

Política de Conflictos de Interés

NG.00016

Edición: 01



Índice

1. Objeto	3
2. Alcance.....	3
3. Documentos de Referencia	3
4. Definiciones.....	3
5. Responsabilidades	4
6. Procedimiento de actuación ante un conflicto de interés.....	5
7. Aprobación.....	7
Anexo 01 – Indicadores clave	8



1. Objeto

La Política de Conflictos de Interés tiene por objeto desarrollar lo establecido en el capítulo 4.10. “Lealtad a la empresa y conflictos de interés” del Código Ético de Naturgy, que establece que los Empleados deben actuar con lealtad y atendiendo a la defensa de los intereses de Naturgy, evitando situaciones que puedan dar lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa.

La presente Política establece las pautas de actuación que deben seguir los Empleados ante una situación de conflicto de interés, basándose en los principios de lealtad, abstención y transparencia para la resolución de estas situaciones.

2. Alcance

Esta Política es de aplicación a todos los Empleados de todas las entidades que conforman el Grupo Naturgy, independientemente de la actividad o país donde estén establecidas.

Por tanto, será de aplicación a todas las empresas en las que Naturgy Energy Group, S.A., directa o indirectamente, tenga participación mayoritaria, así como a aquellas empresas o entidades sobre las que tiene la responsabilidad en su operación o gestión (en adelante, el Grupo Naturgy)

En aquellos países en donde existan regulaciones locales respecto de los conflictos de interés, se aplicarán las normas más restrictivas de entre aquellas y las establecidas en la presente Política.

3. Documentos de Referencia

- Código Ético
- Código Ético del Proveedor
- Política Anticorrupción
- NG.00024 Política de Compliance

4. Definiciones

Conflicto de interés: Los conflictos de interés consisten en aquellas circunstancias donde los intereses personales de los Empleados, de forma directa o indirecta, son contrarios o entran en colisión con los intereses de la compañía, interfieren en el cumplimiento recto de sus deberes y responsabilidades profesionales o les involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la compañía.



El conflicto de interés puede ser directo (cuando es el propio Empleado quien se encuentra en conflicto) o indirecto (cuando se produce por un familiar o persona cercana del Empleado).

Empleado: Cualquier empleado o directivo de cualquier empresa que integre el Grupo Naturgy.

Tercero: Cualquier contraparte, ya sea cliente, proveedor, o socio de negocio o de cualquier otra índole, de carácter público o privado, que tenga relación directa o indirecta con Naturgy, incluida cualquier Autoridad o Empleado Público.

Autoridad o Empleado Público: Aquellas personas que son o han sido en los últimos 2 años empleados al servicio de las Administraciones Públicas o de organizaciones internacionales públicas, titulares de un cargo público y, en general, todas las personas que participen en el ejercicio de funciones públicas. También lo serán (i) las personas nombradas por autoridades gubernamentales u otras entidades para ejecutar tareas de las administraciones públicas en su nombre y representación, ya sea a título personal o a través de empresas públicas, privadas o mixtas, así como (ii) los miembros de partidos políticos con representación en parlamentos u órganos de gobierno de cualquier ámbito, y (iii) sus familiares más próximos y allegados.

Grupo Naturgy: Conjunto de Sociedades en las que la sociedad NATURGY ENERGY GROUP, S.A. tenga una participación mayoritaria, así como aquellas empresas o entidades sobre las que se tiene la responsabilidad en su operación o gestión.

5. Responsabilidades

El equipo directivo, especialmente el **Comité de Dirección**, debe fomentar la difusión, el conocimiento y el cumplimiento de la presente Política de Conflictos de Interés, siendo responsable de su correcta aplicación.

El **Comité de Ética y Cumplimiento** se responsabiliza, con el apoyo de la Unidad de Compliance, de velar por el cumplimiento de esta Política, su difusión y conocimiento por todos los Empleados, y de velar por la correcta aplicación de los criterios de lealtad, abstención y transparencia en la resolución de los conflictos que afecten o puedan afectar de manera relevante a Naturgy.

La **Unidad de Personas** será responsable de aportar información, a requerimiento de la Unidad de Compliance, sobre los empleados que comuniquen vinculaciones directas o indirectas con terceros, y valorar las implicaciones, si las hubiera, de las propuestas de resolución que se efectúen a las situaciones de conflicto de interés.

La **Unidad de Compliance** se ocupará de la formación y difusión de esta Política entre todos los Empleados y dará respuesta a todas las consultas que le sean formuladas en relación con la interpretación de esta norma y las medidas aplicables en caso de ser necesario. Asimismo, deberá conservar documentadas todas las notificaciones recibidas y su resolución.

Corresponde a los **Empleados** conocer y cumplir la Política de Conflictos de Interés y consultar o reportar cualquier duda o posible incumplimiento observado a través del Canal del Código Ético: [naturgy - Inicio \(integrityline.com\)](https://naturgy-integrityline.com)

Deberá igualmente aplicar las medidas que en su caso se determinen para mitigar el conflicto de interés y comunicar cualquier modificación de las circunstancias concurrentes.



6. Procedimiento de actuación ante un conflicto de interés

La resolución de los conflictos de interés en Naturgy se ajustará a los principios y procedimiento siguientes:

6.1. Principios generales

Los Empleados de Naturgy deberán realizar su actividad de acuerdo con las pautas de actuación recogidas en el Código Ético y, en cumplimiento de su deber de lealtad, deberán anteponer en toda conducta profesional como Empleado los intereses de Naturgy a sus intereses personales.

En este sentido, los Empleados de Naturgy deberán actuar conforme a los siguientes principios:

- **Lealtad:** Actuar en todo momento con honradez y honestidad, independientemente de los intereses propios o ajenos.

Así, los Empleados deberán actuar en todo momento de buena fe y con lealtad a Naturgy, con independencia de intereses propios o de personas que puedan estar vinculadas a ellos.

- **Abstención:** No intervenir ni influir en la toma de decisiones sobre aquellas cuestiones que puedan generar un posible conflicto de interés.

Así, los Empleados deberán abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones que se refieran o afecten a Terceros o al propio Empleado, y cuya participación en las mismas le pueda situar en una posición de Conflicto de Interés.

- **Transparencia:** Comunicar debidamente cualquier potencial situación de conflicto de interés que pudiera producirse.

Así, los Empleados deberán informar sobre los conflictos de interés en los que puedan incurrir, por los canales que se indican en esta Política (apartado 6.4).

6.2. Situaciones de conflictos de interés

Los conflictos de interés se originan por la interacción de los empleados de Naturgy, en el ejercicio de sus responsabilidades profesionales, con Terceros o con otros Empleados entre los que exista una relación familiar o de cercanía que pudiera suponer, incluso aunque sea de una forma aparente y no efectiva, un conflicto entre los intereses personales y las obligaciones profesionales.

La situación de conflicto de interés con Terceros podrá aparecer cuando exista vinculación directa del Empleado o indirecta a través de familiares o personas cercanas en los órganos de gobierno, o en estructuras organizativas del Tercero, o en Terceros en los que tenga un interés financiero o económico.

Asimismo, relaciones familiares o de cercanía entre empleados en situación de dependencia jerárquica o relación de servicio, o vínculos de carácter profesional con



empleados que prestan servicios a Naturgy, podrían dar lugar a situaciones de conflicto de interés.

A los efectos de esta Política, a continuación, se detallan los ámbitos en los que existe una mayor probabilidad de que se presenten situaciones de conflicto de interés, no siendo la relación limitativa sino ejemplificativa, al poder producirse más situaciones de las aquí enumeradas:

- Proveedores de productos o servicios y subcontratistas.
- Entidades donatarias o patrocinadas por Naturgy.
- Clientes mayoristas y PYMES.
- Autoridades o Empleados Públicos.
- Ventas, adquisiciones y fusiones, en caso de vínculos con socios o con los titulares de los activos objeto de la operación.
- Vinculación con empresas en concurrencia con actividades de análoga naturaleza a las de Naturgy.
- Realización de actividades formativas, ponencias, foros u otros eventos de naturaleza similar por parte de los empleados a título personal.

Supuestos específicos: Se indican a continuación, a modo de ejemplo, supuestos concretos de conflicto de interés:

- Intervenir en el proceso de adopción de decisiones en actividades o transacciones de cualquier tipo en las que tengan un beneficio directo o indirecto.
- Hacer uso de la información a la que se tenga acceso por su actividad profesional, para el desarrollo de actividades distintas o en beneficio de un tercero.
- Utilizar indebidamente el nombre de Naturgy Energy Group, S.A. o cualquier sociedad del Grupo Naturgy o hacer valer su posición para influir indebidamente en la realización de una actividad o servicio que le beneficie directa o indirectamente.
- Desarrollar cualquier actividad por cuenta propia o ajena que pueda suponer una competencia real o potencial del Grupo Naturgy.

Cualquier otra situación de conflicto de interés no especificada en este apartado, deberá seguir los principios establecidos en esta política.

6.3. Procedimiento:

El Empleado que crea que puede encontrarse en una situación de conflicto de interés, deberá:

- 1º. **Abstenerse** de tomar ninguna decisión sobre la situación objeto de conflicto de interés.
- 2º. **Comunicar** la situación, aportando información suficiente y precisa para poder entender el alcance del conflicto.



- 3º. La Unidad de Compliance analizará junto con el responsable del Empleado la situación y decidirá si existe conflicto de interés y, en este caso, propondrán las **medidas** adecuadas para evitar este conflicto. Se comunicará esta decisión al Empleado lo antes posible.
- 4º. El Empleado deberá cumplir las medidas propuestas por la Unidad de Compliance y su responsable, y deberá comunicar a la Unidad de Compliance cualquier **actualización** o modificación en las circunstancias que concurren.

6.4. Comunicación

El Empleado que se encuentre o crea que puede encontrarse ante una situación de conflicto de interés deberá comunicarlo a su responsable jerárquico o al Comité de Ética y Cumplimiento, a través del Canal del Código Ético en la dirección: [naturgy - Inicio \(integrityline.com\)](mailto:naturgy-inicio@integrityline.com)

6.5. Irregularidades e incumplimientos

Si se observa cualquier posible irregularidad relacionada con el cumplimiento de la presente Política, los Empleados deberán informar a su responsable jerárquico o al Comité de Ética y Cumplimiento a través del canal del Código Ético en la dirección: [naturgy - Inicio \(integrityline.com\)](mailto:naturgy-inicio@integrityline.com) .

En caso de incumplimiento de las disposiciones de esta Política, se dará traslado a la Dirección de Personas al objeto de que se valore la procedencia de acciones disciplinarias al respecto.

7. Aprobación

La Política de Conflictos de Interés ha sido aprobada por Manuel García Cobaleda con fecha 6 de mayo de 2021.



Anexo 01 – Indicadores clave

Los indicadores clave de seguimiento del cumplimiento y eficacia de la Política de Conflictos de Interés son los siguientes:

- Número de consultas anuales recibidas en el Canal del Código Ético sobre conflictos de interés.
- Número de denuncias anuales recibidas en el Canal del Código Ético sobre conflictos de interés.