política tiene como objeto regular los procedimientos a observar para que todos los miembros de la Organización tengan los recursos idóneos para cumplir con su obligación de reportar cualquier actividad fraudulenta, negligente o actos ilícitos de los que se puedan tener conocimiento.

Altura desea igualmente reforzar una cultura y un compromiso de denuncias de irregularidades que asegure un adecuado ambiente de trabajo dentro del cumplimiento estricto de la normativa vigente.

Este documento sustituye a la Política Reguladora del Canal de Comunicación Interna de 2017.

2. Alcance de la política

Esta Política es aplicable a todos los empleados con independencia de su tipo de contrato, así como a los miembros del Consejo de Administración de Altura.

Las medidas de protección de esta política también se aplicarán a las personas mencionadas en el artículo 3 la Ley 2/2023.

Todos los directivos y empleados de la Organización tienen la obligación de informar, bien sea presencialmente, telefónicamente o por escrito, de cualquier actividad de un departamento o empleado de la compañía que pueda ser, constitutivo de:

- a) una conducta comercial poco ética o inadecuada;
- b) malas prácticas financieras, contables y de auditoría e incorrecciones deliberadas en las áreas señaladas;
- c) violación de las leyes o normas de seguridad aplicables;
- d) incumplimiento de los controles internos;
- e) corrupción, soborno o chantaje;
- f) infracciones penales;
- g) incumplimiento del Código Ético así como de las políticas vigentes dentro de la Compañía;
- h) peligros para la salud y/o seguridad de cualquier persona o grupo de personas;

Versión	1
Fecha	Octubre 2023

- i) abusos o acoso de cualquier tipo (incluidos el acoso moral, sexual, físico o racial);
- j) daños al medio ambiente;
- k) ocultamiento o encubrimiento de cualquiera de los puntos anteriores;
- l) En general, acciones u omisiones recogidas en el artículo 2.1 de la Ley 2/2023
- m) violación de cualesquiera otras leyes y normas aplicables.

Cualquier duda legítima que pudiera albergar un empleado o una persona sujeta a esta política y que no tenga un encaje cierto en los puntos anteriores podrá y deberá ser comunicada a la Unidad de Vigilancia.

3 Obligaciones de Altura Markets.

Altura Markets tiene muy presente su responsabilidad en materia de prevención de riesgos penales y esta labor requiere la asunción de obligaciones por parte todos los miembros de la Organización sin excepción.

Por este motivo son obligaciones de la compañía:

- Tratar cualquier denuncia, reporte o inquietud de manera justa y adecuada.
- Todos los actos de investigación o comprobación serán respetuosos con la legalidad vigente.
- Garantizar que las personas que intervengan en procesos de verificación o investigación interna sean tratadas con discreción y respeto, de forma justa y sin ningún prejuicio.
- Las personas que sean objetos de denuncia serán informadas de esta circunstancia en el plazo de tres meses desde la recepción de la misma, o un máximo de seis meses en casos de especial complejidad
- No tolerar el acoso, abuso o cualquier forma de represalia contra una persona que haya planteado una preocupación legítima.
- Asegurar que nadie esté en riesgo de sufrir algún tipo de represalia como consecuencia de reportar de buena fe cualquier inquietud.
- Asegurar que cualquier persona que revele alguna información prevista por esta política mantendrá su identidad reservada bajo la más absoluta confidencialidad salvo en los casos en que por imperativo legal sea requerido por las autoridades revelar su identidad.
- La compañía velará para que no exista ningún conflicto de intereses entre los miembros del órgano de cumplimiento y las personas o áreas involucradas en la investigación o actos de comprobación interna.
- Todos los actos de investigación serán realizados con absoluta discreción y confidencialidad de forma que la normalidad en el trabajo cotidiano no resulte afectada.
- Cancelar o destruir los datos recabados cuando hayan dejado de ser necesarios o pertinentes para la finalidad para la cual hubieran sido obtenidos o registrados.
- Proveer información adecuada y completa de su Canal y Procedimiento de Comunicación Interna en su sitio web.

Versión	1
Fecha	Octubre 2023

4. Obligaciones de los empleados y administradores.

Los empleados y administradores de Altura Markets son un elemento fundamental para que la Unidad de Vigilancia sea eficiente en las labores que le han sido encomendadas. Para ello se exige de los mismos la observancia de las siguientes obligaciones.

- Se espera de todos ellos que eleven cualquier preocupación legítima sobre posibles irregularidades que han sido descritas en el apartado segundo de esta política a la mayor brevedad posible y de la manera indicada en esta política.
- Se espera de todos los miembros de la organización la máxima predisposición para colaborar en las investigaciones o actos de comprobación que pudieran ser llevadas a cabo.
- Actuarán de buena fe y con sentido de la responsabilidad y lealtad tanto hacia la compañía como al resto de los compañeros.
- En ningún caso será tolerada una conducta obstruccionista de aquellas personas cuya participación sea requerida en los actos de comprobación o investigación.
- Las personas que intervengan en investigaciones o actos de comprobación deberán colaborar con discreción y reserva sobre los datos e informaciones que pudieran tener conocimiento.
- No será tolerado un uso de mala fe del canal de comunicación y todas aquellas informaciones que se revelen como falsas si son efectuadas de mala fe o torticeras serán objeto de la correspondiente sanción.
- Se admiten denuncias anónimas. Cuando no se realicen de forma anónima, se velará por que la identidad de los denunciante quede adecuadamente protegida.

5. Procedimiento para la comunicación de incidencias.

Si un empleado cree razonablemente que existen irregularidades debe plantear sus dudas a la Unidad de Vigilancia.

A los efectos de garantizar la objetividad e imparcialidad para el seguimiento e investigación de las incidencias reportadas, Altura Markets diferencia las materias objeto de información. De esta forma, los medios para contactar con la Unidad de Vigilancia en función de la naturaleza de la incidencia será los siguientes:

- Correo electrónico:
 - Para informar sobre cuestiones relativas a la operativa financiera o relacionadas con la actividad ordinaria de la compañía, los correos electrónicos serán dirigidos a la dirección: denuncias.compliance@alturamarkets.com.
 - Para informar sobre cualquier otra materia, los correos electrónicos serán

Versión	1
Fecha	Octubre 2023

- dirigidos a la dirección: denuncias.rrhh@alturamarkets.com.
- Los correos electrónicos enviados a estos buzones serán recibidos por los responsables de cada materia objeto de denuncia (siendo ambos miembros de la Unidad de Vigilancia).
 - Las comunicaciones se podrán realizar de forma anónima enviando un correo electrónico desde una dirección creada en cualquier proveedor de servicios de correo electrónico que no permita la identificación del remitente.
 - Telefónicamente, a través de escrito o personalmente mediante el contacto con los miembros integrantes de la Unidad de Vigilancia.
 - Responsable de la Unidad de Cumplimiento Normativo, para informar sobre cuestiones relativas a la operativa financiera o relacionadas con la actividad ordinaria de la compañía.
 - Responsable de Recursos Humanos, para informar sobre materias relacionadas con recursos humanos o relaciones laborales.
 - Responsable de las Unidades de Control, en caso de ausencia de los dos anteriores
 - En su caso, el experto independiente en calidad de asesor

En un plazo no superior a 7 días naturales, salvo que pudiera ponerse en peligro la confidencialidad de la información, las personas que hayan planteado cualquier preocupación serán informadas sobre quién se encarga de la gestión y la investigación de dicho asunto, cómo pueden contactar con esa persona y de si se necesita cualquier ayuda adicional.

El denunciante que hubiese elegido medios electrónicos, telefónicos o escritos para presentar su denuncia podrá solicitar una reunión presencial dentro del plazo máximo de siete días

A discreción de la Unidad de Vigilancia, la persona que haya acudido al canal de comunicación podrá recibir información sucinta sobre el estado del procedimiento así como sobre la terminación del mismo.

Independiente de las vías establecidas en este documento, queda siempre accesible para el interesado la vía de acudir directamente a la Autoridad Independiente regulada por la Ley 2/2023, cuando ésta sea constituida

6. Ausencia de represalias.

Cualquier represalia (como discriminación, acoso, abuso físico o mental o cualquier otra forma de castigo) contra cualquier persona que haya expresado una preocupación, que presente un informe o que participe en cualquier investigación posterior relacionada, está terminantemente prohibida.

Sin embargo, los empleados que actúen de forma maliciosa o vejatoria o que presenten

Versión	1
Fecha	Octubre 2023

informes engañosos o falsos a sabiendas, no estarán protegidos por esta política y pueden ser objeto de medidas disciplinarias.

Aquellos directivos o empleados que se demuestre que hayan participado en alguna represalia pueden ser objeto de medidas disciplinarias, incluyendo el despido.

Cualquier persona que crea que está siendo represaliada por haber presentado una denuncia, debe informar inmediatamente a la Unidad de Vigilancia en cualquiera de las formas indicadas.

7. Cláusula de protección de datos personales.

Los datos personales de los denunciantes y denunciados en el marco de la presente política en relación con una infracción de la misma serán incorporados a una base de datos de la que será responsable y titular la Compañía, para los fines de la administración de esta misma política. En función de las infracciones denunciadas, los datos podrían tener la naturaleza sensible, afectando a cuestiones como la ideología, las creencias morales o religiosas, la afiliación sindical, la salud, la vida u orientación sexual, la raza o el origen étnico, extremo que los afectados comprenden y aceptan.

Los datos personales podrán ser compartidos, para los mismos fines, con otras compañías del Grupo (en el sentido del artículo 42 del Código de Comercio), algunas de las cuales podrían estar situadas en territorios que, como los Estados Unidos de América, no ofrecen un nivel de protección de la privacidad equiparable al aplicado en la Unión Europea.

Una vez concluida la investigación, los datos personales serán destruidos inmediatamente (salvo en la medida en la que deban ser usados dentro del correspondiente procedimiento sancionador, laboral, civil, administrativo o penal).

Los afectados podrán ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con lo establecido en el Reglamento General de Protección de Datos (Reglamento UE 2016/679) y su normativa de desarrollo, ante la Compañía en la dirección siguiente: denuncias.compliance@alturamarkets.com.

8. Régimen disciplinario

El cumplimiento de la presente política forma parte de las obligaciones laborales de los empleados. Con independencia de otras posibles tipificaciones aplicables en función de las circunstancias concurrentes su incumplimiento constituirá una falta de disciplina y desobediencia.

El incumplimiento de la presente política dará lugar a la imposición de sanciones disciplinarias previstas en la legislación y el convenio colectivo vigente.

Versión	1
Fecha	Octubre 2023

En concreto se consideran conductas contrarias a la presente política:

- a) El uso inadecuado, abusivo y con ánimo de perjudicar a terceras personas mediante la comunicación de hechos manifiestamente falsos o erróneos.
- b) No reportar hechos que por su apariencia o entidad debieran ser puestos en conocimiento de la Unidad de Vigilancia o el retraso injustificado que perjudique las labores de investigación del citado órgano.
- c) Falta de colaboración u obstruccionismo en las investigaciones que pudieran ser puestas en marcha por la Unidad de Vigilancia.
- d) Falta de discreción y reserva de los hechos de que cualquier empleado haya tenido conocimiento con motivo de las actuaciones de la Unidad de Vigilancia.

Versión	1
Fecha	Octubre 2023