



**TÍTULO**

**POLÍTICA DE GESTION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES**

**POLITICA DE GESTION DE CONFLICTOS DE  
INTERESES**

**TÍTULO****POLÍTICA DE GESTION DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES****INDICE****1. INTRODUCCIÓN****2. OBJETO****3. ÁMBITO DE APLICACIÓN****4. DEFINICIONES****5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN****6. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES****6.1 Situaciones que pueden ocasionar un conflicto de intereses****6.2 Gestión de los conflictos de intereses****6.3 Declaración de ausencia de un conflicto de intereses****7. INCUMPLIMIENTOS DE ESTA POLÍTICA****8. CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN****CREADO POR****REVISADO POR****APROBADO POR****APROBADO POR**Letrada Asesoría Jurídica  
Nuria Girón BlancoAsesoría Jurídica y  
Personas  
Nahikari Larrea IzaguirreComité de Dirección-  
Seguimiento.  
Pedro José Ortiz CastañeraConsejo de Administración  
José Antonio Benedicto  
Iruñ

### REVISIONES DEL DOCUMENTO

| Rev | FECHA      | ALCANCE         |
|-----|------------|-----------------|
| 00  | 25/11/2022 | Edición Inicial |

## 1. INTRODUCCIÓN

Los conflictos de intereses son un riesgo para las empresas u otras organizaciones que pueden dañar su integridad y la de la propia persona que incurre en él. La existencia de un conflicto de interés no es un acto de corrupción, pero puede llevar a él si no se identifica y se gestiona adecuadamente.

Previendo este tipo de situaciones el Código de Conducta del Grupo Ensa estableció una serie de principios y valores de conducta empresarial con los que está comprometido al más alto nivel. Uno de estos principios, el de "Integridad y objetividad en la actuación empresarial", recoge un conjunto de reglas de conducta entre las que se encuentra los "Conflictos de intereses".

Con el fin de reforzar la cultura de cumplimiento y de promover decisiones transparentes e imparciales dentro del Grupo Ensa que defiendan la integridad y objetividad de la actuación empresarial como una actuación ética, honesta y de buena fe en el ejercicio de su actividad, se desarrolla esta "Política de gestión de los conflictos de intereses"

## 2. OBJETO

Esta Política tiene por objeto establecer las bases de los procedimientos de actuación de Enwesa en materia de prevención de conflictos de intereses para facilitar la prevención, detección y gestión de dichos conflictos.

## 3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es de aplicación a los miembros del Consejo de Administración, a la Alta Dirección y empleados de Enwesa.

Será también de aplicación a aquellas sociedades participadas que no dispongan de su propio Sistema de Gestión Compliance Penal y Antisoborno (SGCP Y SGA) y socios de negocio (UTES, AIEs). En aquellos en los que Enwesa no tenga control efectivo, promoverá principios y directrices alineados con los establecidos en esta Política.

## 4. DEFINICIONES

**Conflictos de intereses:** Se entiende por conflicto de interés cuando una persona interviene en las decisiones relacionadas con asuntos en los que confluyen a la vez intereses de su puesto e intereses privados propios, de familiares directos, o intereses compartidos con terceras personas tal y como se definen en esta política.

**Personas sujetas:** Los trabajadores, directivos y consejeros de Enwesa.

**Familiar:** Tendrá la consideración de familiar la persona con parentesco hasta segundo grado, por consanguinidad o afinidad, es decir:

- El cónyuge de la persona sometida a reglas de conflicto de intereses o las personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del empleado y de su cónyuge o persona con análoga relación de afectividad.

## 5. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

En la política de gestión de conflictos de intereses de Enwesa regirán los siguientes principios:

1. Transparencia y veracidad de la información.
2. Imparcialidad y profesionalidad. Las personas sujetas actuarán en todo momento con profesionalidad e independencia, rechazando cualquier actuación relacionada con sus intereses tal y como se definen en este procedimiento.
3. Igualdad de trato y no discriminación.

## 6. GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

### 6.1 Situaciones que pueden ocasionar un conflicto de intereses

El Código de Conducta del Grupo Ensa describe algunas situaciones que pueden generar un conflicto de interés:

1. Decidir o recomendar la adjudicación de un contrato del Grupo Ensa a una empresa en la que trabajase un familiar de la persona encargada de tomar la decisión.

2. Tomar una decisión de negocios que puede beneficiar directamente a un amigo íntimo de la persona encargada de decidir, ya sea porque es uno de los que ganan dinero con la decisión o porque la empresa en la que trabaja es la que va a obtener el beneficio.
3. Trabajar para clientes, suministradores o subcontratistas del Grupo empresarial, sin perjuicio de las responsabilidades en que se pueda incurrir en materia de incompatibilidades al servicio del sector público.
4. Tener un negocio propio que opere dentro de alguno de los mercados de la empresa. Suponen, en todo caso, situaciones que pueden generar un conflicto de intereses:
  - Tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado en el asunto que se está dirimiendo.
  - Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
  - Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
  - Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.
  - Cualquier otra de naturaleza análoga en la que incurran las situaciones descritas en los apartados anteriores.

## **6.2. Gestión de los conflictos de intereses**

Cuando una persona considere que puede encontrarse en una situación de conflicto de interés deberá seguirse el siguiente procedimiento:

1. Informar de ello a su superior inmediato por escrito, aportando las evidencias que considere necesarias, y abstenerse de realizar cualquier actuación hasta que se

determine la existencia o no del conflicto de interés y renunciar a conocer información confidencial sobre el asunto.

2. El superior procederá al archivo y registro de la comunicación y evidencias recibidas y resolverá en el siguiente sentido:
  - A. Admitir la abstención.
  - B. Rechazar la solicitud debiendo justificar los motivos en que fundamenta su decisión.
3. El superior enviará comunicación de la causa y la resolución del conflicto al Área de Compliance, que guardará registro de las declaraciones, comunicaciones y resoluciones de los expedientes de conflictos de intereses.

Cuando se produzca una denuncia de la existencia de un conflicto de interés al Área de Compliance, a través de cualquiera de las vías de comunicación existentes, se abrirá un expediente por parte de esta Área que se tramitará conforme a lo dispuesto en el Título VII del Reglamento de Organización y Funcionamiento del Área de Compliance que regula el Canal ético.

### **6.3. Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses**

El personal del ámbito de aplicación de esta política deberá asumir el cumplimiento de la misma a través de la firma de la "Declaración de Ausencia de Conflicto de Intereses" cuyo modelo se adjunta en el Anexo. El Área de Personas y Talento Humano gestionará la firma y custodia de estos documentos.

## **7. INCUMPLIMIENTOS DE ESTA POLÍTICA**

El incumplimiento de esta política interna por el personal de Enwesa podría ser considerado una infracción y podría dar lugar a la apertura del correspondiente expediente disciplinario.

Incurrir en conflicto de interés de modo fraudulento o con ocultación y eludiendo los controles establecidos podría ser considerado transgresión de la buena fe contractual o abuso de la confianza en el puesto de trabajo dando lugar a un incumplimiento muy grave del Plan de Compliance pudiendo conllevar al despido disciplinario.

## 8. CONTROL, EVALUACIÓN Y REVISIÓN

### **A. Control**

Corresponde al Comité de Compliance controlar la implantación, desarrollo y cumplimiento de esta política, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a otros órganos, direcciones, áreas o departamentos de la empresa.

### **B. Evaluación**

El Comité de Compliance evaluará, al menos una vez al año, el funcionamiento y la eficacia de la presente política.

### **C. Revisión**

El Comité de Compliance revisará periódicamente, al menos una vez al año, el contenido de la política, asegurándose de que recoge las recomendaciones y mejores prácticas internacionales en vigor en cada momento, y propondrá a los órganos de dirección las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.



## ANEXO

### MODELO DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI)

Don/Doña ..... actuando en nombre de  
Enwesa Operaciones S.A., S.M.E., ocupando el cargo de  
....., bajo su personal responsabilidad, al objeto de garantizar  
la imparcialidad en los asuntos en los que participe,

#### DECLARA:

**Primero.** Estar informado/a de lo siguiente:

1. Que el artículo 61.3 «Conflicto de intereses», del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE) establece que “existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal”.
2. Que el artículo 64 “Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses” de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, tiene el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y asegurar la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.
3. Que el artículo 23 “Abstención” de la Ley 40/2015, de 1 octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento “las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente”, siendo éstas:
  - a. Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
  - b. Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir

despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

- c. Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
- d. Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
- e. Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

**Segundo.** Que no se encuentra incurso en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de intereses de las indicadas en el artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE y que no concurre en su persona ninguna causa de abstención del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que pueda afectar al procedimiento de licitación.

**Tercero.** Que se compromete a poner en conocimiento del superior jerárquico, sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

**Cuarto.** Conoce que una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias, administrativas o judiciales que establezca la normativa de aplicación.

Fd. (Fecha, firma y nombre completo)