



JURÍDICO

Política de conflictos de intereses personales

Aprobación

Redactor:

Merry Dietrich
Responsable del Programa de cumplimiento global

Propietario:

Yulia Bhonsle
Oficial ejecutiva adjunta de Cumplimiento
Autorizado electrónicamente*

Persona que autoriza:

Nathan Harsch
Vicepresidente, Director del Departamento de Cumplimiento
Autorizado electrónicamente*

*Los registros aprobados electrónicamente se autentican en el Sistema de gestión empresarial (BMS).



Índice

Propósito	3
Alcance	3
Definición de COI y ejemplos.....	3
Proceso del cuestionario de COI	5
Proceso de cumplimiento de COI para proyectos financiados por el gobierno.....	6
Ejecución y medidas disciplinarias	6
Privacidad y procesamiento de información personal	7
Retención de registros	7
Referencias	7
Resumen de revisión	8
Apéndice A: Proyectos financiados por el DOE (Departamento de energía de EE. UU.).....	9



Propósito

El propósito de la Política de conflictos de intereses personales (la "Política de COI" por su sigla en inglés) es definir los conflictos de intereses personales, evaluar los riesgos que estos conflictos pueden representar para la Compañía y documentar el proceso de recogida, clasificación, revisión y disposición de los cuestionarios periódicos de Conflictos de intereses ("Cuestionario de COI") completados por determinados empleados de Westinghouse. La Política de COI también describe los papeles de todas las funciones implicadas en la gestión del programa de conflicto de intereses y los requisitos de conservación de registros.

Alcance

La Política de COI se aplica a todos los directores, ejecutivos, empleados y contratistas de Westinghouse Electric Company LLC y Westinghouse Electric UK Holdings LTD, sus filiales de propiedad completa o controladas y empresas conjuntas, así como a todas las unidades organizativas de su propiedad o gestionadas, o que dependan de ellas y de su alta dirección en cualquier lugar del mundo. La Política de COI se aplica también a nuestros responsables y a la junta directiva. Esperamos que los contratistas, consultores, proveedores, intermediarios (como agentes) y otros socios comerciales que trabajan con Westinghouse o en su nombre cumplan con nuestro Código de Ética Global y con las políticas fundamentales de cumplimiento, incluida la Política de COI. Las políticas fundamentales de cumplimiento, incluida la política de COI, también se aplican a las empresas conjuntas de propiedad mayoritaria y/o controladas por Westinghouse.¹

Definición de COI y ejemplos

En Westinghouse, creemos en hacer negocios de manera ética y honesta. Con esto en mente, la reputación y la integridad financiera de Westinghouse dependen de la independencia de sus empleados, lo que significa que los empleados toman todas las decisiones y actúan en el mejor interés de Westinghouse, sin permitir que sus intereses personales interfieran con lo que es correcto para Westinghouse, sus clientes y otros socios comerciales.

Permitir que los intereses personales, las relaciones o las actividades fuera del trabajo interfieran con nuestro trabajo o nuestra capacidad para tomar decisiones comerciales objetivas por el bien de Westinghouse es un **conflicto de intereses**. Estos conflictos deben evitarse, ya que perjudican nuestra reputación e integridad. Incluso el hecho de que parezca que hay conflictos de intereses puede hacer que otros piensen que estamos actuando de manera inapropiada. Sin embargo, muchos conflictos de intereses pueden evitarse o solucionarse si se dan a conocer de manera oportuna y se gestionan adecuadamente.

Westinghouse define los conflictos de intereses en términos generales en algunas categorías diferentes: un conflicto **real** de intereses (el empleado se encuentra con un conflicto real existente); un conflicto **potencial** de intereses (el empleado se encuentra o podría estar en una situación que puede generar un conflicto); y un conflicto **percibido** de intereses (el empleado se encuentra o podría encontrarse en una situación que pueda parecer un conflicto, incluso si este no es el caso). Nuestras relaciones personales con miembros de la familia, amigos cercanos o parejas románticas no deben afectar, y tampoco parecer que afectan, a nuestro juicio o a la toma de decisiones para Westinghouse. Nuestros compromisos externos, incluidos los servicios externos de empleo y/o consultoría, no deben afectar, y tampoco parecer

¹ Westinghouse Government Services es responsable de seguir y aplicar los controles adecuados para garantizar la eficacia de esta Política de conflicto de intereses.

que afectan, a nuestro juicio o a la toma de decisiones para Westinghouse. **Por lo tanto, debemos evitar conflictos de intereses reales, potenciales y percibidos en estas relaciones.**

No es posible enumerar todas las actividades que podrían crear conflictos de intereses en el lugar de trabajo, pero a continuación se enumeran algunos ejemplos comunes.

NOTA: los empleados están obligados a informar sobre cualquiera de las situaciones enumeradas a continuación, aunque crean que no se trata de un conflicto de intereses real, potencial o percibido:

- **Empleo:** Puede surgir un conflicto de intereses si alguien con quien los empleados tienen una relación familiar o personal cercana es un empleado en Westinghouse, o es un cliente, proveedor, vendedor o competidor, o si un miembro de la familia tiene un interés de propiedad en un cliente, proveedor, vendedor o un competidor. También puede surgir un conflicto de intereses cuando los empleados supervisan a las personas (ya sea directa o indirectamente) con quienes tienen una relación familiar o personal cercana, o toman otras decisiones laborales (incluidas entrevistas, contratación, promoción o decisiones disciplinarias) relativas a personas con las que tengan un relación familiar o personal cercana. También puede surgir una percepción de conflicto cuando haya familiares que trabajen para la empresa, incluso si no se supervisan entre sí.
- **Empleo – administración pública:** Los empleados que lleguen a Westinghouse procedentes de un empleo gubernamental o en la administración pública (incluido el empleo en empresas de servicios públicos controladas por el gobierno o que sean propiedad del mismo) pueden estar sujetos a requisitos/procesos de conflicto de intereses específicos que deben seguir antes de efectuar la transición desde el empleo público. Todos los nuevos candidatos que procedan del empleo público o gubernamental deben revelar este hecho tal y como se define en esta sección. **Todos los empleados nuevos y antiguos que llegaron a Westinghouse procedentes de un puesto o empleo público o gubernamental, o que lo ocupan en la actualidad o tienen intención de ocuparlo, deben revelar este hecho.**
- **Regalos, atenciones, viajes y entretenimiento:** Puede surgir un conflicto de intereses al dar y recibir regalos, hospitalidad, entretenimiento o viajes («GHT»). Westinghouse reconoce que dar GHT con prudencia y sensatez forma parte del curso normal de los negocios. Por lo tanto, la entrega o recepción de GHT de terceros que tengan una relación comercial con Westinghouse o intenten tenerla, deben cumplir esta Política, el Código Global de Ética BMS-LGL-16, la Política anticorrupción y antisoborno BMS-LGL-11 y la Política global sobre regalos, atenciones y viajes BMS-LGL-22. Toda información sobre GHT que no se haya revelado de otra manera a Westinghouse debe divulgarse en el cuestionario COI del empleado.
- **Inversiones fuera de la empresa.** Puede surgir un conflicto de intereses cuando un interés económico influye, o parece influir, directa o indirectamente, en el juicio de un empleado. Por ejemplo, tener un interés financiero significativo o recibir cualquier compensación de cualquiera de nuestros proveedores, clientes o competidores (comisiones, tarifas, servicios, pagos de cualquier tipo) puede presentar riesgos para Westinghouse. Interés financiero significativo se define como el 5% o más de participación en el capital (pero **sin** incluir las acciones en fondos mutuos u otros tipos de fondos comunes) o el 10% o más del patrimonio neto. Las relaciones entre deudores y acreedores que hayan existido en cualquier momento durante los dos últimos dos años entre los empleados de Westinghouse y un proveedor, vendedor, cliente o competidor de Westinghouse también deben divulgarse.

- **Pertenencia a un Consejo de Administración con o sin fines de lucro, o participación en una oficina gubernamental:**² En general, los empleados necesitan la aprobación de la compañía para formar parte, o continuar formando parte, de un Consejo de Administración u otro órgano de administración de cualquier organización con o sin fines de lucro o para tener un cargo gubernamental. Esa aprobación incluye la autorización de su supervisor y de la organización de Cumplimiento Global.
- **Empleo externo / Servicios de consultoría:** Puede surgir un conflicto de intereses si un empleado tiene un segundo trabajo, presta servicios o actúa como funcionario, director o consultor para un competidor, cliente o proveedor de bienes o servicios de Westinghouse, o si el empleado trabaja para su propio negocio o para otro negocio. Los empleados no están autorizados a realizar trabajos externos o prestar servicios de consultoría durante su horario de trabajo en Westinghouse. Los empleados tampoco deben utilizar su equipo de Westinghouse (como el ordenador portátil, el teléfono móvil, el monitor, etc.) para cualquier otro fin que no sea su trabajo para Westinghouse.
- **Conflictos de intereses organizativos y contratos gubernamentales:** Al licitar en contratos financiados con fondos públicos o gubernamentales, los empleados y socios comerciales de Westinghouse que participan en dichos proyectos tienen la responsabilidad de identificar y revelar los conflictos de intereses organizativos (en los que el contratista tenga un interés empresarial que pudiera provocar un sesgo en su juicio o en el asesoramiento que proporciona al gobierno) y abordar dichos conflictos u obtener aprobación en caso de que exista un conflicto. Además, tener previsto realizar "funciones inherentemente gubernamentales" relacionadas con estos contratos está frecuentemente prohibido y también debe divulgarse. Estas funciones se definen como aquellas que están "tan íntimamente relacionadas con el interés público" que requieren ser desempeñadas por empleados gubernamentales. Ejemplos de tales actividades son que el contratista asesore en la formulación de políticas del organismo gubernamental o que participe en funciones de contratación, las cuales plantean riesgos particulares de conflictos de intereses personales de los empleados. Otras actividades identificadas que plantean riesgos particulares de conflictos de intereses personales de los empleados incluyen los "servicios de asesoramiento y asistencia" y las funciones de "gestión y explotación". Los empleados están obligados a informar de todos los conflictos organizativos, así como de los conflictos personales, en los contratos gubernamentales, tal y como se definen en esta sección.
- **Descuentos personales de proveedores:** Los descuentos personales u otros beneficios proporcionados por los proveedores, prestadores de servicios o clientes, que el público o los compañeros de su empresa no reciben, pueden constituir un conflicto de intereses.

Proceso del cuestionario de COI

Todos los empleados asalariados exentos (trabajadores que no pertenezcan a talleres) y auxiliares administrativos tienen que completar un cuestionario de COI en el momento de su contratación. Además, estos empleados tienen que actualizar sus respuestas al cuestionario:

- (a) Anualmente, a través de un cuestionario de COI administrado por Global Compliance, o
- (b) Cuando surjan circunstancias nuevas o diferentes que requieran modificaciones a un

² Esta política se basa en el reconocimiento de que la prestación de servicios de un empleado en el Consejo de Administración de la mayoría de las organizaciones cívicas, caritativas o religiosas sin fines de lucro normalmente no generará un conflicto potencial de intereses con Westinghouse. En el caso de que la prestación de servicios por parte de un empleado en el Consejo de una organización sin fines de lucro pudiera generar un conflicto potencial de intereses según las directrices y la intención descritas en esta Política y Procedimiento de conflictos de intereses personales los empleados de Westinghouse deben advertir a la gerencia y a Global Compliance (Cumplimiento Global) para que apruebe su participación y continuación en esa prestación de servicios.

cuestionario de COI presentado anteriormente.

Aunque actualmente no se exige a otros empleados, contratistas y socios comerciales que cumplimenten un cuestionario sobre conflictos de intereses en el momento de su contratación o anualmente, cuando surgen conflictos de intereses significativos sigue existiendo la obligación de revelarlos a su debido tiempo.

Todos los conflictos reales, potenciales y percibidos revelados serán revisados por Global Compliance y por el Departamento Jurídico para determinar si existe un conflicto de intereses. Si se determina que existe un conflicto de intereses, dependiendo del riesgo, los conflictos pueden aceptarse tal cual, aceptarse con controles compensatorios o rechazarse. Global Compliance trabajará con el empleado, su supervisor y el socio comercial de recursos humanos para determinar la acción adecuada. El hecho de que se identifique un conflicto de intereses no significa que la compañía lo vaya a rechazar o que afecte al ámbito de la función de un empleado. Tampoco significa en absoluto que el empleado sea sometido a medidas disciplinarias. El empleado será notificado de la decisión y se le pedirá que colabore con la dirección y con Recursos Humanos para seguir las recomendaciones.

Todos los conflictos de intereses revelados y confirmados, así como los controles compensatorios aplicables, deben revisarse al menos una vez al año para garantizar que la información siga siendo precisa y que cualquier estrategia de gestión para mitigar los riesgos relevantes siga siendo apropiada y efectiva.

Proceso de cumplimiento de COI para proyectos financiados por el gobierno.

Al licitar en contratos financiados con fondos públicos o gubernamentales, los empleados y socios comerciales de Westinghouse que participan en dichos proyectos tienen la responsabilidad de identificar y revelar los conflictos de intereses organizativos (en los que el contratista tenga un interés empresarial que pudiera provocar un sesgo en su juicio o en el asesoramiento que proporciona al gobierno) y abordar dichos conflictos u obtener aprobación en caso de que exista un conflicto. Además, tener previsto realizar "funciones inherentemente gubernamentales" relacionadas con estos contratos está frecuentemente prohibido y también debe divulgarse. Estas funciones se definen como aquellas que están "tan íntimamente relacionadas con el interés público" que requieren ser desempeñadas por empleados gubernamentales. Ejemplos de tales actividades son que el contratista asesore en la formulación de políticas del organismo gubernamental o que participe en funciones de contratación, las cuales plantean riesgos particulares de conflictos de intereses personales de los empleados. Otras actividades identificadas que plantean riesgos particulares de conflictos de intereses personales de los empleados incluyen los "servicios de asesoramiento y asistencia" y las funciones de "gestión y explotación". Los empleados están obligados a informar de todos los conflictos organizativos, así como de los conflictos personales, en los contratos gubernamentales, tal y como se definen en esta sección.

Al licitar en contratos financiados con fondos públicos o gubernamentales, los empleados y socios comerciales de Westinghouse que participan en dichos proyectos tienen la responsabilidad de identificar y revelar los conflictos de intereses de la organización, así aquellos conflictos de intereses financieros que sean significativos. Vea el **Apéndice A** para obtener detalles sobre los requisitos de presentación de informes para proyectos financiados por el Departamento de Energía (DOE). de EE. UU.

Ejecución y medidas disciplinarias

Westinghouse impondrá medidas disciplinarias a las personas que hayan violado esta Política de COI. La acción disciplinaria será proporcional al incumplimiento, incluyendo el despido en la medida permitida



por la ley. El hecho de no informar sobre conflictos de intereses no revelados, y/o sobre irregularidades conocidas o sospechadas, también puede provocar que la persona en cuestión esté sujeta a medidas disciplinarias, que pueden incluir el despido en la medida permitida por la ley.

Privacidad y procesamiento de información personal

La información personal (incluidos los "Datos personales", según se define en ciertas leyes de protección de datos, como el RGPD (Reglamento General de Protección de Datos (UE) N.º 2016/679)) que surja de la revelación de algún conflicto de intereses se procesará y gestionará con estricto cumplimiento de los requisitos legales aplicables y de acuerdo con la Política de privacidad y protección de datos personales de la empresa (BMS-LGL-105) y cualquier otra política aplicable. La información personal recopilada a partir de las revelaciones de COI se procesará exclusivamente para fines relacionados con la supervisión y garantía del cumplimiento de las políticas y procedimientos, leyes o exigencias legales aplicables de los organismos reguladores y otras autoridades.

Retención de registros

Si se determina que existe un conflicto de intereses, los registros de COI relevantes se conservarán para documentar y ejecutar los controles aplicables. Dichos registros se conservarán durante el período máximo de tiempo permitido por la legislación aplicable. El período de retención promedio será de 7 años, pero la legislación de ciertos países puede permitir un período de retención más corto y ese plazo se ajustará de acuerdo con ello. Todos los registros de COI se gestionarán de acuerdo con la Política de privacidad y protección de datos personales.

Referencias

- BMS-LGL-16 Global Ethics Code (Código Global de Ética)
- BMS-LGL-11 Política anticorrupción y antisoborno
- BMS-LGL-22 Política global sobre regalos, atenciones y viajes de Westinghouse
- BMS-LGL-105 Política de protección de datos personales y de privacidad



Resumen de revisión

Revisión	Sección	Descripción de la revisión
0.0	Todo	Publicación inicial
1.0	Todo	Revisión de toda la política
2.0	Alcance Proceso del cuestionario de COI Retención de registros	Revisiones
3.0	Definición de COI y ejemplos	Revisiones
4.0	Modificaciones en la sección Definición de COI y ejemplos	Se añadió: Nuestros compromisos externos, incluidos los servicios externos de empleo y/o consultoría, no deben afectar, y tampoco parecer que afectan, a nuestro juicio o a la toma de decisiones para Westinghouse.
5.0	Todo	Revisión y modificaciones de la política general. Se han añadido nuevas categorías de COI: Empleo – gobierno; Conflictos de intereses de la organización y contratos gubernamentales; y Descuentos personales de los proveedores.
6.0	Apéndice A	Añadido el Apéndice C
7.0	Todo	Revisión anual de políticas

Apéndice A: Proyectos financiados por el DOE (Departamento de energía de EE. UU.)

Haga clic aquí para revisar todo EE. UU. [Política provisional de conflictos de intereses del DOE](#)

A continuación se muestra un resumen de los requisitos de presentación de informes sobre "intereses financieros significativos":

Todos los Investigadores que participen en el marco de una subvención pública deberán comunicar inmediatamente cualquier "interés financiero significativo" real o percibido del Investigador y de su cónyuge e hijos dependientes que pudiera parecer relacionado con las responsabilidades del Investigador, incluyendo:

- I. Con respecto a cualquier entidad extranjera o nacional que cotice en bolsa, existe un interés financiero significativo si el valor de cualquier remuneración recibida de la entidad en los doce meses anteriores a la divulgación y el valor de cualquier participación en el capital de la entidad en la fecha de la divulgación, sumados, superan los 5.000 dólares. A los efectos de esta definición, la remuneración incluye el salario y cualquier pago por servicios no identificados de otro modo como salario (por ejemplo, gastos de consultoría, honorarios, y autoría remunerada); la participación en el capital incluye cualquier acción, opción sobre acciones o cualquier otra participación en el capital, según se determine mediante referencia a precios públicos u otras medidas razonables del valor justo de mercado;
- II. Con respecto a cualquier entidad extranjera o nacional que no cotice en bolsa, existe un interés financiero significativo si el valor de cualquier remuneración, no declarada de otro modo como ayuda actual, pendiente o de otro tipo, recibida de la entidad en los doce meses anteriores a la declaración supera, en total, los 5.000 dólares, o cuando el Investigador (o el cónyuge o los hijos dependientes del Investigador) posea alguna participación en el capital (por ejemplo, acciones, opciones sobre acciones u otra participación en la propiedad);
- III. Derechos e intereses de propiedad intelectual (por ejemplo, patentes, derechos de autor), al percibir ingresos relacionados con dichos derechos e intereses.

La Política Provisional de Conflicto de Intereses del DOE de EE. UU. Define al "**Investigador**" de la siguiente forma:

- Investigador significa el Investigador principal (IP) y cualquier otra persona, independientemente de su título o puesto, que sea responsable de la finalidad, diseño, realización o presentación de informes de un proyecto financiado por el DOE o propuesto para ser financiado por el DOE. Las oficinas del programa del DOE, a su discreción, tienen la capacidad para ampliar la definición con el fin de incluir también a cualquier persona que participe en la finalidad, diseño, realización o presentación de informes de un proyecto financiado por el DOE o propuesto para ser financiado por el DOE. Dicha ampliación se especificará en el anuncio de oportunidad de financiación aplicable y/o en los términos y condiciones de la concesión de la ayuda financiera.