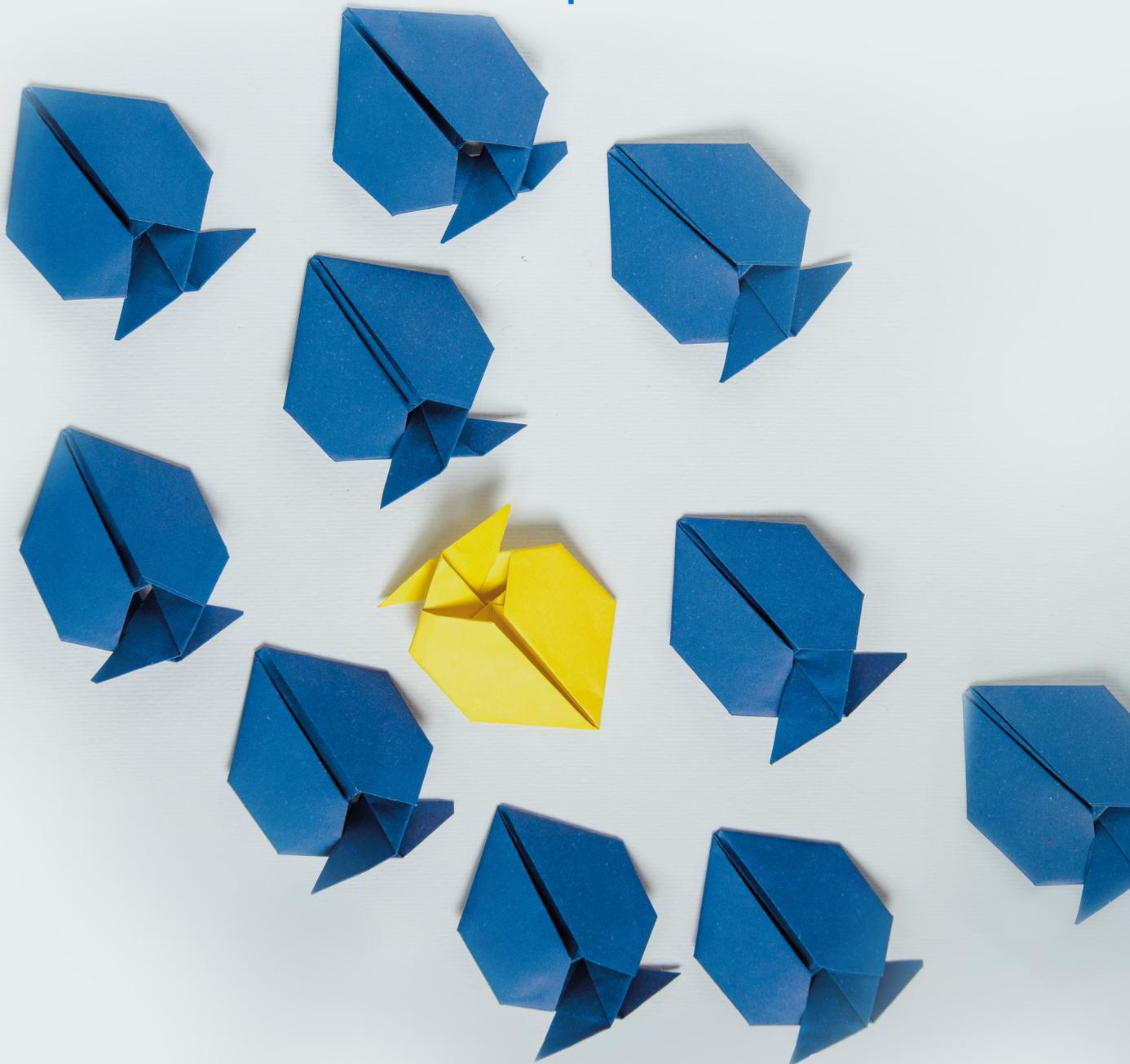


Ibermutua

Mutua Colaboradora con la Seguridad Social nº 274

Código de Conflictos de Interés: principios e incompatibilidades legales y conductas prohibidas.



Contenido

1. Consideraciones generales	15
Normativa analizada	15
Ámbito subjetivo de aplicación	15
Ámbito objetivo de aplicación	15
¿Cómo utilizar este Código?	15
Consecuencias del incumplimiento	15
Entrada en vigor y revisión	15
2. Principios derivados de la normativa aplicable	16
3. Principios derivados de la identidad corporativa	17
4. Relación de conductas prohibidas, incompatibles o generadoras de conflictos de intereses	18

1. Consideraciones generales

El Código de Conflicto de Intereses es una guía básica y esencial que completa lo previsto en el Código de Conducta, estableciendo unas reglas específicas para perfilar las prácticas y comportamientos en nuestra actividad diaria que son incompatibles con los principios, valores y conductas descritas o directamente prohibidas por la normativa aplicable.

La Junta Directiva, como órgano al que corresponde el gobierno directo de la Mutua, tiene atribuida legalmente la facultad de acordar cuantas medidas ordinarias y extraordinarias estime necesarias para la buena marcha de la Entidad. En base a ello, establece el presente **Código de Conflicto de Intereses** que forma parte del **Código de Conducta y de los principios de Transparencia y Buen Gobierno de la Entidad**.

Normativa analizada

- Real Decreto Legislativo 8/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- Ley 19/2013, de Transparencia, Acceso a la información pública y Buen Gobierno.
- Real Decreto 1993/1995, por el que se aprueba el Reglamento General de Colaboración de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.
- Normativa transversal, de distinto rango, aplicable a las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social.

Ámbito subjetivo de aplicación

Estas normas son de directa aplicación a:

- Presidente y resto de miembros de la Junta Directiva, de la Comisión de Prestaciones Especiales y demás estructuras de Control y Gobierno de la Entidad.
- Director General, Comité Ejecutivo y Comité de Dirección de Ibermutua.
- Resto de empleados que desempeñen funciones ejecutivas.
- Resto de empleados de la Entidad, independientemente de cual sea su cargo, responsabilidad y ocupación, y de cual sea su tipo de contrato y la duración del mismo.

Igualmente, deben inspirar las relaciones con terceros que actúen como colaboradores y/o proveedores de bienes y servicios de Ibermutua, debiendo tender a asegurar que ellos las observan y cumplen.

Ámbito objetivo de aplicación

Se aplicará en la **totalidad de actuaciones** que realicen las personas incluidas en el ámbito subjetivo **en cualquiera de las posibles esferas de actuación**, incluso en la esfera privada si supusieran un conflicto de interés.

¿Cómo utilizar este Código?

El documento recoge, de una parte, los principios legales derivados de las normas precitadas, que deben informar la conducta de las personas incluidas en su ámbito subjetivo de aplicación y, de otra, unos principios de actuación y comportamiento que derivan de un compromiso superior de Ibermutua con determinados valores sociales, que van más allá de las exigencias legales y que son básicos en el entorno en el que desarrollamos nuestra actividad.

Por último, se recoge el conjunto de prohibiciones y de posibles conflictos de interés que la Ley General de la Seguridad Social y el Reglamento General de Colaboración establecen para el Presidente de la Entidad y para el resto de miembros de la Junta Directiva; para los integrantes de la Comisión de Prestaciones Especiales y el resto de estructuras de Control y Gobierno; para el Director General de la Entidad y resto de personal con funciones ejecutivas y para la totalidad de empleados de la Entidad en la medida que acepta su auto aplicación, así como para nuestros colaboradores y proveedores.

En caso de presentarse una duda ante un comportamiento, se presumirá que existe la prohibición y la conducta no se ejecutará.

Ibermutua dispone de un Manual para la gestión de conflictos de intereses donde se establece tanto la comunicación como la resolución de los mismos.

Esta información se difundirá a toda la Entidad con la finalidad de generar una conciencia de *"buena gestión"*.

Consecuencias del incumplimiento

Ibermutua establecerá el conjunto de medidas que aseguren el estricto cumplimiento de este código y las consecuencias de su no observancia.

Entrada en vigor y revisión

Una vez que sea aprobado por la Junta Directiva y será revisado periódicamente, implantando mecanismos de difusión.

2. Principios derivados de la normativa aplicable

La totalidad del personal incluido en el ámbito subjetivo de este Código, observará en su día a día en la Organización los siguientes principios básicos:

- **Respeto y observancia a la totalidad de la normativa que nos es aplicable**, ya sea por ser una Entidad adscrita al Sector Público Estatal, como por ser empleado de una persona jurídica que interrelaciona con terceros tanto en la esfera pública como privada.
- Su actuación perseguirá el **interés de la colectividad**. El interés colectivo se concreta en el interés de nuestros trabajadores protegidos o adheridos o en el interés del resto de integrantes de la Entidad, **sacrificando siempre el interés personal al interés colectivo**.
- Toda persona de **Ibermutua** deberá respetar las siguientes máximas:
 - La integridad de su comportamiento será su única finalidad, no hay nada por encima del interés general y el respeto a la norma y los procedimientos.
 - Su actuación debe ser **objetiva, imparcial y diligente**, sin que ningún tipo de conflicto familiar, personal o clientelar pueda afectar a la decisión que debe adoptar.
 - La **transparencia** debe guiar toda su actuación y **debe sentirse responsable** de lo que hace en cada momento.
 - Tomará conciencia de que gestiona recursos públicos, por tanto, no cabe otra posibilidad que ser **austero en su gestión y prestar toda su atención para su debida conservación**, absteniéndose de cualquier actuación que pueda poner en peligro la conservación de dichos recursos. Solo **utilizará su tiempo de trabajo para el ejercicio de las actividades encomendadas**.
 - **No alterará el contenido de la información** a la que tenga acceso por motivos laborales, debiendo garantizar su integridad, **registrando con exactitud las transacciones** y guiándose por los principios de **transparencia y veracidad**.
 - **Al manejar información confidencial, personal y relevante**, en ningún momento debe utilizarla fuera del entorno de trabajo y para un fin distinto que aquel que le permite acceder a ella.
 - La objetividad, la búsqueda de la oferta más ventajosa y el respeto a la norma serán los principios que deban regir la selección de los proveedores de la Entidad. Se prohíbe la aceptación de dádivas, obsequios, presentes o regalos. No se consideran regalos los objetos promocionales o de escasa cuantía.

- Si en su día a día dentro de **Ibermutua** descubre un comportamiento que puede ser contrario a los principios antes comentados, **se debe poner en conocimiento de la Comisión de Cumplimiento Normativo, utilizando el canal de denuncias** establecido al efecto. El silencio hace débil a la Entidad.
- Formalizará por escrito una **declaración responsable de conocimiento y cumplimiento** a este Código y de respeto al conjunto de valores que como propios ha asumido **Ibermutua**.

Principios derivados de la norma

1. **Respeto** a toda la **normativa** de aplicación.
2. Búsqueda del **interés de colectivo** sacrificando el interés personal.
3. **Comportamiento integro** en todas las situaciones.
4. **Objetividad, imparcialidad y diligencia** en la toma de decisiones.
5. **Transparencia** en la actuación y **sentimiento de responsabilidad** en lo que hace.
6. **Austeridad** en la gestión y **conservación y cuidado** de los bienes encomendados.
7. Respeto a la **integridad, veracidad, exactitud y confidencialidad de la información**, no tiene cabida su alteración y su uso para fines distintos de los debidos.
8. **Objetividad** en la selección de proveedores, **no a los tratos de favor**, en ninguna dirección.
9. **Denuncia los comportamientos contrarios**, su silencio debilita a **Ibermutua**.
10. **Formalización de la declaración responsable correspondiente**.

3. Principios derivados de la identidad corporativa

Que se concretan en una forma de afrontar las relaciones interpersonales y que, en ningún caso, pueden ser vulnerados, tales como:

- En ningún caso Ibermutua amparará comportamientos o actitudes que manifiesten una discriminación por razón de raza, religión, género, capacidad física y/o intelectual o posición en la pirámide organizacional.
- Ibermutua velará por desterrar la discriminación de género en el día a día, tendiendo:
 - Eliminar cualquier discriminación laboral o salarial por razón de género.
 - Eliminar el lenguaje sexista en sus publicaciones y comunicaciones.
 - Perseguir y sancionar, si ha lugar, cualquier comportamiento machista que pueda producirse en el ámbito laboral.
 - Promover la paridad en la cobertura de los puestos de trabajo, garantizando que su pirámide de responsabilidad es fiel reflejo de nuestra distribución poblacional interna y analizar los resultados de cada empleado sin prejuicios y sin ideas preconcebidas.
- Ibermutua velará por respetar el concepto de familia haciendo que la conciliación de la vida familiar y laboral no sea solo un derecho para sus empleados sino un principio básico en la relación empresa-empleado.
- Ibermutua velará porque el ambiente de trabajo sea saludable, tanto física, promoviendo conductas de alimentación sana y de rechazo al alcohol, al tabaco y a otras sustancias psicotrópicas, como psicológicamente, promoviendo la observancia de las normas de convivencia y de respeto mutuo, eliminando el abuso de poder con la palabra.
- La cooperación, la colaboración y el trabajo en equipo serán esenciales en el quehacer diario de Ibermutua.
- Ibermutua promocionará los valores sociales impulsando iniciativas de voluntariado y creando espacios de cooperación mediante acuerdos con organizaciones no gubernamentales o colaborando con los poderes públicos. Cualquier aportación institucional deberá contar con las autorizaciones pertinentes.

- Ibermutua considera como un activo principal el respeto al medioambiente y a la sostenibilidad del planeta, para ello se compromete a:
 - Progresar en las políticas de eficiencia en el consumo de recursos naturales, implantando, siempre y cuando exista disponibilidad presupuestaria, medidas de ahorro del consumo de recursos naturales.
 - Utilizar, en la medida de sus posibilidades, energías procedentes de fuentes renovables.
 - Aprovechar las posibilidades que recoge la nueva normativa de contratación, para utilizar factores medioambientales como parte de los criterios de selección de proveedores.
- Ibermutua se compromete a velar por el respeto a la propiedad intelectual, no estando permitido reproducir ninguna producción técnica, artística o literaria sin contar con la autorización del autor y citar su copyright.
- Ibermutua sólo utilizará en el diseño de sus sistemas tecnológicos, licencias de software libre o amparado en un título de uso o propiedad, persiguiendo y eliminado el uso de software "pirata" en la totalidad de sus equipos, tanto los de propósito general como los de usuario.
- Cualquier empleado que difunda su opinión en los medios (periódicos, redes sociales, etc..) dejará patente que no se expresa en nombre de Ibermutua y en todo caso si se identifica como empleado de Ibermutua, se expresará de forma responsable y a título personal.

Principios derivados de la identidad corporativa

1. No a la discriminación por cualquier causa.
2. No a la discriminación por razón de género: en Ibermutua hombres y mujeres son iguales y tienen la posibilidad de ocupar los mismos puestos de trabajo.
3. La conciliación de la vida laboral y familiar es un principio básico de la relación laboral.
4. El ambiente de trabajo debe ser saludable física y psicológicamente.
5. La colaboración y el trabajo en equipo son esenciales.
6. Sí a la participación en programa de voluntariado social.
7. Respeto al medioambiente y a la sostenibilidad del planeta.
8. Respeto a la propiedad intelectual.
9. No a la utilización software ilegal.
10. Utilización responsable de los medios de comunicación y de las redes sociales.

4. Relación de conductas prohibidas, incompatibles o generadoras de conflictos de intereses

Todos los empleados de la Entidad no pueden:

Régimen de prohibiciones recogido en el artículo 80.3 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social

Las actuaciones de la Mutua no pueden servir de fundamento a operaciones de lucro mercantil, ni comprender actividades de captación de empresas asociadas o de trabajadores adheridos. Tampoco darán lugar a la concesión de beneficios de ninguna clase a favor de los empresarios asociados, ni a la sustitución de estos en las obligaciones que les correspondan por su condición de empresarios.

Los miembros de la Junta Directiva no pueden:

Régimen de prohibiciones recogido en el artículo 91 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 34 del Reglamento de Colaboración

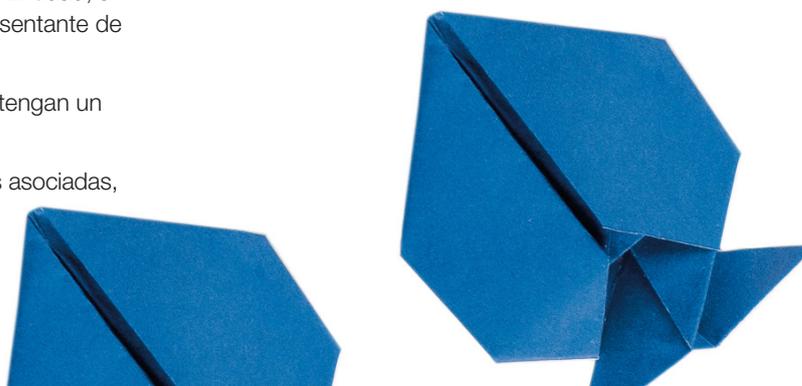
1. Desempeñar cargos en cualquier otra Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
2. Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia, directa o indirecta, con [lbermutua](#).
3. Utilizar con fines privados información no pública de la Mutua. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
4. Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales. 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 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.
5. Mantener relación laboral o de servicios con la Entidad, a excepción del miembro que actúa como representante de los trabajadores.
6. Intervenir en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
7. Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas,

directa o indirectamente, al desempeño de su cargo.

Los miembros de la **Comisión de Control y Seguimiento** no pueden:

Régimen de prohibiciones recogido en el artículo 91 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 37 del Reglamento de Colaboración

1. Formar parte de la Junta Directiva de la Mutua, a excepción del Presidente, ni ser empleado de la Entidad.
2. Formar parte de la Junta Directiva, de la Comisión de Prestaciones Especiales ni ejercer funciones ejecutivas en cualquier otra Mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales.
3. Utilizar con fines privados información no pública de la Mutua. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
4. Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales. 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 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.
5. Intervenir en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
6. Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas, directa o indirectamente, al desempeño de su cargo.



Los miembros de la **Comisión de Prestaciones Especiales** no pueden:

Régimen de prohibiciones recogido en el artículo 91 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 67 del Reglamento de Colaboración

1. Formar parte de los Órganos de Gobierno o de la estructura ejecutiva de otra Mutua, por sí mismas o en representación de empresas asociadas o de organizaciones sociales.
2. Utilizar con fines privados información no pública de la Mutua. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
3. Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales. 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 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.
4. Intervenir en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
5. Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas, directa o indirectamente, al desempeño de su cargo.

El **Director Gerente y resto de personal con funciones ejecutivas** no pueden:

Régimen de prohibiciones recogido en el artículo 88 y 91 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social y artículo 35 del Reglamento de Colaboración

1. Desempeñar cargos en cualquier otra Mutua Colaboradora con la Seguridad Social.
2. Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia, directa o indirecta, con [Ibermutua](#).
3. Actuar como proveedor de [Ibermutua](#).
4. Utilizar con fines privados información no pública de la Mutua. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su cese, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.
5. Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales. 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 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.
6. Intervenir en cualquier otra cuestión en la que tengan un interés particular.
7. Obtener ventajas o remuneraciones de terceros asociadas, directa o indirectamente, al desempeño de su cargo.

Resto de personal de **Ibermutua** no incluido en los apartados anteriores:

Por extensión de lo establecido en la normativa

1. Influir en las negociaciones con asociados, adheridos, trabajadores protegidos y proveedores con los que pueda darse una situación de conflicto afectando a la objetividad profesional.
2. Aceptar o realizar cualquier regalo, favor o servicio en condiciones ventajosas, salvo regalos promocionales o de escasa cuantía.
3. Actuar como proveedor de **Ibermutua**.
4. Desarrollar actividades por cuenta propia o ajena que entrañen competencia con **Ibermutua**.
5. Utilizar con fines privados información no pública de la Mutua. El deber de secreto se mantendrá, aún después de su desvinculación, sin perjuicio de las obligaciones de transparencia e información que imponga la legislación aplicable.

Además de estas 5, el resto de directivos de la Entidad, mandos intermedios y cualquier persona, que por su ámbito de responsabilidad o por participar en el proceso de adquisición del bien o servicio, no pueden tampoco:

Por extensión de lo establecido en la normativa

1. Actuar como proveedor de **Ibermutua**.
2. Comprar ni vender para sí mismos, ni directa ni por persona o entidad interpuesta, cualquier activo patrimonial de la Entidad, ni celebrar contratos de ejecución de obras, de realización de servicios o de entrega de suministros, excepto las empresas de servicios financieros o de suministros esenciales. 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 10 por ciento del capital social o ejerzan en ella funciones que impliquen el ejercicio del poder de decisión.

