

# hiberus

## Política de Conflicto de Intereses

Julio 2025

## ÍNDICE

<b>1. Introducción</b>	<b>3</b>
<b>2. Objeto y ámbito de aplicación</b>	<b>3</b>
2.1. Objeto	3
2.2. Ámbito de Aplicación	3
<b>3. Principios Generales</b>	<b>4</b>
<b>4. Concepto, tipos y categorías de Conflictos de Intereses</b>	<b>5</b>
4.1. Concepto	5
4.2. Tipos de Conflictos de Intereses	6
4.3. Categorías de Conflictos de Intereses	7
<b>5. Comunicación de posibles Conflictos de Intereses</b>	<b>7</b>
<b>6. Medidas para abordar y gestionar los Conflictos de Intereses</b>	<b>8</b>
6.1. Medidas Preventivas y/o de Detección	8
6.2. Medidas Mitigadoras	8
<b>7. Régimen Sancionador</b>	<b>9</b>

## Conceptos clave:

**Conflicto de Intereses:** Situación en la que los intereses particulares de la persona (personales, familiares, financieros u otros) colisionan o pueden colisionar con los intereses profesionales o legítimos de la empresa porque:

- Interfieren en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales.
- Le involucran a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa.
- Comprometiendo la objetividad o imparcialidad en la toma de decisiones.



#h

Interés y deber profesional /  
Interés legítimo de hiberus



Intereses personales o familiares\* /  
Intereses financieros

\*Por parentesco o afinidad: Relación con personas físicas o jurídicas externas al proceso de decisión (familiares directos o cualquier persona con la que exista una relación de afinidad que pueda comprometer la objetividad e imparcialidad)

## Partes Sujetas

Todos las personas **empleadas**

Personal Directivo, miembros del  
Consejo de Administración o  
cualquier persona **con poder de  
representación de hiberus**

**Cualquier persona física y/o  
jurídica relacionada** con la  
empresa

## Ejemplos de situaciones que pueden constituir un conflicto de interés son:



1. Tener una relación de parentesco con el superior jerárquico.
2. Tener participaciones o acciones en empresas proveedoras, clientes o competidoras de hiberus.
3. Participar en decisiones de contratación, promociones o compras que involucren a personas con las que se tiene una relación personal.
4. Empezar un proyecto personal o trabajar freelance fuera del horario laboral, usando conocimientos o herramientas obtenidas en hiberus.

## ¿Qué consecuencias tiene?

Lo éticamente cuestionable no es tener el conflicto, sino **ocultarlo o no gestionarlo adecuadamente.**

Se **compromete** la **integridad profesional** y el **interés legítimo de la empresa.**

Puede incluso, **derivar en la comisión de delitos**

Lo importante es declararlo (comunicarlo) de forma transparente sin afectar a integridad decisiones profesionales.

## ¿Qué hacer en caso de conflicto de interés?



- Puedes informar al superior jerárquico.
- Debes **COMUNICAR** la duda o declarar el conflicto al Comité de Cumplimiento a través:

[Canal Ético](#)

[comitedecumplimiento@hiberus.com](mailto:comitedecumplimiento@hiberus.com)

- Debes abstenerse de participar en la situación que dé lugar al conflicto hasta que lo comuniques y se tomen las medidas necesarias.

## 1. Introducción

Esta política se enmarca en el **Sistema de Gestión de Prevención de Delitos de hiberus**.

Como se determina en nuestro [Código Ético](#), el crecimiento de nuestra empresa se fundamenta en relaciones de confianza. Los conflictos de intereses representan un riesgo que puede erosionar esa confianza. No evitar o gestionar adecuadamente un conflicto de intereses puede tener consecuencias graves, tanto para hiberus como para sus empleados.

Como parte de nuestro compromiso con la ética, la transparencia y la responsabilidad corporativa establecemos esta política con el fin de proteger la imparcialidad e interés legítimo de la empresa.

## 2. Objeto y ámbito de aplicación

### 2.1. Objeto

El objeto de esta política es establecer los principios y directrices que permitan identificar, prevenir y gestionar las situaciones que puedan derivar en un conflicto de intereses dentro de **hiberus**, así como las medidas preventivas y sancionadoras que puedan derivarse. Su finalidad es garantizar la transparencia, la integridad y la confianza en las decisiones profesionales y procesos corporativos.

### 2.2. Ámbito de Aplicación

Esta política se aplica a todos los empleados, independientemente de su posición o función dentro de **hiberus**. Entendemos como empresas que conforman **hiberus**, todas aquellas de las que se tenga control accionario o de gestión. Así como a cualquier persona física y/o jurídica relacionada con la empresa, cuando así convenga para el cumplimiento de su finalidad y sea posible por la naturaleza de la relación.

Se aplicará a cualquier tipo o categoría de conflicto de interés que se pueda manifestar.

Partes Sujetas		
Todos las personas <b>empleadas</b>	Personal Directivo, miembros del Consejo de Administración o <b>cualquier persona con poder de representación</b> de hiberus	Cualquier <b>persona física y/o jurídica relacionada</b> con la empresa

## 3. Principios Generales

**hiberus** desarrolla su actividad basándose en los siguientes principios enunciados en el Código Ético:

### Lealtad e Integridad

- Todos los empleados y colaboradores deberán **priorizar los intereses legítimos** de hiberus sobre cualquier interés personal o externo que pudiera interferir en el cumplimiento de sus responsabilidades profesionales.
- Para hiberus, promover la integridad significa actuar de acuerdo con nuestros valores de responsabilidad, excelencia e innovación en todas nuestras actuaciones, en el cumplimiento de la ley y de nuestras normativas internas.

### Responsabilidad

- Actuación conforme a los valores éticos y normativa interna de hiberus.
- Cada miembro de la organización es responsable de identificar posibles conflictos de interés y **actuar conforme a esta política**, colaborando activamente en su prevención y resolución.

### Independencia e Imparcialidad

- Toma de decisiones **libre de influencias externas o intereses personales**, basadas en criterios técnicos, objetivos y profesionales.
- Garantizar **autonomía de criterio** en la toma de decisiones, evitando cualquier tipo de influencia externa o interés personal que pueda afectar al juicio profesional.

### Transparencia

- **Comunicación abierta** y oportuna de situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses.

### Abstención

- Ante la existencia real, potencial o percibido de un conflicto de intereses, la persona afectada deberá **abstenerse de intervenir en los procesos o decisiones** relacionados, informando de forma inmediata a los responsables designados.

### Confidencialidad

- **Tratamiento reservado** de la información vinculada a conflictos de intereses, protegiendo tanto privacidad de las personas implicadas como la reputación de la empresa.

## 4. Concepto, tipos y categorías de Conflictos de Intereses

### 4.1. Concepto

**Conflicto de Intereses:** Aquella situación en la que los intereses personales, familiares o financieros de un empleado, o de otra parte sujeta al ámbito de aplicación de esta política:

- Puedan ser contrarios o entren en colisión, de manera directa o indirecta, con los intereses legítimos de la empresa,
- interfieran en el cumplimiento de sus deberes y responsabilidades profesionales,
- o, le involucren a título personal en alguna transacción u operación económica de la empresa.

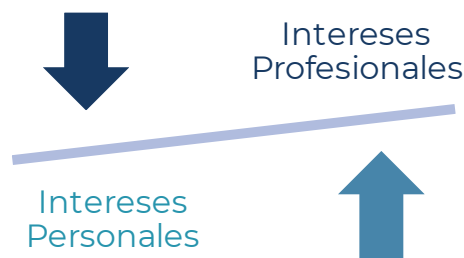
Todo ello comprometiendo la objetividad o imparcialidad en la toma de decisiones.



Las personas trabajadoras deben evitar situaciones que den lugar a un conflicto entre los intereses personales y los de la empresa, absteniéndose de representar a la empresa e intervenir o influir en la toma de decisiones en cualquier situación en la que directa o indirectamente tengan un interés personal. No podrán valerse de su posición en la empresa para obtener ventajas patrimoniales o personales ni oportunidades de negocio propias.

**Sin perjuicio de lo establecido en cláusulas específicas de cada contrato**, ninguna persona empleada de hiberus podrá prestar servicios de consultor/consultora, consejero/consejera, directivo/directiva, empleada/empleado o asesora/asesor a otra compañía competidora, cuando se cree un conflicto de intereses comercial, técnico o contrario, por el trabajador, a la buena fe contractual. (<https://www.hiberus.com/codigo-etico-ld>)

En este sentido, respetamos la participación de nuestras personas trabajadoras en otras actividades financieras o empresariales, siempre que sean legales y no entren en concurrencia desleal o colisión con sus responsabilidades como empleados de hiberus.



## 4.2. Tipos de Conflictos de Intereses

### Conflicto de Intereses **Real**

Existe una **colisión directa y actual** entre los intereses particulares de la persona y los intereses de la empresa, y esa colisión está influyendo efectivamente a la objetividad en la toma de decisiones o acciones profesionales.

**EJEMPLO:** Una trabajadora del departamento de ventas le da un descuento no autorizado a un cliente. Ese cliente resulta ser una empresa donde trabaja su marido, y le hace el descuento como favor personal para que su marido pueda cumplir objetivos.



**Conflicto real:** La trabajadora está perjudicando los márgenes de beneficio de su empresa por un interés personal/familiar.

### Conflicto de Intereses **Potencial**

Existe una situación en la que los intereses particulares de la persona **podrían llegar a colisionar con los de la empresa** en el futuro, aunque no esté ocurriendo en el momento actual. Podrían darse condiciones futuras que lo generaran.

**EJEMPLO:** Un trabajador del departamento de ventas está encargada de gestionar una posible contratación con un cliente. Este cliente es la empresa de su marido que podría beneficiarse.



**Conflicto Potencial:** La situación podría comprometer la objetividad del trabajador, ya que existe la posibilidad de que actúe en beneficio de su marido, aunque todavía no se haya materializado ninguna ventaja indebida.

### Conflicto de Intereses **Percibido**

Aunque no exista un conflicto real o potencial, la situación es tal que **un tercero razonable podría pensar** que los **intereses particulares de la persona podrían influir indebidamente** en sus decisiones profesionales. Estos son importantes por el daño reputacional que pueden causar.

**EJEMPLO:** Asignan a un empleada un proyecto urgente de un cliente que es amigo suyo, para desarrollar su aplicación. Esto hace que tenga que retrasar la entrega de otro proyecto.



**Conflicto Percibido:** No existe conflicto de interés, aunque lo parezca. No es culpa de la trabajadora, se genera la percepción de que está priorizando el proyecto de su amigo por encima del otro cliente pero no es su intención ni decisión.

Estos tres tipos de conflictos de intereses pueden darse en cualquiera de las siguientes categorías:

## 4.3. Categorías de Conflictos de Intereses

Esta lista de categorías, así como los ejemplos que se presentan, se enuncian a título ilustrativo y no limitativo:

Categoría de Conflicto	Ejemplo
<b>Entre hiberus y sus personas empleadas</b>	Un empleado recomienda contratar a una empresa de servicios tecnológicos donde trabaja su pareja, sin comunicarlo ni abstenerse de participar activamente en el proceso.
<b>Entre personas trabajadoras</b>	Una empleada es el hermano de su superior jerárquico.
<b>Entre un directivo y un empleado</b>	Un directivo impulsa un ascenso interno sin respetar el procedimiento de evaluación de desempeño y/o la justificación de criterios objetivos, beneficiando a alguien con quien mantiene una amistad cercana.
<b>En procesos de licitación pública</b>	Una trabajadora que anteriormente prestó servicios en la administración pública participa en la preparación de una oferta a un concurso de su antiguo organismo sin respetar el periodo de incompatibilidad legal o sin declarar el conflicto.
<b>Personas trabajadoras provenientes del sector público</b>	Un nuevo empleado con cargo anterior en la administración tiene influencia sobre decisiones que benefician a sus antiguos compañeros o contratos gestionados por ellos.
<b>Entre hiberus y sus clientes</b>	Se prioriza injustificadamente un proyecto de un cliente con el que un empleado mantiene una relación personal o interés financiero particular, en detrimento de proyectos de otros clientes.
<b>Entre clientes</b>	Dos clientes competidores contratan servicios similares, y un empleado filtra sin querer (o queriendo) información técnica o de negocio de uno al otro.
<b>Entre sociedades participadas o vinculadas a hiberus</b>	Una empresa participada por hiberus accede a recursos, bases de datos o know-how exclusivo sin los debidos controles de confidencialidad ni condiciones equitativas.

## 5. Comunicación de posibles Conflictos de Intereses

En caso de producirse un conflicto de intereses, o si tienes dudas sobre si una situación particular puede constituirlo, **COMUNÍCALO** con total confianza a la empresa a través de tu superior jerárquico o del Comité de Cumplimiento (CCO). Para ello, la empresa pone a tu disposición el [Canal Ético](#), una vía confidencial y segura para realizar este tipo de comunicaciones directamente al CCO.

Garantizamos la confidencialidad de tu consulta o comunicación y la ausencia de represalias por plantear de buena fe una posible situación de conflicto de interés.

Si tienes alguna duda sobre cómo interpretar esta política puedes contactar directamente con el Área de Sostenibilidad y Compliance a través del correo [comitedecumplimiento@hiberus.com](mailto:comitedecumplimiento@hiberus.com)



## 6. Medidas para abordar y gestionar los Conflictos de Intereses

Una vez recibida la comunicación o se tenga conocimiento de un conflicto de interés, cada caso será analizado de forma individual y **se aplicarán medidas proporcionales y ajustadas** a la situación concreta, buscando siempre una solución razonable que evite impactos en la objetividad, la reputación y la actividad de la empresa.

Estas medidas podrán ser:

### 6.1. Medidas Preventivas y/o de Detección

Cada persona trabajadora está capacitada para identificar cuando puede existir un conflicto de interés. Por ende, es importante que el empleado use su sentido común para identificar un conflicto de interés potencial, real o percibido.

**Las personas empleadas deben abstenerse de participar** en la situación que dé lugar al conflicto hasta que lo comuniquen y se tomen las medidas necesarias.

Para minimizar la aparición de conflictos de intereses y asegurar una gestión adecuada, la empresa implementa medidas preventivas como son el [Código Ético](#), el [Sistema de Gestión de Prevención Delitos](#) y la presente [Política de Conflictos de Intereses](#). Asimismo, disponemos de un [Canal Ético](#) y un correo de contacto ([comitedecumplimiento@hiberus.com](mailto:comitedecumplimiento@hiberus.com)), habilitados para reportar posibles conflictos de interés de forma segura y protegida.

Además, se podrán aplicar a cada caso, entre otras, las siguientes medidas:

- Revisión y seguimiento de procesos operativos específicos implantados en cada área.
- Cláusulas específicas de cada contrato / NDAs clientes proveedores.
- Formación de los empleados, a través de comunicaciones en materia de conflicto de intereses, y una evaluación de sus conocimientos sobre estos aspectos.
- Declaración ausencia conflictos de intereses.
- Auditorías internas y externas, que permitan detectar inconsistencias, irregularidades o riesgos vinculados a conflictos de intereses no declarados.

### 6.2. Medidas Mitigadoras

Cuando el posible conflicto de intereses ha sido detectado y evaluado por el Comité de Cumplimiento (CCO), se podrán aplicar, entre otras, las siguientes medidas para gestionarlo adecuadamente:

- **Limitación de funciones o acceso a información.** Se podrá restringir el acceso del empleado a información sensible o limitar temporal o permanentemente ciertas funciones o responsabilidades directamente vinculadas al área del conflicto.
- **Reasignaciones** cuando el conflicto no puede gestionarse adecuadamente con otras medidas, se podrá considerar la reasignación del empleado a un puesto, equipo o proyecto diferente donde el conflicto no exista.
- **Anulación y repetición de procesos.** Esto implica dejar sin efecto lo actuado y reiniciar el proceso desde el inicio o desde el punto en que surgió el conflicto,

aplicando medidas que garanticen la transparencia y la objetividad, como la sustitución de personas involucradas o la implementación de controles adicionales

- **Recusación** en cualquier discusión, decisión, votación o proyecto específico relacionado con el asunto que genera el conflicto, se requerirá que el empleado afectado se abstenga de participar o será formalmente recusado.
- **Evaluación y seguimiento continuo** de los casos detectados o comunicados. El **CCO** evaluará la naturaleza y gravedad de cada conflicto para asegurar que las medidas implementadas son efectivas y que el conflicto se mantiene bajo control.

## 7. Régimen Sancionador

El cumplimiento de esta Política de Conflictos de Intereses es fundamental para mantener la integridad, la objetividad y la reputación de **hiberus**.

Cualquier persona trabajadora que viole esta política, ya sea por ocultar o no declarar un conflicto de interés potencial o real, por actuar de manera inapropiada a sabiendas de la existencia de un conflicto, o por no seguir las indicaciones o medidas establecidas por el Comité de Cumplimiento (CCO) para su gestión, se expondrá a la adopción de **medidas disciplinarias**. Las infracciones por esta materia podrán conllevar sanciones que pondrán suponer dependiendo de la gravedad de los hechos en función de lo establecido por convenio y/o en el propio Estatuto de los Trabajadores:



- Amonestaciones verbales o escritas.
- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional.
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses.
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría.
- Despido.



Adicionalmente, si los actos derivados del incumplimiento de esta política pudieran ser considerados como **delito** (Corrupción entre particulares, administración desleal, fraude, cohecho, tráfico de influencias u otros), **hiberus** pondrá estos hechos en conocimiento de las autoridades judiciales, la Fiscalía o las autoridades administrativas competentes y prestará toda la colaboración requerida durante la investigación.

Es responsabilidad individual de cada persona trabajadora conocer, comprender y cumplir estrictamente esta política. Corresponde además a los directivos, gerentes y responsables de equipo la labor de supervisar activamente el cumplimiento de esta política dentro de sus áreas de responsabilidad, promover una cultura ética y asegurar que los miembros de sus equipos estén debidamente informados y formados al respecto. El Comité de Cumplimiento (CCO) tiene la responsabilidad última de supervisar la correcta aplicación de esta política en toda la organización.

hiberus