

Política sobre conflictos de intereses (BoD)

1 ¿En qué consiste esta política?

El objetivo de esta Política sobre conflictos de intereses es **proteger los intereses de The Document Foundation (TDF)** frente al riesgo que se deriva de la **superposición de lealtades de una persona**. Dicha superposición podría interferir en la intersección de las funciones oficiales y los intereses personales, y podría afectar negativamente a su objetividad e imparcialidad en el desempeño de sus funciones como *miembro* o *miembro suplente* del *Consejo de Administración (BoD)*.

El artículo 8.4 de los estatutos de TDF contiene una cláusula inicial que obliga al Consejo de Administración a prevenir posibles conflictos de intereses. Esto debe considerarse una disposición general. Las normas adicionales que siguen son solo algunas de las posibles formas de prevenir, limitar o eliminar un posible conflicto de intereses. El presente documento tiene por objeto proporcionar una política más completa para alcanzar dicho objetivo.

Ampliando o aclarando cualquier otra obligación legal o estatutaria, y cualquier otra norma establecida en los estatutos de TDF o en cualquiera de las políticas de TDF, por ejemplo, las obligaciones fiduciarias, el código ético, los estatutos de la comunidad, las *normas de procedimiento*, esta política define cómo **identificar y cuándo actuar ante los conflictos de intereses**.

2 ¿Qué es un conflicto de intereses?

Un *miembro* o *miembro suplente* del *Consejo de Administración*, así como un candidato a las elecciones (en adelante, «**persona obligada**»), que tenga un **interés personal**, puede tener un **conflicto de intereses** con una **función oficial**.

La **obligación de cualquier persona obligada** («**función oficial**») es, ante todo, actuar siempre en el **mejor interés y en beneficio de TDF, y solo de TDF**, de acuerdo con sus **objetivos estatutarios**, así como con sus **objetivos y misión** establecidos en los mismos; y **evitar cualquier daño material o inmaterial** a TDF, sus proyectos actuales o previstos, su reputación o su comunidad. Cualquier interés personal debe estar siempre **claramente subordinado** a las funciones oficiales.

Si una persona obligada prefiere proteger los secretos y ventajas comerciales por encima de la aplicación de esta política, deberá dimitir de su cargo.

The Document Foundation se creó con la convicción de que la cultura nacida de una fundación independiente saca lo mejor de los colaboradores y ofrece de forma gratuita el mejor software, en código fuente y en formato binario, a todos los usuarios, ya sean particulares, gobiernos, entidades públicas, corporaciones, empresas, asociaciones u otras organizaciones sin ánimo de lucro.

Un **interés personal** no es idéntico a un **conflicto de intereses**, pero tiende a **calificarse como tal** cuando puede **dar lugar a una conducta indebida**. Esta política describe cómo determinar un **conflicto** de intereses real. El objetivo es ayudar a **evitar situaciones** en las que **pueda surgir** un conflicto de intereses y **evitar, mitigar y gestionar los conflictos** cuando se produzcan.

3 ¿Qué es un interés personal?

El interés personal de una persona obligada reside en

1. cualquier **actividad** relacionada con, o **la falta de actuación** sobre,
2. una **propuesta**, una **votación**, una **decisión**, una discusión, un **contrato** o una **transacción**,
3. que esté causalmente relacionada con un impacto material o intangible en **los negocios, el empleo, la contratación, la inversión**, incluyendo marcas comerciales, marca, reputación y oportunidades.

El interés personal de una persona obligada también reside en un beneficio económico material o intangible comparable para **los familiares, tal y como se definen en el artículo 15 del código fiscal alemán, o para los afiliados, tal y como se definen a continuación**.

Afiliación

El término «afiliado» y sus variantes y derivados (como «afiliación») se refieren a una persona:

- que actúa como representante de;
- O es representante legal de;
- O es empleado de;
- O es consultor actual de;
- O es antiguo empleado O antiguo consultor (a menos que, en ambos casos, haya transcurrido un tiempo suficiente desde que finalizó la relación pertinente) de una entidad relevante O de una entidad que está controlada por;
- O controla;
- O está bajo un control común con;
- O que comparte intereses comerciales sustanciales, incluyendo a través de:
 - una relación económica a largo plazo;
 - O una asociación comercial, distribución o similar;
 - O acuerdos de coordinación empresarial, incluyendo consorcios;
 - O cualquier tipo de acuerdo que limite la competencia entre ellos, especialmente en los mismos campos en los que opera TDF;

- U opera en una empresa conjunta con una entidad relevante.

A efectos aclaratorios, ser miembro de una asociación empresarial general (como un gremio) O de una asociación de software libre (como la FSFE, OSI y OSI Affiliates, Open Forum Europe, OpenUK, OW2, Eclipse Foundation, FFII, SFC, KDE, The Linux Foundation) no crearía una afiliación.

Del mismo modo, ser empleado o contratista de TDF no crea por sí mismo una afiliación, en relación con el conflicto de intereses corporativos, pero requiere la abstención de participar o influir en las discusiones o decisiones relacionadas con los salarios o contratos propios y de otros miembros del personal, así como con los beneficios relacionados. A efectos de esta definición, se entiende por «tiempo suficiente» cuando hayan expirado los plazos de prescripción o los acuerdos de confidencialidad aplicables O, de forma excepcional, siempre que se proporcione una justificación exhaustiva, un periodo de tiempo más corto, pero no inferior a un año.

Los intereses personales son de naturaleza económica o en especie, y son **directos o indirectos**, y son sustancialmente similares a:

- una **propiedad o inversión** en cualquier **entidad u organización** con la que o a través de la cual TDF **realiza o tiene previsto** realizar negocios, o
- un **acuerdo de compensación** con TDF o con cualquier **entidad, organización o individuo** con el que o a través del cual TDF **realiza o tiene previsto** realizar negocios, o
- una probable **participación potencial en la propiedad o inversión** en, o **acuerdo de compensación** con, cualquier **entidad, organización o individuo** con el que o a través del cual TDF **realiza o tiene previsto** realizar negocios.

La compensación incluye **remuneraciones directas e indirectas**, así como **regalos o favores indebidos** que, según la evaluación no arbitraria del *Consejo de Administración, no son insignificantes* para el destinatario.

4 Consecuencias de un conflicto de intereses

Si existe un conflicto de intereses, la **persona en conflicto**

1. **deberá**, independientemente de cualquier obligación de revelación, **como mínimo, quedar siempre excluida de cualquier votación, cualquier debate y cualquier actividad** relacionada con cualquier tema o asunto que cause o roce el conflicto mientras no **se tenga la certeza de que el conflicto ha desaparecido**. De conformidad con el artículo 8 de los estatutos de TDF, que estipula el tratamiento efectivo de los conflictos de intereses, por excepción a la norma general establecida en el artículo 9.3 de los estatutos de TDF, el Consejo de Administración seguirá teniendo quórum, incluso si las exclusiones dieran lugar a la ausencia simultánea del presidente y el vicepresidente.
2. **De acuerdo con las normas siguientes**, tiene la obligación de revelar la información. Como procedimiento excepcional, una persona obligada puede

suspender sus obligaciones de divulgación si las cláusulas legales o contractuales le impiden divulgar. Los acuerdos de no divulgación (NDA) y los acuerdos de confidencialidad que impiden la divulgación completa de la naturaleza del posible conflicto de intereses podrían ser una de las razones que permiten este procedimiento excepcional. Esto requiere comunicar al Consejo de Administración las razones por las que se recurre a este procedimiento excepcional y el tema o temas por los que podría existir un interés personal o comercial. **Abstención completa y total de cualquier** propuesta, debate, hilo, tema, área temática, votación, decisión, contrato o transacción, y de informarse sobre dichos asuntos ante los fiduciarios o el público en general, por **todos los medios directos o indirectos, directamente o a través de terceros, es obligatoria** hasta que los temas estén **totalmente resueltos**.

5 Obligación de divulgación

En caso de un **posible conflicto de intereses**, se aplicarán las siguientes **normas** a las *personas obligadas con un interés personal*. Tras aplicar el apartado 5.2, el Consejo de Administración determinará si la persona tiene un conflicto de intereses real, cuando se identifique un posible conflicto de intereses. **Los siguientes indicadores** de un conflicto de intereses siempre **dan lugar a la obligación de revelar** un interés personal, sin perjuicio de otros indicadores comparables. En tales situaciones, las *personas obligadas deben revelar al Consejo de Administración, sin demora indebida, tan pronto como tengan conocimiento o debieran haber tenido conocimiento, utilizando la diligencia ordinaria y la buena fe que exige el cargo*, su conocimiento de la **existencia** de un interés personal y **todos los hechos relevantes** que **puedan dar lugar** a un conflicto de intereses real.

Las personas obligadas deben, en particular, revelar la existencia o los planes de acuerdos de confidencialidad, acuerdos de asociación, acuerdos de distribución o instrumentos jurídicos similares que puedan afectar al desempeño de sus funciones, a su objetividad e imparcialidad, y/o dar lugar a un posible conflicto de intereses. Los acuerdos de confidencialidad, cuya mera existencia no puede revelarse, son incompatibles con un cargo en el Consejo de Administración.

Aparte de la divulgación por parte de las personas obligadas, **cualquier otra persona** puede, con una clara preferencia por los canales de denuncia internos, divulgar conflictos de intereses potenciales o percibidos al Consejo de Administración de uno o varios de sus miembros individuales o *suplentes*, **en cualquier momento, de forma confidencial o totalmente anónima**. el Consejo de Administración debe **salvaguardar el anonimato** del informante si se le solicita dicha protección, **sea cual sea el motivo** («**protección de los denunciantes**»). Cualquier intento de **socavar directa o indirectamente** esta protección por parte de las personas sospechosas de un conflicto de intereses se **considerará una infracción** de las normas establecidas en la presente política.

5.1 Obligación de revelar afiliaciones empresariales o económicas

Además, cualquier *persona obligada* debe revelar públicamente todas sus principales afiliaciones empresariales o económicas (según la definición de la presente política) con su candidatura, y mantenerlas actualizadas durante su mandato como director o subdirector.

5.2 Derecho a ser oído

En caso de obligación de revelar información, o de una posible infracción de la cláusula de excepción del apartado 4.2 («Consecuencias de un conflicto de intereses: según las normas siguientes, existe la obligación de revelar información»), el Consejo de Administración **ofrecerá** a la persona obligada la oportunidad de **discutir el asunto** con el Consejo de Administración, cuando se le haya señalado un posible conflicto de intereses o uno que no sea obviamente inverosímil. La persona obligada puede optar por una audiencia privada con el Consejo de Administración o una audiencia pública en la que se presentarán y debatirán las pruebas que respaldan el supuesto conflicto de intereses. Inmediatamente después, **independientemente de la valoración** de la *persona obligada* afectada, dicha persona deberá **abstenerse de asistir** a la reunión del *Consejo de Administración* **durante aquellas partes en las que se determine y se vote** la existencia de un conflicto de intereses.

A menos que la persona o personas afectadas decidan hacer público el asunto, o a menos que se haya votado la publicación del conflicto de acuerdo con esta Política, esto entra dentro de la excepción del § 8.3c de los estatutos de TDF y **debe mantenerse confidencial**. Las personas afectadas pueden, a su entera discreción, exigir que el asunto se haga público y/o que la audiencia se celebre en público y/o ante el Consejo de Administración.

La persona afectada tiene derecho a solicitar al Comité de Membresía que evalúe si otros directores o subdirectores podrían tener un conflicto de intereses similar o complementario, que podría afectar a su imparcialidad a la hora de juzgar el caso, y que se les excluya de influir y decidir sobre el asunto.

5.3 Determinación de un conflicto de intereses real

La parte no afectada del *Consejo de Administración* determinará, tras consultar con el asesor jurídico independiente interno o externo oficialmente contratado, **si existe realmente un conflicto de intereses**, antes de que el *Consejo de Administración* **tome medidas**. Si se determina que existe un conflicto de intereses, la parte no afectada del *Consejo de Administración* describirá **adecuadamente el conflicto a la luz de la coincidencia de lealtades y el comportamiento que se espera de la persona en conflicto**. **Además, aplicará todas las medidas necesarias para actuar sobre el conflicto**. el *Consejo de Administración* **tendrá en cuenta** las medidas para mitigar los conflictos de intereses establecidas en los estatutos de TDF (es decir, el artículo 8.4 de los estatutos de TDF).

5.4 ¿Qué ocurre si se infringen las normas de divulgación?

Si el *Consejo de Administración* tiene motivos razonables para creer que una persona *obligada* en virtud de esta política **puede** haber **incumplido indebidamente su obligación de divulgar un conflicto de intereses**, informará a la persona sobre los motivos de dicha sospecha y le fijará un **plazo razonable para explicar** el supuesto incumplimiento de la obligación de divulgación.

Tras el plazo y las **posibles investigaciones**, el *Consejo de Administración*, **tras consultar con el asesor jurídico independiente interno o externo contratado oficialmente**, determinará si la persona tiene un **conflicto de intereses real**, ha **incumplido indebidamente la divulgación**, si el **conflicto de intereses sigue existiendo, y luego lo hará transparente para otros órganos de TDF** y, si procede (por ejemplo, § 8.3c de los estatutos de TDF), **para el público en general**.

El Consejo de Administración tomará **otras medidas disciplinarias y correctivas adecuadas**, basadas en una evaluación no arbitraria, **entre las que** podrá:

- aplicar las normas de esta política **tratando a la Persona Obligada como en conflicto en lo sucesivo**
- emitir una **advertencia de política** a la *Persona Obligada*
- **hacer pública** dicha advertencia de política
- **enumerar, de forma pública o privada, los votos y decisiones** del *Consejo de Administración* **que puedan verse afectados** por el conflicto de intereses ahora revelado
- **hacer público el conflicto de intereses** mediante una publicación explícita (véase el artículo 8.3d de los estatutos)
- **Prevenir activamente los conflictos de intereses** dentro de la fundación y en relación con la persona (véase el artículo 8.4 de los estatutos).
- En casos graves, de acuerdo con las normas de los estatutos, **destituir a la persona obligada de cualquiera de los órganos de la TDF**. El miembro en cuestión quedará excluido de la votación relativa a su destitución.

6 Indicadores de un conflicto de intereses

Entre los **indicadores de un conflicto de intereses** se encuentra cualquier comportamiento que:

1. se oponga a lo que razonablemente se puede **esperar de cualquiera que haya manifestado** su intención de participar activamente en el **cumplimiento de los objetivos de la fundación** (también de un candidato al *Consejo de Administración*). Véase, por ejemplo, el § 10.1d de los estatutos.
2. contrario a esta política, tratar como confidencial u ocultar cualquier información que documente lealtades contrapuestas en caso de conflicto de una persona obligada, si la persona obligada apoya un interés que entra en conflicto con los objetivos de TDF (véase el artículo 8.3c de los estatutos de TDF).

3. **obstaculizar o desviar el conocimiento** por parte de un *miembro* de los órganos de TDF o de un comité estatutario, por ejemplo, el *Comité Directivo de Ingeniería, el Comité de Certificación, el Comité de Licitaciones, el Comité Electoral, el Grupo de Supervisión Jurídica, el Grupo de Empleo o el Comité de Marcas, el Consejo Asesor*, así como a grupos a los que se ha delegado responsabilidad según *el Reglamento* (véase el § 8.3 d de los estatutos de TDF) **sobre un hecho relevante para los objetivos estatutarios de TDF**, contrario a lo que razonablemente cabría esperar que revelara un solicitante al *Consejo de Administración* (véase el § 10.1 d de los estatutos de TDF)
4. **predominantemente favorable a la oportunidad comercial de un tercero**, que la fundación, a la luz de sus **objetivos estatutarios**, tiende a perseguir legalmente (véase el § 10.1 de los estatutos de la TDF), por ejemplo, concediendo derechos de marca exclusivos o de facto exclusivos, o votando a favor de detener proyectos de la fundación en beneficio de negocios de terceros, o haciendo declaraciones públicas a la prensa que favorezcan el negocio propio o el de afiliados en lugar del de la fundación
5. **votando favorablemente** para establecer, actualizar o cambiar **políticas** (por ejemplo, marcas comerciales, subvenciones o viajes, conflictos de intereses, código de conducta, certificación, licitaciones), **reglamentos, normas de procedimiento y estatutos**, o determinando o intentando determinar a tal efecto el comportamiento de voto de un *miembro, suplente o miembro sustituto* del *Consejo de Fiduciarios, el Consejo de Administración o el Comité de Membresía*, que solo está sujeto a su conciencia personal (véase el § 11.2 de los estatutos de la TDF), cuando el voto interfiere con un deber oficial, por ejemplo, al ser predominantemente
 - favorable a los negocios, inversiones, oportunidades financieras o económicas de uno mismo, del empleador, de una filial o de una parte contratante
 - o **desfavorable** para los negocios, inversiones, oportunidades financieras o económicas de **los competidores, incluidos los competidores de las filiales**
6. **predominantemente en interés de un tercero**, cuyos intereses **entran en conflicto** directamente con al menos uno de los objetivos de la fundación
7. determinar o intentar **determinar el comportamiento de voto** de un *miembro, suplente o miembro sustituto* del *Consejo de Fiduciarios, el Consejo de Administración o el Comité de Membresía*, que solo está sujeto a su conciencia personal (por ejemplo, en caso de elecciones), (véase el § 11.2 de los estatutos de TDF)
8. **atraer a un empleado, contratista o colaborador** futuro o actual de TDF a la empresa de la persona obligada o a una empresa afiliada, a sabiendas de que **se desvía de la planificación de TDF**

9. realizar declaraciones públicas que den la impresión de hacerse en nombre del Consejo de Administración, en contraste con el **comportamiento que cabe esperar razonablemente** de un candidato o *miembro* del Consejo de Fiduciarios (véase el artículo 10.1 d de los estatutos de TDF)

10. obstaculizar el compromiso con el cumplimiento de los objetivos de TDF,

- especialmente, pero no solo, obstaculizando a los empleados de una empresa, organización o entidad el acceso como miembros a los órganos de TDF si muestran la intención de participar activamente en el cumplimiento de los objetivos de la fundación, (§ 10.1 d de los estatutos de TDF)
- o dirigiendo y/o instruyendo a cualquiera de los colaboradores de TDF para que no entren en «competencia» con la entidad afiliada
- o limitando el software libre y gratuito, así como el uso binario de cualquiera de los proyectos de la fundación, por parte de cualquier usuario, incluidas empresas, gobiernos, autoridades y entidades, por ejemplo, utilizando una etiqueta «Home Edition» o «Personal Edition», o desalentando de otro modo el uso de los proyectos de la fundación, por ejemplo, desalentando a dichos usuarios a través de medios de marketing o comunicación
- **más aún si ese comportamiento es mostrado** por cualquier persona activa en una empresa, organización o entidad o una de sus organizaciones afiliadas, cuyos empleados o afiliados hayan sido **limitados a un tercio de los miembros de ese organismo de la TDF o hayan sido excluidos de ese organismo** (§ 8.4 de los estatutos de la TDF)

1. sujeto a una queja por parte de los miembros del Consejo de Administración, en relación con un supuesto conflicto de intereses (véase el § 11.3 de los estatutos de TDF)

2. ejercer presión indebida sobre cualquiera de los órganos o comités de TDF, por ejemplo, mediante amenazas legales, para influir en su comportamiento de voto, por ejemplo, en la **aceptación, rechazo o renovación de miembros del Consejo de Administración**

3. manipular o eliminar los mensajes de otra persona, a menos que exista una necesidad legal, **y** el mensaje esté marcado como tal, **y** se informe inmediatamente al autor original, si se conoce

4. desempeñar funciones de supervisión en el reglamento predominantemente con sus afiliados, si las áreas de supervisión afectan a sus intereses personales

5. Votar a favor de las licitaciones, acuerdos de marca registrada o contratos de servicio de sus afiliados.

6. Votar a favor o influir en la votación o el debate

- sobre la conclusión de una transacción con uno mismo,
- o la conclusión de una transacción con un socio comercial o un afiliado
- o el inicio o la resolución de un litigio entre uno mismo y la fundación,
- o el inicio o la resolución de un litigio entre un socio comercial o una filial,

- o el uso de donaciones procedentes de los recursos de la fundación —ya sean tiempo, dinero, activos u otros recursos— para la persona obligada o una entidad jurídica en la que la *persona obligada* ocupe un cargo en el Consejo de Administración u otro órgano (véase el artículo 9.6 de los estatutos de la TDF)
- **añadir o cambiar de asesor jurídico o fiscal para trabajar en su propio interés**, en particular para lograr resultados más favorables para uno mismo o para los afiliados
- **acosar y desacreditar a cualquier miembro de la comunidad, incluidos los miembros o miembros suplentes del Consejo de Administración, los miembros o miembros suplentes del comité de membresía, los miembros del Consejo de Administración, los empleados y contratistas** de la Fundación para lograr un resultado más favorable y/o perseguir sus intereses personales, en particular en relación con:
 - informes sobre las acciones de cualquiera de los órganos de la fundación a auditores y autoridades, por ejemplo, la supervisión de la fundación o la oficina de impuestos
 - impedirles compartir cualquier documento o información al respecto, ya sea a petición o de forma proactiva a su entera discreción
 - impedirles responder a todas las preguntas de los auditores y autoridades y proporcionar toda la información y los documentos solicitados al auditor
 - limitar su derecho a hablar, comunicarse y expresarse libremente, en todos los lugares públicos y privados de la Fundación, como todos los demás miembros de la comunidad y miembros del Consejo de Administración
 - limitar sus derechos, ya sea por política, dirección, contrato o acuerdo
 - crear el temor a represalias
 - imponerles cualquier efecto negativo, ya sea directo o indirecto, ya sea financiero o de cualquier otro tipo, ya sea en forma de evaluaciones de rendimiento, cartas de referencia laboral, advertencias, despidos o cualquier otro tipo
 - contratos y/o pagos con uno mismo o con afiliados, en particular con evaluaciones de rendimiento o el derecho de dirección del empleador

7 Registros de procedimientos y detalles procesales

Cualquier cambio en esta política debe seguir las normas del § 8.3 de los estatutos.