

POLÍTICA DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Código del documento:	POL-21
Versión:	2.0
Fecha entrada en vigor:	29/09/2022
Tipo de seguridad:	Información pública

Norma aprobada por el Consejo de Administración de Lorca Telecom Bidco, S.A. en su reunión del 29 de septiembre de 2022

Elaborado
Pedro Lois
Compliance Officer

Revisado
Juan Luis Delgado
D.G. Asesoría Jurídica y
Cumplimiento

Aprobado
Consejo
de Administración

1. INTRODUCCIÓN

El Grupo MASMOVIL es el Grupo Empresarial compuesto por aquellas sociedades que forman parte del Grupo mercantil cuya entidad dominante es LORCA TELECOM BIDCO, S.A. Las referencias que en esta Política se hagan al Grupo MASMOVIL o a MASMOVIL, deben entenderse de aplicación a todas y cada una de las sociedades mercantiles que lo integran.

Este documento, que forma parte del Sistema de Gobierno Corporativo del Grupo MASMOVIL, desarrolla el Código Ético del Grupo en lo referente a las posibles situaciones de conflicto de interés que puedan afectar tanto a los miembros del Consejo de Administración cualquiera de las sociedades integradas en el Grupo MASMOVIL (en adelante, los Consejeros), como a los empleados y directivos de estas (en adelante, los Empleados).

El objetivo de esta Política es establecer los principios básicos que deben regular la actuación de los Consejeros y los Empleados del Grupo MASMOVIL ante una eventual situación de conflicto de interés, en sentido amplio, sin pretender establecer una relación pormenorizada de todas las posibles situaciones de este tipo. En caso de duda acerca de esta Política, o de una eventual situación de conflicto de interés, los Consejeros deben dirigirse al Secretario del Consejo de Administración y los Empleados al Compliance Officer del Grupo a través de canaletico@masmovil.com.

2. DEFINICIÓN DE SITUACIÓN DE CONFLICTO DE INTERÉS

El Código Ético del Grupo MASMOVIL establece la obligación de actuar en todo momento con lealtad al Grupo MASMOVIL, basando cualquier decisión profesional en la mejor defensa de los intereses del Grupo y de las sociedades que lo integran. La independencia respecto a intereses ajenos al Grupo es una exigencia básica para el adecuado cumplimiento de las responsabilidades y funciones de los Consejeros y los Empleados, que deberán dar prioridad a los intereses del Grupo MASMOVIL frente a intereses personales o de terceros que pudieran influir en sus decisiones.

Se considera que se produce una situación de conflicto de interés cuando puedan entrar en colisión, de manera directa o indirecta, el interés personal del Consejero o del Empleado con el interés del Grupo MASMOVIL. El interés personal del Consejero o del Empleado se refiere a intereses que le afectan bien a él personalmente, bien a una persona física o jurídica vinculada, según la definición de Personas Vinculadas establecida más abajo.

Encontrarse en una situación de conflicto de interés no requiere haber actuado o estar actuando en un sentido u otro respecto de los intereses en conflicto, sino que se refiere a una situación en la que, por el hecho de producirse, podrían concurrir, en las personas involucradas, intereses distintos a los del Grupo.

El conflicto de interés se produce, por tanto, al margen de cuál sea la decisión o la actuación final en la que concurre el conflicto, sea ésta en favor de los intereses del Grupo o no. Por otro lado, adoptar una decisión profesional o realizar una acción contraria a los intereses del Grupo (en una situación de conflicto de interés, o no) sería, en todo caso, una decisión o acción contraria al Código Ético, con efectos concretos, incluso penales, en función de su naturaleza.

En relación con todo lo previsto en la presente Política, tendrán la consideración de Personas Vinculadas:

- El cónyuge del Consejero o Empleado, o la persona con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos del Consejero o Empleado, así como sus respectivos cónyuges.
- Las entidades en las que el Consejero o Empleado, o personas vinculadas a él, por sí o por persona interpuesta, se encuentren en alguna de las situaciones de control establecidas en la ley.
- Las sociedades o entidades en las que el Consejero o Empleado, o cualquiera de las personas a él vinculadas, por sí o por persona interpuesta, tenga una participación significativa¹, o ejerzan un cargo de administración o dirección, o de las que perciban emolumentos por cualquier causa, siempre que, además, ejerzan directa o indirectamente una influencia significativa en las decisiones de dichas sociedades o entidades.

¹ A estos efectos, se considerará "participación significativa" la que alcance el 20%, 10% para el caso de entidades que coticen en el BME Growth y el 3% en el caso de sociedades cotizadas en un mercado secundario oficial.

3. TIPOS DE SITUACIONES DE CONFLICTO DE INTERÉS

Existen múltiples situaciones de conflicto de interés, no excluyentes entre sí. En cualquier caso, en aquellos supuestos en los que las situaciones de conflicto de interés sean, o pueda esperarse razonablemente que sean, de tal naturaleza que constituyan una situación de conflicto estructural y permanente, se entenderá que el Consejero o el Empleado carece de la idoneidad requerida para el ejercicio de su cargo.

Tanto los Consejeros, como los Empleados del Grupo MASMOVIL, tienen el deber de evitar situaciones de conflicto de interés y comunicarlas en cuanto se conozcan para su evaluación en detalle. No obstante esta evaluación, en especial, las siguientes situaciones de conflicto de interés quedan expresamente prohibidas, se realicen por cuenta propia o por cuenta de Persona Vinculada:

- Realizar transacciones con el Grupo (excepto que sean operaciones ordinarias, hechas en condiciones estándar para los clientes y de escasa relevancia).
- Utilizar el nombre del Grupo o invocar el cargo que se desempeña en él para la realización de operaciones privadas.
- Utilizar activos del Grupo, incluida la información confidencial, los servicios contratados a terceros y los servicios de sus Empleados para la realización de operaciones privadas.
- Aprovecharse de las oportunidades de negocio del Grupo.
- Obtener, de terceros distintos del Grupo, ventajas o remuneraciones de cualquier tipo asociadas al desempeño de sus responsabilidades.
- Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que supongan una competencia efectiva, actual o potencial, con el Grupo.
- Prestar servicios como consultor, consejero, directivo, empleado o asesor a otra entidad competidora del Grupo.
- Negociar o formalizar contratos en nombre del Grupo con personas vinculadas.

- Mantener relaciones comerciales o de administración y gestión en un proveedor del Grupo.
- Ejercer supervisión, revisión o influir en la contratación o evaluación del desempeño de una Persona Vinculada.

4. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN

Los Consejeros y los Empleados del Grupo MASMOVIL deben evitar cualquier situación de conflicto de interés. En todo caso, los Consejeros y los Empleados del Grupo observarán, los siguientes principios generales de actuación ante situaciones susceptibles de considerarse de conflicto de interés:

3.1. Independencia

Los Consejeros y Empleados del Grupo actuarán, en todo momento, con profesionalidad, con lealtad al Grupo y sus accionistas y con independencia de sus intereses propios o de terceros, absteniéndose, en todo caso, de primar sus propios intereses a los del Grupo.

3.2. Abstención

Los Consejeros y Empleados del Grupo se abstendrán de participar en la deliberación y votación de acuerdos o decisiones en las que ellos, o Personas Vinculadas a ellos, tengan un conflicto de interés, directo o indirecto, excepto, sólo para el caso de los Consejeros, los acuerdos o decisiones que les afecten en su condición de administradores del Grupo.

El deber de abstención incluye, de manera específica, el acceso a información confidencial que afecte al conflicto de interés y la emisión de instrucciones a personas con dependencia jerárquica de cualquier tipo hacia los Empleados del Grupo.

3.3. Comunicación y Transparencia

Los Consejeros y Empleados del Grupo comunicarán de manera transparente y a la mayor brevedad posible cualquier potencial situación de conflicto de interés de acuerdo con los principios particulares de actuación. Se informará a los accionistas de las situaciones de conflicto de interés en las que pudieran encontrarse los Consejeros del Grupo por medio de la memoria de las Cuentas Anuales del ejercicio.

3.4. Confidencialidad

Las cuestiones relativas a posibles situaciones de conflicto de interés comunicadas por las partes interesadas se tratarán con confidencialidad y respeto hacia la intimidad de las personas, y se llevará un registro de tales situaciones que cumplirá con estas características.

4. PRINCIPIOS PARTICULARES DE ACTUACIÓN

En materia de conflicto de interés, los Consejeros del Grupo se regirán, además de por lo previsto en la presente norma, por lo dispuesto en el Reglamento del Consejo de Administración y de las Comisiones delegadas a las que pertenezcan, en su caso. Cualquier aclaración o cuestión relacionada con una eventual situación de conflicto de interés de un Consejero del Grupo es competencia de la Comisión de Auditoría y Control.

En cuanto a los Empleados del Grupo, corresponderá al Compliance Officer resolver cualquier aclaración o cuestión relacionada con un posible conflicto de interés de un empleado, pudiendo solicitar la colaboración del Comité de Ética en los términos del Estatuto del compliance officer y de funcionamiento de canal ético.

Una situación de conflicto de interés no comunicada es contraria al Código Ético, por lo que, en caso de que se tenga conocimiento de alguna situación de estas características, debe dirigirse al Compliance Officer o al Canal Ético.

5. REGISTRO DE REVISIONES

Versión actual	2.0	
Historial de Cambios	Fecha	Versión
	30/06/2017	1.0
	26/07/2022	2.0