



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Política de conflicte d'interessos

Nom del document	Política de conflicte d'interessos		
Control de versions	Versió No.	Data	Responsable revisió
Primera versió	01	Octubre 2024	Comitè d'Ètica i de <i>Compliance</i>
Autor	Comitè d'Ètica i de <i>Compliance</i>		
Responsable del document	Comitè d'Ètica i de <i>Compliance</i>		
Política aprovada per acord de Junta de Govern	14/06/2025		
Data de la propera revisió	14/06/2025 (2 anys després del dia d'aprovació JG)		



Política de conflicte d'interessos	4
1. Objecte	4
2. Àmbit d'aplicació	4
3. Vigència	4
Aquesta política serà degudament actualitzada per raó a canvis en el context intern o extern que així ho aconsellin, així com en el cas de modificacions legals que incideixin dins del COPC.	5
4. Termes i definicions	5
5. Concepte d'interès personal i de conflicte d'interessos	6
5.1 Definició de conflicte d' interessos	6
5.2 Definició d'interès personal	7
6. Resposta esperada al conflicte d'interessos	7
6.1 Pels integrants de la Junta de Govern	7
6.2 Per la resta d'integrants de l'Organització	7
7. Procediments	8
7.1 Abstenció i comunicació de conflictes reals o potencials	8
7.2 Comunicació i determinació de conflictes potencials o aparents	8
7.3. Arxiu del procés i rendició de comptes	9
7.4. Revisió periòdica	9
8. Altres obligacions i consideracions	9
8.1 Comunicació i difusió	9
8.2. Sancions per incompliment	9



Política de conflicte d'interessos

1. Objecte

La finalitat de la política de conflicte d'interessos és evitar que els interessos personals i/o institucionals dels membres de l'organització interfereixin en el compliment normal de la seva tasca en el COPC i assegurar que no existeix un benefici personal, professional o polític en perjudici de l'entitat.

Aquesta política no pretén prohibir l'existència de relacions entre l'entitat i terceres parts relacionades amb els membres del COPC els interessos dels quals puguin coincidir en la realització d'alguna activitat conjunta (dualitat d'interessos).

Aquesta política estableix l'obligació i exigeix a tots els membres de l'organització:

1. Que identifiquin i resolguin adequadament les situacions de conflictes d'interessos que se'ls puguin plantejar en el compliment de les seves funcions o responsabilitats en el COPC.
2. Que en cas de dubte, posin en coneixement del Comitè d'Ètica i de *Compliance* del COPC qualsevol situació que els sembli un potencial conflicte d'interessos, perquè pugui aconsellar-los si és recomanable que la persona o persones involucrades s'abstinguin en el procés d'execució o presa de decisions afectades per el conflicte d'interessos, o no.

2. Àmbit d'aplicació

La present política és d'obligat compliment per a totes les persones integrants del COPC : membres de la Junta de Govern, membres d'òrgans de govern, càrrecs directius, persones empleades, persones col·laboradores, persones becàries, persones voluntàries, persones treballadors d'empreses de treball temporal i en resum, qualsevol persona vinculada al COPC per relació laboral o anàloga, així com als seus socis o sòcies de negoci en totes aquelles activitats que poden comportar riscos i conflicte d'interessos COPC.

El COPC espera dels seus membres que adequin les seves conductes als principis que desenvolupa, sense limitació territorial ni temporal, havent de ser coneguda i acceptada per tots els seus integrants.

Així mateix, el COPC promourà l'acceptació de les directrius de la present política entre tots els seus clients i proveïdors, i en general els seus socis de negoci, assumint-la com a pròpia comptant amb declaracions similars que respectin els seus principis, adequant-hi la seva conducta en el mercat i, concretament, en les seves relacions amb el COPC.

3. Vigència

Aquesta política desenvolupa la política de *compliance* penal i ha estat aprovada per la Junta de Govern, entrant en vigor l'endemà de la seva publicació per a totes les persones integrants de l'organització a través de la intranet corporativa.



Aquesta política serà degudament actualitzada per raó a canvis en el context intern o extern que així ho aconsellin, així com en el cas de modificacions legals que incideixin dins del COPC.

4. Termes i definicions

L'organització: Terme que identifica al Col·legi Oficial de Psicologia de Catalunya: a efectes del sistema de gestió de *compliance* penal s'utilitzarà indistintament aquest terme o l'abreviació COPC.

Junta de Govern: Òrgan de govern de l'organització, en la mesura que té assignades la responsabilitat i autoritat fonamental de les activitats, la governabilitat i les polítiques estratègiques i al qual l'alta direcció de l'organització informa i ret comptes.

Alta direcció: Òrgan que dirigeix i controla la gestió operativa de l'organització. La figura de l'alta direcció resideix actualment en gerència i en el degà en tant en quant és el representant legal del COPC.

Òrgan de compliance penal: Òrgan dotat d'autonomia i independència, al qual se li confia, entre d'altres comeses, la responsabilitat de supervisar el funcionament i observança del sistema de gestió de *compliance* penal de l'organització. L'òrgan de *compliance* penal està dirigit pel Comitè d'Ètica i de *Compliance* de l'organització.

Direcció operativa: Està integrada per les persones caps i coordinadores de departament que assumeixen la direcció de les diverses àrees o departaments de l'organització; i són responsables de complir i fer complir en l'àmbit de les seves responsabilitats operatives amb les polítiques i procediments establerts per l'organització.

Integrants de l'Organització: Identifica totes les persones que formen part de l'òrgan de govern, alta direcció, direccions operatives, personal laboral fix o temporal o personal sota conveni de col·laboració i pràctiques i la resta de les persones sota subordinació jeràrquica de qualsevol de les anteriors.

Socis de negoci: qualsevol persona jurídica o física, llevat de les integrants de l'organització, amb qui l'organització manté o preveu establir algun tipus de relació de negocis. A mode enunciatiu, però no limitatiu, s'inclouen agents o comissionistes, assessories externes, proveïdors, clients, *joint-ventures* o persones físiques o jurídiques contractades per l'organització per al lliurament i/o recepció de béns i/o prestació de serveis.

Tercer: persona física o jurídica o organisme independent de l'organització.

Parts interessades/Grups d'interès: les persones físiques o jurídiques que, no essent socis de negoci ni integrants de l'organització, poden veure's afectades o percebre's com a afectades per una decisió o activitat de l'organització.

Persones que ocupen posicions especialment exposades: Persones que participen en activitats que estan exposades a un risc penal major que baixi, segons deriva de l'avaluació de riscos penals.

Política de compliance penal (Política corporativa de prevenció de la comissió de delictes): Document que fixa com un dels objectius estratègics de l'organització no tolerar cap conducta que pugui ser constitutiva de delictes o d'un incompliment i explicita i publica el compromís de l'òrgan de govern i l'alta direcció amb aquest objectiu.

Reglament de la funció de compliance penal i sistema de gestió de compliance penal: Conjunt de disposicions que regulen els òrgans de la funció de *compliance* penal i el sistema de gestió de *compliance* penal de l'organització i que estan contingudes en aquest document.



Catàleg o manual de conductes prohibides i comportaments esperats: document que reflecteix el llistat de delictes aplicats a persones que ocupen posicions especialment exposades: Persones que participen en activitats que estan exposades a un risc penal major que baixi, segons deriva de l'avaluació de riscos penals.

Sistema de gestió de *compliance* penal (SGCP) o "sistema": Sistema d'organització i gestió per a la prevenció de delictes, l'objectiu dels quals és la prevenció, detecció i gestió de riscos penals mitjançant la seva integració en els processos de negoci, així com el mesurament per a la seva millora contínua, i la base essencial del qual es representa en la política de *compliance* penal i en els rols, processos i procediments establerts en aquest document i la documentació que el desenvolupa.

Requisit: Exigència prevista i obligatòria. Els requisits poden provenir de les lleis penals i normativa complementària o estar fixats per l'organització a través de la política de *compliance* penal o qualsevol dels documents del sistema de gestió de *compliance* penal que li donen suport.

No conformitat: Incompliment d'un requisit.

Unitat d'avaluació: Àrea, departament, procés o procediment que és objecte de delimitació per al tractament de risc penal, que comporta la realització d'una anàlisi i mapa de riscos propi i diferenciat d'altres unitats d'actuació.

Nivells de risc inacceptables (*apetit de risc*): Per intentar assolir el risc zero, l'organització determinarà a través del seu òrgan de govern i a proposta de l'òrgan de *compliance* les condicions en què el nivell de risc penal fa inacceptable executar un procés o procediment o realitzar qualsevol activitat de l'organització.

Riscos penals: Conductes realitzades per qualsevol integrant de l'organització que, atenent les obligacions i requisits de *compliance* penal aplicables al COPC, comporten o poden comportar la materialització d'un il·lícit penal que pugui imposar una sanció penal a l'organització conforme al règim de responsabilitat penal de la persona jurídica.

5. Concepte d'interès personal i de conflicte d'interessos

5.1 Definició de conflicte d'interessos

El conflicte d'interessos es defineix com la concurrència d'un interès personal que podria afectar, o podria semblar que afecta el judici o la conducta d'una o més persones membres de l'organització en perjudici dels interessos de l'entitat.

A l'efecte d'aplicar correctament aquesta política, s'han de diferenciar:

- 1.- Conflicte d'interessos potencials
- 2.- Conflicte d'interessos reals
- 3.- Conflicte d'interessos aparents

Tots els membres del COPC han d'estar en disposició d'identificar les possibles situacions de conflicte d'interessos que es poden donar, atesa la naturalesa de la seva activitat i les particularitats de l'organització. El Comitè d'Ètica i de *Compliance* ha d'oferir assessorament adreçat a facilitar la identificació primerenca dels conflictes d'interessos.

Periòdicament s'han d'avaluar les situacions que poguessin comportar conflicte d'interessos amb l'objecte d'adoptar les mesures destinades a facilitar la diligent actuació de tots els membres del COPC.

5.2 Definició d'interès personal

A l'efecte d'apreciar l'existència d'un conflicte d'interessos, s'equipara l'interès personal del membre del COPC a l'interès de les persones següents:

- a) En cas que es tracti d'una persona física, el del seu cònjuge o parella de fet i altres persones amb qui s'estigui especialment vinculat per vincles d'afectivitat, el dels seus parents en línia recta sense limitació i en línia colateral fins al quart grau de consanguinitat o el segon d'afinitat, i el de les persones jurídiques en les quals s'exerceixin funcions d'administració o amb les quals es constitueixi, directament o per mitjà d'una persona interposada, una unitat de decisió, d'acord amb la legislació mercantil.
- b) En el cas que es tracti d'una persona jurídica en la qual els integrants de la lletra a) anterior ostentin, com a mínim, un 25% del capital o els drets de vot, el dels seus administradors o apoderats, el dels socis de control i el de les entitats que hi formin una unitat de decisió, d'acord amb la legislació mercantil.
- c) En cas que es tracti d'una administració, autoritat o organisme públic, quan els integrants de la lletra a) anterior actuïn com a representants de la mateixa o estiguin integrats en la seva cadena de decisió i directament o indirectament puguin afectar els interessos del COPC.

6. Resposta esperada al conflicte d'interessos

6.1 Pels integrants de la Junta de Govern

De produir-se conflicte d'interessos en els integrants de la seva Junta de Govern, els afectats no participaran en la representació del COPC o en el procés de presa de decisions que afectin els supòsits següents:

- a) Adopció d'acords pels quals s'estableixi una relació contractual entre el COPC i la persona que pot tenir un conflicte d'interessos o les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3 d'aquesta política.
- b) Adopció d'acords pels quals es fixi la persona que pot tenir un conflicte d'interessos o les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3, una retribució per serveis prestats al COPC.
- c) Adopció d'acords pels quals s'estableix l'acció de responsabilitat contra la persona que és susceptible de conflicte d'interessos o les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3.

6.2 Per la resta d'integrants de l'organització

Si es produeix conflicte d'interessos en la resta dels integrants de l'organització no compresos en l'article anterior, els afectats no participaran en les decisions que afectin els supòsits següents:

- a) Intervenció individual o col·legiada en els procediments d'adopció o d'execució de qualsevol mena de relació contractual entre el COPC i la persona que pot tenir el conflicte d'interessos o les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3.
- b) Intervenció individual o col·legiada en els procediments d'avaluació, investigació, reclamació o sanció a la persona que pot tenir el conflicte d'interessos o les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3.



c) Intervenció individual o col·legiada en els procediments de representació del COPC enfront d'organismes públics o privats al seu torn representats per les persones físiques o jurídiques equiparades conforme a l'article 3.

7. Procediments

7.1 Abstenció i comunicació de conflictes reals o potencials

La persona o persones que tinguin coneixement de l'existència d'un conflicte d'interessos propi o d'un altre membre de l'organització, hauran d'abstenir-se de prendre cap decisió i posar-ho en coneixement de:

1. La Junta de Govern si la persona en situació de conflicte d'interessos és un integrant d'aquest òrgan.
2. De la resta d'integrants de l'òrgan col·legiat o comissió en el si de la qual es produeix el conflicte, quan es tracta d'un dels membres de l'organització de l'article 4.2.
3. Del Comitè d'Ètica i de *Compliance* en la resta dels supòsits.

La persona que pot tenir el conflicte d'interessos haurà de comunicar la seva abstenció amb l'objectiu de delegar la decisió en un altre integrant de l'organització que no tingui cap conflicte d'interessos.

Òrgans col·legiats: En el cas de la Junta de Govern, així com altres comitès o òrgans col·legiats, s'establirà a l'inici de cada reunió un torn d'intervencions perquè els assistents puguin comunicar l'existència de conflictes d'interessos en relació amb els punts a tractar inclosos en l'ordre del dia. En cas de conflicte detallar nombre/possible "punt 2 de l'ordre del dia manifestació conflicte d'interessos".

7.2 Comunicació i determinació de conflictes potencials o aparents

La persona o persones que tinguin coneixement de la possible existència d'un conflicte d'interessos propi o d'un altre membre de l'entitat, hauran d'abstenir-se de prendre cap decisió o posar-ho en coneixement de:

1. La Junta de Govern si la persona que pot tenir el conflicte d'interessos és un integrant d'aquest òrgan.
2. De la resta d'integrants de l'òrgan col·legiat o comissió en el si de la qual es produeix el conflicte, quan es tracta d'un dels membres de l'organització de l'article 4.2.
3. Del Comitè d'Ètica i de *Compliance* en la resta dels supòsits.

En la comunicació, haurà d'aportar les seves raons per considerar que existeix un conflicte d'interessos i, si n'hi hagués, les proves que puguin ajudar a verificar si existeix o si pogués semblar que existeix l'esmentat conflicte d'interessos.

Alta direcció: En la reunió immediatament posterior a la de la Junta de Govern, s'exposarà el cas amb totes les dades possibles i s'escoltarà l'integrant interessat/da. Posteriorment, aquesta persona abandonarà la reunió i es discutirà i decidirà si es considera que existeix o podria semblar que existeix l'esmentada situació de conflicte d'interessos apartant-se, si s'escau, a la persona que pot tenir el conflicte d'interessos de la responsabilitat o la presa de decisió objecte de potencials conflictes.

Resta de membres: Una vegada rebuda la comunicació, el Comitè d'Ètica i de *Compliance* s'entrevistarà amb la persona que pot tenir el conflicte d'interessos i demanarà tota la informació que consideri necessària, comunicant el resultat de les seves gestions a la Comissió d'Ètica i de *Compliance* que, si la importància del cas ho justifica, podrà tornar a escoltar a la persona objecte del conflicte d'interessos. Posteriorment, es discutirà i decidirà si es considera que existeix aquesta situació de conflicte d'interessos potencial i les mesures a adoptar per a la seva prevenció o gestió diligent.

7.3. Arxiu del procés i rendició de comptes

Les actes de les reunions de la Junta de Govern o del Comitè d'Ètica i de *Compliance* en què es tracti un conflicte d'interessos hauran de contenir:

- 1.- Els noms de totes les persones que hi han intervingut.
- 2.- Un resum de les consideracions realitzades i les proves avaluades.
- 3.- Les raons que han portat a la presa de decisió.
- 4.- L'acord assolit i la votació final.

7.4. Revisió periòdica

Anualment la Junta de Govern, previ informe del Comitè d'Ètica i de *Compliance* haurà d'emetre un informe relacionant les contractacions, acords o procediments en els quals s'ha produït o semblava que es podia haver produït un conflicte d'interessos amb el seu resultat.

En aquells casos en què es va optar per mantenir la situació de conflicte d'interessos, l'informe haurà d'avaluar i acreditar que aquesta decisió es justifica per les seves condicions beneficioses per a l'entitat en detriment d'altres possibilitats que no suposarien conflicte d'interessos.

8. Altres obligacions i consideracions

8.1 Comunicació i difusió

Es donarà àmplia difusió d'aquesta política entre els membres de COPC, sol·licitant la seva acceptació de manera expressa.

Tots els membres de l'organització hauran de signar un document o carta manifestant que han rebut una còpia de la política de conflicte d'interessos, l'han llegit i la comprenen i es comprometen amb el seu compliment.

8.2. Sancions per incompliment

Si la Junta de Govern o el Comitè d'Ètica i de *Compliance* tenen coneixement d'un possible incompliment de la política de conflicte d'interessos haurà d'informar a la persona afectada sobre les raons per les quals creu que s'ha incomplert aquesta política i permetre-la que exposi el seu punt de vista sobre la situació.

Si després de l'anterior, l'òrgan pertinent decideix que no s'ha seguit el procediment adequat o no s'ha informat d'un conflicte d'interessos, ja sigui real o potencial, es prendran les mesures adequades conforme als règims disciplinaris aplicables en cada cas.

L'incompliment d'aquesta política està subjecta a les sancions administratives i/o laborals corresponents que siguin d'aplicació per la normativa laboral o conveni col·lectiu vigent, així com a l'aplicació de les clàusules penals previstes en els contractes subscrits amb clients, proveïdors i altres socis de negoci.