



POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

CONTENIDO

1	INTRODUCCIÓN. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS	1
1.1	Objeto de la Política de Gestión de conflictos de interés	1
1.2	Ámbito de aplicación subjetivo	1
2	POLÍTICA INTERNA	2
2.1	Definiciones.....	2
2.2	Principios rectores	3
2.3	Obligaciones de los profesionales.....	5
2.4	Registro de conflictos de interés.....	5
3	COMUNICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS. RESPONSABILIDAD EN CASO DE INCUMPLIMIENTO.....	6
4	ACTUALIZACIÓN Y MEJORA	6
5	RÉGIMEN DISCIPLINARIO.....	6
6	ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS ...	7

1 INTRODUCCIÓN. FINALIDAD DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La presente política de gestión de conflictos de interés (en adelante también, la “**Política de Gestión de Conflictos de Interés**”) tiene como finalidad prevenir y gestionar los posibles conflictos de interés que surjan en AGUAS DEL AÑARBE - AÑARBEKO URAK, S.A. (en adelante, “**AGASA**”) en relación con la financiación de los Next Generation de Unión Europea.

De esta manera, se pretende garantizar, entre otros aspectos, la integridad, la transparencia, el compromiso y la legalidad en las relaciones comerciales y profesionales de AGASA tanto con las entidades públicas como con las privadas y poder así garantizar la efectividad de los mecanismos existentes para la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de interés, todo ello en el marco del Plan de Medidas Antifraude de AGASA.

1.1 Objeto de la Política de Gestión de conflictos de interés

La presente Política de Gestión de Conflictos de Interés tiene como objeto cumplir con la legislación vigente en cada momento, las recomendaciones de los poderes públicos, la responsabilidad social y el buen hacer administrativo, con el fin de regular los criterios aplicables en materia de prevención y, en su caso, tratamiento de conflictos de interés, especialmente en la actividad a desplegar ya sea como entidad gestora o como entidad ejecutora en cumplimiento del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante también, el “**PRTR**”) al que se refiere la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura el sistema de gestión del PRTR (en adelante, la “**Orden HFP**”).

Así, se establecen las pautas generales, valores y principios que deben regir las conductas de todo el personal integrante de AGASA, tanto a nivel directivo como de la totalidad de los empleados, cualquiera que sea su clase, que de una forma u otra intervengan en los expedientes y procedimientos que se hayan de seguir.

1.2 Ámbito de aplicación subjetivo

La presente Política de Gestión de Conflictos de Interés resulta de aplicación a todos los integrantes de AGASA, cualquiera que sea la modalidad contractual, posición jerárquica o funcional que les vincule a la misma, con especial hincapié en los miembros de su Junta, Consejo de Administración, Directivos, Responsables de sus distintos departamentos (a todos ellos se aludirá, en adelante, de forma individual como el “**Profesional**” y de forma conjunta como los “**Profesionales**”). Igualmente resulta aplicable a las sociedades contratistas y subcontratistas que se relacionen con AGASA como beneficiarios o terceros.

La presente Política de Gestión de Conflictos de Interés estará disponible para todos los Profesionales, las autoridades, y será notificada a todo tercero que en calidad de beneficiario u otra condición tenga algún tipo de intervención en los expedientes que se hayan de cumplimentar, todos los cuales deberán asumir el compromiso de su cumplimiento.

Adicionalmente, el contenido de la presente Política de Gestión de Conflictos de Interés también aplica a las personas que se hallen en alguna de las circunstancias previstas en el artículo 23 de la Ley de Régimen Jurídico del Sector Público Ley 40/2015, de 1 de octubre:

- a) *Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la*

de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.

- b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.*
- c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.*
- d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.*
- e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.*

Circunstancias que se entenderán en su caso en interpretación concorde con las previsiones contenidas en el Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo de 18 de julio de 2018 sobre las normas financieras aplicables al presupuesto general de la Unión.

La presente Política de Gestión de Conflictos de Interés será comunicada y estará disponible para todos los Profesionales junto con otros documentos relativos al Sistema Antifraude debidamente implementado en AGASA, y será notificada a todos los Profesionales cuando así lo requiera la naturaleza de su relación, quienes deberán asumir el compromiso de su cumplimiento.

Adicionalmente, el contenido de la presente Política de Gestión de Conflictos de Interés también aplica a las personas vinculadas a los sujetos descritos y, especialmente, a modo ejemplificativo, las que tengan una vinculación familiar: parentesco hasta el segundo grado, por consanguinidad o afinidad (ascendientes, descendientes, hermanos o cónyuges o persona unida a él por vínculo semejante, cualquiera de ellos).

Igualmente, AGASA se compromete a que las pautas y principios regulados en esta Política de Gestión de Conflictos de Interés rijan todas sus relaciones comerciales o profesionales con otros agentes del mercado como pueden ser proveedores, colaboradores, contratistas o empresas participadas sobre las que no tenga el control.

2 POLÍTICA INTERNA

2.1 Definiciones

Con el fin de facilitar el entendimiento de la Política de Gestión de Conflictos de Interés se incluyen a continuación las siguientes definiciones, a título orientativo:

- **“Conflicto de intereses”**: Cabe entender por conflicto de intereses aquella situación en que, por acción u omisión, incurre un agente que, vinculado por un deber de servicio al interés general, subordina dicho interés general a su interés particular o ajeno en forma de ánimo de lucro pecuniario o en especie, incluso en el caso que no consiguiera con su acción u omisión su

propósito.

Por tanto, debe entenderse que una persona se encuentra en una situación de conflicto de intereses cuando la decisión que vaya a adoptar pueda afectar, real o aparentemente, a sus intereses personales, de naturaleza económica o profesional, o suponer un beneficio o un perjuicio de estos.

- **“Personas Vinculadas”**: Se entiende por Persona Vinculada:

El cónyuge, pareja de hecho estable, o cualquier persona que pueda considerarse equivalente por la legislación vigente.

Familiares por parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.

Las personas naturales o jurídicas interesadas en el asunto a las que se haya prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Personas con quien tenga una cuestión litigiosa pendiente.

Personas con quien tengan amistad íntima o enemistad manifiesta.

- **“Incompatibilidad”**: Impedimento para ejercer una determinada función o ejercer dos o más cargos a la vez. En este sentido se aplicará lo previsto en la Ley 53/1984, de 26 de diciembre, de Incompatibilidades del personal al servicio de las Administraciones Públicas y en la Ley 1/2014, de 26 de junio, Reguladora del Código de Conducta y de los Conflictos de Intereses de los Cargos Públicos.

2.2 Principios rectores

AGASA no acepta la existencia de conflictos de intereses entre los Profesionales susceptibles de verse implicados que realizan tareas de gestión, control y pago y otros a los que se haya delegado alguna función y, asimismo, los beneficiarios privados, socios, contratistas y subcontratistas, cuyas actuaciones sean financiadas con los fondos distribuibles provenientes del PRTR, que puedan actuar en favor de sus propios intereses, pero en contra de los intereses financieros de la UE.

En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales se vean en conflicto, aun potencial, se informará de dicha situación al superior jerárquico a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal de Denuncias).

Se está en una situación de conflicto de interés cuando la decisión que deba tomarse en el ámbito profesional esté influida no por criterios empresariales válidos sino por intereses personales y familiares, buscando un beneficio a título individual que a su vez cause o pueda causar un perjuicio a AGASA.

En AGASA se entiende que existen conflictos de interés en cualquiera de estas situaciones previstas en la Orden HFP:

- **Conflicto de intereses aparente**: Se produce cuando los intereses privados de un empleado

público o beneficiario son susceptibles de comprometer el ejercicio objetivo de sus funciones u obligaciones, pero finalmente no se encuentra un vínculo identificable e individual con aspectos concretos de la conducta, el comportamiento o las relaciones de la persona (o una repercusión en dichos aspectos).

- **Conflicto de intereses potencial:** Surge cuando un empleado público o beneficiario tiene intereses privados de tal naturaleza, que podrían ser susceptibles de ocasionar un conflicto de intereses en el caso de que tuvieran que asumir en un futuro determinadas responsabilidades oficiales.
- **Conflicto de intereses real:** Implica un conflicto entre el deber público y los intereses privados de un empleado público o en el que el empleado público tiene intereses personales que pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades oficiales. En el caso de un beneficiario implicaría un conflicto entre las obligaciones contraídas al solicitar la ayuda de los fondos y sus intereses privados que pueden influir de manera indebida en el desempeño de las citadas obligaciones.

Los criterios de evaluación para determinar la existencia de un posible conflicto de interés son los siguientes:

- **Percepción externa:** ¿si un tercero tuviera conocimiento de los hechos podría entender que ha dado un trato de favor o que ha conseguido una ventaja?
- **Impacto:** ¿la actividad puede perjudicar a AGASA o un cliente u otra persona sujeta?
- **Objetividad:** ¿la situación podría afectar a la capacidad objetiva de la persona sujeta a la hora de adoptar una decisión en el ejercicio de su desempeño?

Los principios de actuación sobre los que se basa esta Política de Gestión de Conflictos de Interés adoptan los valores del Código Ético de AGASA como los referentes que deben orientar la actuación en materia anticorrupción, basándose en los estándares fijados en la norma ISO 37001, sobre Sistemas de Gestión Antisoborno.

De carácter general, existen varios principios rectores aplicables en esta materia:

- El proceso de toma de decisiones deberá ser objetivo, de acuerdo con un criterio de imparcialidad.
- En el proceso de toma de decisiones primará, en todo caso, el interés de la función pública.
- Se deberá evitar cualquier situación en la que los intereses personales propios o de Personas Vinculadas puedan entrar en colisión con la función de AGASA.
- Se deberá evitar obtener ventajas personales para sí o para las Personas Vinculadas por razón del puesto que se ocupe dentro de AGASA.
- Se deberá evitar ejercitar actividades ajenas a las propias del organismo de forma que se pudiera incurrir en conflicto aparente, ya sea personalmente o a través de Personas Vinculadas.

2.3 Obligaciones de los profesionales

Los Profesionales de AGASA deberán cumplir con las obligaciones relativas a la gestión de conflictos de interés, teniendo el siguiente alcance:

- Comprenderá todas las partidas administrativas y operativas en todas las instituciones de la UE y todos los métodos de gestión.
- Cubre cualquier tipo de interés personal, directo o indirecto.
- Ante cualquier situación que se «perciba» como un potencial conflicto de intereses se debe actuar.

Por tanto, en cuanto exista sospecha de que pudieran existir sujetos incurso en una situación de conflicto de interés surgirá la obligación para todos los Profesionales de quedar sometidos a los siguientes principios de actuación en relación con la prevención del conflicto de intereses:

- Comunicación e información a los Profesionales sobre las distintas modalidades de conflicto de interés y de las formas de evitarlo.
- Cumplimentación de una declaración de ausencia de conflicto de intereses (DACI), elaborado por AGASA que consta como **Anexo** a esta Política de Gestión de Conflictos de Interés (o en su caso, con arreglo a lo dispuesto en la Orden HFP/55/2023, de enero), a los intervinientes en los procedimientos, en todo caso el **responsable del órgano de contratación, el personal que redacte los documentos de licitación y bases** o convocatorias; los **expertos que evalúen** las solicitudes, ofertas y propuestas y demás órganos del procedimiento. En caso de órganos colegiados, dicha declaración puede realizarse al inicio de la correspondiente reunión por todos los intervinientes en la misma y reflejándose en el acta.
- Cumplimentación de la DACI como requisito a aportar por los **adjudicatarios**.
- Comprobación de información a través de bases de datos de los registros mercantiles, bases de datos de organismos nacionales y de la UE, expedientes de los empleados o a través de la utilización de herramientas de prospección de datos («data mining») o de puntuación de riesgos, en todo caso siempre dentro del respeto a las normas de protección de datos personales.

2.4 Registro de conflictos de interés

El Comité de Cumplimiento deberá diseñar un registro de los conflictos de interés detectados. Dicho registro deberá contener como contenido mínimo el siguiente:

- Persona incurso en un conflicto de interés.
- Fecha de conocimiento de la existencia del conflicto de interés.
- Vía por la que se ha conocido la existencia del conflicto de interés (Canal de Denuncias o por el propio sujeto).
- Departamento y superior jerárquico de la persona involucrada.
- Descripción y naturaleza del conflicto de interés.

- Resolución de la situación de conflicto de interés y medidas adoptadas.
- Fecha de la resolución de la situación de conflicto de interés.

El registro de conflictos de interés deberá estar actualizado según evolucionen las situaciones de conflictos de interés y conforme resulten nuevos casos de conflicto.

De manera anual, el Director General elevará e informará a la Junta y al Consejo de Administración del contenido de dicho registro, sin perjuicio de realizar una comunicación previa en el caso de que exista un grave conflicto de interés que exija por el bien de la función pública una actuación urgente.

3 COMUNICACIÓN DEL CONFLICTO DE INTERÉS. RESPONSABILIDAD EN CASO DE INCUMPLIMIENTO

Cualquier duda en relación con la aplicación de la presente Política de Gestión de Conflictos de Interés deberá ser dirigida al superior jerárquico y/o al Responsable Delegado del Sistema a través del Canal de Denuncias. Se garantiza que el informante de buena fe y las personas con él relacionadas, no sufrirán represalia alguna, garantizando en todo caso su confidencialidad.

Igualmente, deberá emplearse dicho procedimiento si se tiene la sospecha fundada del incumplimiento de lo establecido en esta Política de Gestión de Conflictos de Interés, en el Código Ético o en cualquier otro procedimiento establecido en AGASA.

Ante cualquier sospecha de la comisión de una actividad relacionada con un conflicto de interés, según lo dispuesto en la Orden HFP, se procederá a suspender de manera inmediata cualquier procedimiento en el que se esté produciendo esa actividad de esta índole, notificando tal circunstancia en el más breve plazo posible a las autoridades interesadas y a los organismos implicados en la realización de las actuaciones, revisando a su vez todos aquellos proyectos, subproyectos o líneas de acción que hayan podido estar expuestos al mismo, denunciando, si fuese el caso, los hechos a las Autoridades Públicas competentes, al Servicio Nacional de Coordinación Antifraude –SNCA-, para su valoración y eventual comunicación a la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude, además de iniciar una información reservada para depurar responsabilidades o incoar un expediente disciplinario.

Del mismo modo, se habrá de denunciar los hechos, en su caso, ante el Ministerio Fiscal, cuando fuera procedente.

4 ACTUALIZACIÓN Y MEJORA

La Política de Gestión de Conflictos de Interés será revisada por el Comité de Cumplimiento de manera anual y, en todo caso, cuando se produzca un cambio normativo que implique su actualización o modificación.

La Política de Gestión de Conflictos de Interés será publicada a través de los medios ordinarios de comunicación de AGASA a los efectos de su pleno conocimiento por los Profesionales, así como de socios de negocio y partes interesadas.

5 RÉGIMEN DISCIPLINARIO

En todo caso, el incumplimiento de las disposiciones de esta Política de Gestión de Conflictos de

Interés, así como del resto de las políticas y procedimientos desarrollados por AGASA y/o de aquellos que lo desarrollen o complementen podrá dar lugar a las correspondientes sanciones disciplinarias de conformidad con el régimen estatutario, Convenio Colectivo, la legislación laboral y resto de obligaciones civiles y mercantiles que hayan contraído los Profesionales.

En el caso de infracciones que constituyan un delito, AGASA denunciará dicha conducta ante las autoridades competentes.

En el caso de que se detecten incumplimientos por parte de clientes, proveedores, beneficiarios y colaboradores externos, se activarán los mecanismos para poner fin a las relaciones contractuales existentes.

6 ENTRADA EN VIGOR Y VIGENCIA DE LA POLÍTICA DE GESTIÓN DE CONFLICTOS DE INTERÉS

La Política de Gestión de Conflictos de Interés ha sido aprobada por el Consejo de Administración de AGUAS DEL AÑARBE - AÑARBEKO URAK, S.A. el 28 de julio de 2023, entrando en vigor de inmediato y estando plenamente vigente en tanto no se produzca ninguna modificación en la misma.

ANEXO 3 - DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERESES (DACI)

EXPEDIENTE: [...]

De conformidad con lo dispuesto en la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre (BOE 234, de 30.09.2021), por la que se configura el sistema de gestión del Plan de Recuperación Transformación y Resiliencia, al objeto de garantizar la imparcialidad en los procedimientos de gestión y ejecución a cargo de AGUAS DEL AÑARBE - AÑARBEKO URAK, S.A., las personas abajo firmantes como participantes en el proceso de preparación y tramitación del expediente [...], declaran:

Primero. Estar informados de lo siguiente:

1. Que el artículo 61.3 “Conflicto de Intereses”, del Reglamento (UE, Euratom) 2018/1046 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 18 de julio (Reglamento Financiero de la UE) establece que *“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.”*
2. Que el artículo 64 “Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses”, de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, tiene el fin de evitar cualquier distorsión de la competencia y garantizar la transparencia en el procedimiento y asegurar la igualdad de trato a todos los candidatos y licitadores.
3. Que el artículo 23 “Abstención”, de la Ley 40/2015, de Régimen Jurídico del Sector Público, establece que deberán abstenerse de intervenir en el procedimiento *“las autoridades y el personal al servicio de las Administraciones en quienes se den algunas de las circunstancias señaladas en el apartado siguiente”* siendo éstas:
 - a) Tener interés personal en el asunto de que se trate o en otro en cuya resolución pudiera influir la de aquél; ser administrador de sociedad o entidad interesada, o tener cuestión litigiosa pendiente con algún interesado.
 - b) Tener un vínculo matrimonial o situación de hecho asimilable y el parentesco de consanguinidad dentro del cuarto grado o de afinidad dentro del segundo, con cualquiera de los interesados, con los administradores de entidades o sociedades interesadas y también con los asesores, representantes legales o mandatarios que intervengan en el procedimiento, así como compartir despacho profesional o estar asociado con éstos para el asesoramiento, la representación o el mandato.
 - c) Tener amistad íntima o enemistad manifiesta con alguna de las personas mencionadas en el apartado anterior.
 - d) Haber intervenido como perito o como testigo en el procedimiento de que se trate.
 - e) Tener relación de servicio con persona natural o jurídica interesada directamente en el asunto, o haberle prestado en los dos últimos años servicios profesionales de cualquier tipo y en cualquier circunstancia o lugar.

Segundo. Que no se encuentran incursos en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de intereses de las indicadas en el artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE y que no concurre en su persona ninguna causa de abstención del artículo 23.2 de la Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público que pueda afectar al procedimiento de gestión o de ejecución.

Tercero. Que se comprometen a poner en conocimiento de AGUAS DEL AÑARBE - AÑARBEKO URAK, S.A., sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses o causa de abstención que dé o pudiera dar lugar a dicho escenario.

Cuarto. Conozco que una declaración de ausencia de conflicto de intereses que se demuestre que sea falsa, acarreará las consecuencias disciplinarias/administrativas/judiciales que establezca la normativa de aplicación.

Director Gerente

Responsable Técnico

Responsable Económico

Responsable Jurídico

En Donostia-San Sebastián (Gipuzkoa) a [...] de [...] de 20[...].