

POLÍTICA DE CONFLICTO DE INTERESES DE MUTUA INTERCOMARCAL



**MUTUA
INTERCOMARCAL**

Mutua Colaboradora con la
Seguridad Social núm. 39

Información importante sobre este documento	
Identificación del documento	Política de Conflicto de Intereses
Ámbito territorial de aplicación	Nacional
Personas o sujetos a quién aplica	MUTUA INTERCOMARCAL y sus Socios de negocio
Normas que sustituye	Ninguna
Normas que deroga	Ninguna
Normas relacionadas	Código Ético y de Conducta; Política de Compliance; Procedimiento de Comunicaciones del Sistema Interno de Información; Política Anticorrupción; Red Flags Anticorrupción; cualquier política y procedimiento de Compliance.
Responsable principal de su vigilancia	Comité de Integridad y Cumplimiento.
Fecha de aprobación	16/05/2024
Fecha de aplicación	
Fecha de revisión	
Fecha de modificación	

Contenido

Definiciones	4
Propósito de la política de conflicto de intereses	5
Ámbito de aplicación	6
Guías para la prevención de conflictos de intereses	7
Prevención de conflictos de intereses	8
Conflictos de intereses de los miembros de la Junta Directiva y Comisiones ejecutivas	8
Conflictos de intereses de cargos con funciones ejecutivas.....	9
Conflictos de intereses de todos los demás cargos.....	9
Identificación y comunicación de situaciones de aparente conflicto de intereses	10
Comunicación	10
Investigación y régimen sancionador	11
Vigilancia	11
Vigencia	11

Definiciones

Comité de Integridad y Cumplimiento

El **Comité de Integridad y Cumplimiento** es el órgano designado por la Junta Directiva, y es el encargado de velar por el cumplimiento normativo dentro de la Mutua.

Integridad

Aquella alineación consistente con el cumplimiento de los valores, principios y normas éticos compartidos, para mantener y dar prioridad a los intereses públicos, por encima de los intereses privados, en el sector público.

Obsequio

Un obsequio puede definirse como cualquier objeto de valor que se ofrece o recibe, sin la expectativa de un pago o retorno directo. Esto incluye, pero no se limita a productos materiales, servicios, hospitalidad (como comidas o entretenimiento) y favores personales.

Obsequio corporativo

Se considera como un obsequio corporativo, a todo elemento de valor que se entrega o recibe, de forma abierta o transparente, como símbolo de cortesía o de gratitud. Ejemplo de un obsequio puede ser el ofrecimiento de un calendario corporativo, bolígrafos u otros materiales asociados a la actividad de **MUTUA INTERCOMARCAL**, que tengan un valor simbólico y económicamente irrelevante.

Hospitalidad

Se refiere a cualquier atención, generalmente de carácter social, que se ofrece o recibe en un contexto corporativo, conexas o como consecuencia de la actividad habitual de **MUTUA INTERCOMARCAL**. Ejemplo de una hospitalidad, puede ser el ofrecer una comida a un tercero con quien mantenemos una relación de negocios, con posterioridad a una reunión de trabajo ordinaria en la cual se atienden temas de gestión u operativos.

Socios de Negocio

Se considera socio de negocio a cualquier persona física o jurídica con la cual **MUTUA INTERCOMARCAL** mantiene o prevé mantener alguna relación contractual, incluyendo proveedores, prestadores de servicios o aliados estratégicos.

Terceros

Se considera tercero a cualquier persona física o jurídica que actúa de forma independiente a **MUTUA INTERCOMARCAL**.

Soborno

Es el ofrecimiento, promesa, autorización o aceptación de cualquier dádiva monetaria indebida o de cualquier otro beneficio o ventaja a un funcionario, de forma directa o indirecta, con el fin de obtener o retener un negocio o cualquier otro beneficio o ventaja inapropiada.

También se considera soborno el recibir, solicitar, ofrecer o aceptar un beneficio o ventaja no justificado, en nombre propio o mediante persona interpuesta, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro en la adquisición o venta de mercancías, en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales.

Corrupción

Consiste en cualquier forma de abuso del poder para beneficio propio. Se entiende que existe corrupción cuando una persona que ostenta un cargo o función pública, o bien administra dinero público, viola un deber de su función con la expectativa de obtener un beneficio propio, o un beneficio para un tercero.

Conflicto de interés

Se considera conflicto de interés, cualquier situación en la cual los intereses personales de un miembro de la organización pueden interferir de manera tal que su toma de decisiones profesionales, en nombre o para la organización, se vea comprometida.

Funcionario

A efectos de esta Política, tendrá la consideración de funcionario todo aquel que, por disposición de la Ley, por elección o nombramiento de la autoridad competente, participe en el ejercicio de las funciones públicas o sea dependiente de cualquier entidad gubernamental, empresa pública o entidad financiada con dinero público, en el ámbito local, autonómico, nacional o internacional. Se incluyen dentro de esta definición a cualquier candidato o persona que se postule a un cargo público.

Propósito de la política de conflicto de intereses

El propósito de la política de conflicto de intereses de **MUTUA INTERCOMARCAL** es establecer un marco claro y efectivo para identificar, prevenir y gestionar cualquier situación en la que los intereses personales, financieros o económicos de los empleados o miembros de la organización puedan entrar en conflicto con los intereses de esta.

Se considera que se está ante una situación de conflicto de intereses cuando:

- Existe una interferencia entre los intereses personales, financieros o económicos y los intereses de la organización.
- Se produce un dilema ético en el cual la persona involucrada ha de elegir entre sus intereses personales y los intereses de la organización.
- La persona tiene la capacidad de tomar una decisión que puede generarle un beneficio personal, directa o indirectamente, en detrimento de los intereses de la organización.
- No se informa a los superiores jerárquicos o al **Comité de Integridad y Cumplimiento** de la existencia de relaciones o circunstancias que pueden preceder a un conflicto de intereses.

Los conflictos de intereses pueden ser actuales, potenciales o percibidos, y pueden presentarse de forma directa (involucra a un miembro del **MUTUA INTERCOMARCAL**) o indirecta (involucra a un familiar cercano de un miembro del **MUTUA INTERCOMARCAL**).

Se definen los tipos de conflicto de interés de la siguiente manera:

- Conflicto de intereses aparente: se produce cuando los intereses privados de un empleado de la Mutua 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).
- Conflicto de intereses potencial: surge cuando un empleado de la Mutua 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.
- Conflicto de intereses real: implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado de la Mutua o en el que el empleado 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 por ejemplo en una prestación o en el marco de una licitación pública y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.

Ámbito de aplicación

La Política de Conflicto de Intereses de **MUTUA INTERCOMARCAL** establece un marco de conducta obligatorio que abarca a miembros de la organización y socios de negocio que se

relacionan con ésta. En este sentido, ha de considerarse que la Política de Conflicto de Intereses es de obligatorio cumplimiento para:

- Miembros de la Junta Directiva, cuando actúen en representación de **MUTUA INTERCOMARCAL** y sus intereses, o cuando pueda existir apariencia de que sus decisiones tendrán un impacto sobre **MUTUA INTERCOMARCAL**.
- Empleados y colaboradores bajo relación de dependencia laboral, sin importar el rango o posición que ocupen.
- Cualquier persona que actúe en representación de **MUTUA INTERCOMARCAL**, tanto como apoderados como bajo relación mercantil.

Para garantizar la transparencia y el acceso a la información, la Política de Conflicto de Intereses se encuentra disponible para todas las partes obligadas a cumplirla, así como para terceros que tengan un interés legítimo.

Guías para la prevención de conflictos de intereses

Para asegurar la integridad y transparencia en todas las actividades y decisiones dentro de **MUTUA INTERCOMARCAL**, se establecen las siguientes guías para prevenir los conflictos de intereses:

- **Regalos y favores:** Los miembros de **MUTUA INTERCOMARCAL** deben abstenerse de aceptar regalos, favores u otras ventajas provenientes de terceros, que puedan influir o parecer que influyen en su toma de decisiones en nombre o a favor de la organización.
- **Toma de decisiones:** Ningún miembro de **MUTUA INTERCOMARCAL** deberá participar en conversaciones o discusiones relativas a condiciones de contratación con posibles proveedores o prestadores de servicios, si esto puede generar una ventaja competitiva para aquel que recibe la información respecto de otros posibles proveedores o prestadores del servicio en igualdad de condiciones.
- **Ejercicio de otras actividades:** Los miembros de **MUTUA INTERCOMARCAL** deberán abstenerse de participar en negocios o actividades que entren en conflicto con la actividad que realizan en **MUTUA INTERCOMARCAL**, salvo que hubieren sido autorizados expresamente por el Comité de Integridad y Cumplimiento.
- **Información confidencial:** Los miembros deberán abstenerse de utilizar o compartir información confidencial de **MUTUA INTERCOMARCAL**, relativa a la organización, proyectos, estudios, datos comerciales o financieros, o cualquier otra información designada como sensible o confidencial por la organización, para su propio beneficio o beneficio de terceros.

- **Relación con mutualistas:** Los miembros de **MUTUA INTERCOMARCAL** deberán evitar el uso de información privilegiada obtenida a través de su posición en la organización, para beneficiar de manera indebida a los mutualistas, debiendo guardar el máximo grado de confidencialidad respecto de la información o datos sensibles a los que tengan acceso.
- **Intereses personales:** Los miembros de **MUTUA INTERCOMARCAL** deberán abstenerse de tomar decisiones que sean favorables a sus intereses personales en detrimento de **MUTUA INTERCOMARCAL**, cuando esto conlleve el incumplimiento de los deberes asociados a su cargo o vulnere la relación de confianza con la organización.

Prevención de conflictos de intereses

Conflictos de intereses de los miembros de la Junta Directiva y Comisiones ejecutivas

Los miembros de la Junta Directiva de **MUTUA INTERCOMARCAL** deben ejercer sus responsabilidades con un alto grado de lealtad y compromiso, evitando cualquier situación que pueda generar un conflicto entre sus intereses personales o de terceros y los objetivos de la organización. En este sentido, los miembros de la Junta Directiva de **MUTUA INTERCOMARCAL** no podrán:

- Ocupar posiciones en otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Desarrollar actividades personales o por cuenta de terceros que compitan directamente con los intereses de **MUTUA INTERCOMARCAL**.
- Utilizar información confidencial de **MUTUA INTERCOMARCAL** en beneficio propio o de organizaciones de las cuales forme parte, incluso después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información previstas en la ley.
- Comprar o vender, directa o indirectamente, activo patrimonial de la organización ¹.
- Celebrar contratos de servicios o suministros con **MUTUA INTERCOMARCAL**, a menos que se trate de empresas de servicios financieros o suministros esenciales, siguiendo un criterio de transparencia y equidad. Las operaciones a través de terceros relacionados por lazos familiares o empresariales en los que se posea un interés significativo quedan bajo el mismo escrutinio y restricciones.
- Mantener una relación laboral o de servicios con la organización, a excepción del representante de los trabajadores.

¹ A estos efectos, se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 25 por 100 del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Participar en decisiones en las que tengan un interés personal, incluyendo nombramientos o ceses que les conciernan, y en general en cualquier asunto donde exista un conflicto de interés.
- Obtener ventajas o compensaciones de terceros derivadas del desempeño de su cargo en la entidad.

Conflictos de intereses de cargos con funciones ejecutivas

Los cargos con funciones ejecutivas, incluido el Gerente y los directores de área de **MUTUA INTERCOMARCAL**, están sujetos a restricciones específicas para garantizar la integridad y evitar conflictos de intereses. En este sentido, los cargos con funciones ejecutivas no podrán:

- Ocupar posiciones en otras Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Desarrollar actividades personales o por cuenta de terceros que compitan directamente con los intereses de **MUTUA INTERCOMARCAL**.
- Utilizar información confidencial de **MUTUA INTERCOMARCAL** en beneficio propio o de organizaciones de las cuales formen parte, incluso después de la terminación de su relación laboral, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información previstas en la ley.
- Actuar como proveedores o prestadores de servicios de **MUTUA INTERCOMARCAL**.
- Comprar o vender, directa o indirectamente, activo patrimonial de la organización.²
- Celebrar contratos de servicios o suministros con **MUTUA INTERCOMARCAL**, a menos que se trate de empresas de servicios financieros o suministros esenciales, siguiendo un criterio de transparencia y equidad.

Conflictos de intereses de todos los demás cargos

El personal de **MUTUA INTERCOMARCAL** cuyos roles no estén descritos en los apartados anteriores, no podrán incurrir en los siguientes supuestos:

- Influir en situaciones en las cuales pueda verse afectada su objetividad profesional.
- Desarrollar actividades personales o por cuenta de terceros que compitan directamente con los intereses de **MUTUA INTERCOMARCAL**.

² A estos efectos, se entenderá que la operación se realiza por persona o entidad interpuesta cuando se ejecute por persona unida por vínculo de parentesco en línea directa o colateral, consanguinidad o afinidad, hasta el cuarto grado inclusive, por mandatario o fiduciario, o por cualquier sociedad en que los mismos tengan directa o indirectamente un porcentaje igual o superior al 25 por 100 del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

- Utilizar información confidencial de **MUTUA INTERCOMARCAL** en beneficio propio o de organizaciones de las cuales formen parte, incluso después de la terminación de su relación laboral, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información previstas en la ley.
- Actuar como proveedores o prestadores de servicios de **MUTUA INTERCOMARCAL**.

Identificación y comunicación de situaciones de aparente conflicto de intereses

Pueden surgir situaciones que, a primera vista, parezcan constituir un conflicto de intereses pero que, tras un análisis detallado, podrían ser consideradas aceptables para la organización.

Es fundamental para mantener la integridad y transparencia de **MUTUA INTERCOMARCAL** que cualquier miembro de la organización que perciba encontrarse ante una situación de aparente conflicto de intereses, informe de inmediato dicha circunstancia al **Comité de Integridad y Cumplimiento**. Esto incluye situaciones que puedan afectar su propio juicio profesional o influir en la toma de decisiones.

Una vez comunicada, la situación será evaluada por el **Comité de Integridad y Cumplimiento** para determinar si efectivamente constituye un conflicto de intereses. La decisión sobre este tema será comunicada a la parte interesada y a la Junta Directiva, dejando registro razonado de la decisión alcanzada.

En ningún caso **MUTUA INTERCOMARCAL** tolerará situaciones de conflictos de intereses que estén asociados a conductas prohibidas o sancionadas por la legislación aplicable. En caso de identificarse un conflicto de este tipo, la organización se reserva el derecho a tomar las medidas disciplinarias correspondientes para su adecuada resolución.

Comunicación

Los sujetos obligados que tengan dudas, requieran información adicional o deseen informar sobre cualquier situación de la que tengan conocimiento y crean que pueda ser contraria a esta Política, podrá contactar con el **Comité de Integridad y Cumplimiento**.

En el caso de comunicaciones sobre posibles irregularidades o infracciones, cualquier persona que forme parte de la organización podrá informar de forma confidencial y/o anónima, a través del Sistema Interno de Información.

Sólo quedarán protegidas bajo el amparo de la *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*, las personas que informen sobre situaciones que puedan quedar amparadas en el ámbito del artículo 2 de la citada norma.

Investigación y régimen sancionador

El **Comité de Integridad y Cumplimiento** investigará cualquier situación relacionada con el cumplimiento de esta Política de la cual tenga conocimiento.

En caso de que detecte indicios de incumplimiento de la Política, se recomendará a la Junta Directiva la implementación de las acciones sancionadoras correspondientes, que pueden abarcar desde la toma de medidas disciplinarias conforme al Estatuto de los Trabajadores y convenios aplicables, en el caso de empleados, como el cese de la relación mercantil y la activación de cláusulas indemnizatorias en el caso de relaciones contractuales.

Vigilancia

El **Comité de Integridad y Cumplimiento** será el responsable de velar por el adecuado cumplimiento de esta Política de Conflicto de Intereses, por su actualización y revisión cuando existan cambios normativos, cambios en la organización, o cuando las circunstancias lo requieran.

Vigencia

La Política de Conflicto de Intereses ha sido aprobada por la Junta Directiva de **MUTUA INTERCOMARCAL** el 16 de mayo de 2024.