

Política de conflicto de interés

Enero 2023

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

Dirección de Cumplimiento / Área de Cumplimiento

Supervisión: Dirección de Cumplimiento

Última actualización: Enero 2023

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

Índice

1. Introducción
 2. Definición
 3. Alcance
 - 3.1 Personal directivo
 - 3.2 Empleados
 4. Tipología de conflictos de interés
 5. Compromisos y principios de actuación
 6. Gestión del conflictos de interés
 - 6.1 Áreas específicas: Dirección de Contratación
 - 6.2 Formalización del compromiso
 7. Comunicación y tramitación de las situaciones de posible conflicto de interés
 8. Funciones del Comité de Cumplimiento
 9. Revisión y mantenimiento de la política de Conflicto de interés
 10. Incumplimiento de la política
- Anexo: Ejemplos que podrían dar lugar a situaciones de conflicto de interés

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

1. Introducción

El Código de Conducta de la Entidad define las situaciones y comportamientos que todos los trabajadores de Asepeyo deben prevenir. Asepeyo ha elaborado su política de actuación y prevención de situaciones compatibles con un conflicto de interés en los que puedan encontrarse sus trabajadores en el desempeño de sus funciones y por causa de su actividad laboral.

La política forma parte de la normativa interna de Asepeyo y objetiviza los procedimientos de actuación en materia de prevención, o en su caso, tratamiento y resolución de los conflictos de interés en los que pudieran encontrarse los empleados de Asepeyo en sus relaciones con la Mutua, o con mutualistas, colaboradores, proveedores y otros grupos de interés.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

2. Definición

Los trabajadores de Asepeyo en el desempeño de sus funciones pueden encontrarse en una situación de posible conflicto de interés cuando existe un interés individual y/o de su círculo más inmediato (familiar, económico, profesional, comercial o relacional); el cual se contraponen o se puede contraponer con el interés de la Mutua. Esta situación compromete o podría llegar a comprometer la objetividad del trabajador incluso derivar en su beneficio pudiendo con ello perjudicar a la organización.

Si bien no existe una definición normativa de conflicto de interés que sea aplicable, con carácter general, al personal de la Mutua, en diversos textos normativos se contienen definiciones que presentan elementos comunes, y que se citan a efectos meramente ilustrativos:

Según el artículo 61.3 del Reglamento 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento financiero de la UE), existirá conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones se vea comprometido por razones familiares, afectivas, de afinidad política o nacional, de interés económico o por cualquier motivo directo o indirecto de interés personal.”

En este sentido, el artículo 11.2 de la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado, determina que alguien está incurso en situación de conflicto de interés “cuando la decisión que vaya a adoptar (...) pueda afectar a sus intereses personales, de naturaleza económica o profesional, por suponer un beneficio o un perjuicio a los mismos.

Se consideran intereses personales:

- a) Los intereses propios.
- b) Los intereses familiares, incluyendo los de su cónyuge o persona con quien conviva en análoga relación de afectividad y parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad.
- c) Los de las personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.
- d) Los de las personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.
- e) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que el alto cargo haya estado vinculado por una relación laboral o profesional de cualquier tipo en los dos años anteriores al nombramiento.
- f) Los de personas jurídicas o entidades privadas a las que los familiares previstos en la letra b) 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”.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

Y ya en el ámbito de la normativa de la Mutua, aplicable a empleados y directivos de la Entidad, en su apartado 17 el Código de Conducta establece que “El personal de Asepeyo evitará cualquier situación que pueda generar conflicto entre sus responsabilidades como persona trabajadora e intereses personales, en especial quienes participen en procesos de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos”.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

3. Alcance

Cualquier trabajador de Asepeyo debe considerarse **persona sujeta** a situaciones de posible conflicto de interés, si bien se identifican diferentes colectivos que tienen atribuidas diferentes funciones y por ello deben asumir las siguientes responsabilidades:

3.1 Personal directivo

Es responsable de supervisar la identificación, documentación y gestión de las situaciones compatibles con conflictos de interés que puedan surgir dentro de su entorno de responsabilidad en la Mutua debiendo:

- Aplicar escrupulosamente el Código de Conducta de Asepeyo
- Impulsar una cultura entre las personas trabajadoras que destaque la importancia de mantener una conducta ética y de gestionar apropiadamente los conflictos de interés.
- Involucrarse en la implementación y comunicación de las políticas, procedimientos y controles para gestionar dichos conflictos.
- Detectar e identificar las situaciones compatibles con un conflicto de interés propias y las de colaboradores aplicando los procedimientos establecidos de gestión.
- Abstenerse de participar en la preparación, celebración o ejecución de todo tipo de contratos en los que concurran conflictos de intereses, e informar a su superior jerárquico y al Comité de Cumplimiento cuando pudiera darse esta circunstancia.
- En el proceso de evaluación de la idoneidad y nombramiento del personal directivo, previo a su designación, se procederá a identificar y gestionar cualquier posible conflicto de interés, documentando los resultados.

3.2 Personal no directivo

Todas las personas trabajadoras de la Entidad tienen la responsabilidad de identificar y gestionar los conflictos de interés periódicamente, mediante la estricta observación de las siguientes premisas:

- Cumplir y aplicar el Código de Conducta de la Entidad.
- Cumplir con esta política y la normativa y/o procedimientos establecidos para la identificación, documentación, comunicación y gestión de los conflictos de interés.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

- Actuar siempre con integridad, con el debido grado de independencia y objetividad a la hora de cumplir con sus obligaciones.
- Evitar situaciones que puedan comprometer o cuestionen su juicio o capacidad de actuar con objetividad, como por ejemplo, evitando el interés financiero personal, el interés familiar o relaciones personales estrechas o una participación anterior, actual o potencial o futura en una actividad o tarea.
- Deberá notificar inmediatamente a un superior y/o al Comité de Cumplimiento, la existencia y la naturaleza general de un conflicto de interés, para que éstos puedan revisarse, gestionarse y resolverse apropiadamente.
- El personal de Asepeyo debe evitar cualquier situación que pueda generar conflicto entre sus responsabilidades como empleado/a e intereses personales, con especial atención quienes participen en procesos de selección de proveedores, inversiones financieras y colaboradores externos.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

4. Tipología de conflictos de interés

Se pueden identificar diferentes tipos de conflictos de interés atendiendo a la situación que los motivaría:

- **Conflicto de interés real.** Un conflicto de interés real implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de la persona sujeta, en el que ésta tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades. Por ello debemos considerar los conflictos de interés reales como riesgos actuales.
- **Conflicto de interés potencial.** Un conflicto de interés potencial surge cuando la persona sujeta tiene intereses privados de naturaleza tal que darían lugar a que se presentara un conflicto de intereses si esa persona tuviera que asumir en el futuro determinadas responsabilidades objeto de conflicto.
- **Conflicto de interés aparente.** Los intereses privados de la persona sujeta son susceptibles de influir indebidamente en el desempeño de sus funciones, pero no se llega a concretar o materializar.

Los conflictos de interés en el lugar de trabajo pueden adoptar mecanismos diferentes. A continuación se incorporan algunos ejemplos:

Nepotismo	Autogestión:
<p>El nepotismo se produce cuando un empleado de la Mutua, facilita el ascenso o da un trato especial en la Mutua a un familiar o amigo cercano. El nepotismo genera por sí mismo una situación de conflicto de interés si el familiar o amigo puede recibir ventajas laborales para las que no tiene necesariamente derecho. Para evitarlo, los empleados deben revelar la relación y optar por no participar en ninguna fase del proceso de contratación o promoción de esa persona o función.</p>	<p>Se habla de autogestión cuando un individuo que desempeña un papel financiero en la Mutua utiliza su conocimiento de la gestión económico-financiera de la entidad para beneficiarse a sí mismo por encima de los objetivos de la Mutua. Para evitar este conflicto de interés, los individuos deben permanecer neutrales y actuar como lo harían sin los conocimientos que poseen.</p>
Emisión de regalos:	Información privilegiada:
<p>La emisión de regalos (salvo que sean de carácter simbólico o de muy escasa cuantía) es otro conflicto de interés que se produce cuando un empleado acepta regalos de un proveedor, colaborador, mutualista u otra persona con la que mantiene, en nombre de la Mutua una relación de contenido económico. Un vendedor o proveedor que ofrece un regalo sólo generará un conflicto de intereses si el empleado lo acepta.</p>	<p>El uso de información privilegiada se produce cuando una persona tiene acceso a información confidencial y utiliza ese conocimiento para su propio beneficio o el de otros conocidos. Una persona puede evitar el uso de información privilegiada si sigue actuando de forma ética y sin prejuicios o si se retira de su puesto.</p>

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

5. Compromisos y principios de actuación

La Entidad dispone de reglas específicas de actuación sobre situaciones de posible conflicto de intereses recogidas en el Código de Conducta de la Mutua:

- El personal de Asepeyo se compromete a mantener una conducta respetuosa tanto con las leyes, reglamentos, normas internas y con los estándares éticos de la Entidad.
- **Punto 17:** El personal de Asepeyo evitará cualquier situación que pueda generar conflicto entre sus responsabilidades como empleado/a e intereses personales, en especial quienes participen en procesos de selección de proveedores, inversiones financieras y colaboradores externos.
- Todos las personas con capacidad de influencia y/o decisión que participen en algún procedimiento de contratación deberán cumplimentar la declaración de ausencia de conflicto de interés.
- **Punto 18:** En todas las actuaciones que desarrollen con motivo o con ocasión de su relación laboral prevalecerán los intereses de Asepeyo frente a los ajenos y frente a cualquier interés particular.
- **Punto 19:** Para evitar situaciones de conflictos de intereses, el personal de Asepeyo no podrá participar en trámites y/o negociaciones con empresas mutualistas, proveedores o colaboradores de la Mutua cuando ellos mismos, su cónyuge, parejas de hecho o sus familiares, hasta el segundo grado, en línea directa o colateral, de consanguinidad o afinidad, sean socios o partícipes, formen parte de sus órganos de administración, o sean directivos de las mismas.
- **Punto 20:** También, para evitar situaciones de conflictos de intereses, el personal directivo de Asepeyo tiene prohibido ser proveedor o colaborador externos de Asepeyo, u ostentar directamente, o a través de terceras personas, la condición de socios o partícipes en proveedores o colaboradores externos de Asepeyo.
- El personal directivo de Asepeyo no podrá celebrar contratos en los que concurra conflicto de interés.
- **Punto 21:** Se **exceptúan** de las anteriores prohibiciones:
 - a) Las participaciones accionariales en empresas que coticen en el mercado continuo de la Bolsa española, o asimilados de tratarse de terceros países, y que hayan sido adquiridas en operaciones de mercado abierto, siempre y cuando esta participación no comporte la participación en sus órganos de administración y/o dirección y en la toma de decisiones, aparte de los derechos de asistencia y voto que se puedan ejercitar en las Juntas Generales.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

b) Las actuaciones de representación de la propia Mutua, o realizadas atendiendo a un mandato de la Mutua, de acuerdo, en todo caso, con la legislación en cada momento vigente.

c) La pertenencia, desempeñando o no cualquier tipo de cargo no retribuido, a asociaciones, entidades deportivas, organizaciones sin ánimo de lucro, fundaciones, y similares. Si alguna de estas organizaciones fuera mutualista o proveedor de Asepeyo el/la empleado/a afectado/a lo comunicará por escrito al Comité de Cumplimiento y se abstendrá de participar en negociaciones entre la Mutua y la institución a la que pertenece.

- **Punto 22:** El personal directivo de Asepeyo no podrá realizar, por sí o mediante sustitución, otras actividades profesionales que fueran incompatibles con su puesto directivo y/o área de responsabilidad.
- **Punto 23:** En el supuesto de que la realización de actividades profesionales distintas a la prestación de servicios para Asepeyo esté permitida por las condiciones laborales del personal de la Mutua, podrán desempeñarlas cuando:
 - a) no supongan merma en la eficacia esperada en el desempeño de las funciones desarrolladas en la Mutua.
 - b) No limiten la flexibilidad o disponibilidad horaria inherente a las funciones desarrolladas en la Mutua.

El Comité de Cumplimiento se compromete a promover las conductas alineadas con esta política, atender las consultas sobre estas situaciones y corregir los incumplimientos. De la misma manera, se compromete a contribuir, a mantener e incrementar la cultura ética de esta materia.

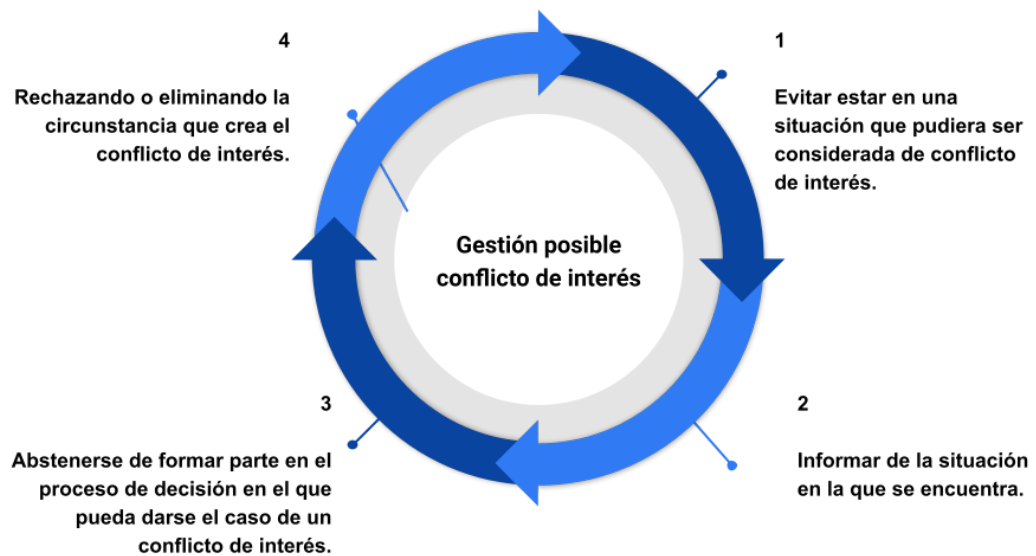
DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

6. Gestión de los posibles conflictos de interés

Las personas trabajadoras deberán evitar las situaciones de posible conflicto de interés. Para ello deberán abstenerse o rechazar participar en el debate, votación o, de cualquier forma, ser parte del proceso de decisión o formar parte de las actividades donde este conflicto de interés exista o pueda surgir.

Las medidas oportunas para hacer frente a posibles conflictos de interés que puedan afectar a la Mutua son las siguientes:



DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

6.1 Áreas específicas: Dirección de Contratación

En este apartado se examinan las situaciones más evidentes en las que pueden producirse conflictos de interés en las diferentes fases del proceso de contratación con las personas que intervienen en cada una de ellas:

Fases y personas proceso de contratación

Todos los intervinientes que participen en algún procedimiento de contratación o licitación deberán cumplimentar la declaración de no encontrarse en una situación de conflicto de interés según su responsabilidad y participación en el proceso. En el área de contratación se identifican 4 tipos de declaración de conflicto de interés (DACI):

1. Declaración de ausencia de conflicto de interés específica de la dirección de Contratación.
2. Declaración de ausencia de conflicto de interés del órgano de contratación. Los órganos de contratación de la Mutua son los siguientes:
 - Subdirección General Económica
 - Subdirección General de Medios
 - Subdirección General Sanitaria
 - Subdirección General Corporativa
3. Declaración de ausencia de conflicto de interés de los miembros de la mesa de contratación.
4. Declaración de ausencia de conflicto de interés del personal de otras DDFF y proveedores externos que participen asesorando a la Dir. de Contratación.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

6.2 Formalización del compromiso

El compromiso de no estar en situación de conflicto de interés y no realizar actividades profesionales incompatibles forman parte esencial de la relación de confianza sobre la que se sustenta el cargo desempeñado por el personal directivo.

La Mutua dispone de diferentes declaraciones relacionadas con el conflicto de interés para firmar por colectivos que desempeñan una función clave en diferentes procesos.

La custodia y archivo dependerá del tipo de declaración que se realice. A continuación se relacionan los documentos a cumplimentar con la periodicidad y el responsable de la custodia:

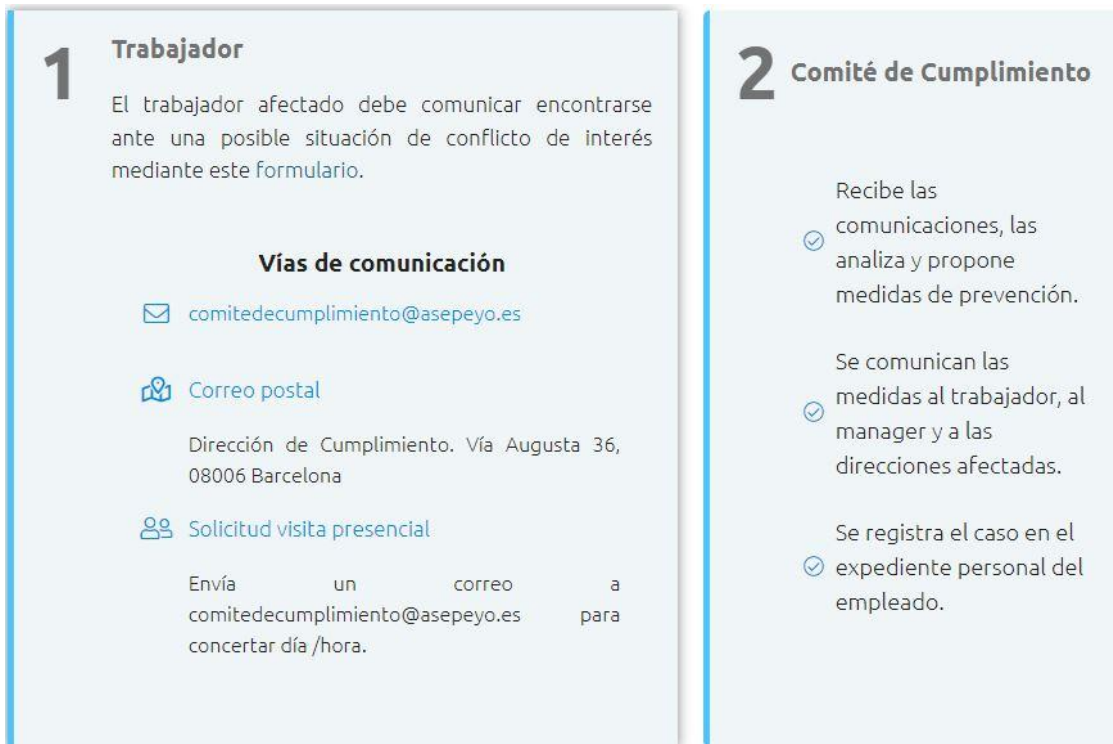
	Declaración	Personal	Periodicidad
A	Compromiso de no estar en situación de conflicto de intereses y de no realizar actividades profesionales incompatibles	Personal directivo	Bienal
B	Declaración de no estar ante una situación de conflicto de interés en el área de contratación.	Miembros del órgano de contratación	Por expediente
		Miembros de la mesa de contratación	Por expediente
		Asesores	Por expediente
		Personal Contratación	Anual
C	Declaración de encontrarse ante una situación de posible conflicto de intereses	General	-

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

7. Comunicación y tramitación del posible conflicto de interés

Las personas trabajadoras afectadas deberán informar a su superior jerárquico y al Comité de Cumplimiento ante cualquier situación personal o profesional que pudiera constituir una situación de posible conflicto de interés. De existir dudas, también se consultarán al citado Comité. La siguiente tabla muestra el proceso de gestión para su comunicación al Comité de Cumplimiento, sin perjuicio de la comunicación que igualmente debe hacerse al manager:



- Informar al Comité de Cumplimiento, a través de la dirección de correo electrónico corporativo "Asepeyo COMITÉ DE CUMPLIMIENTO" o a través del Portal de Transparencia.
- En las comunicaciones con el Comité de Cumplimiento se aplican estrictamente las normas de confidencialidad.
- El Comité de Cumplimiento analiza la consulta o declaración emitiendo su resolución, informando a todas las partes involucradas e instando a su cumplimiento, dentro de un plazo de 30 días laborables.
- Se comunican las medidas de prevención al trabajador, manager y direcciones afectadas, siempre que la confidencialidad y protección de datos lo permitan.
- Se registra el caso de conflicto de interés en el expediente del empleado.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

8. Funciones del Comité de Cumplimiento

El Comité de Cumplimiento es responsable de la aplicación y el seguimiento de esta política, lo que incluye: recibir las consultas y las declaraciones de encontrarse en una situación de posible conflicto de interés, analizándolas y emitiendo las medidas de actuación, así como de revisar la política y gestionar los canales de comunicación.

Todos los casos que pudieran incurrir en cualquier circunstancia que pudiera generar un conflicto de interés, serán analizados, gestionados y se tomarán las medidas oportunas que en su caso procedan. Estos procesos serán documentados.

La Dirección de Cumplimiento informará a los Órganos de Gobierno de la Mutua de las situaciones de conflicto de interés tratadas, las medidas adoptadas y las políticas.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

9. Revisión y mantenimiento de la Política de conflicto de interés

Con el fin de llevar un control exhaustivo de las situaciones susceptibles de crear algún conflicto de interés que suponga un riesgo importante de perjuicio de los intereses, la presente política será revisada anualmente y/o cuando puedan darse modificaciones en la misma, siendo el Comité de Cumplimiento el responsable de su aprobación.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

10. Incumplimiento de la política

La Dirección de Cumplimiento investigará los incumplimientos de esta política y del procedimiento de gestión de los conflictos de interés informando al Comité de Cumplimiento. Las personas trabajadoras que incumplan esta política podrán verse afectadas por las medidas disciplinarias que correspondan. En su caso se dará traslado a la Dirección de Recursos Humanos para que aplique las medidas que procedan, conforme a lo previsto en el Convenio Colectivo y demás normativa que resulte de aplicación.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).

Anexo. Ejemplos que podrían dar lugar a situaciones de conflicto de interés

- ❖ Un directivo/a solicita la contratación de un familiar en una función de supervisión a pesar de que su familiar no tiene experiencia y otros candidatos son más adecuados para el puesto.
- ❖ Una persona trabajadora que participa en un proceso de contratación acepta un regalo, dádiva u hospitalidad de uno de los proveedores que se presentan al mencionado durante el desarrollo del mismo.
- ❖ Un miembro de la Dirección de Recursos Humanos decide no investigar una reclamación por comportamiento inapropiado porque mantiene con la persona contra la que se dirige la reclamación una relación de amistad.
- ❖ Una persona trabajadora desempeña las funciones de manager respecto de otro trabajador/a con el que mantiene un grado de parentesco o una relación personal afectiva.
- ❖ Una persona trabajadora desarrolla un segundo trabajo no declarado en una organización que ofrece un servicio que ha contratado Asepeyo.
- ❖ Un miembro de la Junta Directiva que ocupa un puesto directivo de responsabilidad en una empresa proveedora de Asepeyo.
- ❖ La pareja de la persona que ejerce las funciones del órgano de contratación a cargo de la supervisión de un procedimiento de licitación trabaja para uno de los licitadores.
- ❖ Una persona posee acciones de más de un 5% de una sociedad. Esta sociedad participa en un procedimiento de licitación en el que la persona es designada miembro de la mesa de contratación.
- ❖ Un miembro de un órgano de contratación ha pasado una semana de vacaciones con el presidente de una sociedad que se presenta a un procedimiento de licitación iniciado por el órgano de contratación.
- ❖ Un miembro del órgano de contratación y el presidente de una de las sociedades licitadoras tienen responsabilidades en el mismo partido político.

DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).



DOCUMENTO DE USO INTERNO

Este documento es propiedad exclusiva de Asepeyo. Queda prohibida, de forma total o parcial y por cualquier medio, su explotación, reproducción, divulgación, transmisión y/o distribución fuera de Asepeyo salvo determinados supuestos (contrato de confidencialidad o autorización expresa de la Dirección).