 FUNDACIÓN ADECCO Política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses	Fecha de aprobación: 22/06/2017
	Revisada por Dirección Financiera
	Última modificación: 22/06/2017
	Reemplaza otra versión: no
	Página 1 de 5

INDICE

1. Aplicación y responsabilidad	1
2. Objetivo	1
3. Definición	2
4. Principios Generales	2
5. Procedimiento de toma de decisiones y puesta en conocimiento	3
6. Consecuencias de que no se cumpla la política	4
7. Archivo del proceso y rendición de cuentas	5
8. Publicidad	5
9. Revisión periódica.....	5

1. Aplicación y responsabilidad

La presente política es aplicable a la Fundación Adecco y es de obligado cumplimiento para todos los empleados de la Fundación así como los miembros del Patronato Rector de la misma. Esta política entrará en vigor desde el día de su aprobación por el Patronato indicada en el encabezamiento de la misma.

2. Objetivo

El objetivo de la política de conflicto de interés es evitar que los intereses personales y/o institucionales de los miembros del órgano de gobierno, de la dirección y del personal interfieran con el normal desempeño de su labor en la Fundación, y asegurar que no existe un beneficio personal, profesional o político en perjuicio de la entidad.


El conflicto de interés se define, por tanto, como un interés que podría afectar o podría parecer que afecta, el juicio o la conducta de algún o algunos miembros del órgano de gobierno, dirección y personal contratado en perjuicio de los intereses de la entidad.

Esta política no pretende prohibir la existencia de relaciones entre la entidad y terceras partes relacionadas con el órgano de gobierno, empleados u otros individuos o grupos relacionados con la organización cuyos intereses puedan coincidir en la realización de alguna actividad conjunta (dualidad de interés y no conflicto).

Esta política sí exige, sin embargo, ante la posibilidad de alguna de las situaciones señaladas, la obligación de ponerlo en conocimiento de quien designe esta política y de que si se decide que existe dicho conflicto de interés, se tomen las medidas oportunas en cada caso para velar por el interés de la Fundación

3. Definición

El conflicto de interés es una situación en la que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario, y la integridad de sus acciones, pueden estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico, político o personal.

 <p style="text-align: center;">Política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses</p>	Fecha de aprobación: 22/06/2017
	Revisada por Dirección Financiera
	Última modificación: 22/06/2017
	Reemplaza otra versión: no
	Página 2 de 5

Un conflicto de interés institucional surge cuando, como resultado de otras actividades o relaciones, una organización no puede prestar servicios imparciales, la objetividad de la organización para realizar la labor correspondiente al mandato se ve o puede verse afectada, o la organización tiene una ventaja competitiva injusta. Un conflicto de interés personal es una situación en que los intereses privados de una persona – como relaciones profesionales externas o activos financieros personales – interfieren o pueden entenderse que interfieren con el cumplimiento de sus funciones oficiales.


Con respecto a la Fundación Adecco, se equipara al interés personal, al efecto de apreciar la existencia de un conflicto de intereses, el interés de las siguientes personas:

- a) En caso de que se trate de una persona física, el del cónyuge, el de otras personas con quien se esté especialmente vinculado por vínculos de afectividad, el de sus parientes en línea recta sin limitación y en línea colateral hasta el cuarto grado de consanguinidad o el segundo de afinidad, y el de las personas jurídicas en las que se ejerzan funciones de administración o con las que se constituya, directamente o por medio de una persona interpuesta, una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.
- b) En caso de que se trate de una persona jurídica, el de sus administradores o apoderados, el de los socios de control y el de las entidades que formen con la misma una unidad de decisión, de acuerdo con la legislación mercantil.

4. Principios Generales

De poder producirse un conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus patronos o miembros de la dirección, le corresponderá al Patronato por mayoría simple de los asistentes determinar si existe o no dicho conflicto. Los afectados no participarán en las decisiones en los siguientes supuestos:

- a) Adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y la persona que integre el Patronato, su representante, sus familiares hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo de afinidad inclusive, o persona ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, o bien en la adopción de acuerdos por los que se establezca una relación contractual entre la Fundación y una empresa u organización en la que la persona que integre el Patronato, sus familiares en los mismos grados, su cónyuge o personal ligada con relación de afectividad análoga a la del cónyuge, tengan una participación superior al veinticinco %.
- b) Adopción de acuerdos por los que se fije una retribución por sus servicios prestados a la Fundación distintos de los que implica el desempeño de las funciones que le corresponden como miembro del Patronato.
- c) Adopción de acuerdos por los que se entable la acción de responsabilidad contra la persona afectada que integre el Patronato.

 <p style="text-align: center;">Política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses</p>	Fecha de aprobación: 22/06/2017
	Revisada por Dirección Financiera
	Última modificación: 22/06/2017
	Reemplaza otra versión: no
	Página 3 de 5

Los miembros del órgano de gobierno deberán comunicar al Presidente del Patronato su participación en organizaciones que trabajen en el mismo sector de actividad. Este último será el encargado de evaluar este dato y juzgar si existe un conflicto de intereses que pueda llevar a recomendar el cese o baja del miembro del órgano de gobierno.

De poder producirse conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus empleados, le corresponderá al Director General tratar la información facilitada por los colaboradores si procede y evaluar la situación en torno al conflicto de intereses, incluyendo los riesgos que dicho conflicto pueda albergar para los intereses y la reputación de la Fundación.

5. Procedimiento de toma de decisiones y puesta en conocimiento

Comunicación

La persona o personas que tengan conocimiento de la posible existencia de un conflicto de interés propio o de otro miembro de la entidad deberán ponerlo en conocimiento del Director General aportando las pruebas o argumentos necesarios para verificar si existe o si podría parecer que existe dicho conflicto de interés.


En caso de que dicho conflicto de interés implique a un miembro de la Dirección o del Patronato, se pondrá en conocimiento del Presidente del Patronato.

Determinación de si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés

El Presidente valorará si existe o podría parecer que existe un conflicto de interés, exponiendo la información recopilada al comité de dirección y consultando con el Patronato en caso de dudas.

En caso de que el conflicto de interés implique a un miembro de la Dirección o del Patronato, el Presidente del Patronato, en reunión del Patronato expondrá el caso con todos los datos posibles y se escuchará a la persona interesada. Posteriormente dicha persona abandonará la reunión y se discutirá y decidirá si se considera que existe o podría parecer que existe dicha situación de conflicto de interés. En los casos en los que el Director General sea sujeto del conflicto de intereses, será el Presidente del Patronato el que le sustituya en sus funciones al respecto.

En caso de surgir un conflicto de interés o derechos entre la Fundación y el Presidente, el patrono de mayor edad sustituirá al Presidente en las reuniones y tomas de decisiones relacionadas con el acuerdo / proyecto que presente dicha situación de conflicto de interés.

 <p style="text-align: center;">Política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses</p>	Fecha de aprobación: 22/06/2017
	Revisada por Dirección Financiera
	Última modificación: 22/06/2017
	Reemplaza otra versión: no
	Página 4 de 5

Procedimiento a seguir

De poder producirse conflicto de intereses o derechos entre la Fundación y alguno de sus empleados:

- ✓ Se tratará la información facilitada por el empleado que informe de un conflicto de interés con la debida confidencialidad y de manera imparcial;
- ✓ Se evaluará de forma justa la situación en torno al conflicto de intereses comunicado por el empleado, incluyendo los riesgos que dicho conflicto pueda albergar para la Fundación;
- ✓ Se buscará asesoramiento del comité de dirección y, si es necesario, del Patronato y de otros departamentos de apoyo, incluyendo el departamento Jurídico y el departamento de Recursos Humanos;
- ✓ Se tomará una decisión pragmática para abordar el conflicto de intereses, de modo que se reduzcan al mínimo los riesgos para la Fundación y se protejan, en la medida de lo posible, los intereses personales del empleado;
- ✓ Se comunicará la decisión y sus argumentos al empleado y se realizará el seguimiento oportuno de la misma


Con respecto a conflictos de interés que impliquen a un miembro de la Dirección o del Patronato, y siempre en reunión del Patronato:

- ✓ La persona interesada realizará una presentación exponiendo sus razones para la contratación o el acuerdo al que se pretende llegar. Posteriormente esta persona no intervendrá en las deliberaciones y votaciones que se produzcan a continuación
- ✓ El director general podrá convocar a la reunión una o varias personas desinteresadas para proponer alternativas a la transacción o contratación o la situación que fuera de la opción presentada por la persona interesada.
- ✓ Posteriormente el órgano de gobierno deberá decidir si alguna de las alternativas propuestas puede ser igual o más beneficiosa que aquella que puede suponer un conflicto de interés.
- ✓ Si ninguna de las alternativas propuestas mejora las condiciones de la presentada por la persona interesada se tendrá que decidir por mayoría de los miembros desinteresados si se sigue adelante con la contratación o acuerdo.

6. Consecuencias de que no se cumpla la política

Si el Patronato o la Dirección de la Fundación tienen conocimiento de un posible incumplimiento de la política de conflicto de interés deberá informar al presunto incumplidor sobre las razones para creer que se ha incumplido dicha política y permitir a la persona afectada que exponga su punto de vista sobre la situación.

Si, después de lo anterior, el Patronato o el comité de dirección (cada uno en su ámbito de competencia) decide que no se ha seguido el procedimiento adecuado o no se ha informado de un conflicto de interés, ya sea real o potencial, se tomarán las medidas adecuadas, pudiendo llegar a la expulsión de la persona del órgano de gobierno o su despido.

 FUNDACIÓN ADECCO Política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses	Fecha de aprobación: 22/06/2017
	Revisada por Dirección Financiera
	Última modificación: 22/06/2017
	Reemplaza otra versión: no
	Página 5 de 5

7. Archivo del proceso y rendición de cuentas

Las actas de las reuniones del Patronato o el Comité de Dirección deberán contener

- Los nombres de todas las personas que han intervenido desde el comienzo del proceso con un resumen de sus intervenciones

Y, en caso de un conflicto de interés implicando a un empleado:

- Los hechos valorados y la decisión tomada por el comité con sus argumentos

En caso de un conflicto de interés implicando a un miembro de la Dirección o del Patronato:

- Las alternativas estudiadas a la transacción o acuerdo propuesto por la persona interesada
- Las razones por las que se ha decidido continuar con dicha transacción o acuerdo
- El acuerdo alcanzado y la votación final, indicando que la persona en situación de conflicto de interés no intervino en la deliberación ni en la votación.

8. Publicidad

Cada miembro del Patronato y de la dirección de la Fundación, así como cualquier persona en la que se delega alguna capacidad de decisión en la Fundación se comprometerá a conocer, comprender y cumplir la política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses.

Asimismo, se comunicará la política de Prevención y Gestión del Conflicto de Intereses en la intranet para conocimiento de todos los empleados de la Fundación.

9. Revisión periódica

Regularmente el órgano de gobierno deberá revisar y emitir un informe que justifique que las transacciones, contrataciones, acuerdos, etc. realizados en los que se ha producido o parecía que se podía producir un conflicto de interés, aún se justifican por sus condiciones beneficiosas para la entidad en detrimento de otras posibilidades que no supondrían un conflicto de interés.