

Política Corporativa de Gestión de conflictos de interés





sener

La información facilitada en este documento es confidencial y de uso restringido, pudiendo ser utilizada, sólo y exclusivamente, a los efectos objeto del documento, quedando terminantemente prohibida la modificación, explotación, reproducción, comunicación a terceros o distribución de la totalidad o parte de los contenidos del mismo, sin el consentimiento expreso y por escrito de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. En ningún caso la no contestación a la correspondiente solicitud podrá ser entendida como autorización para su utilización.

1

OBJETIVO

2

ÁMBITO
DE APLICACIÓN

3

DEFINICIONES Y TIPOS DE
CONFLICTO DE INTERÉS

4

PRINCIPIOS GENERALES
DE ACTUACIÓN

5

GESTIÓN DE RIESGOS
Y RESOLUCIÓN DE
CONFLICTOS DE INTERÉS

6

IDENTIFICACIÓN
Y PREVENCIÓN

7

GOBERNANZA

8

REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN

1. Objetivo

Esta Política corporativa de Gestión de conflictos de interés o Política forma parte integral de nuestro Sistema de Cumplimiento del Grupo Sener, materializando, en relación con su objeto, lo dispuesto en la Política corporativa Anticorrupción¹, por la que se establece el principio de tolerancia cero ante cualquier conducta o comportamiento que pueda implicar o ser considerado como un acto de corrupción, en el marco de las relaciones que las sociedades del Grupo Sener y sus personas mantienen con terceros² en el desarrollo de sus actividades profesionales.

En este sentido, tiene por objeto establecer los principios, criterios y procedimientos que permitan prevenir, identificar, comunicar y gestionar de forma adecuada los posibles conflictos de interés que puedan surgir en el desempeño de las funciones de nuestras personas, garantizando en todo momento la primacía del interés del grupo Sener sobre cualquier interés personal, familiar o económico de éstas o de terceros.

Esta Política constituye un compromiso de permanente vigilancia de posibles actos y conductas que puedan derivar de situaciones de conflicto de interés, así como un compromiso de comunicación y concienciación a todas las personas del grupo Sener y de desarrollo de una cultura empresarial de ética y honestidad. Es obligatorio comunicar hechos o conductas que incumplan o que potencialmente incumplan, cuando se tenga un indicio razonable, de esta Política.

Esta Política también es una llamada a todas las personas del Grupo Sener, y muy especialmente a las personas con responsabilidades de dirección, supervisión y coordinación de equipos, a mantener en todo momento un comportamiento ejemplar en esta materia.

Constituye, además, una medida preventiva ante actuaciones que pudieran llegar a configurar cualquier forma de comportamiento irregular o potencial delito en cualquier jurisdicción en las que operan las sociedades del grupo Sener.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política es de aplicación directa y obligatoria a todas las sociedades del Grupo Sener y a todas sus personas, a los que se denominará conjuntamente Sener, Grupo Sener o grupo.

Las sociedades del Grupo Sener comprenden todas las sociedades dependientes, incluidas las filiales internacionales, y en las que Sener ostente, directa o indirectamente, en esta fecha o en el futuro, el control³ de gestión; e individualmente, la referencia a las personas

¹ Ver Política corporativa Anticorrupción en página web corporativa de grupo Sener.

² Es decir, cualquier persona física o jurídica, pública o privada, incluidos, pero sin limitarse a, clientes, socios (e.g. en negocios conjuntos (joint-ventures) y/o en uniones temporales de empresas), proveedores, subcontratistas, agentes, asesores, entidades reguladoras, nacionales o internacionales, gobiernos, administraciones públicas, funcionarios o empleados públicos, personas que de otra manera ejercen la función pública, partidos políticos y candidatos a cargo público.

³ El término control hace referencia a la situación en la que una sociedad posee, directa o indirectamente, la mayoría de los derechos de voto de otra sociedad, la facultad de nombrar o destituir a la mayoría de los miembros de su órgano de administración, o puede disponer de la mayoría de los derechos de voto en virtud de acuerdos con terceros, de forma que controla efectivamente la gestión de dicha sociedad.

del Grupo Sener incluye a todos los miembros de órganos de administración de las sociedades del Grupo Sener y todos sus directivos, empleados y personal asimilado a éstos, independientemente de su modalidad contractual, ubicación geográfica o nivel jerárquico.

Sener promoverá, con carácter general, la adopción de principios y valores equivalentes a los establecidos en esta Política entre los terceros con los que opera, y en particular con proveedores, subcontratistas y empresas colaboradoras.

Asimismo, Sener promoverá el alineamiento de sus procedimientos internos con los principios básicos que se desarrollan en esta Política, así como con los procedimientos que aplican en aquellas otras compañías vinculadas y que no forman parte del grupo, tales como empresas participadas de manera minoritaria, negocios conjuntos (joint-ventures) y uniones temporales de empresas.

3. Definiciones y tipos de conflicto de interés

A los efectos de lo previsto en esta Política, y sin perjuicio de las especificidades de la normativa aplicable en esta materia, se considera conflicto de interés cualquier situación en la que los intereses personales, profesionales, comerciales, financieros o de otra índole de una persona, directa o indirectamente, puedan interferir, o parecer interferir, con la independencia y objetividad necesarias para que dicha persona actúe en el mejor interés de Sener.

El conflicto de interés puede surgir en cualquiera de los diferentes negocios y actividades de las sociedades que conforman el Grupo Sener. Se pondrá especial atención en las situaciones que potencialmente puedan derivar en un conflicto de interés, directo o indirecto, de las personas por su vinculación con sus familiares o los de terceros que colaboren o que tengan vinculación con el Grupo Sener.

Ejemplos comunes de conflicto de interés incluyen:

- Participación significativa en proveedores, clientes o competidores.
- Relaciones familiares con personas o entidades que contratan con Sener.
- Recepción de regalos, incentivos o beneficios personales en el contexto de la toma de decisiones empresariales, incluso dentro de los límites establecidos en las políticas internas correspondientes.
- Uso de información confidencial del grupo Sener para beneficio propio o de terceros.

Situaciones reales en las que pueden surgir conflictos de interés:

- **Relaciones personales en el lugar de trabajo:** p. ej., la contratación en Sener de una persona estrechamente vinculada a aquella otra que toma la decisión -y que tiene la jerarquía suficiente para contratar empleados-, contratar a un proveedor en el que trabaja el cónyuge de otra persona que toma la decisión en Sener, o mantener una relación sentimental en Sener con personas bajo su dirección o control.

- **Empleados de empresas competidoras:** p. ej., contratación de empleados de empresas competidoras con el fin de acceder a información confidencial, propiedad industrial o intelectual o secretos protegidos mediante patentes en la empresa de origen.
- **Mandatos externos:** p. ej., formar parte del consejo de administración o prestar asesoramiento técnico –retribuido o no- a un socio o competidor de Sener.
- **Empleo externo:** p. ej., tener un segundo empleo complementario al que ostenta en Sener en la empresa de un cliente, proveedor o competidor de Sener.
- **Favorecer intereses financieros personales:** tener una participación significativa – p. ej. que permite influir en las decisiones- en una empresa competidora o que es proveedora de Sener y estar, a la vez, en posición de orientar los negocios de Sener en esa dirección.
- **Funcionarios o empleados públicos⁴:** p. ej., contratación de funcionarios, en excedencia o retirados, dentro de los periodos de incompatibilidad establecidos para su contratación por el sector privado.
- **Recibir o dar honorarios, comisiones, descuentos, obsequios, invitaciones para actividades de entretenimiento o servicios:** p. ej., recibir o dar compensación en metálico de o a un socio comercial de Sener.

4. Principios generales de actuación

En caso de que se identifique un conflicto de interés, se deberán seguir los siguientes principios generales de actuación:

- I. Comunicación y transparencia:** en Sener somos conscientes de que no siempre es posible identificar, gestionar y resolver un conflicto de interés. En este sentido, esperamos que todas las personas comuniquen todas las situaciones potenciales de conflicto de interés de manera inmediata tras tomar conocimiento de ellas.
- II. Independencia:** cuando las personas se vean involucradas en un conflicto de interés, el grupo Sener espera que actúen con libertad de juicio y con lealtad a Sener, a sus accionistas y a sus clientes. En consecuencia, se abstendrán de velar por sus propios intereses a expensas de los de Sener.
- III. Privacidad:** Sener respeta los derechos y las elecciones de las personas y no desea interferir en su vida privada. Sin embargo, la capacidad de identificar y prevenir un conflicto de interés es un elemento importante para mantener la integridad y sostenibilidad del negocio, y contribuye a reforzar la confianza y el apoyo entre compañeros y con los principales interlocutores de nuestros grupos de interés⁵.

⁴ El término empleados y funcionarios públicos incluirá a éstos así como a todas aquellas personas que ejercen funciones públicas en otra condición.

⁵ Entendiendo como grupos de interés a nuestros accionistas, los terceros con los que opera el grupo Sener, incluidos nuestros clientes, socios y/o proveedores, las autoridades competentes y organismos reguladores, las comunidades locales donde operamos y la sociedad en general.

- IV. Abstención:** las personas deben abstenerse de intervenir, influir y participar en la toma de decisiones que puedan afectar a las personas o entidades con las que tengan vinculación.
- V. Proporcionalidad:** las medidas adoptadas por Sener deberán ser proporcionales al riesgo del conflicto detectado.
- VI. Documentación:** Grupo Sener registrará y conservará adecuadamente todas las declaraciones y decisiones durante los plazos legales.
- VII. Confidencialidad y protección del informante:** se garantizará la confidencialidad de toda la información recibida y se protegerán los derechos de las personas que comuniquen de buena fe cualquier posible conflicto con, o infracción de, esta Política, de acuerdo con la normativa de protección de informantes.

Tener un conflicto de interés no constituye necesariamente una infracción de esta Política, pero puede derivar en ello y/o en responsabilidad legal cuando una persona intenta influir en el resultado de las decisiones empresariales en su propio beneficio o en el de las personas vinculadas a ella. Por esta razón, la transparencia en la comunicación es esencial y constituye un elemento fundamental para proteger la integridad y reputación de Sener, así como para mantener la confianza de nuestros grupos de interés.

5. Gestión de riesgos y resolución de conflictos

En la resolución de los conflictos de interés, se tendrán en cuenta las siguientes reglas:

- En caso de conflicto entre Sener y un cliente, deberá salvaguardarse el interés de este último.
- En caso de conflicto entre dos o más clientes de Sener:
 - se evitará favorecer a ninguno de ellos.
 - no se podrá revelar información confidencial a unos clientes sobre los trabajos o proyectos realizados para otros.
 - no se podrá favorecer la ejecución de un proyecto para un cliente con objeto de beneficiar a otro.
- En caso de conflicto con un empleado o directivo de Sener:
 - cualquier empleado que desarrolle o pretenda desarrollar cualquier actividad profesional que pueda entrar en conflicto con la del Grupo Sener o que viole sus condiciones contractuales, requerirá la autorización previa y por escrito de su superior jerárquico inmediato.
 - Esta autorización será siempre potestativa por parte de la empresa.
- En caso de contratación con empleados, funcionarios públicos o representantes de la administración pública:
 - Ya estén en funciones, en excedencia o retirados, el Grupo Sener cumplirá con todas las leyes, reglamentos y directivas aplicables, incluyendo el respeto de los periodos

de incompatibilidad establecidos para su contratación por el sector privado.

- En caso de contratación de empleados, directivos o administradores de empresas competidoras:
 - El Grupo Sener se abstendrá de contratar empleados, directivos o administradores de empresas competidoras cuando esta contratación tenga como finalidad el acceso a información confidencial, propiedad intelectual e industrial o secretos protegidos mediante patentes registradas por la empresa de origen de la persona que pretende contratar.

Los conflictos de interés se resolverán por las instancias correspondientes de acuerdo con lo siguiente:

- Los empleados o directivos del Grupo Sener que se encuentren en una situación de potencial conflicto de interés deberán comunicarlo, en primera instancia, al responsable del negocio, departamento o área afectada. Si esta persona no pudiera resolverlo por cualquier motivo, o porque afectara a varias áreas, será resuelto por el inmediato superior jerárquico de todas ellas. Y si no fuera aplicable ninguna de las dos reglas anteriores, será resuelto por el Oficial de Cumplimiento, que se apoyará en Dirección de Personas si lo estima oportuno. Si fuera necesario gestionar el caso con mayor independencia y/o discreción, se informará de esta situación a través de los canales establecidos en el Sistema de Cumplimiento.
- Los conflictos de interés de los miembros de los órganos de administración de las sociedades del Grupo Sener deberán gobernarse con arreglo a la legislación aplicable y la normativa interna al respecto. En todo caso, en caso de potencial conflicto, los miembros de los órganos de administración deberán comunicarlo en caso de que tengan un conflicto de interés en las decisiones que deban tomar. En este caso, no recibirán la información oportuna, no podrán asistir a los debates que se produzcan sobre esa cuestión y no podrán votar. Se dejará constancia de estas circunstancias en el acta correspondiente.

6. Identificación y prevención

La implementación de acciones de identificación y prevención de conflictos de interés son esenciales para proteger la integridad empresarial del Grupo Sener, garantizando que las decisiones se tomen con objetividad y en el mejor interés del grupo.

A estos efectos, el grupo Sener se compromete a:

- Diligencia debida:** realizar procesos de diligencia debida a terceros con el fin de identificar conflictos de interés entre sus accionistas/socios, administradores y/o directivos o empleados por su vinculación con nuestras personas, Sener o las actividades del Grupo Sener; en el caso de no poder realizarlos para todos ellos, definir criterios para determinar qué tipo de terceros estarán sujetos a este requisito.
- Identificación:** identificar las personas clave en Sener que participan en la toma de decisiones en adjudicaciones de proveedores y/o agentes, contratación de personas, y

cualquier otro tipo de decisiones relevantes con terceros, para asegurar que se cumple lo previsto en este documento. Además, los solicitantes de empleo y las personas de reciente contratación deberán comunicar de forma inmediata cualquier potencial conflicto de interés de índole familiar o personal durante el proceso de selección y antes de incorporarse a su puesto de trabajo.

- c. **Seguimiento:** mantener reuniones periódicas con los responsables de las áreas operativas y funcionales relevantes con el fin de hacer seguimiento y tener conocimiento directo de las operaciones o situaciones susceptibles de crear conflictos de interés.
- d. **Vinculación en el equipo:** se recomienda vivamente a los directivos o responsables de equipos que no tengan bajo su responsabilidad directa o indirecta a familiares cercanos o personas con las que mantengan una relación sentimental o vinculación especial. En caso de que se dé esta circunstancia, deberá ser comunicada a la mayor brevedad al área de Dirección de Personas que evaluará la situación y propondrá, si procede, medidas para asegurar la objetividad en las decisiones relacionadas con el desarrollo profesional, las promociones y la revisión salarial con el fin de garantizar la igualdad en el trato por el trabajo realizado. En este sentido, la Dirección de Personas aplicará un protocolo interno para que dichas personas se mantengan al margen de la toma de decisiones a aquellas personas de Sener con suficiente jerarquía y capacidad de influencia y se evite, de esta manera, favorecer a aquellas otras con las que están vinculadas.

Finalmente, y sin perjuicio de la aplicación de los procedimientos referidos en caso de conflicto de interés, todas las operaciones con partes vinculadas al Grupo Sener serán aprobadas con carácter previo a la asunción de cualesquiera obligaciones por parte del Grupo Sener por la Comisión de Auditoría, Supervisión de Riesgos y Cumplimiento Normativo a través de un proceso donde se demuestre que se ha realizado una comparativa que acredita que las condiciones económicas son, o de mercado, o las más favorables de todas las ofertas recibidas.

7. Gobernanza

7.1 Integración en el Sistema de Cumplimiento

La presente Política corporativa de Gestión de Conflictos de interés forma parte integral del Sistema de Cumplimiento⁶ del Grupo Sener, materializando los principios establecidos en el Código de Conducta, complementando las políticas que lo integran y los procedimientos internos que las desarrollan, así como los principios establecidos en los modelos de Detección y Prevención de Delitos de Sener.

La referencia en este documento al Código de Conducta⁷ del Grupo Sener se hace extensiva también a las políticas y procedimientos complementarios y/o de desarrollo que se deduzcan de su contexto.

⁶ Ver área de Cumplimiento en página web corporativa de Grupo Sener.

⁷ Ver Código de Conducta de Grupo Sener en página web corporativa de Grupo Sener.

7.2 Deber de comunicación

Sin perjuicio de las particularidades del deber de comunicación establecidas en esta Política, todas las personas del Grupo Sener tienen la obligación de comunicar de buena fe la existencia o, cuando tengan un indicio razonable, la posible existencia de cualquier incumplimiento, conducta contraria o violación de los principios y criterios de actuación establecidos en el Sistema de Cumplimiento, y en particular en esta Política.

Esta comunicación, que podrá hacerse de forma anónima, deberá realizarse conforme a los procedimientos y canales establecidos al efecto en nuestro Sistema de Cumplimiento, a través de los cuales se podrán asimismo formular consultas sobre las materias objeto del mismo y su aplicación.

A este efecto, las sociedades del Grupo Sener cuentan con un sistema interno de información llamado Línea Ética⁸. A través de este canal se garantiza en toda comunicación la protección de la confidencialidad, el anonimato y una política anti-represalias de denunciantes y denunciados. La Línea Ética⁹ estará accesible desde la página web corporativa y desde la Intranet del Grupo Sener – área de Cumplimiento- 24 horas del día y los 7 días de la semana.

Se ha nombrado asimismo un Oficial de Cumplimiento en cada sociedad del Grupo Sener al que podrán hacerse directamente comunicaciones o consultas.

El Oficial de Cumplimiento será el responsable de tramitar las comunicaciones, denuncias y/o consultas recibidas. Dará prioridad a las comunicaciones y/o consultas relacionadas con la infracción o vulneración de las políticas y procedimientos internos en materia de anticorrupción, y en todo caso respetará los tiempos máximos legales para acusar recibo, analizar, investigar y resolver las situaciones comunicadas. Posteriormente, el Oficial de Cumplimiento se encargará de realizar las gestiones y verificaciones oportunas de acuerdo con el procedimiento definido internamente con el fin de dar respuesta a los hechos comunicados.

7.3 Conocimiento, divulgación y formación

Todas las personas del Grupo Sener tienen la obligación de conocer, comprender y cumplir el Sistema de Cumplimiento, y en particular esta Política, y la obligación de participar activamente en los programas de formación y en los mecanismos de supervisión establecidos.

Las personas, en función de su ubicación geográfica, cargo y/o funciones que desempeñan, tendrán la obligación de conocer, comprender y cumplir la normativa aplicable en las jurisdicciones donde operen las distintas sociedades del Grupo Sener.

⁸ De acuerdo con la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión; y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

⁹ Ver Normativa de la Línea Ética de Grupo Sener. La Línea Ética es accesible a través del Formulario de la Línea Ética desde la home de la página web corporativa, y también desde la intranet del Grupo Sener (<https://www.group.sener/conocenos/sostenibilidad/gobierno-corporativo/cumplimiento/formulario-linea-etica/>).

El Sistema de Cumplimiento, y en particular esta Política, es un estándar de mínimos y, en consecuencia, se aplicará sin perjuicio de las leyes que pudieran ser aplicables. Para evitar dudas, la observancia de lo previsto en el Sistema de Cumplimiento en ningún caso excusará el cumplimiento con la ley.

Esta Política, junto con los demás documentos que conforman el Sistema de Cumplimiento del Grupo Sener, será publicada en la página web corporativa de Grupo Sener y en su Intranet.

El área de Cumplimiento será el responsable último de garantizar la adecuada difusión de la presente Política y del Sistema de Cumplimiento, asegurando que se comunican de forma interna a todas las personas y externamente a los distintos grupos de interés.

Sin perjuicio de esto, las personas que ejerzan funciones de dirección, supervisión o coordinación de equipos tienen una responsabilidad mayor de promover una cultura de cumplimiento y servir como ejemplo en la aplicación del Sistema de Cumplimiento, asegurando que las personas a su cargo reciban la formación y orientación necesarias.

7.4 Supervisión y régimen sancionador

La responsabilidad última de supervisión y cumplimiento¹⁰ de esta Política recae en el órgano de administración de cada una de las sociedades del Grupo Sener, que delega su supervisión en el Oficial de Cumplimiento nombrado al efecto. Esta responsabilidad requerirá especial diligencia en las filiales internacionales a través de las que opera el Grupo Sener en otros países.

El incumplimiento, conducta contraria o violación de cualquiera de los principios y criterios de actuación contenidos en el Sistema de Cumplimiento, y en particular en esta Política, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias y sanciones que correspondan según el régimen disciplinario aplicable. Ello será sin perjuicio de la adopción de otras medidas o de la exigencia de las responsabilidades que pudieran corresponder al infractor.

Sener se compromete a tomar las medidas oportunas ante cualquier conducta irregular o potencialmente delictiva que pueda producirse en el seno de sus operaciones, adoptando las medidas oportunas y, cuando proceda, informando a las autoridades competentes y ejerciendo las acciones judiciales pertinentes.

¹⁰ Ver Política corporativa de Cumplimiento del Grupo Sener en página web corporativa del Grupo Sener.

8. Revisión y actualización

El área de Cumplimiento de Grupo Sener revisará periódicamente el contenido de la presente Política, asegurándose de que recoge la legislación, recomendaciones y mejores prácticas internacionales en vigor en cada momento, y propondrá las modificaciones y actualizaciones que contribuyan a su desarrollo y mejora continua.

El Consejo de Administración de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. tiene atribuida la competencia última de aprobar los códigos y políticas corporativas a nivel de grupo, las cuales contienen las pautas que rigen la actuación de todas las sociedades que integran el Grupo Sener en desarrollo del Código de Conducta y en línea con sus principios del gobierno corporativo.

Esta Política fue aprobada por el Consejo de Administración de Sener Grupo de Ingeniería, S.A. el 18 de diciembre de 2025.



www.group.sener