

# POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES



## Contenido

1. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION.....	3
2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES.....	4
3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.....	5
4. GESTIÓN DE LOS POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.....	6
5. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.....	7
6. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS.....	8
7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.....	8
8. ENTRADA EN VIGOR.....	9

## 1. OBJETO Y AMBITO DE APLICACION.

Esta política tiene como finalidad establecer las directrices para la identificación, prevención, gestión y resolución de conflictos de intereses que puedan surgir en el desarrollo de las actividades de la Fundación. Es aplicable a todos los empleados, patronos, voluntarios y colaboradores. Esta política pretende establecer los cauces adecuados para prevenir aquellas situaciones que puedan ser interpretadas como un conflicto potencial de intereses. Del mismo modo, en el caso de que se diese en la Fundación un conflicto de intereses real, la finalidad de la presente política es que éste sea gestionado, revelado, y finalmente, que se adopten las medidas necesarias para mitigar los riesgos que puedan darse.

La presente Política está alineada con el código de conducta ético y la Política de Compliance penal de la entidad.

## 2. DEFINICIÓN Y TIPOS DE CONFLICTO DE INTERESES.

Se entiende por conflicto de intereses toda situación en la que los intereses personales, profesionales o financieros de una persona interfieren o pueden interferir con los de la Fundación.

En concreto, podríamos identificar tres tipos diferentes de conflicto de intereses:

a. Conflicto de intereses real: Este tipo de conflicto se da cuando la persona afectada tiene poder para tomar una decisión en nombre de la Fundación, pero se encuentra en una situación en la que tiene un interés privado.

b. Conflicto de intereses potencial: en estos supuestos, no existe una situación de toma de decisión, pero podría existir en el futuro. Existiría un riesgo futuro para la Fundación. Se trata de la posibilidad o probabilidad de conflictos futuros.

c. Conflicto de intereses percibido: en estos supuestos, la persona afectada no se encuentra en una situación real o potencial de conflicto de intereses, pero sí que es posible que por alguna razón se podría llegar a interpretar que podría tenerlo. Al tratarse de un conflicto aparente puede solucionarse aportando información sobre el mismo.

En este contexto, las situaciones comunes en las que se pueden producir estos conflictos de intereses son las siguientes:

. Contratación de familiares, amigos y otras personas relacionadas por análogas relaciones de afectividad con miembros de la Fundación y socios de negocio, como proveedores de la Fundación. La contratación con estas personas solo será posible en aquellos casos en los que: 1. Se haya informado debidamente a las entidades la existencia del conflicto a través de la correspondiente declaración de conflicto de intereses. 2. Se compruebe la idoneidad de la persona a efectos de su contratación.

. Intereses profesionales o privados. Aquellos casos en que se pretenda iniciar una relación comercial con un proveedor o, en general, con cualquier otra persona o entidad, sea habitual socio o no de la Fundación, en la que algún miembro de la entidad, sus familiares tengan o pudieran llegar a tener un interés profesional o privado, deberá informarse previamente a la entidad a través de la correspondiente declaración de conflicto de intereses.

. Otras actividades externas. En caso de que algún miembro de la Fundación realice otras actividades profesionales que potencialmente puedan implicar un conflicto de intereses, deberán ser comunicadas a la entidad a través de la correspondiente declaración de conflicto de intereses.

### 3. PRINCIPIOS GENERALES DE ACTUACIÓN.

La actuación de todas las personas vinculadas a la Fundación deberá guiarse por los principios de transparencia, integridad, objetividad y responsabilidad, garantizando así la confianza de la entidad, los beneficiarios, los financiadores y el resto de los grupos de interés.

La **transparencia** implica actuar de forma clara y accesible, facilitando la información relevante sobre las decisiones y los posibles intereses que pudieran condicionar la imparcialidad de las mismas. La **integridad** requiere mantener una conducta ética, honesta y coherente con los valores fundacionales, evitando cualquier comportamiento que pueda poner en entredicho la reputación de la entidad. La **objetividad** se refiere a la toma de decisiones basada exclusivamente en criterios técnicos, éticos o institucionales, sin dejarse influir por intereses personales o relaciones externas. Finalmente, la **responsabilidad** implica el compromiso activo de detectar y comunicar cualquier situación de conflicto de intereses, así como colaborar en su gestión adecuada. Estos principios son fundamentales para asegurar una gobernanza ética y eficaz, y deben formar parte del comportamiento habitual de todos los miembros de la Fundación, tanto en su trabajo diario como en la toma de decisiones estratégicas.

Además, la Fundación fomentará una **cultura organizativa basada en la ética y la rendición de cuentas**, en la que todos sus integrantes comprendan la importancia de actuar con imparcialidad y de evitar cualquier conducta que pueda percibirse como un conflicto de intereses, incluso si no existe intención de favorecer indebidamente a una persona o entidad. Esta cultura debe promoverse activamente mediante formación, sensibilización y una comunicación interna abierta y accesible.

Igualmente, se espera de todos los miembros de la Fundación un **compromiso firme con el interés general y los fines fundacionales**, por encima de cualquier interés personal o externo. La coherencia entre las decisiones adoptadas y los valores que inspiran la misión de la Fundación es esencial para mantener su legitimidad y credibilidad ante la sociedad. El respeto a estos principios refuerza no solo la gestión ética de los recursos, sino también la eficacia y sostenibilidad de los proyectos y actividades que la entidad desarrolla.

#### 4. GESTIÓN DE LOS POSIBLES CONFLICTOS DE INTERESES.

El proceso de gestión de conflictos de intereses comienza con la **identificación de situaciones potenciales** que puedan generar un conflicto. Cualquier persona vinculada a la Fundación tiene la obligación de evaluar si alguna de sus actividades, relaciones personales o intereses económicos pudiera interferir, directa o indirectamente, con su imparcialidad en la toma de decisiones dentro de la Fundación. Este paso requiere una actitud proactiva y honesta, clave para prevenir situaciones que puedan comprometer la integridad institucional.

Una vez detectada una posible situación de conflicto, debe procederse a su **declaración formal** mediante la cumplimentación de un formulario específico o comunicación escrita dirigida al órgano competente (normalmente el Patronato o una comisión de ética, si existiera). Esta declaración debe ser clara y detallada, incluyendo la naturaleza del conflicto, las personas o entidades implicadas, y cualquier información relevante que permita valorar adecuadamente la situación.

El tercer paso consiste en la **evaluación del conflicto** por parte del órgano de compliance, quien analizará los hechos de forma objetiva y confidencial. Esta evaluación puede implicar entrevistas, revisión de documentos u otras actuaciones necesarias para comprender el alcance y la posible repercusión del conflicto. El objetivo principal es determinar si la situación declarada afecta a la independencia de la persona implicada, y en qué grado.

Una vez evaluado, se procederá a la **adopción de medidas de gestión**, que pueden ir desde la simple advertencia o supervisión, hasta la retirada de la persona del proceso de decisión afectado o incluso su desvinculación de determinadas actividades. La decisión adoptada se comunicará por escrito a la persona implicada, garantizando el respeto de sus derechos y la confidencialidad del procedimiento. Estas medidas deben aplicarse de forma coherente y proporcionada, preservando siempre el interés de la Fundación.

Por último, se realizará un **seguimiento y registro** del caso en un fichero interno de conflictos de interés, que será revisado periódicamente por el órgano de compliance para detectar posibles patrones o situaciones recurrentes. Asimismo, se promoverá la formación continua del personal en esta materia, reforzando una cultura de integridad y prevención. La Fundación podrá revisar y adaptar este proceso en función de la evolución normativa y de sus propias necesidades institucionales.

Asimismo, cualquier persona que tenga conocimiento o sospecha fundada de una posible situación de conflicto de intereses podrá comunicarlo de forma confidencial a través del canal de denuncias habilitado por la Fundación. Esta herramienta garantiza la protección del informante, el tratamiento diligente de la comunicación y el respeto a los derechos de todas las partes implicadas.

## 5. COMISIÓN DE NOMBRAMIENTOS Y RETRIBUCIONES.

Dado el papel estratégico y de máxima responsabilidad que desempeñan los miembros del Patronato y del Comité de Dirección de la Fundación, cualquier posible situación de conflicto de intereses que les afecte será objeto de un tratamiento específico y diferenciado, con el fin de garantizar la transparencia, la objetividad y la protección de los intereses institucionales.

En estos casos, la competencia para evaluar, analizar y resolver tales situaciones recaerá en la **Comisión Delegada de nombramientos y retribuciones**, que actuará de forma independiente y con plena autonomía. No será el órgano de cumplimiento normativo (Compliance) quien intervenga en estos supuestos, a fin de evitar posibles interferencias o conflictos jerárquicos internos. Esta medida garantiza un mayor grado de imparcialidad y salvaguarda la integridad del proceso de toma de decisiones.

La Comisión Delegada será la encargada de recibir la declaración del conflicto, analizar los hechos expuestos y valorar, si procede, la adopción de medidas de abstención, supervisión u otras medidas correctoras necesarias. Asimismo, podrá requerir informes jurídicos, técnicos o de auditoría cuando lo estime oportuno para una mejor comprensión y tratamiento de los hechos, asegurando así una actuación informada y responsable.

Este proceso se desarrollará atendiendo a los principios de **confidencialidad, imparcialidad y respeto a los derechos** de todas las partes implicadas. Las decisiones adoptadas por la Comisión Delegada se documentarán adecuadamente y se custodiarán en el archivo reservado del Patronato, garantizando la trazabilidad y seguridad de la información.

Además, este procedimiento se ajustará al contenido del **Reglamento Interno aprobado por la Fundación** en materia de conflicto de intereses para los miembros del patronato y el comité de dirección. Este reglamento detalla con mayor precisión los criterios de evaluación, los mecanismos de actuación y las obligaciones específicas de los órganos implicados en la gestión de estos conflictos, ofreciendo un marco complementario y vinculante para su correcta aplicación. Dicho reglamento consta en el **anexo 1** de esta política.

## 6. CONFIDENCIALIDAD Y PROTECCIÓN DE DATOS

Toda la información relativa a situaciones de conflicto de intereses, tanto declaradas voluntariamente como comunicadas a través de otros canales, será tratada con la máxima confidencialidad. La Fundación garantizará que los datos personales y la información sensible relacionada con estos procedimientos solo sean accesibles para las personas expresamente autorizadas y estrictamente necesarias para su evaluación y gestión. Se preservará en todo momento la identidad de los implicados, así como la integridad del proceso.

El tratamiento de estos datos se realizará conforme a lo establecido en el **Reglamento (UE) 2016/679 (RGPD)** y la **Ley Orgánica 3/2018**, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales. La Fundación aplicará las medidas técnicas y organizativas necesarias para proteger esta información frente a accesos no autorizados, pérdida, alteración o divulgación indebida. Además, se informará debidamente a los interesados sobre el uso y conservación de sus datos en el marco de estos procedimientos.

## 7. REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN.

La presente Política de Gestión de Conflicto de Intereses será objeto de revisión periódica con el fin de asegurar su adecuación a la normativa vigente, a los principios de buen gobierno y a las necesidades operativas de la Fundación. Esta revisión se realizará, como mínimo, con una periodicidad anual, y siempre que se produzcan modificaciones legislativas relevantes, cambios estructurales en la entidad o se detecten ineficiencias en su aplicación.

La responsabilidad de promover la revisión recaerá en el órgano de cumplimiento normativo (Compliance), que podrá proponer modificaciones, mejoras o adaptaciones al Patronato. Cualquier actualización o reforma de esta política deberá ser evaluada y aprobada formalmente por el Patronato, tras lo cual se difundirá entre todos los colectivos implicados para garantizar su conocimiento y correcta aplicación.

Asimismo, la Fundación se compromete a cumplir con la normativa vigente en materia de protección de datos, aplicando los principios de licitud, lealtad, transparencia, minimización y limitación del tratamiento. Los datos serán recogidos exclusivamente para la finalidad de gestionar posibles conflictos de interés, no se utilizarán para otros fines y se conservarán durante el plazo estrictamente necesario. Cualquier persona podrá ejercer sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación o portabilidad, dirigiéndose a la Fundación a través de los canales habilitados para tal fin.

## 8. ENTRADA EN VIGOR.

La presente Política de Gestión de Conflicto de Intereses ha sido revisada y aprobada por el Patronato de la Fundación en la sesión celebrada con fecha 29 de enero de 2025 conforme a las competencias que le atribuyen los Estatutos de la entidad. Dicha aprobación se ha realizado teniendo en cuenta los principios de buena gobernanza, transparencia y cumplimiento normativo aplicables al sector fundacional.

La política entrará en vigor en la misma fecha de su aprobación, y será de obligado cumplimiento para todas las personas vinculadas a la Fundación, incluidos miembros del Patronato, Comité de Dirección, personal contratado, voluntariado y colaboradores externos. A partir de su entrada en vigor, esta política deberá ser difundida de forma interna y estar disponible para consulta por parte de todos los interesados.

---

## ANEXO.

# REGLAMENTO PARA LA IDENTIFICACIÓN, REVISIÓN Y RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES EN LA FUNDACIÓN A LA PAR.

## PREÁMBULO

La Fundación a la PAR, establece el presente reglamento con el objetivo de regular los procedimientos para la identificación, revisión y resolución de conflictos de intereses. Este reglamento tiene como finalidad garantizar que las decisiones de la Fundación se tomen de manera objetiva, transparente e imparcial, favoreciendo siempre el cumplimiento de su misión social y asegurando la máxima ética y transparencia en el manejo de sus recursos. Para la definición, identificación y resolución de conflicto de intereses este Reglamento viene a complementar y a ampliar las escasas disposiciones de la ley 50/2002 y el Real Decreto 1337/2005 de 11 de noviembre por la que se aprueba el reglamento de fundaciones de competencia estatal.

## TÍTULO I: DISPOSICIONES GENERALES

### Artículo 1. Objeto

Este reglamento tiene como objeto establecer los procedimientos para la identificación, evaluación, gestión y resolución de los conflictos de intereses que pudieran surgir dentro de la Fundación, con el fin de garantizar la integridad y transparencia en sus decisiones.

### Artículo 2. Ámbito de aplicación

Este reglamento se aplica a los miembros del patronato y del comité de dirección.

### Artículo 3. Definición de Conflicto de Intereses

Se considera conflicto de intereses cualquier situación en la que los intereses personales, familiares o profesionales de un miembro del patronato o comité de dirección que interfieran o puedan interferir con su capacidad para tomar decisiones objetivas en beneficio de la Fundación.

### Artículo 4. Órgano responsable: La comisión delegada de nombramientos y remuneraciones

Esta comisión será el órgano responsable de la revisión y evaluación de las declaraciones de conflictos de intereses. Asimismo, resolverá las propuestas de conflicto de intereses que sean elevadas por el comité de Cumplimiento. Esta comisión estará compuesta por [especificar número] miembros, quienes serán designados por el Patronato.

## TÍTULO II: IDENTIFICACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

### Artículo 5. Declaración de Conflictos de Intereses

1. Todos los miembros del Patronato y Comité de dirección deberán presentar una declaración inicial sobre sus posibles intereses personales, familiares o comerciales que pudieran generar un conflicto de intereses con la Fundación.
2. Esta declaración deberá actualizarse anualmente o cada vez que se presenten cambios significativos en los intereses o relaciones de los miembros que puedan generar un conflicto de intereses.
3. El formulario para la declaración de conflictos de intereses será proporcionado por la comisión delegada de Nombramientos y Retribuciones.

### Artículo 6. Situaciones que pueden constituir un conflicto de intereses

Se considera que puede existir un conflicto de intereses cuando se dé alguna de las siguientes situaciones:

1. Participación directa o indirecta en actividades o decisiones que puedan generar una ganancia personal para el miembro de la Fundación o sus familiares cercanos.
2. Relación de parentesco o vínculos familiares con personas o entidades que mantengan relaciones comerciales o financieras con la Fundación.
3. Participación en actividades externas (políticas, comerciales, etc.) que pudieran influir o entrar en contradicción con los intereses y misión de la Fundación.
4. Situaciones de contrato, remuneraciones, precio etc. en las que un patrono o familiares directos puedan estar implicados.

## TÍTULO III: REVISIÓN Y EVALUACIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES

### Artículo 8. Procedimiento de revisión

1. Una vez recibida la declaración de conflicto de intereses, la comisión de Nombramientos y remuneraciones evaluará la información presentada y determinará si existe un conflicto de intereses en el caso en cuestión.
2. Si se identifica un conflicto de intereses, la Comisión convocará una reunión con el miembro involucrado para revisar las circunstancias y el alcance del conflicto.
3. En dicha reunión, el miembro deberá proporcionar toda la información pertinente y responder a las preguntas del Comisión.
4. En los casos que sea necesario la comisión tendrá la potestad de solicitar a cualquier departamento de la fundación la información completa del miembro involucrado.
5. La Comisión tomará la decisión sobre la naturaleza y la gravedad del conflicto, en función de los principios de transparencia, objetividad y responsabilidad.

### **Artículo 9. Confidencialidad**

Toda la información relacionada con los conflictos de intereses será tratada con la máxima confidencialidad. Ningún miembro de la Fundación podrá divulgar los detalles de los conflictos de intereses sin la debida autorización, salvo cuando sea necesario para la resolución del conflicto o en cumplimiento de la ley.

## **TÍTULO IV: RESOLUCIÓN DE CONFLICTOS DE INTERESES**

### **Artículo 10. Medidas de resolución**

Cuando el Comisión determine que existe un conflicto de intereses tendrá la potestad de recabar la información pertinente de cualquier departamento de la fundación y podrá adoptar las siguientes medidas:

1. **Exclusión de la toma de decisiones:** El miembro involucrado en el conflicto de intereses será excluido de la toma de decisiones relacionadas con el asunto que origina el conflicto.
2. **Renuncia o modificación de la relación conflictiva:** El miembro podrá ser solicitado a renunciar o modificar la relación que genera el conflicto de intereses para resolver la situación.
3. **Reemplazo o modificación de roles:** En casos graves, el Comité podrá sugerir la reubicación del miembro en otro rol que no implique conflicto de intereses.
4. **Acciones correctivas:** Si el conflicto es de tal naturaleza que afecta la integridad de la Fundación, la Comisión podrá recomendar la suspensión o destitución del miembro involucrado, conforme a los procedimientos establecidos en los estatutos de la Fundación.

### **Artículo 11. Supervisión y Seguimiento**

La comisión delegada se encargará de hacer un seguimiento continuo de los casos de conflicto de intereses para asegurar que se resuelvan de acuerdo con los procedimientos establecidos en este reglamento.

## **TÍTULO V: EDUCACIÓN Y CUMPLIMIENTO**

### **Artículo 12. Capacitación y sensibilización**

1. Todos los miembros de la fundación recibirán capacitación sobre el manejo de conflictos de intereses, su identificación y resolución, de manera periódica.
2. La Fundación promoverá la conciencia sobre la importancia de su código ético y de la transparencia.

### **Artículo 13. Cumplimiento y sanciones**

1. El incumplimiento de este reglamento podrá dar lugar a las correspondientes medidas disciplinarias.

2. En casos de incumplimiento grave, se podrá proceder a la expulsión del miembro involucrado, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normativa interna de la Fundación.

## **TÍTULO VI: DISPOSICIONES FINALES**

### **Artículo 14. Entrada en vigor**

Este reglamento entra en vigor a partir de la fecha de su aprobación por el Patronato de la fundación

### **Artículo 15. Modificación del reglamento**

Cualquier modificación a este reglamento deberá ser aprobada por el Patronato de esta fundación y será comunicada a todos los miembros de esta.

**Firmado:**