



Col·legi Oficial de
Psicologia de Catalunya

Política per a l'establiment de procediments de diligència deguda

Nom del document	Política de la Diligència Deguda		
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)		



Contingut

Política de la diligència deguda.....	4
1. Objecte	4
2. Àmbit d'aplicació	4
3. Vigència	4
4. Termes i definicions	5
5. Principis de la política de diligència deguda.....	6
5.1 Responsabilitat en l'establiment i execució dels processos de diligència deguda:	6
5.2 Candidats:	7
5.3 Nivell de risc i aplicació de la diligència deguda:	7
5.4 Grau de diligència deguda acceptable:	7
5.5 Integració en els processos existents:	7
6. Avaluació del risc dels candidats.	7
6.1. Identificació i avaluació del risc de la posició subjecta a dd:.....	7
6.2. Criteris per avaluar el risc dels candidats:	8
7. Planificació i execució del procés de dd	8
7.1.- Avaluació dels candidats.	8
7.2.- Formalització de la relació	9
7.3.- Avaluació i seguiment continu	10
7.4.- Incompliment de les condicions establertes	10
8. Altres obligacions i consideracions	10
8.1 Comunicació i difusió	10
8.2. Sancions per incompliment	11

POLITICA DE LA DILIGÈNCIA DEGUDA

1. Objecte

La finalitat de la següent política és l'establiment de processos de diligència deguda amb tercers amb els quals el COPC tingui la intenció d'establir vincles de col·laboració, amb l'ànim d'identificar i mitigar possibles riscos de corrupció i danys reputacionals, així com altres rellevants pel nostre sistema de *compliance*. Seran objecte d'anàlisi els socis i sòcies de negoci que estiguin vinculats a algunes de les següents situacions:

- Transaccions o projectes (amb tercers)
- Relacions de negoci (amb tercers)
- Compliment de posicions específiques dins de l'organització

2. Àmbit d'aplicació

La present política és d'obligat compliment per a totes les persones integrants del [Títol]: Junta de Govern, persones directives, persones empleades, persones col·laboradores, persones becàries, persones voluntàries, persones treballadores d'ETT, i, en resum, qualsevol persona vinculada al COPC per relació laboral o anàloga, així com als seus socis i sòcies de negoci en totes aquelles activitats que poden comportar riscos en la contractació de personal i proveïdors, en la prestació de serveis, convenis de col·laboració o en els acords amb socis i sòcies de negoci.

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 i sòcies de negoci, assumint-lo com a propi o 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 o el terme 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 o degana de tant en tant és la persona 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; 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 persones sòcies 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 superior a baix, 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 aplicables a l'organització conforme al règim de responsabilitat penal de la persona jurídica, així com una relació de conductes que s'esperen dels membres de l'organització per a la seva prevenció, detecció o gestió primerenca.

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. Principis de la política de diligència deguda

5.1 Responsabilitat en l'establiment i execució dels processos de diligència deguda

L'alta direcció, o si s'escau els responsables de la unitat d'avaluació implicada, són responsables de definir i executar, amb l'ajut del Comitè d'Ètica i de *Compliance*, els processos de diligència deguda per a la selecció de les persones candidates adequades, seguint els criteris d'aquesta política i atenent a la relació que s'establirà i el risc de *compliance* penal associat a aquesta.

Quan el procediment de diligència deguda autoritzi al candidat, el COPC podrà continuar amb el procediment de contractació amb aquest candidat.

En el cas d'establiment de relacions a llarg termini, és a dir, contractes de diversos anys de durada, serà necessari tornar a dur a terme el procediment objecte d'aquesta política cada 3 anys així com quan hi hagi canvis i/o modificacions rellevants en els integrants de l'organització o soci o sòcia de negoci, o en les condicions de la relació.

5.2 Candidats

Aquesta política farà ús del terme candidats per fer referència a les persones i organitzacions que mitjançant un procés de selecció poden arribar a formar part dels Integrants de l'organització i els seus socis de negoci, i s'inclouen sempre els:

- Persones empleades i directives
- Clients
- Proveïdors i subcontractistes
- Agents, distribuïdors, comissionistes, intermediaris i assessors/es externs
- Inversors i altres integrants d'associacions empresarials: *Join venture* i similars

5.3 Nivell de risc i aplicació de la diligència deguda

El nivell de risc dels procediments de diligència deguda s'orientarà principalment pels riscos superiors a baix. Tenint en compte que hem d'establir una diligència deguda mínima per aquells processos que s'identifiquin com a baix risc.

5.4 Grau de diligència deguda acceptable

El grau de diligència deguda, fa referència a les mesures de vigilància i control. Aquestes no seran simètriques, dependran de la posició de força que mantinguin les parts en relació i del grau de dependència de la relació de negoci.

5.5 Integració en els processos existents

El tractament del risc de *compliance* penal en els processos de selecció dels integrants de l'organització i els seus socis/es de negoci és complementari al tractament dels riscos operatius i a la finalitat principal dels processos de selecció, que és obtenir relacions de negoci eficaces i rendibles per l'organització.

Així, aquesta política s'ha d'integrar en els processos de selecció ja existents per assolir la seva eficàcia.

6. Avaluació del risc dels candidats

6.1. Identificació i avaluació del risc de la posició subjecta a DD

El risc en el procés de selecció d'un candidat ve definit per:

1. El nivell de risc de la mateixa relació de negoci per la que l'organització busca candidats, que ve definit a través **de l'anàlisi de riscos** de l'àrea, procés o procediment vinculat a l'esmentada posició o relació de negoci.
2. El perfil i característiques del candidat amb el qual establim la relació de negoci (**segmentació per risc**)

6.2. Criteris per avaluar el risc dels candidats

L'organització ha d'establir els criteris d'avaluació i procediments de diligència deguda (DD) per seleccionar els candidats idonis per establir relacions de negoci.

Els processos de DD han d'establir un conjunt de criteris per a l'avaluació dels candidats que permetin determinar el nivell de risc associat a cadascun d'ells.

Sens perjudici d'altres específics que s'adeqüin al tipus de relació a establir i al risc de *compliance* associat, els principals indicadors de risc que ha de considerar l'organització seran:

Risc geogràfic: que es considerarà rellevant quan el candidat manté vinculacions significatives amb territoris de risc alt de corrupció i paradisos fiscals a través de:

- Els seus socis/es majoritaris o propietaris
- Seu principal, domicili fiscal o presa de decisions
- Operativa bancària (origen i destinació dels fons)

Risc per activitat: que es considerarà rellevant quan el candidat mostri antecedents de materialització de riscos o si ha estat sancionat en via administrativa o penal per incomplir obligacions socials, fiscals, mediambientals o administratives relacionades amb els riscos de *compliance* propis de la relació de negoci que es pretén establir.

Propietat o control: que es considerarà rellevant quan el candidat resulti notori que és propietat directa o indirecta de persones amb responsabilitats públiques (PRP) o persones vinculades a jurisdiccions de risc.

Solvència econòmica: que es considerarà rellevant quan el candidat no està al corrent de pagament de les seves obligacions fiscals, socials o té reclamacions judicials o extrajudicials per impagaments o incompliments

7. Planificació i execució del procés de DD

Els processos de DD s'han de planificar conjuntament amb l'àrea o departament propietària de la posició de risc, qui és responsable de la seva execució.

7.1. Avaluació dels candidats

En general, el procés de selecció de candidats, amb independència del nivell de risc avaluat, haurà de comptar amb un mínim de tres candidatures a cobrir la posició a excepció d'aquells candidats de despesa baixa, o on no sigui necessari formalitzar un contracte o que aquest sigui poc rellevant o de baix risc, o quan es tracti de proveïdors únics i/o exclusius al mercat.

El procediment es basarà en fonts d'informació a consultar i valorar. Els processos d'avaluació definits per l'organització hauran de tenir en compte alguna de les següents fonts d'informació:



1. Requeriments informació a completar pels socis/es de negoci, que es considerarà la font principal d'informació en la selecció de candidats per a relacions amb risc de *compliance* penal baix.
2. Comprovacions personals de referències o visites a les instal·lacions dels candidats
3. Certificacions complementàries aportades pel candidat.
4. Consultes en registres públics o oficials.
5. Consultes en bases de dades o serveis d'informació específics.
6. Contractació de serveis d'investigació privada.
7. Mitjançant auditories realitzades per l'organització o un tercer independent.

En primer lloc, es durà a terme per part del COPC un requeriment d'informació mitjançant el lliurament als candidats d'un formulari de diligència deguda, quan sigui necessari.

El responsable de seguiment serà el responsable del departament del COPC interessat en establir un soci de negoci. L'objectiu d'aquest document és obtenir informació adient per filtrar els perfils de baix risc, els quals seran considerats.

De manera complementària, en nivells de risc superior a baix s'haurà de contrastar la informació facilitada pel formulari anterior mitjançant alguna de les altres fonts d'informació que s'estableixen en aquesta política.

S'haurà de fer una anàlisi de la informació obtinguda de cada un dels candidats i establir una matriu de decisió del candidat escollit segons el risc. Els resultats podran ser:

- Proveïdor no apte. En aquest cas no es podrà contractar perquè contravé els principis i valors del COPC,
- Proveïdor amb risc baix o risc superior a baix: es podrà contractar el proveïdor amb les mesures establertes segons cada nivell de risc.

7.2. Formalització de la relació

Un cop seleccionat el candidat considerat mitjançant els aspectes anteriors, es durà a terme la formalització dels serveis interessats. El contracte haurà de signar-se amb anterioritat a l'efectivitat de realització dels serveis.

En formalitzar la relació s'hauran d'establir clàusules contractuals específiques. Atès al tipus de relació de negoci, al risc avaluat i al grau de diligència deguda acceptable, s'han d'aplicar clàusules destinades al que el soci/a de negoci:

1. Accepti el codi ètic de l'organització o manifesta que en disposa d'un que comparteix els mateixos valors.
2. Apliqui o accepti que la nostra organització li apliqui controls destinats a prevenir o mitigar els riscos identificats.
3. Accepti auditories o revisions per tercers independents.
4. Accepti clàusules de penalització en cas d'incompliment dels requisits establerts o materialització del risc de *compliance* penal.
5. Accepti clàusules de suspensió o extinció contractual en cas d'incompliment dels requisits establerts o materialització del risc de *compliance* penal.

7.3 Avaluació i seguiment continu

L'organització ha d'establir processos per reavaluar el risc dels seus socis/es de negoci i fer seguiment continu de forma periòdica, quan es produeixen canvis rellevants en els indicadors per a la seva avaluació i sempre que hi hagi:

1. Canvis de propietaris o socis/es majoritaris
2. Canvis d'ubicació o seu fiscal
3. Canvis operatiu bancari
4. Indicadors externs: notícies sobre investigacions, sancions, morositat

L'organització ha de planificar els processos de reavaluació conforme s'estableix a l'apartat 7.1 d'aquesta política. Els mecanismes de reavaluació que s'hauran de seguir són els següents:

1. En cas d'haver-se identificat com un integrant de l'organització o un soci de negoci de risc superior a baix, es duran a terme autoavaluacions responsables anualment.
2. En la resta de socis/es de negoci, es reavaluarà periòdicament atenent al seu nivell de risc la verificació que inicialment es va dur a terme mitjançant:
 - a. Certificacions d'administracions públiques pertinents (Registre Mercantil, Hisenda Pública, Seguretat Social i altres que es considerin)
 - b. Sol·licituds al tercer d'Informes d'auditories i d'avaluació (UNEs, ISOs, auditories financeres, etc)
 - c. Repetició de processos d'avaluació.

7.4. Incompliment de les condicions establertes

En el cas que durant la relació contractual es produeixin incompliments o circumstàncies internes o externes al soci/a de negoci o integrant de l'organització que no li permetin complir les condicions establertes al formalitzar la relació, s'estableix el següent procediment de resposta:

1. En cas d'incompliment s'aplicarà, en primer lloc, la clàusula de penalització, el departament COPC que detecti l'incompliment d'aquesta clàusula haurà de notificar al Comitè d'Ètica i de *Compliance* la incidència. Aquest obrirà i enregistrarà la incidència notificada, i enviarà la mateixa a l'assessoria jurídica del COPC perquè obri l'expedient.
2. Analitzada la incidència pel Comitè d'Ètica i de *Compliance*, si fos adequat i necessari, s'aplicaria la clàusula de suspensió i extinció contractual. Llavors el Comitè d'Ètica i de *Compliance* tanca la incidència i reporta a l'assessoria jurídica, qui assumeix l'assumpte per materialitzar l'extinció de contracte i juntament amb el departament afectat, dur a terme la substitució, si s'escau, de l'integrant de l'organització o el soci/a de negoci.

8. Altres obligacions i consideracions

8.1 Comunicació i difusió

Es farà àmplia difusió d'aquesta política entre els membres de [Título], sol·licitant la seva acceptació expressa.



8.2 Sancions per incompliment

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 les persones clientses, proveïdores i altres socis i sòcies de negoci.