



Política Conflicto de Intereses

Versión 1.0

Fecha de aprobación: 02/09/25

Aprobación por: Consejo de Administración

Contenido

1	Finalidad	3
2	Ámbito de aplicación	3
3	Principios y compromisos	3
4	Estructura Organizativa y responsabilidades	5
5	Comunicación y formación	6
6	Vigilancia, control y disciplina	6
7	Actualización	6
8	Control de cambios	7
	Anexo I: Guía para identificar conflictos de intereses.....	8

1 Finalidad

Global Omnium Idrica, S.L. es una sociedad española de alcance global, cabecera de un grupo de empresas que se completa con las entidades Cleverpy Machine Learning, S.L., Ensai Ingeniería, S.L.U. y AYC Sinergia, S.L.U. (en conjunto "Idrica" o la "Organización"), que opera en el ámbito del smart water a través de la plataforma Xylem Vue, desarrollada por la propia Organización y constituida modularmente por softwares específicamente diseñados, también por la Organización, para la gestión de los diferentes procesos del ciclo integral del agua.

Xylem Vue es comercializada con un alcance técnico mayor o menor en función de las necesidades del cliente final, generalmente a través de Xylem Inc., una empresa multinacional con domicilio en Estados Unidos, que actúa como accionista mayoritario y socio comercial de Idrica.

Con esta política, Idrica muestra explícitamente su compromiso con la cultura ética empresarial y pretende proteger tanto a la Organización como a las personas vinculadas a ella, de conflictos de intereses que podrían entrañar riesgos y provocar daños financieros, reputacionales, legales, regulatorios o de otro tipo, tratando de garantizar que todas las personas empleadas, directivos/as, consejeros/as y otras partes externas interesadas, actúen en el mejor interés de la Organización, evitando cualquier situación en la que sus intereses personales o de cualquier tipo, puedan influir en sus decisiones laborales. Y con ella, demuestra una gestión proactiva del riesgo, enmarcando todas estas actuaciones dentro del Modelo de Cumplimiento Penal que tiene la Organización.

2 Ámbito de aplicación

Esta política se aplica de manera directa a Global Omnium Idrica, S.L., incluyendo todas las actividades desarrolladas por esta sociedad y por sus filiales anteriormente citadas, tanto directa como indirectamente, y será al menos de aplicación a todas las personas empleadas, directivos/as y consejeros/as, y a todas aquellas partes externas interesadas.

3 Principios y compromisos

Idrica es una empresa responsable, promotora de una cultura ética y de respeto de las normas, comprometida con la prevención activa de conductas ilícitas. Los principios que inspiran esta política son: la legalidad, la debida diligencia, la gestión del riesgo, la cultura preventiva y la colaboración con las autoridades pertinentes, tal y como se recoge en nuestra *Política General de Cumplimiento Penal* y *Política Anticorrupción*.

En Idrica, deben evitarse los conflictos de intereses. Para ello, es necesario identificar cualquier conflicto de intereses (real, potencial o aparente), entendiendo como tal, cualquier situación en la que los intereses personales interfieren, pueden interferir, o dan la apariencia de interferir, con nuestras responsabilidades laborales y/o con nuestras decisiones tomadas en nombre de Idrica, para así poder gestionarlo.

Los intereses personales pueden ser a través de nosotros/as mismos/as, o a través de un familiar (incluye cónyuge, parejas de hecho, parejas sentimentales, hermanos/as, padres, hijos/as, abuelos/as, nietos/as, tíos/as, tutores legales y familia política) u otra persona cercana a nosotros/as.

3.1. Tipología de conflictos de intereses

Hay tres tipos de conflictos de intereses:

- **Conflicto de intereses real:** Ocurre cuando una persona tiene un interés privado o particular que interfiere directamente con su deber u obligación profesional. Es decir, ya existe una afectación concreta en la imparcialidad de sus decisiones.
Ejemplo: Un funcionario/a público adjudica un contrato a una empresa de un familiar cercano.
- **Conflicto de intereses potencial:** Es aquel que aún no se ha materializado, pero que podría surgir en el futuro si las circunstancias cambian.
Ejemplo: Un funcionario/a que participa en la regulación de una industria y, después de dejar su cargo, recibe una oferta de trabajo de una empresa de esa industria.
- **Conflicto de intereses aparente:** Sucede cuando, aunque no exista un conflicto real, hay una situación que puede dar la impresión de que una decisión está influenciada por intereses personales. Puede afectar la confianza, generando sospecha y afectando a la imparcialidad e integridad de una persona u organización.
Ejemplo: El padre de un empleado de la empresa trabaja para uno de los principales proveedores del grupo, aunque ni el empleado ni su padre participaron en el proceso de selección o contratación.

3.2. Pautas generales de actuación

Idrica establece la obligación de comunicar rápidamente los conflictos de intereses reales, potenciales o aparentes a medida que surjan, a través de los cuestionarios o encuestas que se desarrollen por este motivo (*Formulario de declaración de conflicto de intereses* ubicado en Factorial).

Algunas de las consecuencias de no revelar conflictos de intereses podrían ser:

- Juicio sesgado o mala toma de decisiones.
- Disminución del esfuerzo en el trabajo, distracción de la atención.
- Malgastar recursos de Idrica.
- Oportunidades de negocio perdidas para Idrica.
- Divulgación indebida/ uso indebido de información confidencial.
- Deterioro de la cultura corporativa.
- Disminución de la confianza.

- Disminución del sentido de la equidad.

Un conflicto de intereses puede no constituir una violación de la política de la empresa o de la ley, pero revelarlo es su obligación. Al revelarlo, se puede encontrar la manera de gestionarlo eficazmente, mitigar los riesgos que puedan surgir y proteger a la persona trabajadora y a la empresa.

Cuando se revele un posible conflicto de intereses, se revisará para decidir si existe un conflicto y/o si puede remediarse. Mientras se revisa, la persona trabajadora afectada debe abstenerse de seguir participando en los asuntos a los que se refiera el conflicto hasta que éste haya sido analizado y remediado. En caso necesario, deberá tomar las medidas correctoras adecuadas para resolver cualquier conflicto de intereses, que dependerán de las circunstancias descritas en la revelación.

En Idrica las acciones básicas para la gestión de los conflictos de intereses, independientemente de su tipología son: identificar, detectar o evitarlo; comunicarlo; abstenerse; actuar, mitigar o eliminarlo.

4 Estructura Organizativa y responsabilidades

Para la gestión de los conflictos de intereses que se revelen, dependiendo de la tipología, tanto el responsable de equipo y/o responsable del área de la persona que presente el conflicto, como la persona responsable del departamento de People & Culture/ Legal, serán los encargados de la recepción de la información y de la gestión del conflicto, dejando constancia documental de la resolución de la situación. Los formularios y encuestas sobre esta materia se archivarán en el expediente personal correspondiente.

El departamento Legal gestionará los posibles conflictos de intereses de los miembros del Consejo de Administración, como mínimo a través de la declaración personal anual que efectúan de acuerdo con el artículo 229 del Texto Refundido de la Ley de Sociedades de Capital, custodiando esta información en los expedientes personales correspondientes.

Todo ello, sin perjuicio de la estructura organizativa, y de las funciones de control y supervisión recogidas en el Modelo de Cumplimiento Penal de Idrica.

Todas las personas trabajadoras de Idrica, incluidos los directivos/as y miembros del Consejo de Administración tienen el deber de:

- Asegurarse de no ponerse nunca en una posición en la que su juicio pueda verse afectado por un conflicto de intereses, o en el que pueda percibirse como afectado por dicho conflicto de intereses.
- Revelar cualquier posible conflicto de intereses por escrito a través del formulario de conflicto de intereses al equipo de People & Culture, ubicado en la herramienta Factorial.
- Cooperar activamente para llevar a cabo una evaluación y gestión del conflicto de intereses.

5 Comunicación y formación

Esta política y sus actualizaciones se entregarán o estarán fácilmente disponibles para todas las personas de Idrica. Igualmente se transmitirá a terceros para cumplir con los principios y compromisos adquiridos, y extender la cultura de cumplimiento de la Organización.

La implantación de la política de conflicto de intereses se reforzará a través de la comunicación, la información, la formación y campañas de sensibilización según corresponda.

6 Vigilancia, control y disciplina

El incumplimiento de esta política o de la normativa interna derivada de ella, puede conllevar consecuencias disciplinarias y laborales, tanto a nivel individual (persona física) como colectivo (persona jurídica), así como consecuencias comerciales y reputacionales, y será sancionado conforme al sistema disciplinario aplicable al caso concreto cuando la relación con la Organización sea de índole laboral, o bien conforme al régimen sancionador establecido específicamente en el caso de relaciones diferentes a las laborales.

La denuncia, de buena fe, de riesgos, irregularidades y posibles incumplimientos de esta política y de la normativa interna que la desarrolla, es obligatoria para quien tenga conocimiento de ello o tenga fundamentos razonables para sospecharlo, a través del Canal Ético de Idrica, que dispone de garantías de confidencialidad y protección frente a represalias. Tal y como se recoge en la política del sistema interno de información y en su procedimiento.

7 Actualización

El Chief Ethics and Compliance Officer supervisará y revisará con carácter ordinario la vigencia y actualización de esta política, así como su eficacia en relación con los compromisos asumidos en ella.

Con carácter extraordinario procederá a su revisión cuando concurran circunstancias significativas de carácter legal, organizativo o de cualquier otra naturaleza que justifique su adaptación y/o actualización inmediata.

El Consejo de Administración, informado por el Chief Ethics and Compliance Officer, tomará las decisiones ejecutivas necesarias para asegurar la implantación de los compromisos adquiridos.

Igualmente, el Consejo de Administración se compromete con la mejora continua del Modelo de Cumplimiento Penal y realizará un seguimiento de la eficacia de esta política, actualizándola y aprobándola en lo que estime oportuno.

La entrada en vigor de la presente Política tendrá lugar en el mismo momento de la fecha de aprobación, modificación o actualización del presente documento por parte del Consejo de Administración.

8 Control de cambios

Versión	Fecha	Cambios	Apartados afectados
01	02/09/2025		Primera edición

Anexo I: Guía para identificar conflictos de intereses

A continuación, encontrará ejemplos y preguntas que le ayudarán a evaluar si un interés personal puede crear un conflicto de interés declarable. Aunque su situación concreta no se describa a continuación, en general debe plantearse las siguientes preguntas:

- ¿El escenario o situación parece ser injusto o que favorezca a alguien?, en otras palabras ¿la oportunidad es la misma para otros en mi posición/autoridad?
- ¿Me sentiría incómodo si alguien se enterara?
- ¿Podría alguien verlo como un conflicto de intereses?
- ¿Parece ir en contra del Código de Conducta, las políticas o los valores de Idrica?

Ejemplos de conflictos de intereses:

- Conflictos en el ámbito de las relaciones personales:
 - Contratar, promocionar o gestionar a un familiar. Esto incluye supervisar sus gastos o pagos.
 - Contratar o gestionar a un cliente/ proveedor que emplee a un familiar u otra persona cercana, de quien toma estas decisiones en Idrica. Esto incluye supervisar sus gastos o pagos.
 - Conceder puestos de trabajo, ascensos u otros elementos a una empresa externa basándose en preferencias y no en cualificaciones, lo que podría ocurrir si en esa empresa trabaja algún miembro de la familia de la persona que toma ese tipo de decisiones en Idrica.
 - Salir con un empleado/a de un proveedor existente o potencial u otra entidad que tenga una relación comercial con Idrica en la que usted tenga influencia de decisión en Idrica.
 - Elegir a un proveedor porque emplea a un miembro de su familia.
 - Tener una relación familiar con un funcionario del gobierno o candidato político que pueda ejercer influencia sobre los negocios de Idrica como parte de sus responsabilidades.
 - Tener una relación sentimental con su jefe/a o subordinado/a, o con otro empleado/a, que pudiera dar la impresión de favoritismo o injusticia.
- Conflictos en el ámbito de los intereses económicos:
 - Beneficiarse personalmente, o hacer que un miembro de su familia se beneficie, económicamente o de otro modo, de la información confidencial de Idrica o de sus socios comerciales.

- Tener una inversión financiera significativa en una empresa que haga negocios con Idrica y sobre la que usted tenga influencia de decisión en Idrica.
 - Invertir fondos personales en una transacción en la que Idrica pueda tener interés, como una pequeña empresa emergente de tecnología hídrica.
 - Poseer, o que un miembro de la familia posea, el 10% o más de una compañía con una relación comercial directa o indirecta con Idrica.
 - Tener un “negocio paralelo” que haga negocios con Idrica, ya sea directa o indirectamente.
- Conflictos en el ámbito de las oportunidades de trabajo fuera de la empresa:
 - Trabajar en otro empleo que interfiera con sus responsabilidades laborales en Idrica.
 - Utilizar recursos de Idrica para un trabajo externo o para sus propios fines o beneficio. Esto incluye tiempo, información y equipos.
 - Ser miembro del consejo de administración de un competidor.
 - Trabajar para una compañía que hace negocios con Idrica.
 - Pertenecer a la junta directiva de alguna asociación, sin ánimo de lucro, a la que Idrica realice donaciones.
 - Servir como candidato/a político (concejal, alcalde, etc.) que pueda ejercer influencia sobre los negocios de Idrica como parte de sus responsabilidades.