



# **POLÍTICA DE PARTIDOS POLÍTICOS**

GRUPO FEDOLA  
GF-JURIDICO

<b>CONTROL DE VERSIONES</b>			
<b>VERSIÓN</b>	<b>FECHA</b>	<b>RESPONSABLE</b>	<b>OBSERVACIONES</b>
<b>1.0</b>	18/05/2020	Compliance penal	Delimitación y contenido de la política.
<b>2.0</b>	30/06/2023	Compliance penal	Revisión y actualización
<b>2.0</b>	17/04/2024	Compliance penal	Revisión
<b>2.0</b>	06/11/2024	Compliance penal	Revisión y adaptación a lenguaje inclusivo

## ÍNDICE

1. OBJETIVO	2
2. NORMATIVA BÁSICA APLICABLE	2
3. ÁMBITO DE APLICACIÓN	2
4. CARÁCTER PERSONAL DE LAS CONTRIBUCIONES	2
5. NEUTRALIDAD POLÍTICA	2
6. USO DE RECURSOS DE LA EMPRESA	3
7. ACTIVIDADES POLÍTICAS EXTERNAS	3
8. CONFLICTO DE INTERESES	3
9. LIBERTAD DE OPINIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN	3
10. CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN	3
11. REVISIÓN	3
12. COMUNICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS Y RÉGIMEN SANCIONADOR	4
13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA Y DIFUSIÓN	4

El Consejo de Administración del Grupo Fedola tiene atribuida la competencia de diseñar, evaluar y revisar con carácter permanente el Sistema de gobernanza y sostenibilidad y, específicamente, de aprobar y actualizar las políticas corporativas, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de las sociedades integradas en el grupo.

### **1. OBJETIVO**

La presente política tiene como objetivo establecer las directrices y regulaciones relacionadas con la pertenencia y participación de las personas trabajadoras en partidos políticos dentro del entorno laboral de la empresa. El propósito es salvaguardar los derechos de las personas trabajadoras, promover un ambiente de trabajo inclusivo y evitar conflictos de interés que puedan afectar el desempeño y la reputación de la empresa.

### **2. NORMATIVA BÁSICA APLICABLE**

- Constitución Española.
- Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.
- Ley Orgánica 6/2002, de 27 de junio, de Partidos Políticos
- Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales

### **3. ÁMBITO DE APLICACIÓN**

Esta política es de aplicación en todas las sociedades que integran el Grupo y sobre las que tiene un control efectivo, dentro de los límites legalmente establecidos.

A efectos de esta política, se entenderá por Grupo Fedola o Grupo, todas las sociedades que lo integran a las que le será de aplicación:

GRUPO FEDOLA, S.L.; PREFABRICADOS TEIDE, S.L.; FERRETERIA HERMANOS LÓPEZ ARVELO, S.L.U.; OFISABEL, S.L.U.; MASQUECARPAS, S.L.U.; FEDOLA, S.L.U.; BROKER FEDOLA CORREDURÍA DE SEGUROS, S.L.U.; PRICEMESA, S.L.U.; GF-TIC, S.L.U.; CAMULSE, S.L.U.; EXPLOTACIONES SANTONEL, S.L.; FELAHOTEL, S.L.; COSTA ADEJE GRAN HOTEL, S.L.; ISABEL FAMILY HOTEL, S.L.U.; NOELIA PLAYA, S.L.U.

### **4. CARÁCTER PERSONAL DE LAS CONTRIBUCIONES**

La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que

excedan de los propios de Grupo Fedola, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración de Grupo Fedola.

#### **5. NEUTRALIDAD POLÍTICA**

Grupo Fedola se compromete a mantener una posición de neutralidad política y no favorecerá ni discriminará a ninguna persona trabajadora en función de su afiliación o participación en partidos políticos. Todos y todas tienen derecho a mantener sus creencias políticas personales, siempre y cuando no interfieran con su desempeño laboral o violen las políticas de la empresa.

#### **6. USO DE RECURSOS DE LA EMPRESA**

Las personas trabajadoras no deben utilizar los recursos de la empresa, ya sea material, tiempo o información, para actividades relacionadas con partidos políticos sin la autorización expresa de la alta dirección. Esto incluye el uso de equipos de la empresa, correo electrónico corporativo, redes sociales y cualquier otro recurso de propiedad de la empresa.

#### **7. ACTIVIDADES POLÍTICAS EXTERNAS**

Todos y todas tienen derecho a participar en actividades políticas externas fuera del horario laboral y de las instalaciones de la empresa. Sin embargo, deben tener en cuenta que su comportamiento y acciones deben mantenerse dentro de los límites legales y éticos. Asimismo, no deben involucrarse en actividades políticas que puedan afectar negativamente la reputación o los intereses comerciales de la empresa.

#### **8. CONFLICTO DE INTERESES**

Las personas trabajadoras deben evitar cualquier conflicto de intereses que pueda surgir entre sus actividades políticas y sus responsabilidades laborales. Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, las personas trabajadoras del Grupo deberán ponerlo en conocimiento de su responsable directo, del departamento de recursos humanos y del compliance penal de la empresa con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

#### **9. LIBERTAD DE OPINIÓN Y NO DISCRIMINACIÓN**

Grupo Fedola respeta y valora la diversidad de opiniones y creencias políticas de las personas trabajadoras. No se tomarán represalias ni se discriminará a nadie por sus creencias políticas personales o su afiliación a un partido político. La libertad de expresión y el diálogo respetuoso se fomentan dentro del entorno laboral, siempre y cuando no se infrinjan las políticas de la empresa ni se dañe el ambiente de trabajo.

### **10. CAPACITACIÓN Y CONCIENTIZACIÓN**

La empresa se compromete a proporcionar información sobre esta política, así como sobre los principios generales de neutralidad política y conducta ética. Además, se alienta a todas las personas trabajadoras a familiarizarse con las leyes y regulaciones pertinentes relacionadas con la participación política y los conflictos de interés.

### **11. REVISIÓN**

El compliance penal revisará periódicamente el contenido de la política, asegurándose de que recoge las recomendaciones y mejores prácticas en vigor en cada momento, y propondrá al Consejo de Administración las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua, atendiendo, en su caso, a las sugerencias y propuestas que realicen los equipos profesionales de las sociedades del Grupo.

### **12. COMUNICACIÓN DE INCUMPLIMIENTOS Y RÉGIMEN SANCIONADOR**

Si cualquiera de las personas trabajadoras de las sociedades del Grupo, tuviera constancia o sospechas fundadas respecto de cualquier forma de incumplimiento deberá comunicarlo inmediatamente a través del canal habilitado en el sistema interno de información de Grupo Fedola. Este canal está gestionado de forma privada y absolutamente confidencial.

El Grupo Fedola no tolerará ninguna represalia contra quien, de buena fe, comunique hechos que pudieran constituir un incumplimiento de esta política o de cualquier otra que esté vigente en el seno de la empresa.

El incumplimiento de esta política tendrá la consideración de infracción de las normas internas del Grupo y podrá ser objeto de medidas disciplinarias. Igualmente, las sociedades del Grupo, se reservarán el derecho de adoptar las medidas que considere oportunas contra los socios comerciales que las incumplan.

Grupo Fedola, considera que cumplir con esta política es responsabilidad de todo el personal.

### **13. COMUNICACIÓN DE LA POLÍTICA Y DIFUSIÓN**

Se informa a las personas trabajadoras de la existencia de la presente política por medios de los instrumentos de comunicación interna.

La política se encuentra a disposición de todas las partes interesadas en la App corporativa, así como en el Portal de Transparencia.