



MECANISMOS DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

Progress Spain entiende por **conflicto de interés** la situación en la que el juicio o la conducta de uno o varios de los miembros del Órgano de Gobierno podría afectar a los intereses de la Asociación.

Pueden ser considerados como conflictos de interés los siguientes **supuestos**:

- a. Relación laboral o mercantil entre la Asociación y el miembro del Órgano de Gobierno, sus familiares, su cónyuge o una persona ligada con relación de afectividad análoga a la de cónyuge.
- b. Relación entre la Asociación y una empresa en la que el miembro del Órgano de Gobierno, sus familiares, su cónyuge o una persona ligada con relación de afectividad análoga a la de cónyuge, tengan una participación superior al 50%.
- c. Decisión de retribuir a un miembro del Órgano de Gobierno por servicios prestados a Progress Spain distintos al desempeño de las funciones definidas en los Estatutos de la Asociación.

A estos efectos, la Asamblea General de Progress Spain ha decidido establecer un **procedimiento de gestión** para abordar objetivamente la concurrencia de conflictos de intereses. El objetivo principal de este procedimiento de gestión es evitar que los intereses de los miembros del Órgano de Gobierno interfieran en la labor de la Asociación y asegurar que no haya ningún beneficio en perjuicio de la Asociación.

Este procedimiento tiene **carácter público**. Para que conste esta publicidad, todos los miembros de la Junta Directiva se comprometen a afirmar, en el momento de la asunción de su cargo y de forma escrita, que han recibido una copia de la política de conflicto de interés de la Asociación, que la han leído y la comprenden, y que están de acuerdo con su cumplimiento.

Así, en caso de que apareciese alguna situación de conflicto de intereses, se activará el siguiente procedimiento:

- a. **Información:** Aquellas personas que forman parte de la Asociación Progress Spain y que puedan incurrir en una situación de conflicto de intereses tendrán la obligación de informar a la Asociación en un plazo de 15 días hábiles desde que se tenga conocimiento de la existencia de un conflicto de interés. Asimismo, en caso de que el Órgano de Gobierno tuviera conocimiento de la existencia de un conflicto de interés, se deberá informar a la/s persona/s afectada/s permitiendo así que exponga/n su posición al respecto.



- b. **Valoración:** La Junta Directiva será la encargada de decidir si la situación informada supone un conflicto de intereses.
- c. **Resolución:** La Junta Directiva decidirá, por mayoría simple, si existe o no un conflicto de intereses. Si el implicado formase parte de la Junta Directiva, éste no podrá participar ni en la valoración ni en la decisión final. Así, la Junta Directiva podrá decidir:
 - i. No considerarlo un conflicto de interés.
 - ii. Identificarlo como un conflicto de interés y activar procedimiento. Si se comprueba el incumplimiento de un adecuado seguimiento o la ausencia de información ante el conocimiento de la existencia de un posible conflicto de interés, la Junta Directiva queda facultada para tomar las medidas oportunas, pudiendo llegar a la expulsión de la persona del Órgano de Gobierno o la pérdida de condición de socio/voluntario.
 - iii. Retrasar la decisión con el fin de recabar más información.

En caso de que el Órgano de Gobierno decidiera que se ha producido un incumplimiento de la política de conflicto de interés de la Asociación se podrán tomar las siguientes **medidas**:

- a. Si se trata de un socio/a voluntario/a, pérdida de su calidad.
- b. Si es una persona empleada por la Asociación, expediente disciplinario y sanción según convenio.
- c. Si se trata de un miembro de la Junta Directiva o de un cargo estatutario, cese de sus funciones y expulsión de dicho órgano.

La Junta Directiva de la Asociación redactará, para cada reunión convocada a este respecto, un **acta** que contendrá:

- i. Los nombres de todas las personas intervinientes, con un resumen de sus intervenciones
- ii. Las alternativas estudiadas al acuerdo propuesto por la persona interesada
- iii. Las razones por las que se ha decidido continuar con dicho acuerdo
- iv. El acuerdo alcanzado, junto con la votación final.

Asimismo, la Junta Directiva se compromete a **revisar** anualmente las contrataciones, transacciones, acuerdos, etc. en los que se ha producido (o en los que hay indicios de haberse producido) un conflicto de interés. Tras esta revisión, la Junta Directiva emitirá un informe justificativo.