



# Política de Conflicto de Intereses

## 1. Objetivo

El objetivo de la Política de Conflicto de Intereses es definir lineamientos de manera que el criterio comercial y la toma de decisiones no se vean influidos o interferidos por intereses personales, contrarios a los intereses de la Compañía o en contraposición con el Código de Ética y Conducta y demás políticas de la Compañía. En algunas situaciones, el interés personal puede anteponerse a los intereses de la Compañía, en cualquier nivel de la organización, independientemente de la voluntad de las personas y de la existencia de mala fe individual.

En la presente política se recogen los principios y se establece el marco de referencia para prevenir y gestionar las situaciones de conflicto de intereses y así evitar o limitar sus impactos negativos en los intereses de la Compañía, y se explica cómo han de aplicarse dichos principios y normas. Prevenir y manejar una situación de conflicto de intereses se apalanca en el valor de integridad (honestidad, ética y transparencia), valor fundamental de la Compañía y en las normas de conducta establecidas en el Código de Ética y Conducta y en las normas generales (Ley de Contrato de Trabajo, Ley General de Sociedades).

## 2. Alcance

Conforme a lo previsto en el Código de Ética y Conducta de Vista, esta Política resulta de aplicación a todos los empleados de Vista, incluyendo directores, gerentes y demás personal cualquiera sea su forma de contratación, y a todos los miembros del Directorio y Síndicos de Vista.

## 3. Documentos complementarios y de referencia

- Código de Ética y Conducta de la Compañía;
- Procedimiento de investigaciones internas a violaciones al Código de Ética y Conducta.

#### 4. Definiciones

- **Empleado:** es toda persona física que desarrolla su actividad laboral dentro de la Compañía, cualquiera sea su forma de contratación, sin importar su cargo o función.
- **Directivo:** es toda persona física que forma parte del órgano de administración o del órgano de fiscalización de la Compañía.
- **Tercero:** es toda persona física que es empleada o Directivo de un socio, de un contratista, de un proveedor, de un cliente, de un asesor o de un consultor de VISTA, o es un funcionario público, con el significado más amplio de la definición.
- **Conflicto de Intereses Real:** el Empleado o Directivo se enfrenta a un conflicto de intereses, sus intereses personales se contraponen o interfieren de cualquier modo con el interés de la Compañía.
- **Conflicto de Intereses Potencial:** el Empleado o Directivo se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses.
- **Conflicto de Intereses Aparente:** el Empleado o Directivo se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque de hecho en realidad no sea así.
- **Personas Estrechamente Vinculadas:** (i) son los familiares cercanos de los Empleados y/o Directivos, o (ii) las personas con las que los Empleados y Directivos tienen una relación personal (de amistad, romántica), o (iii) las personas con las que los Empleados y/o Directivos tienen una relación comercial y/o profesional estrecha. Se entiende por "familiares cercanos" al cónyuge del cual no estuviera legalmente separado, conviviente, hijo/a, padre, madre, hermano/a, cuñado/a, nuera, yerno, suegro/a, hijastro/a, padrastro, madrastra, tío/a, primo/a, sobrino/a, nieto/a, abuelo/a tanto de los Empleados y Directivos como del cónyuge de éstos del cual no estuviera legalmente separado, o de su conviviente.
- **Relación estrecha:** es la relación en los términos de la definición de "Personas Estrechamente Vinculadas" que un Empleado y/o Directivo puede tener con (i) otro Empleado y/o Directivo; o (ii) con un Tercero.
- **Prevenir un conflicto de intereses:** capacidad de los Empleados y/o Directivos en cumplimiento de nuestras pautas de ética y conducta, para tomar las decisiones o medidas necesarias para asegurarse de que un conflicto de interés potencial no se materialice, o de que ni siquiera exista la posibilidad de que se produzca.
- **Comunicación de un conflicto de intereses:** acto mediante el cual el Empleado y/o Directivo informa de la existencia, naturaleza y todos los hechos relevantes de un conflicto de intereses real, potencial o aparente.

- **Superior Inmediato:** jefe directo o gerente de área o sector al cual pertenece el Empleado.
- **Gestionar un conflicto de intereses:** proceso de identificar un conflicto de intereses real, potencial o aparente, e implementar medidas para reducir al mínimo los riesgos asociados al mencionado conflicto.

## 5. Responsabilidades

- **Comité de Ética:**  
El Comité de Ética de la Compañía es el responsable de dar a conocer la presente Política a todos los Empleados y Directivos; y garantizar, supervisar y resolver, respecto del correcto cumplimiento de la Política.
- **Empleados y Directivos:**  
Los Empleados y Directivos tienen el deber de actuar con buena fe e integridad, respetando los lineamientos descritos en esta Política, como también cumpliendo con las determinaciones que el Comité de Ética decida en caso de presentarse una situación de Conflicto de Intereses Real o Potencial.

## 6. Desarrollo

Todos los Empleados y Directivos vinculados con la Compañía deberán garantizar que sus actividades se realicen con total transparencia, de manera honesta y ética, evitando situaciones que presenten un conflicto de intereses real o potencial entre sus intereses personales y el mejor interés de Vista.

El conflicto de intereses surge cuando los Empleados y/o Directivos anteponen sus intereses personales a los de Vista, y cuando dichos intereses personales influyen de forma indebida en su criterio comercial, sus decisiones o acciones en la Compañía. Emitir juicios, tomar decisiones o emprender acciones cuando nos enfrentamos a un conflicto de intereses puede dificultar el desempeño objetivo y eficaz, y puede tener consecuencias legales y regulatorias. Vista define el conflicto de intereses de forma amplia, como Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente.

Los siguientes son los principios generales que deben ser observados para evitar situaciones de conflicto de intereses, teniendo en cuenta que la determinación de Vista es prevenir y controlar situaciones que puedan generar una situación de Conflicto de Intereses Real o Potencial por parte de cualquier Empleado y/o Directivo:

- Obtener provecho de oportunidades de negocio para beneficio personal, directa o indirectamente, que correspondan a la Compañía y que surjan o se presenten como consecuencia de nuestra actividad laboral cumplida en Vista.
- Aprovechar nuestra posición en Vista y los conocimientos obtenidos en beneficio personal o de terceros.
- Usar los activos, así como la información confidencial y/o privilegiada de Vista, para beneficio personal.
- Competir directa o indirectamente con Vista.
- Ser proveedores directa o indirectamente de Terceros que mantengan algún tipo de relación de negocios con Vista.
- Aceptar un empleo o cualquier tipo de relación comercial o contractual con un Tercero, con la cual Vista tenga una relación comercial.
- Tener interés personal directo o indirecto en cualquier sociedad o entidad que tenga negocios o proyectos de negocios con Vista.
- Influir en Terceros o ser influenciado por Terceros en perjuicio de los intereses de Vista.

a) ¿Qué se debe declarar?

Considerando que las decisiones de negocio de Vista no deben estar influenciadas por situaciones o por intereses personales, familiares, financieros o de cualquier otro tipo, todos los Empleados y Directivos deben declarar las Relaciones Estrechas que pudieran existir (i) entre Empleados y/o Directivos entre sí; y (ii) entre Empleados y/o Directivos con Personas Estrechamente Vinculadas, en la medida de que dicha Relación Estrecha genere una situación de Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente.

Asimismo, los Empleados y Directivos deberán tener presente los siguientes principios:

Parentesco	Se debe evitar mantener relaciones jerárquicas con Relaciones Estrechas en el desarrollo de los negocios de Vista. Si entre familiares cercanos no existiera una relación jerárquica, y aun cuando el nivel de interacción sea nulo o irrelevante en el desarrollo de sus actividades laborales.
Matrimonio / concubinato	<p>En el caso en que Empleados y/o Directivos entre sí decidan contraer matrimonio o iniciar un concubinato, las gerencias involucradas juntamente con el Comité de Ética definirán, en el caso de corresponder, el cambio de puesto de trabajo de uno de los Empleados y/o Directivos a un área/sector diferente de la Compañía, sin cambiar sus condiciones laborales vigentes, siempre y cuando:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Por el alcance de las responsabilidades de uno de los puestos involucrados, el vínculo matrimonial o de concubinato pueda generar conflicto de intereses.</li> <li>▪ Los Empleados pertenezcan a la misma área.</li> <li>▪ Exista relación de dependencia laboral entre los Empleados y/o Directivos.</li> </ul>
Inversiones en empresas competidoras de Vista	Conforme surge del Código de Ética y Conducta de Vista está permitido que individualmente un Empleado y/o Directivo sea titular de menos del uno por ciento (1%) de las acciones de un proveedor, cliente o competidor directo de la Compañía, siempre que no controle las decisiones de dicha compañía con esa tenencia. En caso de que el porcentaje fuera superior al uno por ciento (1%) deberá pedir previa autorización a la Compañía. En el caso de los Directivos de Vista Energy S.A.B. de C.V. que no sean empleados de la Compañía, deberán informar dichas tenencias mayores al uno por ciento (1%), sin perjuicio de que sus obligaciones relativas a potenciales Conflicto de Intereses quedarán sujetas a la legislación aplicable a Vista Energy S.A.B. de C.V.
Operaciones con terceros (clientes, proveedores y competidores)	Aquellos Empleados y/o Directivos, los cuales en el marco de las actividades que realizan, deban recomendar o aprobar en una instancia intermedia o final la adquisición o venta de bienes, contrataciones o prestaciones de servicios, otorgamientos de créditos y/o descuentos especiales a clientes, o cualquier tipo de transacción con clientes, proveedores, contratistas o competidores, tienen prohibido tomar decisiones o realizar dichas transacciones con la intención de generar algún beneficio personal, directo o indirecto, que colisione con el mejor beneficio para Vista.

<p>Dedicación exclusiva</p>	<p>Vista exige que sus Empleados dediquen su tiempo y esfuerzo a la Compañía, comprometiéndose con el cumplimiento de sus funciones. En ese sentido, salvo expresa autorización de la Compañía, los Empleados no podrán tener un empleo externo -ya que el mismo podría afectar negativamente su desempeño laboral o interferir con sus responsabilidades en Vista- ni desempeñar actividades que entren en conflicto, directa o indirectamente, con las actividades de Vista.</p> <p>Excepto que esté expresamente autorizado por la Compañía, queda prohibido llevar a cabo cualquier tipo de actividad o negocio personal (por ejemplo: ser propietario, socio, director, consultor o asesor de otras empresas) en la medida que converjan al menos una de las siguientes variables:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ Se realice dentro del horario de trabajo.</li> <li>▪ Afecte los intereses de la Compañía.</li> <li>▪ Interfiera con su rendimiento o el desarrollo de sus funciones.</li> <li>▪ Se realice empleando los recursos de la Compañía.</li> <li>▪ Se realice en las instalaciones de la Compañía.</li> </ul> <p>Cuando un Empleado se dedique a la enseñanza o al dictado de conferencias académicas deberá seguir los lineamientos de esta Política, debiendo dar previo aviso a la Compañía, y tomando en cuenta que no está permitido compartir, divulgar y/o proporcionar información confidencial y/o privilegiada de la Compañía, o hacerlo en nombre de ésta sin autorización previa.</p>
-----------------------------	--

b) ¿Cómo se debe declarar?

Todo Empleado de Vista debe firmar, al momento de su contratación, una “Declaración Jurada Conflicto Intereses” –de acuerdo con el Formulario de Registro A que se adjunta a la presente Política– con el fin de poner en conocimiento del Comité de Ética sobre su situación de cumplimiento con la presente Política (es decir, declarar la existencia de un Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente), y en caso de que una Relación Estrecha genere una situación de Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente, tomar las medidas necesarias a fin de mitigar o evitar el impacto del conflicto de intereses sobre los intereses de la Compañía.

Si durante el curso de la relación laboral un Empleado de Vista se encuentra en una situación de Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente deberá declararla a su Superior inmediato, al Compliance Officer o al Comité de Ética debiendo presentar una "Notificación Conflicto Intereses" –de acuerdo con el Formulario de Registro B que se adjunta a la presente Política– con la misma finalidad que se presenta el Formulario de Registro A.

Asimismo, en caso de que cualquier Empleado y/o Directivo identifique alguna situación de Conflicto de Intereses Real, Potencial o Aparente relacionado con algún otro Empleado y/o Directivo de la Compañía, podrá informarlo a su Superior inmediato, al Compliance Officer y/o al Comité de Ética o a través de los canales de reporte y denuncia establecidos en el Código de Ética y Conducta de la Compañía, en caso de que prefiera informarlo de manera anónima.

c) Incumplimiento de la Política

Los Empleados y/o Directivos que incumplan esta Política, es decir que no eviten -si de ellos dependiere hacerlo- los Conflictos de Intereses Reales o Potenciales, o que no los informen oportunamente, serán responsables de los daños y perjuicios que su acción u omisión le ocasione a Vista, y quedarán sujetos a la aplicación de medidas disciplinarias conforme el Procedimiento de Aplicación de Sanciones de la Compañía, y a la normativa local vigente aplicable.

## 7. Anexos

A: Formulario de Registro A "Declaración Jurada Conflicto Intereses"

B: Formulario de Registro B "Notificación Conflicto Intereses"

## 8. Cambios realizados en revisiones

Rev. 1

**Miguel Galuccio**

Chief Executive Officer

Vista Energy S.A.B. de C.V.