



PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE CONFLICTE D'INTERESSOS

COMPLIANCE PENAL



0. INTRODUCCIÓ I MARC LEGAL

El conflicte d'interessos és una situació de risc potencial, ètic, econòmic o d'imparcialitat, que es produïx a conseqüència de l'existència de concurrència d'interessos d'una persona (seus propis o bé d'altres persones / empreses incloses en la seua àmbit personal d'influència) amb aquells interessos o objectius que atén en el desenrotllament laboral, professional o empresarial, o que són atesos per tercers empleats que es puguen sentir influenciats en conèixer-los.

En conseqüència, per a previndre esta pèrdua d'imparcialitat i garantir-la cap als nostres clients, proveïdors o col·laboradors, qualsevol administrador, directiu o empleat que tinga coneixement d'esta concurrència d'interessos, ha de comunicar-ho amb claredat i immediatesa, a fi que puga ponderar-se i, si és el cas, oferir-se, una solució adequada per a garantir la neutralitat en la seua actuació professional.

En el cas que, coneixent esta concurrència d'interessos, una persona obligada no els pose de manifest a l'inici de la situació, es presumirà que ha tractat d'ocultar-los, amb les conseqüències que això comporte, atenent el que es preveu en el nostre Codi Ètic i normes jurídiques, laborals i fins i tot penals vigents

Este Procediment Corporatiu per a la Gestió dels Conflictes d'Interessos (d'ara en avant, el Procediment) respon a la voluntat de la Direcció Executiva de FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM) d'alinejar-se amb les millors pràctiques del Govern Corporatiu, en particular, amb les relacionades amb la gestió dels conflictes d'interessos i complir amb la normativa vigent en esta matèria, en particular, amb la següent normativa de base:

- Llei orgànica 10/1995 de 23 de novembre, per la qual s'aprova el Codi Penal: art. 286 bis i següents.
- Llei 2/2023 de 20-02 reguladora de la protecció de les persones que informen sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció.
- El present document té naturalesa de Procediment Corporatiu. Per consegüent, s'inclou dins de la normativa interna de <<FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS>>, sent d'obligat compliment per la seua condició de normativa interna.

Este Procediment Corporatiu ve a desenrotllar el que es disposa en relació amb els conflictes d'interessos en el Codi Ètic, per la qual cosa igualment ha de ser objecte d'informació, formació i difusió adequada.

La gestió dels conflictes d'interessos relacionats amb el Patronat i la Direcció Executiva de FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM) és especialment rellevant, pel seu paper com a representants de l'Organització i com a supervisors de les seues operacions, així com per l'exemplaritat que han de donar en el compliment de les seues obligacions.

1. OBJECTIU DEL PROCEDIMENT DE GESTIÓ I ÀMBIT D'APLICACIÓ

L'objecte d'este Procediment és establir els llits adequats perquè , davant situacions de potencial conflicte, se solucione el mateix sense efectes negatius cap a l'activitat de l'entitat, els principis ètics en què la mateixa es desenrotlla i els legítims interessos dels afectats.

S'entendrà que existix un potencial conflicte d'interessos entre FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM), d'una banda, i el seu Patronat, directius o empleats, per una altra, quan la imparcialitat de l'actuació d'estos últims o de les persones que d'ells depenguen pugaveure's influïda per ells.

Esta normativa pretén fixar les normes de conducta i el procediment a seguir, els seus òrgans d'administració, directius i empleats per a previndre, evitar, gestionar i solucionar, si és el cas, potencials conflictes d'interessos.

Este Procediment afecta al Patronat, directius i empleats de FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM).

La implantació d'este Procediment Corporatiu haurà de formalitzar-se mitjançant acord del Patronat.

A l'efecte d'este Procediment, es consideren persones els interessos de les quals s'inclouen en l'àmbit de les persones obligades, les següents:

- Els seus cònjuges o qualsevol persona unida a elles per una relació d'anàloga afectivitat segons la legislació vigent.
- Les persones unides a elles per relacions de parentiu fins al segon grau inclusivament, per consanguinitat o afinitat.
- Altres parents que convisquen amb elles com a mínim des d'un any abans.
- Les societats o ens interposats: persones jurídiques o qualsevol negoci jurídic fiduciari en els quals les persones obligades tinguen, directament o indirectament, una participació que abast, almenys , el 10% del capital o dels drets de vot, exercisquen en les mateixes funcions que impliquen l'exercici del poder de decisió o puguen influir en la presa de decisions o els interessos econòmics de la qual siguen en gran manera equivalents als de les persones obligades.
- Les persones interposades: persones físiques que actuen com a mandatari o fiduciari de les persones obligades o de les societats assenyalades en el paràgraf anterior o a qui és la persona obligada deixe totalment o parcialment coberts els riscos inherents a les operacions efectuades.

2. PRINCIPIIS DEL PROCEDIMENT DE GESTIÓ DE CONFLICTES D'INTERÉS

- **Salvaguarda:** En tot cas prevaldrà l'objectiu de preservar els interessos de FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM)., per damunt dels interessos personals del seu Patronat, directius i empleats.
- **Informació:** En cas de dubte s'imposarà l'obligació d'informar sobre qualsevol situació de la qual puga desprendre's un potencial conflicte d'interessos..
- **Inhibició:** Com a regla general, el principi a tindre en compte per a la resolució de tota mena de conflictes d'interessos és el d'inhibició o abstenció. Per tant, les persones afectades per un potencial conflicte d'interessos hauran d'inhibir-se en la presa de decisions que puguin afectar les persones físiques o jurídiques amb les quals es plantege el potencial conflicte d'interessos..
- **Lleialtat:** En qualsevol situació de conflicte d'interessos entre els empleats, directius o Patronat i FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM), aquells hauran d'actuar en tot moment amb lleialtat a la FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM), anteposant l'interés d'este als interessos propis.
- **Confidencialitat:** En tot cas es garantirà la confidencialitat i seguretat de les dades personals, familiars o d'activitats empresarials que es posen de manifest en la declaració de potencials conflictes d'interessos..
- **Imparcialitat:** Davant qualsevol situació de potencial conflicte d'interessos, el Patronat o instàncies internes responsables de FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM) actuaran de manera imparcial i professional.
- **Agilitat:** En tot cas, a fi de donar tranquil·litat al més prompte possible a totes les parts implicades, es procurarà tramitar les consultes i oferir propostes de solucions clares amb la major celeritat possible.
- **Eficàcia:** Es procurarà la busca de les solucions que resulten més adequades per al millor desenrotllament, de l'activitat de la FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM) i professional de l'afectat.
- **Transparència:** En la informació de potencials conflictes d'interessos i, especialment, respecte als que puguin plantejar-se amb el Patronat la FUNDACIÓ DE LA COMUNITAT VALENCIANA CENTRE D'ESTUDIS AMBIENTALS DEL MEDITERRANI (FCEAM) procurarà actuar amb la màxima transparència enfront de les autoritats o organismes reguladors o supervisors.

3. PREVENCIÓ DELS CONFLICTES D'INTERESSOS

A fi de previndre els possibles conflictes d'interessos s'establixen dos tipus de mesures:

- **Mesures generals, com:**
 - la promulgació de Principis com el Codi Ètic
 - i de Procediments, com este, que ho desenrotllen.
- **Mesures organitzatives com:**
 - l'establiment de barreres d'informació.
 - la supervisió separada dels empleats les funcions principals dels quals consistisquen en la realització de compres de béns o servicis
 - les mesures per a impedir o limitar a qualsevol persona exercir una influència inadequada sobre la forma en què una altra realitza activitats de compra o venda
 - la preservació del principi de separació de funcions en l'organització de la fundació.
 - l'establiment de procediments de supervisió adequats seguint el principi anterior.
 - el seguiment de plans de formació específics sobre les polítiques de govern corporatiu.
 - el manteniment de canals de comunicació per a comunicar situacions de potencials conflictes d'interessos.

4. TRAMITACIÓ, CONSULTES I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES

Les comunicacions efectuades pel Patronat, la Direcció i per la resta del personal, es tramitaran a través de la Declaració de Ausència de conflictes d'interés, per l'òrgan de tramitació del procediment de resolució de conflicte d'interés:

- Presentada la declaració, el declarant haurà d'inhibir-se de participar en aquelles matèries, decisions o compromisos que pogueren estar afectats per la situació objecte de la declaració fins a rebre la resolució que determine l'òrgan de tramitació corresponent.
- Si esta inhibició poguera causar un perjudici econòmic o estratègic, el posarà en coneixement de l'òrgan de tramitació i del seu responsable directe els qui, amb les consultes que valoren necessàries, decidiran sobre això de manera provisional i fins a la resolució del procediment.
- Rebuda la declaració, l'òrgan de tramitació procedirà a la valoració de la situació descrita, sol·licitant-se al declarant o als responsables de les àrees afectades o en conflicte, els aclariments o puntualitzacions oportunes, si fora necessari.
- La resolució s'acordarà i comunicarà al declarant en el termini més breu possible i, en tot cas, en menys de 30 dies naturals.
- La resolució es comunicarà per escrit a l'interessat i, si suposara un canvi en l'assignació de treballs o realització d'operacions, també al responsable de les àrees o departaments afectats, sent efectiva des de la data de recepció d'esta.
- En el cas que l'òrgan de tramitació tinguera dubte sobre la repercussió real i / o la manera de solucionar el conflicte que afectara un empleat o estimara que la seua rellevància poguera ser rellevant, ho remetrà al responsable de Compliance o a la Direcció Executiva.
- Si es produïren canvis o si finalitzara la situació que haguera motivat la declaració, els mateixos es tramitaran pel mateix procediment, comunicant-se una resolució expressa sobre la nova situació.
- En tot cas se salvaguardarà la confidencialitat i seguretat en el tractament de les dades personals que hagen sigut comunicats en la declaració, quedant els mateixos sota custòdia de l'òrgan de tramitació.
- Si s'apreciara demora injustificada, falsedat, ocultació o mala fe en la comunicació, l'òrgan de tramitació traslladarà esta informació a l'òrgan competent per a l'actuació disciplinària o judicial que resulte procedent.