

Política para el Tratamiento de Conflictos de Intereses

Este documento es propiedad de Isdefe. No podrá ser empleado para otro fin distinto de aquél para el que ha sido entregado. Tampoco podrá ser copiado ni transmitido en ninguna forma, total o parcialmente, sin autorización escrita del propietario.

1.	INTRODUCCIÓN	1
2.	OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN	1
3.	DOCUMENTACIÓN APLICABLE Y DE REFERENCIA	1
4.	DEFINICIONES	2
5.	CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO COMO PAUTAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES	4
5.1.	Principios Generales.....	4
5.2.	Principios de Actuación	4
5.3.	Lucha contra la corrupción y la prevención de los conflictos de intereses en materia de contratación pública.....	5
6.	DEBER DE COMUNICACIÓN	5
7.	DIFUSIÓN Y FORMACIÓN	5
8.	SISTEMA DISCIPLINARIO	6
9.	SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA	6

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política para el tratamiento de los Conflictos de Intereses (la “**Política**”) se convierte en el marco de actuación de ISDEFE en materia de prevención y para la adecuada gestión de conflictos de intereses.

Con carácter previo a esta Política, ISDEFE disponía de una Política de Conflictos de Intereses (ISGTCG-212933-1IL), un Procedimiento de prevención y gestión de conflictos de intereses para el Alto Cargo (ISGTCG-201757-1IL) y un Protocolo para la Alta Dirección (ISGTCL-203863-1IF), los cuales han sido derogados con la presente Política que resulta de obligado cumplimiento para todo el personal. A su vez se desarrollan dos nuevos procedimientos para el tratamiento de los conflictos de intereses (i) para el personal de ISDEFE y (ii) para el Alto Cargo y la Alta Dirección.

Por otro lado, la Política da respuesta al cumplimiento de las obligaciones que la UE impone a España para la gestión de conflictos de intereses en la gestión de fondos que provengan de ella.

2. OBJETO Y ÁMBITO DE APLICACIÓN

El objeto de esta Política es definir y normalizar unas pautas de actuación en materia de prevención de conflictos de intereses en toda la Sociedad, con objeto de promover decisiones transparentes e imparciales, en defensa de los principios establecidos en el Código Ético.

Esta Política resulta de aplicación a todas las personas empleadas de ISDEFE, independientemente de la modalidad de contratación que determine su relación laboral, posición que ocupen o del lugar en el que desempeñen su trabajo, incluyendo al Alto Cargo y la Alta Dirección. La Política **es de obligado conocimiento** por los profesionales de ISDEFE.

Por ello, todos los miembros de ISDEFE se comprometen a cumplir con lo establecido en la Política, así como a preservar su conducta individual y evitar situaciones que pudieran dar lugar a un conflicto derivado de una indebida actuación en perjuicio de la Sociedad.

3. DOCUMENTACIÓN APLICABLE Y DE REFERENCIA

- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos.
- Reglamento (UE) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio de 2018, sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión.
- Reglamento (UE) 2021/241 de la Comisión Europea: orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero.
- Directiva UE 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo de 23 de octubre de 2019 relativa a la protección a las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.
- Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público.
- Ley Orgánica 3/2018 de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 10/2020, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.
- Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.
- Código Ético, ISRSMI-123954.
- Manual de Prevención de Riesgos Penales, ISGTCL-204519.
- Política para la Prevención del Fraude y la Corrupción, ISGTCG-224032.

4. DEFINICIONES

Abstención: no intervención o influencia en la toma de decisiones que puedan afectar a la Sociedad con las que exista conflicto de intereses y participación en las deliberaciones para la adopción de dichas decisiones.

Alto Cargo: quien tenga la condición de máximo responsable por ser el Consejero Delegado del Consejo de Administración o asumir con funciones ejecutivas la dirección de los órganos superiores de gobierno o administración y cuyo nombramiento se efectúe por decisión del Consejo de Ministros o por sus propios órganos de gobierno.

Alta dirección: quienes tengan la condición de responsables de dirigir la implantación de la estrategia de la Sociedad en su ámbito de responsabilidad.

Comunicación: notificación del posible conflicto de intereses al superior jerárquico.

Conflicto de Intereses: asunto o situación donde los intereses de negocio, financieros, familiares, políticos o personales (de naturaleza económica o profesional) podrían interferir con el juicio de valor, la objetividad o lealtad de la persona empleada en el desempeño de sus obligaciones, comprometiendo su imparcialidad y/o independencia.

Por otro lado, se entiende que un Alto Cargo está incurso en conflicto de intereses cuando la decisión que vaya a adoptar pueda afectar a sus intereses personales, de naturaleza económica o profesional, por suponer un beneficio o perjuicio a los mismos (artículo 11 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del Alto Cargo de la Administración General del Estado).

Oficina de Conflictos de Intereses (OCI): es el órgano de vigilancia y control de los altos cargos de la Administración General del Estado. Órgano especializado encargado de señalar al Alto Cargo los asuntos o materias sobre los que deberá abstenerse en la toma de decisiones, de acuerdo con la información suministrada por el Alto Cargo en su declaración de actividades y, en su caso, la que pueda serle requerida.

Asimismo, aprueba y aplica procedimientos internos que eviten que se den situaciones de conflictos de intereses y que, en caso de que se detecten, motiven la abstención del Alto Cargo.

Persona vinculada:

- El cónyuge, pareja de hecho estable, personas con análoga relación de afectividad o cualquier persona que pueda considerarse equivalente por la legislación vigente.
- Familiares en primer grado por consanguinidad o afinidad de las personas afectadas (hijos, padres, hijastros, hermanos, cuñados, suegros) así como los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos.
- Las personas jurídicas o entidades privadas a las que los familiares previstos en los apartados anteriores estén vinculados por una relación laboral o profesional de cualquier tipo, siempre que la misma implique el ejercicio de funciones de dirección, asesoramiento o administración, y además ejerzan, directa o indirectamente, una influencia significativa en las decisiones financieras y operativas de dichas sociedades o entidades.
- Personas jurídicas o entidades privadas a las que la persona empleada haya estado vinculado por una relación laboral o profesional de cualquier tipo en los dos años anteriores.
- Personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.
- Las sociedades en las que el administrador, por sí o por persona interpuesta, se encuentre en alguna de las situaciones contempladas en el apartado primero del artículo 42 del Código de Comercio.

Personas con responsabilidad pública: quienes ejerzan un Alto Cargo a los efectos del artículo 14 de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo (diligencia debida respecto de las actuaciones de los altos cargos).

Tipos de conflictos

Existen dos tipos de conflictos, directos e indirectos. Los conflictos directos son aquellos que se producen cuando es la propia persona empleada quien presenta el conflicto, mientras que los conflictos indirectos se producen cuando presenta el conflicto la persona vinculada.

Estos tipos de conflictos los podemos a su vez clasificar en conflictos de intereses: aparente, potencial y real.

- Conflictos de intereses **aparente**: se produce cuando los intereses privados de un empleado o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos).
- Conflictos de intereses **potencial**: surge cuando un empleado o beneficiario tiene intereses de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
- Conflictos de intereses **real**: implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado o en el que el empleado público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. En el caso de un beneficiario implicaría un conflicto entre las obligaciones contraídas al solicitar la ayuda de los fondos y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.

Las decisiones del personal de ISDEFE deberán estar basadas en la mejor defensa de los intereses de la Sociedad, de forma que no estén influidas por relaciones personales o de familia o por cualesquiera otros intereses particulares.

5. CUMPLIMIENTO DE LOS PRINCIPIOS DE BUEN GOBIERNO CORPORATIVO COMO PAUTAS DE ACTUACIÓN EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

Además de los tres principios rectores (integridad, profesionalidad y respeto) de los cuales se derivan las pautas de actuación que guían el comportamiento del personal de ISDEFE y que se encuentran recogidos en el Código Ético, a continuación, se establecen los principios generales y de actuación que todo el personal debe respetar y llevar a cabo en el desempeño sus funciones:

5.1. PRINCIPIOS GENERALES

- Actuar con **transparencia** de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia.
- Ejercer sus funciones con dedicación al **servicio público**.
- Respetar el principio de **imparcialidad**.
- Asegurar un trato igual y sin discriminaciones.
- Actuar con la **diligencia debida** en el cumplimiento de sus obligaciones.
- Mantener una **conducta digna** y esmerada corrección.
- Asumir la **responsabilidad** de las decisiones y actuaciones propias y de los organismos que dirige, afectando dicho principio únicamente al Alto Cargo.

5.2. PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

- Desempeñar su actividad con respeto a la normativa reguladora de las **incompatibilidades y los conflictos de intereses**.
- Guardar la **debida reserva** respecto a los hechos o informaciones conocidos con motivo del ejercicio de sus competencias.
- **Poner en conocimiento** de los órganos competentes cualquier **actuación irregular** de la cual tengan conocimiento.
- Ejercer los **poderes que les atribuye la normativa vigente**, con la finalidad exclusiva para la que fueron otorgados.
- No implicación en situaciones, actividades o **intereses incompatibles con sus funciones**.
- No aceptación para sí de **regalos** que superen los usos habituales, sociales o de cortesía, ni favores o servicios.

- Desempeñar sus funciones con **transparencia**.
- Gestionar, proteger y conservar adecuadamente los **recursos públicos**.
- No valerse de su posición para obtener **ventajas personales o materiales**.

5.3. LUCHA CONTRA LA CORRUPCIÓN Y LA PREVENCIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES EN MATERIA DE CONTRATACIÓN PÚBLICA

El Alto Cargo, los miembros de la Alta Dirección de ISDEFE y todos aquellos que intervengan en los procesos de licitación, así como últimos responsables de la aprobación del gasto en materia de contratación, deberán observar y velar especialmente por el cumplimiento del artículo 64 de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, que establece lo siguiente:

“1. Los órganos de contratación deberán tomar las medidas adecuadas para luchar contra el fraude, el favoritismo y la corrupción, y prevenir, detectar y solucionar de modo efectivo los conflictos de intereses que puedan surgir en los procedimientos de licitación con el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.

2. A estos efectos el concepto de conflicto de intereses abarcará, al menos, cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación.

No obstante, aquellas personas o entidades que tengan conocimiento de un posible conflicto de interés deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento del órgano de contratación.”

6. DEBER DE COMUNICACIÓN

Todo el personal sujeto al ámbito de aplicación tiene la obligación de declarar proactivamente la existencia de un conflicto de intereses por correo electrónico a su superior jerárquico quien resolverá lo procedente y, atendiendo a las circunstancias generadoras del conflicto de intereses, se seguirá lo establecido en el Procedimiento correspondiente.

7. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

Para garantizar la efectividad de la Política para el Tratamiento de Conflictos de Intereses, se procede a su difusión a través de los canales de comunicación de ISDEFE y por otros cauces que se estimen adecuados.

Todo el personal de ISDEFE tiene que estar debidamente informado y formado sobre los principios generales y pautas de comportamiento en materia de prevención del fraude y la corrupción, así como su obligación de cumplir con los mismos en el desarrollo de su actividad.

8. SISTEMA DISCIPLINARIO

Todo el personal sujeto al ámbito de aplicación conocedor de un incumplimiento de la presente Política debe ponerlo en conocimiento de la empresa a través del [Canal Interno de Información](#). En el tratamiento de estas situaciones, y de acuerdo con la normativa de Protección de Datos de Carácter Personal, se garantizará la confidencialidad de la identidad de los informantes, y en su caso el anonimato, sobre los que ISDEFE no tomará ninguna represalia.

El incumplimiento de la Política por parte de cualquier persona empleada tendrá la consideración de falta, y será sancionado de acuerdo con el Régimen Sancionador de ISDEFE, o en su defecto, a la legislación laboral vigente.

9. SUPERVISIÓN DE LA POLÍTICA

El Comité de Cumplimiento Normativo será responsable de adaptar la presente Política a los cambios normativos y/u organizativos que acontezcan, efectuando revisiones periódicas del mismo. En tales revisiones tendrá en cuenta cualquier normativa que pudiera resultar aplicable a los compromisos recogidos la presente Política, así como exigencias normativas para acceso a fondos y subvenciones públicas a los que desee acceder la Sociedad.

Igualmente, en aquellos supuestos en los que se detecten incidencias o incumplimientos, el Comité propondrá las medidas oportunas para subsanar las posibles deficiencias e implementará las medidas que resulten oportunas para prevenirlos en el futuro si fueran necesarios.