	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

## 1. Objetivos.

La presente política tiene como finalidad proporcionar a los empleados, socios y accionistas de la JV MEGAGAS/SHELL para prevenir y gestionar los conflictos de interés que puedan producirse como resultado de sus actividades.

En particular, el fin de esta política es establecer un conjunto de directrices para:

- a) Identificar las relaciones, servicios, actividades u operaciones en las que puedan producirse conflictos de interés;
- b) Facilitar la adopción de medidas para prevenir los conflictos de interés en la medida de lo posible;
- c) Establecer un proceso que permita identificar y evaluar la relevancia de los conflictos, decidir las medidas para mitigarlos y comunicar cualquier conflicto de interés relevante (actual o potencial);
- d) Determinar de qué manera debe gestionarse un conflicto de interés inevitable y de qué manera deberá informarse debidamente al individuo o entidad afectado;
- e) Documentar adecuadamente la aplicación de las medidas en vigor para atender a los fines antes descritos, de modo que puedan ser controlados internamente y explicados a los reguladores;
- f) Proporcionar ejemplos de categorías en las que podrían producirse conflictos de interés. Conflictos de interés, y la normativa interna de referencia en la que se establecen los mecanismos para prevenir y gestionar dichos conflictos de interés.

## 2. Alcance.


Esta política aplica para todo el personal de Mega Gasolineras, las relaciones con clientes, proveedores, accionistas e incluso socios de negocio que tengan relación directa o indirectamente con dicho personal.

## 3. Lineamientos generales.

### 3.1 PRINCIPIOS PARA LA GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS.

#### 3.1.1 PRINCIPIOS GENERALES.

Las partes interesadas y los empleados deberán cumplir los siguientes principios en el desempeño de las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas, a fin de identificar, escalar y gestionar los conflictos de interés:

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

- Responsabilidad: Los puestos clave y resto de empleados actuarán de buena fe, en cumplimiento de la normativa interna aplicable y de acuerdo con los roles que se les hayan asignado.
- Transparencia: Mantener una actitud honesta y transparente, de conformidad con los valores de MEGAGAS/SHELL, actuando de un modo Sencillo, Personal y Justo, mostrando un comportamiento proactivo para evitar conflictos de interés y, de producirse alguno, proporcionar las mejores medidas de mitigación para minimizar las consecuencias negativas derivadas de ellos.
- Independencia: Actuar en todo momento con libertad de juicio y lealtad a la empresa, a sus accionistas, socios, proveedores y clientes, independientemente de sus propios intereses y los de sus partes vinculadas.
- Abstención: Abstenerse de participar o influir en la toma de decisiones que puedan afectar a los empleados o entidades con las que pueda existir un conflicto, o en el que su objetividad o capacidad para cumplir adecuadamente sus obligaciones con Megagas pueda verse comprometida; así como de acceder a información importante que pueda influir en dicho conflicto.
- Comunicación: Notificar internamente cualquier cuestión que pueda derivar o que ya haya derivado en un conflicto de interés, directo o indirecto. Cualquier conflicto de interés real o potencial deberá ser comunicado como lo indica el PO-RH-0018 CÓDIGO DE CONDUCTA MEGAGAS.

### 3.2 GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS


Además de los principios generales establecidos en la sección anterior, para la gestión de los conflictos de interés que puedan surgir en áreas de actividad específicas, se deberán tener en consideración los siguientes puntos (Revisar Anexo A1):

#### A. Conflictos entre la empresa y sus empleados.

Los empleados del Grupo actuarán de tal manera que sus intereses particulares y los de sus familias u otras partes vinculadas a ellos no prevalezcan sobre los intereses de la empresa, sus clientes, proveedores y otros interesados.

No se podrá solicitar ni aceptar pagos, comisiones, regalos, invitaciones o retribuciones que provengan de clientes, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero en operaciones efectuadas por la empresa, ni se podrá obtener ningún tipo de ventaja resultante del cargo ostentado en la empresa en beneficio propio.

A fin de evaluar un posible conflicto de interés que afecte a empleados, la función de Cumplimiento podrá solicitar a los empleados que proporcionen datos o información (estando

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

estos obligados a proporcionarlos) sobre cualquier circunstancia personal o profesional reciente que pudiera influir en el desempeño de sus obligaciones profesionales y toma de decisiones, como pueden ser:

- Intereses económicos de los empleados que puedan implicar un conflicto de intereses con la empresa.
- Relaciones personales o profesionales con los accionistas.
- Relaciones personales o profesionales con los directivos y empleados de la empresa.
- Relaciones personales o profesionales con los principales socios comerciales de la empresa.

En cualquier caso, los empleados serán responsables de comunicar sin demora a su supervisor directo, así como a las funciones de Recursos Humanos y Cumplimiento, cualquier situación que pudiese surgir y afectar a sus circunstancias personales o profesionales y derivar en un conflicto de interés con la empresa.

**B. Conflictos de intereses entre clientes:**

En ningún caso se debe animar a la realización de una operación por un cliente para beneficiar a otro, se deberá informar a los clientes de las vinculaciones, económicas o de otro tipo, que pudieran implicar conflicto de interés con ellos.

**C. Conflictos de interés entre Megagas y sus clientes:**


Los empleados han de actuar de acuerdo con las disposiciones establecidas en el en materia de prevención de potenciales conflictos de interés en todos los puntos establecidos en PO-RH-0018 CÓDIGO DE CONDUCTA MEGAGAS.

Otras pautas sobre conflictos de interés:

Ningún cliente deberá recibir tratamiento ni condiciones especiales, ni tampoco deberá inducirse a nadie para que ofrezca ese tratamiento o condiciones basándose en vínculos personales, familiares o de otro tipo. Deberán evitarse las relaciones exclusivas con clientes que puedan dar lugar a vínculos personales excesivos o que restrinjan su acceso a otros empleados o canales en la empresa.

**D. Conflicto entre socios, accionistas y personal de Megagas.**

Se refiere a la posible concurrencia de un conflicto potencial entre los intereses de algún socio y/o accionista y los intereses privados de los miembros que componen la junta directiva que podría tener una influencia negativa para el desempeño de sus funciones y responsabilidades.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

**En este sentido, los socios y accionistas deberán:**

- Actuar conforme al deber de lealtad con el que deben cumplir sus funciones, actuando de buena fe y en el mejor interés de la entidad.
- Actuar de conformidad con los criterios y principios establecidos en el contrato de la JV, promoviendo la buena gobernanza y siguiendo las normas de la empresa.
- Lograr y mejorar el conocimiento requerido para llevar a cabo las funciones y responsabilidades que les han sido asignadas.

**Abstenerse de:**

- Usar el nombre de la empresa o su condición como consejero para influir indebidamente en actividades confidenciales.
- Usar activos corporativos, incluida la información confidencial de la Entidad, para fines privados.
  - Aprovechar las oportunidades de negocio que brinda la empresa.
  - Obtener ventajas o remuneraciones de terceros fuera de la empresa relacionadas con el desempeño de sus funciones.
  - Participar en decisiones y votar por soluciones en relación con las cuales ellos, o cualquier persona vinculada a ellos, se vean afectados por un conflicto de intereses, ya sea de manera directa o indirecta.


**G. Conflicto entre la empresa y sus principales socios de negocio, terceros y proveedores.**

Las áreas de la empresa MEGAGAS no podrán anteponer su interés vulnerando o haciendo incompatibles los intereses de proveedores de servicios, socios comerciales o consultores y asesores.

Del mismo modo, los empleados no podrán participar en procesos para comprar productos o servicios para Megagas, con empresas o personas con las que tengan vínculos económicos o familiares.

**En consecuencia:**

- Deben evitarse todo tipo de interferencias que puedan afectar la imparcialidad u objetividad al comprar suministros y servicios o al establecer condiciones económicas.
- Siempre que sea posible, se deben evitar las relaciones exclusivas con proveedores de productos y servicios.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

- Se prohíbe otorgar tratamiento o condiciones laborales especiales basadas en lazos personales o familiares.

### 3.3 PROCEDIMIENTO CLAVE.

- Gestión adecuada de conflictos de intereses:

Para la adecuada gestión de los distintos tipos de conflictos de interés que puedan surgir en Megagas/shell, se establecerán, entre otros los siguientes medios:

- Normativas internas, controles y disposiciones organizativas diseñadas para prevenir los conflictos de interés que puedan surgir y en su caso, mitigar los riesgos asociados a éstos.
- Formación a los empleados, proveedores y clientes, que permitan escalar y gestionar los conflictos de interés.
- Mecanismos o procesos de gobernanza específicos para comunicar y resolver los conflictos de interés, y en caso necesario aplicar las sanciones disciplinarias correspondientes a quienes incumplan la presente política.
- Asignación de funciones y responsabilidades de manera clara, asegurando un entorno de control interno, de acuerdo a los procedimientos y políticas establecidas.
- Segregación de obligaciones para la prestación de servicios, o atribución de responsabilidades de supervisión y reporte para actividades que puedan generar un conflicto de interés entre diferentes personas.

- Proceso de escalado:


El personal deberá seguir el proceso de escalado interno establecido en el PO-RH-00018 Código de conducta Megagas, en relación con los conflictos de interés.

Adicionalmente, en caso de duda sobre la posible concurrencia de un conflicto de interés, los empleados podrán dirigir sus consultas al área de recursos humanos.

- Resolución:

Los conflictos de interés estarán adecuadamente documentados en el REG-JU-0003 REGISTRO PARA CASOS DE CONFLICTO DE INTERES.

A tal efecto, se documentará: la descripción del conflicto de interés, la propuesta de gestión del conflicto; la resolución adoptada, en su caso y la identificación de las personas, el puesto clave implicados. La resolución de los conflictos de interés del personal deberá ser validados por CFO Y COO de Megagas, los cuales tomarán la decisión adecuada sobre el conflicto en cuestión.

	<b>SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS</b>	Código: PO-JU-0004
	<b>POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES</b>	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

### 3.4 INCUMPLIMIENTO DE LA POLÍTICA.


El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a las sanciones laborales, incluido el despido, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

#### ANEXO A1

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Empleados	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, en el mismo sector o actividades similares o análogas.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisivos que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial de altos directivos o del resto del personal.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros con respecto al suministro o venta de productos de servicios a los clientes.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Clientes	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos de toma de decisiones que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial de la alta gerencia o del resto del personal.
	Incentivos	Incentivos pagados o recibidos de terceros con respecto al suministro o venta de productos de servicios a los clientes.

Categoría del conflicto	Tipo de posible conflicto de intereses	Actividad, servicio, decisión o transacción
Miembro del Consejo	Mala conducta	Comportamiento inadecuado y/o no diligente. El conflicto de interés no se comunica ni se evita.
	Financiación	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material.
	Transacción de partes vinculadas	Financiación o suministros de productos y servicios y otro material a partes vinculadas (personas o entidades).
	Confidencialidad	Acceso y uso de información confidencial, interna o secreta sujeta al deber de protección.
	Competencia	Realizar actividades o servicios, directa o indirectamente, sobre el mismo sector o actividades similares
	Prácticas de remuneración	Promoción de actividades y/o participación directa o indirecta en los procesos decisivos que puedan aumentar la remuneración actual, futura o potencial del miembro del Consejo.

	SISTEMA DE GESTIÓN DE PROCESOS	Código: PO-JU-0004
	POLÍTICA PARA CONFLICTO DE INTERESES	Versión: 0
		Fecha de creación: 12/07/2022

DESCRIPCIÓN DE CAMBIOS			
FECHA DE CAMBIO	VERSIÓN A LA QUE CAMBIA	SOLICITANTE	BREVE DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO
RESPONSABLES DE ELABORACIÓN, REVISIÓN Y APROBACIÓN			
ELABORÓ:	REVISÓ	AUTORIZÓ	
KARINA GODÍNEZ S.	KARINA GODÍNEZ S	GUILLERMO LABASTIDA/JUAN CARLOS PADILLA	
GERENTE PROCESOS	GERENTE PROCESOS	CFO/COO	