
Junio 2021

Compliance

GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS
DE INTERESES



ÍNDICE

1.	OBJETO	3
2.	ALCANCE	3
3.	RESPONSABILIDAD	3
4.	ACRÓNIMOS Y DEFINICIONES	4
5.	DESARROLLO	5
	5.1. INTRODUCCIÓN	5
	5.2. COMUNICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES	5
	5.3. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE INTERESES	6
	5.4. IDENTIFICACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE POTENCIALMENTE PUEDEN SURGIR CONFLICTOS DE INTERESES.....	6
	5.5. REGISTRO DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y COMUNICACIÓN DE RESOLUCIONES	7
	5.6. OBLIGACIÓN DE ASBTENERSE DE PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIONES	8
	5.7. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR CAMBIOS EN LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O PROFESIONALES QUE DETERMINARON LA RESOLUCIÓN DEL EXPEDIENTE DE CONFLICTO DE INTERESES	8
	5.8. PROCESOS DE CONSULTAS	8
	5.9. SANCIONES	8
6.	REFERENCIAS	9
7.	MAPA DE PROCESOS, INDICADORES Y KPI.....	10
8.	ENTRADA EN VIGOR	10
9.	ANEXOS	11

1.OBJETO

Este Procedimiento tiene por objeto desarrollar lo regulado por el Código de Conducta Empresarial de Navantia en relación con los "Conflictos de Intereses", analizando la existencia de dichos conflictos y determinando la política de Navantia a la hora de gestionar estas situaciones, respecto de aquellas operaciones o decisiones en las que el interés particular de quien las lleva a cabo entra, o pudiera entrar en colisión, de forma directa o indirecta, con el interés de Navantia.

2.ALCANCE

El presente Procedimiento se aplica a los empleados y personas vinculadas a Navantia, así como sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho (en adelante, conjuntamente, los "Empleados") en las actividades que desarrollen tanto en el ámbito nacional como extranjero.

3.RESPONSABILIDAD

Sin perjuicio de las responsabilidades emanadas del Código de Conducta Empresarial de Navantia:

- El Comité de Compliance realizará la revisión y supervisión del funcionamiento de este procedimiento, como parte del Sistema de Gestión de Compliance, de acuerdo con lo establecido en el Reglamento del Comité de Compliance.
- La Dirección de Secretaría del Consejo y Cumplimiento, a través de la Dirección de Cumplimiento, asesorará, resolverá dudas relacionadas con el contenido y aplicación del presente Procedimiento, propondrá cambios normativos derivados de la mejora continua de procesos o cambios legislativos, elaborará y mantendrá registro de los expedientes de conflicto de intereses.
- La Dirección de Auditoría Interna verificará periódicamente el nivel de cumplimiento de este Procedimiento, incorporando en su programación la realización de auditorías con el fin de detectar cualquier incumplimiento o deficiencia en el marco de la gestión de los conflictos de intereses.
- La Dirección de Recursos Humanos será responsable de la difusión del presente Procedimiento a todo el personal de Navantia y, fundamentalmente, de informarles respecto a la obligatoriedad de seguir el procedimiento de comunicación en la misma establecido para todos aquellos supuestos en que concurra en su persona, de forma directa o indirecta, una

¹ Se utiliza el término "Empleados" en el presente Manual en sentido amplio para referirse al conjunto de personas que puedan actuar bajo la autoridad de Navantia en los términos expuestos en el artículo 31 bis CP, ya se trate de una relación laboral y/o mercantil. El significado del término "Empleados" no podrá asimilarse a otros ámbitos fuera del presente procedimiento.

situación que pueda considerarse conflicto de intereses. Será igualmente responsable de recepcionar y hacer llegar a la Dirección de Cumplimiento, todas las declaraciones de conflictos de las personas que no tengan acceso al "Periscopio", a través del HRBP correspondiente

Asimismo, la Dirección de Cumplimiento será responsable de informar a las distintas Direcciones, Áreas Organizativas y/o Unidades de negocio de la Empresa, que así lo soliciten expresamente en el ejercicio de sus funciones, de los conflictos de intereses registrados, que puedan afectar a personal dependiente de la/os misma/os.

4.ACRÓNIMOS Y DEFINICIONES

A los efectos del presente Procedimiento, las siguientes definiciones tendrán los siguientes significados:

"Conflicto de Interés/es". – Cualquier situación en la que un empleado de Navantia deba, o es probable que deba, conocer asuntos o tomar decisiones que afecten, a la misma vez, a los intereses de Navantia y a los intereses del propio empleado, a personas a él vinculadas o a entidades/empresas en las que el empleado o personas vinculadas tengan relación, pudiendo afectar dicha situación a la objetividad de cualquier decisión que deba tomar.

Navantia define el conflicto de interés de una forma amplia: conflicto de interés real (el destinatario se enfrenta a un conflicto real y existente), potencial (el destinatario se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría dar lugar a un conflicto de intereses) y percibido (el destinatario se encuentra o podría encontrarse en una situación que podría percibirse como conflictiva, aunque finalmente no sea así).

"Empleados". - Conjunto de personas de personas que puedan actuar bajo la autoridad de Navantia en los términos expuestos en el artículo 31 bis CP, ya se trate de una relación laboral y/o mercantil.

"Familiar/es". - Tendrá la consideración de vinculación familiar el parentesco hasta de segundo grado, por consanguinidad o afinidad, es decir:

- El cónyuge de la persona sometida a reglas de conflicto de interés o las personas con análoga relación de afectividad.
- Los ascendientes, descendientes y hermanos de la persona sometida a reglas de conflictos de intereses o del cónyuge (o persona con análoga relación de afectividad) de dicha Persona.
- Los cónyuges de los ascendientes, de los descendientes y de los hermanos de la persona sometida a reglas de conflictos de intereses.

"Navantia", "Empresa" o "Sociedad". - Navantia, S.A., S.M.E.

"Persona/s sometidas a reglas de conflicto de intereses". - Todas y cada una las personas

que integran Navantia, prestando sus servicios en cualquier función, categoría o responsabilidad profesional.

“Persona/s vinculada/s”. - Familiar/es de la persona sometida a reglas de conflicto de intereses, personas que, sin ser familia, mantengan una relación similar a la que se tiene con los familiares y las personas que convivan, mantengan una relación de íntima amistad o de enemistad manifiesta con la persona sometida a reglas de conflicto de intereses.

“Superior jerárquico competente”. - Persona encargada de determinar y decidir, junto con la persona responsable de los Conflictos de Intereses dentro de la Dirección de Cumplimiento”, la existencia o no de conflicto de intereses en cada caso particular. Los Directores Corporativos que formen parte del Comité de Dirección, en el ámbito de sus competencias, determinarán quienes ostentan la condición de “Superior jerárquico competente” y sobre qué área funcional o territorial ejerce su competencia.

5. DESARROLLO

5.1. INTRODUCCIÓN

Este apartado tiene como objeto:

- determinar cómo se deben realizar las comunicaciones de los posibles conflictos de intereses por parte de las personas sometidas a reglas de conflicto de intereses;
- establecer los criterios y el procedimiento para determinar qué operaciones o decisiones de los empleados de Navantia podrían ser consideradas conflictos de intereses y;
- gestionar las actuaciones de las personas que tienen declarado un conflicto de intereses con las personas o entidades con las que exista ese conflicto

5.2. COMUNICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES

En todos aquellos casos en que una “persona sometida a reglas de conflictos de intereses” tenga una duda razonable de poder incurrir en un conflicto de intereses, deberá de forma inmediata y, en todo caso, antes de la correspondiente toma de decisión o de la ejecución de la operación de que se trate, comunicar por escrito dicha situación, utilizando la aplicación creada al efecto en “el Periscopio”.

En dicha comunicación deberá indicar si el conflicto le afecta personalmente o a través de una “Persona Vinculada” (en cuyo caso deberá identificarla), cuál es la situación que da lugar al conflicto y desde cuándo se encuentra en dicha situación.

La “persona sometida a reglas de conflictos de intereses” deberá abstenerse de realizar cualquier actuación hasta que se determine la existencia o no del conflicto de intereses.

En el caso de que la "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" no tuviera acceso a la aplicación de conflictos de intereses del "Periscopio", deberá realizar su declaración por escrito y presentarla a su HRBP, que la remitirá, a la mayor brevedad posible, a la Dirección de Cumplimiento.

5.3. DETERMINACIÓN DE LA EXISTENCIA DE UN CONFLICTO DE INTERÉS

La declaración de "Conflicto de Intereses" por parte de la "persona sometida a conflicto de intereses" será remitida automáticamente a su "superior jerárquico competente" y a la Dirección de Cumplimiento quienes deberán determinar conjuntamente, de forma motivada y en un plazo no superior a 15 días laborables, la existencia o no del conflicto de intereses.

Si el conflicto afectara a un miembro del Comité de Dirección, la comunicación a que se refiere el apartado anterior será remitida automáticamente a la presidencia de Navantia y a la Dirección de Cumplimiento, quienes deberán determinar, de forma motivada y en un plazo no superior a 15 días laborables, la existencia o no del conflicto de intereses.

Si el conflicto afectara al presidente/a ejecutivo/a o al consejero/a delegado/a, éste/a se lo comunicará al Secretario/a del Consejo a fin de que éste lo incluya en el orden del día de la siguiente sesión del Consejo de Administración. En estos casos se actuará de acuerdo con lo dispuesto en la Ley de Sociedades de Capital y Reglamento del Consejo de Administración de Navantia.

En caso de duda sobre la existencia de un conflicto de intereses, el "superior jerárquico competente" y la Dirección de Cumplimiento someterán la cuestión a la Dirección de Asesoría Jurídica.

5.4. IDENTIFICACIÓN DE CIRCUNSTANCIAS EN LAS QUE POTENCIALMENTE PUE-DEN SURGIR CONFLICTOS DE INTERESES

Con un mero carácter enunciativo y no limitativo, se identifican a continuación diversas situaciones que pueden dar lugar a la concurrencia de un "conflicto de intereses" y que, deben ser en todo caso comunicadas de acuerdo con el procedimiento establecido en el punto 5.2 anterior, por las "personas sometidas a reglas de conflicto de interés" a las que dichas situaciones puedan afectar:

- Intereses en otras empresas o sociedades. -

Todos los casos en los que la "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" o las "Personas Vinculadas" presten servicios como asalariados, posean acciones o participaciones que supongan más del 0.1% del capital social o tengan otro tipo de interés con cliente/s, proveedor/es o contratista/s que mantengan una relación contractual con Navantia o sus filiales o que estén ofertando o promocionando sus servicios, negocios etc. ante Navantia o sus filiales.

- Realización de actividades externas a Navantia. -

La prestación de servicios por parte de los empleados de Navantia se considera una ocupa-

ción a tiempo completo durante el horario establecido. No obstante, fuera de este horario, los empleados pueden participar en otros trabajos o actividades distintas a las que desarrollan para la Sociedad, siempre que se haya recabado la autorización prevista en la Ley 53/1984 de Diciembre de Incompatibilidades del Personal al servicio de las Administraciones Públicas, que lo admita la normativa interna y que no entren en colisión con el interés social de Navantia ni con sus responsabilidades o interfieran en su desempeño profesional como empleado de Navantia

Consecuentemente, los empleados de Navantia deberán actuar siempre en el cumplimiento de sus responsabilidades, con lealtad y en defensa de los intereses de Navantia, no pudiendo realizar tareas, trabajos o prestar servicios en beneficio de empresas del sector o que desarrollen actividades susceptibles de competir directa o indirectamente o puedan llegar a hacerlo con las de Navantia.

Por ello, la realización de tales actividades externas y remuneradas por parte de los empleados de Navantia deberá ser comunicada expresamente y contar con la autorización previa y por escrito de la Empresa.

- Situaciones dentro de Navantia, donde la persona sometida a reglas de conflicto de intereses esté en posición de ejercer influencia en favor de una persona a él vinculada. -

Esta situación se produce cuando en una misma Dirección o Departamento de la Empresa trabajan una "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" junto con otra a él vinculada y entre ellos exista una relación de dependencia jerárquica o cualquier otra circunstancia por la que la "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" esté en posición de ejercer influencia, directa o indirectamente, sobre la situación del otro empleado al cual se encuentra vinculado.

- Contratación por terceros (i.e. empresas auxiliares) de candidatos vinculados con la persona sometida a reglas de conflicto de intereses. -

Toda persona sometida al presente Procedimiento, que sea conocedora de la participación en un proceso de selección o de la contratación de familiares y/o personas vinculadas a él por Industrias Auxiliares con las que tenga relación profesional, deberá ponerlo en conocimiento de Navantia mediante la comunicación a que se hace referencia en el punto 5.2.

- Otros casos. -

Cualquier "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" que se encuentre ante una situación no prevista en este punto 5.4, pero sobre la que ostente duda razonable respecto a su consideración como situación constitutiva de "conflicto de intereses" deberá ponerlo en conocimiento de Navantia mediante la comunicación a que se hace referencia en el punto.

5.5. REGISTRO DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES Y COMUNICACIÓN DE RESOLUCIONES

La Dirección de Cumplimiento guardará registro de las declaraciones, comunicaciones y resoluciones de la totalidad de los expedientes de "conflicto de intereses" iniciados.

Si de la investigación resultara la existencia del "conflicto de intereses", la pertinente resolución

será comunicada al interesado y, además, a las Direcciones a las que afecte.

A través de la aplicación de gestión de conflictos de intereses, los superiores jerárquicos de los empleados que hayan declarado un conflicto de intereses, así como su Human Resources Business Partner (HRBP) responsable de zona, podrán conocer el status de los mismos.

5.6. OBLIGACIÓN DE ABSTENERSE DE PARTICIPAR EN LA TOMA DE DECISIÓN

La "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" que haya iniciado o respecto a la que se haya iniciado un expediente de "conflicto de intereses" deberá abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones, ya será directamente o formando parte de cualquier órgano, comité o dirección de la Empresa que participe en la operación o decisión, y renunciar a conocer información confidencial sobre el asunto.

Dichas prohibiciones de intervención/influencia/decisión/acceso a información confidencial únicamente perderán vigencia, si fuera el caso, desde el momento en que se dicte resolución concluyendo con la no existencia de "conflicto de intereses".

5.7. OBLIGACIÓN DE COMUNICAR CAMBIOS EN LAS CIRCUNSTANCIAS PERSONALES O PROFESIONALES QUE DETERMINARON LA RESOLUCIÓN DEL EXPE-DIENTE DE CONFLICTO DE INTERESES

La "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" deberá mantener actualizada, a través de la Aplicación de Conflictos de Intereses de "el Periscopio", la relación de circunstancias personales o laborales que surjan posteriormente a la resolución del expediente de conflicto de intereses.

En el caso de que sea necesario actualizar las circunstancias, la "persona sometida a reglas de conflicto de intereses" deberá abstenerse de intervenir o influir en la toma de decisiones, ya sea formando parte de cualquier órgano, comité o dirección de la Empresa que participe en la operación o decisión, y renunciar a conocer información confidencial sobre el asunto hasta que se dicte una nueva resolución concluyendo con la no existencia de "conflicto de intereses".

5.8. PROCESO DE CONSULTAS

Cualquier persona que tenga dudas sobre la aplicación de alguno de los puntos del presente Procedimiento o que haya identificado una debilidad o deficiencia en la gestión de conflictos de intereses, deberá consultar o informar a la Dirección de Cumplimiento.

Así, todos los destinatarios de este Procedimiento tendrán a su disposición el siguiente cauce para trasladar sus dudas sobre este Procedimiento y pedir asesoramiento a los miembros y personal de apoyo de la Dirección de Cumplimiento: comite_cumplimiento@navantia.es.

5.9. SANCIONES

La vulneración o incumplimiento de este Procedimiento que constituya una falta de carácter

laboral se sancionará con arreglo a lo establecido en el régimen disciplinario de Navantia y a la legislación vigente, sin perjuicio de otras responsabilidades en que el infractor hubiera podido incurrir.

6.REFERENCIAS

NORMAS EXTERNAS

UNE-ISO 37001:2017	Sistemas de Gestión Antisoborno. Requisitos con orientación para su uso
UNE 19601:2017	Sistemas de Gestión de Compliance penal. Requisitos con orientación para su uso
PECAL 2110 Ed.4	Requisitos OTAN de Aseguramiento de la Calidad para el Diseño, Desarrollo y Producción
ISO 9001:2015	Sistemas de Gestión de la Calidad. Requisitos
ISO 14001:2015	Sistemas de Gestión Ambiental. Requisitos con orientación para su uso
ISO 45001:2018	Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el trabajo
ISO/IEC 27001:2013	Sistemas de Gestión de la Seguridad de la Información. Requisitos

DOCUMENTOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE NAVANTIA

N-CA-000.01	Código de Conducta Empresarial de Navantia
N-CA-000.05	Reglamento del Comité de Compliance
N-001	Norma del Sistema de Gestión de Navantia
N-CA-003	Manual de Compliance
P-CU-002	Anticorrupción
P-CU-003	Prevención de delitos
P-CU-004	Actuación y decisión ante incumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance
P-C-CAL-046	Análisis de Contexto y Partes Interesadas

7. MAPA DE PROCESO, INDICADORES Y KPI

El mapa de proceso para la gestión de los riesgos y oportunidades es el PR-CUM-01-03, que se incluye en el Anexo 1 del presente Procedimiento. La versión actualizada del mapa de proceso está disponible en el Portal del Sistema de Gestión de Navantia en el apartado Procesos.

8. ENTRADA EN VIGOR

El presente Procedimiento entrará en vigor al día siguiente de su fecha de publicación.

9. ANEXOS

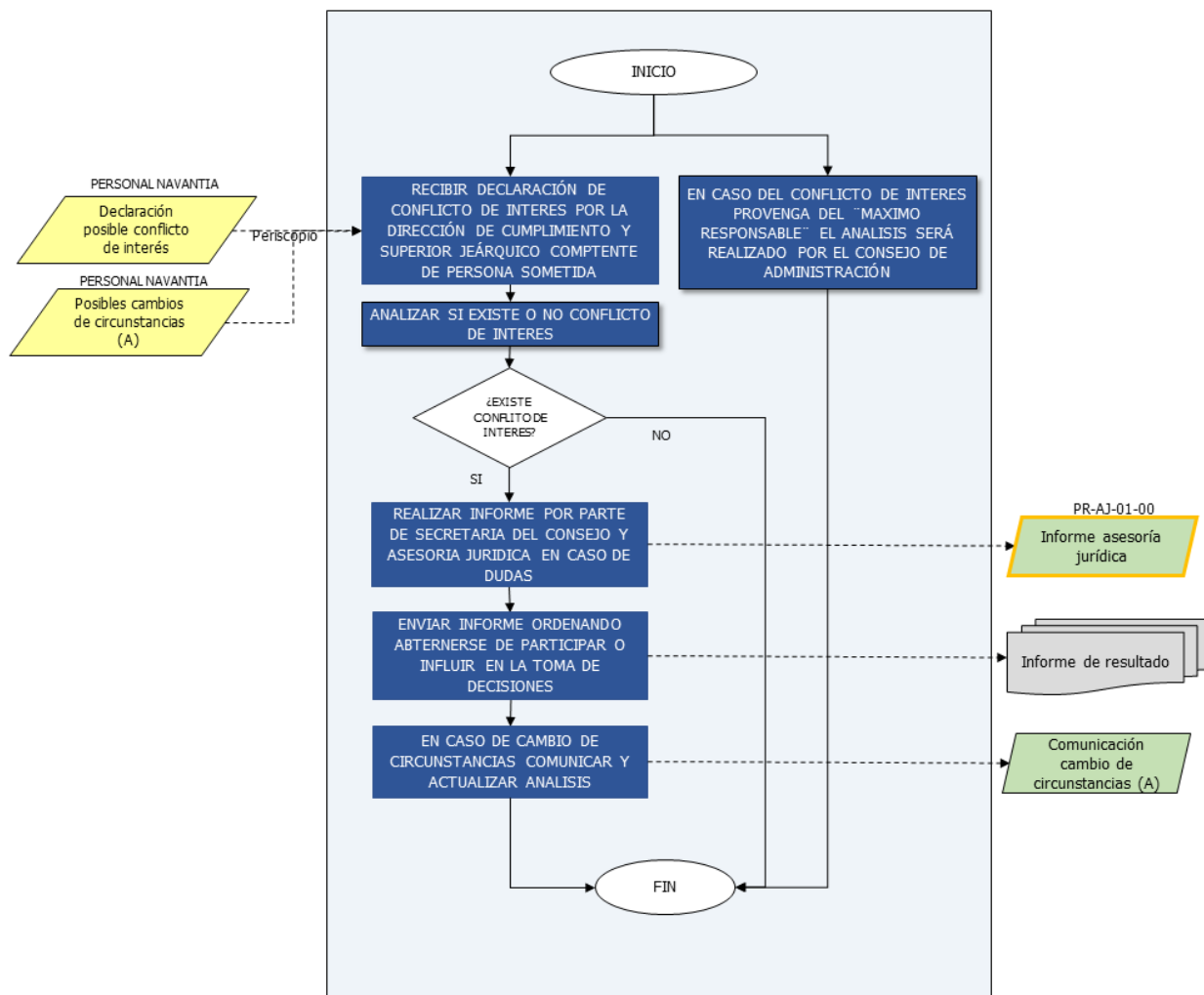
P-CU-001.001 GESTIÓN CONFLICTOS DE INTERESES



Proceso N.º: PR-CU-01-03 "GESTIÓN CONFLICTOS DE INTERESES"

Procedimiento: P-CU-001 Gestión de los Conflictos de Intereses

Responsable: Dirección de Secretaría del Consejo y Cumplimiento



DOCUMENTACIÓN APLICABLE AL PROCESO EN RELACIÓN CON LA REALIZACIÓN DEL PRODUCTO Y LA CALIDAD	
PROCEDIMIENTOS PROCESOS	P-CU-001 GESTIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERESES
	PR-CU-01-00 "GESTIÓN Y CONTROL DE COMPLIANCE EN LA PREVENCIÓN DE DELITOS"
INSTRUCCIONES	
REGISTROS	INFORME RESULTADO ANALISIS CONFLICTO DE INTERES
INDICADORES	

