

Política de Conflictos de Interés

18 de julio de 2023

Elaborado por

Eversheds Sutherland Nicea

Tipo de documento

Política

Versión

V.01

Fecha

18/07/2023

Aprobado por

Consejo de Administración

Objeto del documento

Asegurar la transparencia y equidad en todos los procesos, procedimientos y tomas de decisiones de todos los consejeros, administradores, directivos y empleados de Enagás Renovable.

Cambios con respecto a la versión anterior

N/A

Tabla de contenido

1.	Introducción.....	3
2.	Alcance.....	3
3.	Nuestra Política	3
3.1.	Concepto.	3
3.2.	Objetivos.....	4
3.3.	Tipos de conflictos de interés.	4
4.	Procedimiento	6
4.1.	Paso 1: Divulgación.	6
4.2.	Paso 2: Aprobación y resolución.....	6
5.	Canal Ético.....	7
5.1.	Otros canales de comunicación.	7
	Anexo I - Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses	8

1.Introducción

Enagás Renovable S.A. y las filiales bajo su control (denominadas, conjuntamente, como "Enagás Renovable" o la "Empresa") se encuentran profundamente comprometidas con la transparencia y la equidad en los procesos, procedimientos y toma de decisiones.

Como resultado de este compromiso, Enagás Renovable ha aprobado la presente Política de Conflictos de Interés (en adelante, la "Política "), donde se establece el alcance, las responsabilidades y el proceso para identificar y prevenir o gestionar los conflictos de intereses reales o potenciales dentro de Enagás Renovable.

2.Alcance

Esta Política se aplica y es de obligado cumplimiento para todos los consejeros, administradores, directivos y empleados (colectivamente, el "Personal") de Enagás Renovable independientemente del lugar donde se encuentren o donde presten sus servicios.

En situaciones en las que Enagás Renovable no tenga el control general de las sociedades filiales, se hará todo lo razonablemente posible para fomentar que sigan principios similares. Se espera que todos conozcamos, entendamos y obedezcamos las reglas y principios de esta Política.

3.Nuestra Política

3.1. Concepto

Un conflicto de interés surge cuando tus actividades o relaciones personales interfieren, o parecen interferir con su capacidad de actuar en el mejor interés de la Empresa.

El Personal de Enagás Renovable nunca puede utilizar su posición dentro de la Empresa para su beneficio personal o para beneficiar a un miembro de su familia o conocido. Deben evitar las transacciones personales con clientes y proveedores que puedan influir o parecer influir en su capacidad para realizar su trabajo.

En este sentido, la definición de conflicto de intereses incluye un conflicto de interés real (es decir, un conflicto de intereses que ha surgido) y un conflicto de interés potencial (es decir, un conflicto de intereses que puede surgir dados los hechos y circunstancias particulares).

Además, un conflicto de interés puede existir aun en situaciones que pueden no dar lugar a un conflicto de interés real pero que crean la percepción de su existencia. Si tiene conocimiento de un conflicto real o potencial, debe comunicarlo inmediatamente rellenando el Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses (Anexo I) e informar de esta situación a su supervisor y al Compliance Officer.

3.2. Objetivos

Los principales objetivos de esta Política son los siguientes:

- Proporcionar orientación al Personal de Enagás Renovable para reconocer y evitar las situaciones que tienen más probabilidades de causar un conflicto de intereses real o potencial.
- Garantizar la independencia de criterio y de acción del Personal.
- Evitar cualquier conflicto potencial o apariencia de conflicto con los intereses.

3.3. Tipos de conflictos de interés

El Personal identificará los conflictos de interés potenciales o reales antes o después de que surjan como parte de su actividad diaria basada en la equidad, la transparencia y la honestidad. Para lograr ese objetivo, Enagás Renovable se asegurará de que su Personal sea consciente de lo que constituye un conflicto de intereses y de las medidas necesarias cuando se haya identificado un conflicto de intereses potencial o real.

A continuación, se presentan algunos ejemplos y procedimientos en los que pueden surgir conflictos de intereses. Estos incluyen, pero no se limitan a:

- **Relaciones personales o familiares:** Parientes (por ejemplo, cónyuge, pareja, hijo, padre, hermanos, etc.) o asociados (por ejemplo, amistad cercana, relación romántica, etc.) que trabajen en Enagás Renovable o para uno de los competidores de Enagás Renovable o en una organización con la que la Empresa está considerando hacer negocios. Este tipo de relaciones no deben interferir o ser percibidas como una interferencia o influencia en el trabajo y decisiones del Personal.

Como se detalla más adelante, el Personal debe comunicar los conflictos de interés reales, potenciales o percibidos que surjan de la existencia de relaciones personales o familiares. Además, el Personal debe cesar inmediatamente su participación en cualquier toma de decisiones con respecto a la/s persona/s con la/s que tiene una relación personal/familiar hasta que su Manager y el Compliance Officer decidan sobre el conflicto de intereses y cómo debe tratarse.

- **Compromisos externos, incluyendo el empleo:** El Personal no puede aceptar un empleo externo en competidores, clientes o proveedores de la Empresa, o proporcionarles servicios o productos por cuenta propia sin haber obtenido la aprobación previa de Enagás Renovable.

El empleo en organizaciones o personas que no son competidores, clientes o proveedores de Enagás Renovable es aceptable siempre que no interfiera con tus responsabilidades en Enagás Renovable, y siempre que se mantenga estricta

confidencialidad de la información de la Empresa. Del mismo modo, el Personal podrá prestar servicios en empresas benéficas que no tengan relación directa o indirecta con la Empresa y/o dar clases como profesor, tutor o profesor en todo tipo de instituciones educativas siempre que estas actividades no interfieran con su trabajo en la Empresa. En todo caso, si consideras que puede existir un conflicto de interés, real o aparente, entre tu trabajo en Enagás Renovable y el otro empleo, deberás comunicarlo inmediatamente a tu Manager y del Compliance Officer.

- **Intereses financieros personales:** Esto puede existir cuando el Personal, o sus familiares o asociados, tienen algún interés en una organización con la que la Empresa tiene, o está considerando tener una relación comercial, y al mismo tiempo está en una posición dentro de Enagás Renovable para influir directa o indirectamente en las decisiones relativas a esta relación comercial.

En este sentido, el Personal no podrá tener intereses financieros en ninguna entidad (es decir, incluyendo competidores, clientes o proveedores) con la que la Empresa tenga o esté considerando tener una relación comercial, ni podrá prestarle dinero o pedirle prestado dinero, actuar como garante, cofirmante o fiador en cualquier capacidad similar para cualquier competidor, cliente o proveedor actual o potencial de Enagás Renovable.

Por lo tanto, el Personal debe evitar tener un interés financiero o cualquier inversión que pueda afectar, o que parezca afectar, a su toma de decisiones en nombre de Enagás Renovable, y si existe debe revelarlo y obtener la aprobación de acuerdo con siguiente Sección de esta Política.

- **Oportunidades de negocio:** Se prohíbe la apropiación o el desvío a otros de cualquier oportunidad de beneficio en relación con una transacción en la que se sepa, o se pueda prever razonablemente, que Enagás Renovable está, o estaría, interesada. Dichas oportunidades incluyen, entre otras, la adquisición de bienes muebles o inmuebles o el diseño o desarrollo de nuevos productos o nuevas ideas.

4.Procedimiento

4.1. Paso 1: Divulgación

El Personal debe revelar los conflictos de intereses reales, potenciales o percibidos que se deriven de la existencia de cualquier otra situación que pueda tener un impacto similar en Enagás Renovable. El incumplimiento de esta Política y de este procedimiento comprendido en la misma, puede constituir una mala conducta o una falta grave que puede dar lugar a medidas disciplinarias, hasta e incluyendo el despido. El Personal puede ser obligado por la

empresa a presentar una declaración anual que confirme la existencia o no de cualquier conflicto de intereses potencial o real.

En este sentido, la divulgación debe hacerse por escrito a través del Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses (adjunto como Anexo I) e incluir información suficiente para determinar si existe un conflicto de intereses y permitir una resolución adecuada. Por lo tanto, Enagás Renovable se asegurará de que no se produzca ninguna ventaja o desventaja indebida como resultado de la existencia de un conflicto de intereses.

El Personal debe comunicar esta información a su Manager (o a la persona de contacto de Enagás Renovable en el caso del Personal que no sea empleado) y al Compliance Officer siempre que la persona identifique un conflicto de intereses real, potencial o percibido. Además, en el caso de un empleado, deberá cesar inmediatamente su participación en cualquier toma de decisiones en relación con el conflicto de intereses identificado.

4.2. Paso 2: Aprobación y resolución

Una vez revelado el conflicto de intereses al Manager correspondiente y al Compliance Officer, este último será responsable de determinar si existe un conflicto de intereses y proponer una resolución que incluirá las medidas a aplicar, teniendo en cuenta la recomendación del Manager para tratar el conflicto de intereses. El Compliance Officer documentará por escrito la decisión tomada en relación con el conflicto de intereses revelado y las medidas a aplicar.

A este respecto, las medidas para gestionar los conflictos de intereses pueden incluir, entre otras, las siguientes:

- Registrar los detalles del conflicto de intereses y no tomar medidas adicionales si el conflicto de intereses no existe.
- Aprobar por escrito la continuación de la participación del Personal en el asunto.
- Decidir que el conflicto de intereses revelado es mínimo y que, por lo tanto, podría mitigarse mediante una supervisión eficaz.
- Determinar que el personal de la empresa debe renunciar al interés o reasignación de los deberes, responsabilidades y/o papel del Personal de Enagás Renovable que podría crear dicho riesgo.
- Restringir al Personal afectado el acceso a información sensible específica o la participación en determinados procedimientos relacionados con el conflicto de intereses revelado.
- Realizar una formación sobre esta Política y el Código de Ética y de Conducta de Enagás Renovable.
- Implementar medidas adicionales en los procesos y procedimientos para asegurar la imparcialidad del Personal en el desempeño de sus funciones.

En este sentido, los Managers del Personal afectado deberá supervisar el resultado y las medidas, en su caso, de la resolución del Compliance Officer para asegurar que la decisión y las medidas adoptadas son adecuadas para evitar o mitigar cualquier conflicto de intereses en Enagás Renovable.

5. Canal Ético

Enagás Renovable ha establecido un Canal Ético, disponible en todos sus idiomas corporativos (inglés y español), en su Intranet y sitio web, de modo que todo el Personal y Terceros puedan acceder a él e informar de cualquier comportamiento ilícito o no ético, real o sospechado, así como los incumplimientos del Código, las Políticas de Compliance, las leyes o cualquier otra normativa interna o política específica de la Empresa.

Todo el Personal de Enagás Renovable está obligado a informar de inmediato de cualquier conducta no ética conocida o sospechada o infracciones del Código, de las Políticas de Compliance o de la normativa aplicable a la Empresa. El incumplimiento de esta obligación de informar podría dar lugar a medidas disciplinarias o sanciones por parte de la Empresa.

Las formas de acceso al Canal Ético son las siguientes:

- Desde la página web de Enagás Renovable.
- Correo electrónico: canaletico@enagasrenovable.es

5.1. Otros canales de Comunicación

Enagás Renovable ha puesto a disposición varios canales de comunicación para la recepción de cualquier duda, inquietud o queja por parte del Personal:

- **Compliance Officer:** En el caso de que tengas dudas sobre cualquier política, procedimiento o sobre la aplicación de los mismos tienes la posibilidad de comunicarte directamente con el Compliance Officer. Para ponerte en contacto puedes utilizar la dirección de correo electrónico: eticaycompliance@enagasrenovable.es
- **Supervisor directo:** Siempre puedes acudir a tu superior directo ante cualquier duda o inquietud. El Personal puede sentirse más cómodos comunicando sus preocupaciones de manera informal y tienen la opción de discutir sus inquietudes con la persona a la que reportan.

Anexo I: Formulario de Divulgación de Conflictos de Intereses

I. Información del Empleado		
Nombre:	Departamento:	Fecha de Comunicación:
Datos de Contacto: <ul style="list-style-type: none"> • País: • Dirección: • Teléfono: • Email: 		
II. Información sobre el conflicto de intereses		
Tipo de Conflicto de Interés: <ol style="list-style-type: none"> 1. Relaciones personales o familiares: 2. Compromisos externos, incluyendo el empleo: 3. Intereses financieros personales: 4. Oportunidades de negocio: 5. Otros: 		
III. Información Adicional		
Incluya a continuación cualquier otra información sobre el conflicto de interés comunicado:		

IV. Firmas y Aprobación			
Personal	Nombre:		
	Departamento:		
Fecha:			
Manager			
	1. Nombre:		2. Nombre:
	Posición:		Posición:
	Fecha:		Fecha:
Compliance Officer / Comité de Compliance			
	Nombre:	Nombre:	Nombre:
	Posición:	Posición:	Posición:
	Fecha:	Fecha:	Fecha: