

**Plan de medidas antifraude para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

## 1. Introducción

En el contexto de la crisis de la COVID-19, la Comisión Europea ha reforzado el marco actual de ayuda a los Estados miembros, proporcionando ayudas financieras directas mediante el **Mecanismo de Recuperación y Resiliencia** (en lo sucesivo, «MMR») con el objetivo de proporcionar una ayuda financiera específica, significativa y eficaz para intensificar las reformas sostenibles y las inversiones públicas conexas en los Estados miembros.

Los Estados miembros han elaborado planes de recuperación y resiliencia -el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en el caso de España (PRTR)- como parte de sus programas nacionales de reforma (PNR). Estos planes establecen las prioridades de inversión y reforma y los correspondientes paquetes de inversión a financiar a través del MMR, con un desembolso de la ayuda a plazos en función de los progresos realizados y sobre la base de criterios de referencia predefinidos.

El Reglamento (UE) 2021/241 del Parlamento y del Consejo, de 12 de febrero de 2021, por el que se establece el MMR de Recuperación y Resiliencia, define la ejecución en régimen de gestión directa, de conformidad con las normas pertinentes adoptadas en virtud del artículo 322 del TFUE, en particular el Reglamento Financiero y el Reglamento (UE, Euratom) 2020/2092 del Parlamento Europeo y del Consejo. Este planteamiento conlleva el diseño de instrumentos específicos y la adaptación de los procedimientos al marco que se define.

De este modo, con la finalidad de hacer efectivas las iniciativas planteadas en el PRTR en el plazo definido -entre 2021 y 2026-, las Administraciones Públicas españolas deben adoptar múltiples medidas, entre las que se encuentran la adaptación de los procedimientos de gestión y el modelo de control, junto a la configuración y desarrollo de un Sistema de Gestión que facilite la tramitación eficaz de las solicitudes de desembolso a los Servicios de la Comisión Europea, conforme a los estándares requeridos, tanto desde el punto de vista formal como operativo.

Asimismo, los Estados miembros, en su condición de beneficiarios o prestatarios de fondos en el marco del MMR, deben adoptar todas las medidas adecuadas para proteger los intereses financieros de la Unión y para velar por que la utilización de los fondos en relación con las medidas financiadas por el MMR se ajuste al Derecho aplicable de la Unión y nacional, en particular en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses, así como la exigencia de establecer un sistema de control eficaz y eficiente que permita recuperar los importes abonados erróneamente o utilizados de modo incorrecto.

Por todo ello, el Ministerio de Hacienda y Función Pública del Gobierno de España ha aprobado la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, por la que se configura **el sistema de gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia** (en adelante, Orden HFP/1030/2021), en la que se establecen las directrices para garantizar el cumplimiento coordinado de los requerimientos establecidos por la normativa comunitaria para la ejecución del PRTR, siendo uno de ellos **el refuerzo de mecanismos para la prevención, detección y corrección del fraude la corrupción y los conflictos de intereses.**

Así, en virtud del artículo 6 de la Orden HFP/1030/2021, *“toda entidad, decisora o ejecutora, que participe en la ejecución de las medidas del PRTR deberá disponer de un Plan de medidas antifraude que le permita garantizar y declarar que, en su respectivo ámbito de actuación, los fondos correspondientes se han utilizado de conformidad con las normas aplicables, en particular, en lo que se refiere a la prevención, detección y corrección del fraude, la corrupción y los conflictos de intereses”*.

Asimismo, el Ministerio de Hacienda y Función Pública del Gobierno de España ha aprobado la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al **análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**, en la que se establecen una serie de requisitos en el ámbito de la prevención, detección y corrección del conflicto de interés que la Comisión Europea exige cumplir a los Estados Miembros beneficiarios del Mecanismo de Recuperación y Resiliencia, entre ellos, la cumplimentación de la Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI).

Ingeniería y Economía del Transporte S.M.E. M.P., S.A. (en adelante, INECO) tiene un alto compromiso con la ética y la lucha contra el fraude y la corrupción. Por ello, dada su condición de medio propio personificado de la Administración General del Estado, y en consonancia con los principios y objetivos que guían su Plan Estratégico, ha acordado la adopción del presente documento, que tiene por objeto reforzar su programa de cumplimiento normativo, a través de la implementación de medidas eficaces y proporcionadas de lucha contra el fraude y la corrupción.

## 2. Objeto del Plan

El presente Plan de Medidas Antifraude tiene por objeto reducir la aparición de fraude, tanto interno como externo, en la colaboración prestada por INECO en su condición de medio propio de la Administración General del Estado, cuando tal colaboración aparezca vinculada a los proyectos, subproyectos y actuaciones desarrolladas en el marco del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

El Plan se compone de todas las actuaciones que INECO viene aplicando para reforzar la concienciación frente al fraude y el conflicto de interés, y recoge también la necesidad de identificar los riesgos de que estas situaciones se produzcan y de adoptar las medidas y los instrumentos organizativos que complementen los procesos, sistemas y herramientas ya existentes para la gestión, prevención, detección y, en su caso, sanción del fraude.

De forma específica, mediante el presente Plan de Medidas Antifraude INECO establece una serie de directrices para el conjunto de las personas que prestan sus servicios en la compañía y, particularmente, para que el personal que colabore con la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia pueda reforzar sus propios procedimientos ya existentes. El objetivo último es garantizar la legalidad de las operaciones, el cumplimiento de los hitos y objetivos por parte de las entidades ejecutoras, la aplicación de los principios de buena gestión financiera, y la prevención, detección y corrección del fraude, corrupción, conflictos de intereses

y la doble financiación. A tal fin, INECO se ajusta estrictamente a lo que en relación con esta materia establece la normativa española y europea y a los pronunciamientos que, al respecto de la protección de los intereses financieros de la Unión, han realizado o puedan realizar las instituciones de la Unión Europea.

Así, el Plan aborda los principales riesgos de fraude de forma específica, teniendo en cuenta los cuatro elementos fundamentales en el ciclo contra el fraude: **la prevención, la detección, la corrección y la persecución**, y asegura que todas las partes interesadas comprendan perfectamente sus responsabilidades y obligaciones, y que se transmita el mensaje, dentro y fuera de la compañía, a todos los beneficiarios potenciales de que este ha adoptado un planteamiento coordinado para combatir el fraude.

### 3. Ámbito de aplicación

El presente Plan de Medidas Antifraude se aplica a la totalidad de las personas trabajadoras de INECO. En particular, aplica a quienes realizan tareas de asesoramiento en la gestión, seguimiento, control y pago en el marco de los proyectos y actuaciones que configuran los componentes 1, 2 y 6.

Asimismo, las medidas del Plan serán aplicables, con el grado de obligatoriedad correspondiente, a socios, contratistas y subcontratistas, que resulten perceptores o cuyas actuaciones sean financiadas con fondos públicos provenientes del MMR de Recuperación y Resiliencia en el marco de las inversiones y Componentes citados.

### 4. Definiciones

De acuerdo con el artículo 6.2 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, al Plan de Medidas Antifraude resultan de aplicación las definiciones de fraude, corrupción y conflicto de interés contenidas en la Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión (Directiva PIF), y 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 (Reglamento Financiero de la UE).

En consecuencia, las actuaciones en ejecución del presente Plan se ajustarán a las siguientes definiciones:

#### *Definición de fraude*

A los efectos del presente Plan de Medidas Antifraude, en línea con el artículo 3.2 de la citada Directiva PIF, así como con el artículo 1 del Convenio relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, establecido por el Acto del Consejo de 26 de julio de

1995, se considera fraude en materia de gastos, relacionados y no relacionados con los contratos públicos, a cualquier acción u omisión intencionada que se cometa con ánimo de lucro ilegítimo para el autor u otra persona, relativa a:

- La utilización o a la presentación de declaraciones o de documentos falsos, inexactos o incompletos, que tengan por efecto la percepción, la malversación o la retención indebida de fondos públicos,
- el incumplimiento de una obligación expresa de comunicar una información, que tenga el mismo efecto,
- el desvío de esos mismos fondos para otros fines distintos de aquellos de los que motivaron su concesión inicial.

Se entenderá que el fraude tiene carácter sistémico cuando se encuentren evidencias de que ha sido realizado de manera recurrente y en procedimientos similares. En otro caso, será considerado fraude puntual.

#### *Definición de corrupción*

A los efectos del presente «Plan de Medidas Antifraude», en línea con el artículo 4.2 de la Directiva PIF, se considera corrupción (pasiva) a la acción de un funcionario que, directamente o a través de un intermediario, pida o reciba ventajas de cualquier tipo, para él o para terceros, o acepte la promesa de una ventaja, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones, de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses públicos.

Será corrupción activa, de acuerdo con los términos establecidos en el artículo 4.2 de la Directiva PIF, la acción de toda persona que prometa, ofrezca o conceda, directamente o a través de un intermediario, una ventaja de cualquier tipo a un empleado público, para él o para un tercero, a fin de que actúe, o se abstenga de actuar, de acuerdo con su deber o en el ejercicio de sus funciones de modo que perjudique o pueda perjudicar los intereses financieros de la Unión.

#### *Definición de conflicto de intereses (CI)*

De acuerdo al artículo 61.3 del anteriormente citado 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 (Reglamento Financiero), existe un conflicto de intereses cuando el ejercicio imparcial y objetivo de las funciones de una persona se ve comprometido por motivos relacionados con su familia, su vida sentimental, sus afinidades políticas o nacionales, sus intereses económicos o cualquier otro motivo directo o indirecto de interés personal.

Los conflictos de intereses se han convertido en una preocupación recurrente, especialmente en el marco de la contratación pública, porque pueden causar un grave daño al presupuesto público y a nivel reputacional.

A los efectos del presente Plan de Medidas Antifraude, según lo recogido en el Anexo III.C de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre, el conflicto de intereses se interpreta en línea con el citado artículo 61.3 del Reglamento Financiero de la UE.

Debe precisarse, en consecuencia, que conflicto de intereses y corrupción no son lo mismo. La corrupción generalmente requiere un acuerdo entre al menos dos socios y algún pago, soborno o ventaja de algún tipo, mientras que el conflicto de intereses surge cuando una persona se encuentra en una situación en la que cabe que anteponga sus intereses privados a sus deberes profesionales. Sólo en caso de que esta persona lograra un beneficio personal (directo o indirecto, económico o de otro tipo, presente o futuro) abusando de su posición profesional (de su capacidad de decisión y de los recursos que tiene a su alcance), nos hallaríamos ante un acto de corrupción.

Atendiendo a la situación que motive el conflicto de intereses, puede distinguirse entre:

- 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 finalmente los intereses privados no repercuten en dicha conducta, comportamiento o relaciones).
- 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 en un futuro dicho empleado público o beneficiario hubiera de asumir determinadas responsabilidades oficiales.
- Conflicto de intereses real: implica la actualización de la existencia de una contradicción entre el deber público y los intereses privados de un empleado público o beneficiario, de forma que estos últimos pueden influir de manera indebida en el desempeño de sus deberes y responsabilidades.

#### *Definición del término “irregularidad”*

El artículo 1.2 del Reglamento (CE, Euratom) nº 2988/95 del Consejo, de 18 de diciembre de 1995, relativo a la protección de los intereses financieros de las Comunidades Europeas, establece que *“constituirá irregularidad toda infracción de una disposición del derecho*

*comunitario correspondiente a una acción u omisión de un agente económico que tenga o tuviera por efecto perjudicar al presupuesto general de las Comunidades o a los presupuestos administrados por éstas, bien sea mediante la disminución o la supresión de ingresos procedentes de recursos propios percibidos directamente por cuenta de las Comunidades, bien mediante un gasto indebido”.*

Por tanto, en el contexto de la regulación de la UE, irregularidad es un concepto amplio que comprende infracciones normativas, por acción u omisión, que tienen como efecto un perjuicio para el presupuesto de la Unión. Así pues, la existencia de una irregularidad no siempre implica fraude, dado que mientras la concurrencia de intencionalidad es un elemento esencial en el fraude, no es preciso que se dé intencionalidad para que exista irregularidad.

En este sentido, la existencia o no de intencionalidad es la diferencia entre fraude e irregularidad en este contexto.

En cualquier caso, sin perjuicio del carácter no fraudulento de la irregularidad, la ejecución eficaz e íntegra de la gestión pública puede tener un impacto indirecto en la prevención y detección de las irregularidades en términos generales (derivadas de conflictos de intereses no identificados o no controlados, originadas en la falta de planificación o el despilfarro), considerando éstas como una categoría más amplia que el fraude.

## **5. Estructura organizativa.**

El Comité de Cumplimiento Normativo (CCN) será el órgano responsable del seguimiento, evaluación, revisión y, en su caso, actualización del presente Plan de Medidas Antifraude.

Serán funciones del CCN las siguientes:

- Velar por la adecuada implementación de la política de lucha contra el fraude y del presente Plan.
- Supervisar y aprobar la evaluación de riesgos.
- Supervisar los nuevos indicadores de riesgo a sumar a los ya previstos en este Plan, así como los ya previstos en el mapa de riesgos del Programa de Compliance de INECO, al objeto de concretar la planificación de controles, primando los ámbitos en los que se observe un mayor riesgo.
- Adoptar las medidas de corrección y persecución del fraude.
- Supervisar las revisiones periódicas o ad hoc, realizadas por el propio CCN o un tercero especializado, elevando en su caso, al Comité de Dirección, la propuesta de modificación del mismo.
- Velar por la comunicación al personal de la organización de la aprobación y revisión del propio Plan de Medidas Antifraude y del resto de comunicaciones que en relación con él y sus medidas deban realizarse.

- Analizar los asuntos que reciba que pudieran ser constitutivos de fraude o corrupción y, en su caso, propuesta de elevación a órgano competente al Comité de Dirección para su remisión a la institución que proceda de acuerdo con la tipología y alcance del presunto fraude o corrupción.
- Validar los modelos de documentos necesarios para la prevención, detección, corrección y persecución del conflicto de intereses, el fraude y la corrupción y la documentación de las actuaciones relacionadas.
- Proponer medidas correctoras y de mejora de los procedimientos relativos a la prevención, detección, corrección y persecución del conflicto de intereses, el fraude y la corrupción.
- Evaluar la oportunidad de incorporar esta materia a través de cursos específicos en el Plan de Formación de INECO.
- Establecer cauces de información en relación con la protección de los intereses financieros de la Unión.

Asimismo, el CCN será el responsable del cumplimiento de funciones de control de gestión en cuanto a la comprobación y análisis de los expedientes identificados de riesgo y, en su caso, propuesta de medidas específicas. Estas funciones se concretan a continuación:

- Comunicación al personal de la organización de la aprobación y actualización del Plan de Medidas Antifraude y del resto de comunicaciones que en relación con él y sus medidas deban realizarse.
- Divulgación entre el personal de la organización de la existencia, tanto del Sistema Interno de Información (anteriormente denominado Canal Compliance) como del buzón de denuncias externo Infofraude del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA) para la comunicación de información sobre fraudes o irregularidades que afecten a fondos europeos, que dispone de un apartado específico relativo al MMR de Recuperación y Resiliencia.
- Establecimiento de un procedimiento de trabajo en caso de denuncia. Entre las facultades otorgadas, se podrán recabar informes, así como disponer de facultades de instrucción de los expedientes. A estos efectos, el procedimiento de trabajo en caso de denuncia será el establecido en el Programa de Compliance de INECO.
- Elaboración de los modelos de documentos necesarios para la prevención, detección, corrección y persecución del conflicto de intereses, el fraude y la corrupción y la documentación de las actuaciones relacionadas.
- Análisis de las comunicaciones de los posibles indicios de fraude, estudio y valoración de las mismas.
- En su caso, tras su evaluación por el Comité de Cumplimiento Normativo, elevación al Comité de Dirección de INECO de los asuntos que reciba que pudieran ser constitutivos de fraude o corrupción para su remisión a la institución que proceda de acuerdo con la



tipología y alcance del presunto fraude o corrupción. En aquellos susceptibles de afectar al ámbito del PRTR, se tendrán que comunicar a la Secretaría General de Fondos Europeos del Ministerio de Hacienda y Función Pública, Autoridad Responsable del MMR de Recuperación y Resiliencia, los hechos producidos y las medidas adoptadas cuando se detecte un posible fraude, así como un fraude constatado.

- Inicio de una información reservada para evaluar posibles responsabilidades y, en su caso, proceder a comunicar los hechos al órgano competente por razón de la materia, a fin de que evalúe la procedencia de la apertura de un expediente por infracción en materia económico-presupuestaria, prevista en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, o bien el inicio de un expediente de carácter disciplinario.

En relación con lo previsto en este apartado, el CCN contará con el apoyo de la Secretaría General de INECO, que se encargará, además del referido apoyo, de dar difusión a la adopción del Plan y a la existencia de un Sistema Interno de Información puesto a disposición de los empleados de INECO, profesionales vinculados con la entidad o terceros para consultar y/o denunciar aquellas irregularidades o sospechas de fraude que pudieran detectarse.

## **6. Medidas antifraude en torno a los elementos clave del «ciclo antifraude».**

A continuación, se presentan, ordenándolos conforme a la estructura del ciclo de gestión antifraude, los principales instrumentos que el presente Plan articula para evitar el fraude.

Cada instrumento se sitúa en la fase del proceso que le corresponde: la prevención, la detección, la corrección o la persecución.

### **6.1. Prevención**

La prevención resulta fundamental para la lucha contra el fraude, pues es más conveniente prevenir el fraude que reparar las consecuencias que pueda producir. Por ello, los métodos de prevención que INECO aplicará con el objetivo de reducir el riesgo de fraude son los siguientes:

- *Declaración Institucional*

INECO, al colaborar con la gestión y en la ejecución de proyectos y actuaciones financiadas mediante el MMR de Recuperación y Resiliencia, debe cumplimentar una Declaración Institucional que incluya la manifestación clara, contundente y pública de que se compromete a conseguir los más altos estándares jurídico y éticos, mostrando su oposición al fraude y la corrupción.

Es por ello que, en el caso de los expedientes de contratación derivados de encargos vinculados al PRTR, el Presidente de INECO viene suscribiendo una declaración que recoge el compromiso de INECO de cumplir con los estándares más exigentes en relación con el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales.

A mayor abundamiento, el presente Plan incluye una Declaración Institucional de lucha contra el fraude, que será publicada en la web corporativa de INECO y que se adjunta como Anexo I.

➤ *Código de Conducta*

Desde INECO se considera que el fomento de valores como la integridad, la objetividad, la transparencia y el compromiso, se constituye como referente de la cultura ética en que ha de enmarcarse la aplicación del Plan.

De acuerdo con lo anterior, INECO cuenta con un Código de Conducta (Anexo II), el cual se configura, en el seno de la compañía, como un referente destinado a mejorar el conocimiento de tales principios y a garantizar su difusión, fomentando, a la vez, la adhesión a los mismos y el compromiso de todo el personal con un comportamiento íntegro, honrado y responsable, contrario a cualquier conducta irregular o fraudulenta.

El Código de Conducta de INECO se basa en el respeto a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la definición de la Misión, Visión, Valores y Política de Responsabilidad Corporativa de INECO, a los que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados.

Su objetivo es identificar y compartir el conjunto de principios y recomendaciones de comportamiento cuya asunción y aplicación contribuye a una gestión ética y responsable en el desarrollo de los servicios y productos de INECO, y en las relaciones que se establecen con los distintos grupos de interés:

- Lealtad con la organización
- Relación de los profesionales con otros grupos de interés
- Relación entre los profesionales
- Administradores y personal de estructura

➤ *Documento de prevención, detección y gestión del conflicto de intereses*

La identificación, prevención y detección de conflictos de interés constituye un punto de capital importancia en la prevención del fraude, y por ello INECO ha procedido a la implantación de un procedimiento relativo a la prevención, detección y gestión del posible conflicto de intereses para todos los intervinientes en los procedimientos relacionados con la colaboración en la ejecución del PRTR (Anexo III). Este procedimiento prevé dar información al personal sobre las distintas modalidades de conflicto de intereses, las formas de evitarlo y la normativa vigente en

relación con esta materia, y recoge asimismo el procedimiento a seguir en caso de que se detecte un posible conflicto de interés.

A fin de asegurar la vigencia del procedimiento, éste se encuentra en continua revisión y adaptación a las necesidades y requerimientos que pudieran surgir.

➤ *Sistema MINERVA para el análisis de riesgo de conflicto de interés*

La herramienta informática MINERVA se configura como un dispositivo de análisis de riesgo de conflicto de interés que la Agencia Estatal de Administración Tributaria de España pone a disposición de INECO a fin de que pueda realizar un análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el PRTR.

El resultado del análisis de riesgo del conflicto de interés podrá ser de tres tipos, cuyo significado es:

- a) «No se han detectado banderas rojas». No se ha detectado ninguna circunstancia que ponga de manifiesto la existencia de riesgo de conflicto de interés.
- b) «Se ha detectado una/varias banderas rojas». Se han detectado circunstancias que ponen de manifiesto la existencia de riesgo de conflicto de interés.
- c) «Se ha detectado una/varias bandera/s negra/s». No existe información sobre riesgo de conflicto de interés por tratarse de una entidad sobre la cual no se dispone de datos.

Una vez recibida la información relativa a la identificación de un riesgo de conflicto de interés concretado en una bandera roja de MINERVA, en el plazo de dos (2) días hábiles, el decisor afectado podrá abstenerse. Seguidamente, se volverá a llevar a cabo el análisis de riesgo de conflicto de interés respecto de quien le sustituya.

Si la persona afectada por la identificación de un riesgo de conflicto de interés, concretado en una bandera roja, alegara de forma motivada, ante su superior jerárquico, que no reconoce la validez de la información, deberá ratificar su manifestación de ausencia de conflicto de interés en el plazo de dos (2) días hábiles, siguiendo a tal fin el modelo previsto en el Anexo V del presente plan.

Si no se produjera dicha abstención, el responsable de la operación solicitará a MINERVA información adicional de los riesgos detectados. Asimismo, podrá acudir al Comité Antifraude correspondiente para que emita informe, en el plazo de dos (2) días hábiles, sobre si procede o no la abstención. A la vista de la información adicional proporcionada por MINERVA, de la alegación motivada del decisor afectado y en su caso, del informe del Comité Antifraude, el superior jerárquico del decisor afectado resolverá sobre la abstención.

➤ *Canales de comunicación y denuncias*

INECO dispone de dos canales de denuncia, a través de los que cualquier persona puede notificar sus sospechas de fraude o las presuntas irregularidades que pudiera detectar. Igualmente, los

cauces habilitados internamente sirven para comunicar posibles puntos débiles detectados en el control, que puedan generar su vulnerabilidad, y propuestas de mejora.

Se dará máxima difusión a estos canales de comunicación, a través de la web corporativa de INECO y de su Intranet corporativa. Asimismo, la posibilidad de utilización de estos canales se incluirá en las correspondientes licitaciones de contratación.

Además, junto a esta información general sobre su existencia y condiciones de utilización, se articularán medidas de concienciación y formación específicas, dirigidas especialmente al personal que gestiona proyectos financiados con fondos europeos, para promover la confianza necesaria en el recurso a los mismos, alentando el compromiso y una colaboración con garantías.

#### **Canal externo:**

- **Servicio Nacional de Coordinación Antifraude (SNCA):** canal de denuncias ***Infraude***.

Si se desea poner en conocimiento del Servicio Nacional de Coordinación Antifraude hechos que puedan ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones financiados con cargo a los Fondos Europeos, puede utilizarse el canal habilitado al efecto por el citado Servicio, y al que se puede acceder a través del siguiente enlace:

<https://www.igae.pap.hacienda.gob.es/sitios/igae/es-ES/Paginas/denan.aspx>

#### **Canal interno:**

- **Sistema Interno de Información.**

Los empleados de INECO, profesionales vinculados con la entidad o terceros disponen, igualmente, del Sistema Interno de Información, alojado en la intranet de INECO, al que todos los profesionales de INECO o terceros externos a la organización tienen acceso para consultar y/o denunciar hechos que pudieran ser constitutivos de fraude o irregularidad en relación con proyectos u operaciones con cargo a los Fondos Europeos.

- *Evaluación inicial del riesgo (Autoevaluación)*

La implantación del presente Plan de Medidas Antifraude toma como punto de partida el Programa de Cumplimiento Normativo implementado en INECO.

Este Programa, vigente en la compañía desde marzo de 2017, incluye, a los efectos y como referencia para el presente Plan de Medidas Antifraude:

- La identificación de la actividad de Ineco y de las situaciones de riesgo, así como la matriz de riesgos desarrollada.

- El Modelo de Organización y Gestión para la prevención de imputaciones delictivas.
- El Catálogo de Conductas Prohibidas y el Código de Conducta.
- La Política de Tolerancia Cero con la Corrupción.

Asimismo, se parte del autodiagnóstico realizado por INECO en materia de conflicto de interés, prevención del fraude y la corrupción, en base al cuestionario de autoevaluación incluido en el anexo II.B.5 de la Orden HFP/1030/2021, de 29 de septiembre.

Realizada la evaluación inicial del riesgo, será revisada con una periodicidad anual, llevándose a cabo cuantas actualizaciones sean necesarias, tanto del mapa o matriz de riesgos elaborada, como de las medidas y políticas mitigadoras y preventivas.

➤ *Formación y concienciación.*

Con el objetivo de concienciar a su personal acerca de la cultura ética de la compañía, INECO lleva a cabo periódicamente actividades de formación y concienciación en materia de prevención de riesgos penales, entre los que se incluye el riesgo de fraude y corrupción. En concreto, desde la implantación del Programa de Compliance se han realizado 284 ediciones e-learning en materia de formación del “Plan de Prevención de imputaciones delictivas”, “Internacionalización del Compliance y la Agenda 2030”, “Legal and Compliance Management (Compliance Program)-Branch Office” y la píldora formativa “Uso responsable del Canal Compliance”, convocando al 100% de la plantilla.

Además, a fin de favorecer la difusión del presente documento y continuar con la labor que INECO ya viene realizando, se planificarán acciones formativas, que deben dirigirse a todos los niveles jerárquicos, y que pueden incluir reuniones, seminarios o grupos de trabajo. Estas acciones se centrarán en la identificación y evaluación de riesgos, el establecimiento de controles específicos, la actuación en caso de detección de fraude o la presentación de casos prácticos de referencia, entre otros.

## **6.2. Detección**

El proceso de detección comprende la selección del catálogo de indicadores para la lucha contra el fraude y la corrupción en el ámbito de actuación de INECO, y la evaluación de los mismos.

En este sentido, la Comisión Europea ha elaborado diferentes documentos que incluyen listados orientativos de mecanismos e indicadores del fraude. Es el caso, entre otros, de la *Evaluación del riesgo de fraude y medidas efectivas y proporcionadas contra el fraude*, la *Nota informativa sobre indicadores de fraude para el FEDER, el FSE y el FC publicada por la Comisión Europea, (COCOF 09/0003/00; 18.2.2009)*, así como el documento *Fraude en la contratación pública, Recopilación de indicadores de alerta y mejores prácticas de la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude (OLAF) (referencia Ares (2017) 6254403, de 20 de diciembre de 2017)*.

Los ámbitos sobre los que INECO establece indicadores de riesgo de fraude afectan a la contratación, los encargos a medios propios y los convenios de colaboración, que, de manera directa o indirecta, se relacionen con la gestión de fondos MRR.

En el Anexo V se incluye una relación preliminar de los indicadores de riesgo. La concurrencia de alguno de tales indicadores de riesgo no implica, por sí misma, la existencia de fraude o de otras irregularidades, pero sí indica que un determinado expediente o área exige una especial vigilancia para descartar o confirmar una irregularidad. Atendidos los ámbitos en los que se incluyen tales indicadores de riesgos, la aplicación de las medidas de detección corresponde, esencialmente, a la Secretaría General y a la Subdirección de Administración y Adquisiciones.

El procedimiento a seguir en el caso de que se detecten indicios de irregularidad se describe en el apartado 6.3. El catálogo de indicadores de riesgo es susceptible de ser revisado para incluir nuevos indicadores que permitan mejorar el proceso de detección.

### **6.3. Corrección y persecución**

La intencionalidad es un elemento propio del fraude, según el concepto recogido en la Directiva (UE) 2017/1371, sobre la lucha contra el fraude que afecta a los intereses financieros de la Unión. Demostrar la existencia de tal intencionalidad y, por tanto, la decisión sobre la existencia o no de fraude a los intereses financieros de la Unión, no corresponde a los órganos administrativos sino a los órganos jurisdiccionales del orden penal que tengan que enjuiciar la conducta de que se trate.

No obstante, en el ámbito estricto de sus funciones, y en aplicación del presente Plan de Medidas Antifraude, INECO, a través del CCN, realizará, sobre la base de la documentación de que disponga, una valoración preliminar sobre la posible existencia de tal intencionalidad o, en su caso, sobre la ausencia de la misma, de cara a decidir si una determinada conducta debe ser remitida a dichos órganos jurisdiccionales o al Ministerio Fiscal para que sea investigada y, en su caso, sancionada penalmente.

Se seguirá el siguiente protocolo para la corrección y persecución de los casos en que se detecte una conducta que pueda ser constitutiva de fraude:

a. Cuando cualquier empleado de INECO, profesional vinculado con la entidad o tercero tenga conocimiento de una conducta que pudiera ser constitutiva de fraude o corrupción, deberá comunicarlo al CCN, a través del Sistema Interno de Información. En caso de que sea el propio CCN el que aprecie en primer término la posible existencia de fraude, lo comunicará a la mayor brevedad a la persona responsable del encargo o expediente en el marco del cual se esté dando dicha situación (o a su superior jerárquico si se considera que dicha persona está implicada en el mismo).

b. Tras un análisis preliminar de la comunicación, el CCN decidirá si existen indicios suficientes de existencia de una conducta que pudiera ser constitutiva de fraude o corrupción, en cuyo caso, suspenderá inmediatamente el procedimiento de que se trate, cuando sea posible.

c. El CCN recopilará toda la documentación que pueda constituir evidencia de dicho fraude (que deberá ser conservada de acuerdo con el artículo 132 del Reglamento financiero UE) y elaborará un informe descriptivo de los hechos acaecidos, así como un informe de conclusiones, de acuerdo con lo previsto en los Estatutos del CCN.

d. El CCN adoptará las medidas que, conforme a la normativa reguladora del procedimiento, deba o pueda adoptar para evitar la concurrencia de fraude. En el caso de que se considere que pudiera ser constitutivo de fraude, elevará su valoración al Comité de Dirección, que, en su caso, lo remitirá a la institución que proceda de acuerdo con la tipología y alcance del presunto fraude (Servicio Nacional de Coordinación Antifraude –SNCA- y/o Ministerio Fiscal, si los hechos detectados pudieran ser constitutivos de delito).

En esta comunicación, se estará a lo señalado por la Comunicación 1/2017, de 6 de abril, del SNCA, en materias tales como: los canales establecidos para remitir información, el contenido que debe incluirse en dicha información, las actuaciones que realiza el SNCA o la garantía de confidencialidad.

## ANEXO I

### Declaración Institucional de lucha contra el fraude

INECO manifiesta su compromiso con los estándares más altos en el cumplimiento de las normas jurídicas, éticas y morales y su adhesión a los más estrictos principios de integridad, objetividad, transparencia y honestidad, de manera que su actividad sea percibida por todos los agentes que se relacionan con ella como opuesta al fraude y la corrupción en cualquiera de sus formas.

Las funciones asumidas por INECO incluyen la puesta en marcha de medidas antifraude, en el marco de lo establecido por la normativa comunitaria y atendiendo a criterios de proporcionalidad.

INECO, además de las políticas y procedimientos que tiene implantados en el marco de su Programa de Cumplimiento Normativo (Compliance), ha puesto en marcha medidas eficaces y proporcionadas de lucha contra el fraude.

Asimismo, INECO procederá a denunciar aquellas irregularidades o sospechas de fraude que pudieran detectarse, a través de los canales internos de notificación y siempre en colaboración con la Autoridad responsable, Autoridad de control, así como con el Servicio Nacional de Coordinación Antifraude y la Oficina Europea de Lucha contra el Fraude. Todos los informes se tratarán con la más estricta confidencialidad y de acuerdo con las normas que regulan esta materia.

El objetivo de INECO es reforzar, dentro de la organización, una cultura que desaliente toda actividad fraudulenta y que facilite su prevención y detección, garantizando el desarrollo de procedimientos efectivos para la gestión de los eventuales supuestos que pudieran llegar a darse.

En definitiva, INECO tiene una política de tolerancia cero frente al fraude y la corrupción y ha establecido un sistema de control robusto, diseñado especialmente para prevenir y detectar, en la medida de lo posible, los actos de fraude y corregir su impacto, en caso de producirse.

En Madrid, a ... de ... de 2022.



## ANEXO II

### CÓDIGO DE CONDUCTA DE INECO

#### 1. Objeto.

El Código de Conducta de **INECO** se basa en el respeto a los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a la definición de la Misión, Visión, Valores y Política de Responsabilidad Corporativa de **INECO**, a los que complementa, y constituye una guía de actuación para asegurar un comportamiento adecuado en el desempeño profesional de sus empleados.

Su objetivo es identificar y compartir el conjunto de principios y recomendaciones de comportamiento cuya asunción y aplicación contribuye a una gestión ética y responsable en el desarrollo de los servicios y productos de **INECO**, y en las relaciones que se establecen con los distintos grupos de interés:

- Lealtad con la organización
- Relación de los profesionales con otros grupos de interés
- Relación entre los profesionales
- Administradores y personal de estructura

#### 1.1. Lealtad con la organización.

##### 1.1.1. Reputación y lealtad a la empresa

Cada empleado es representante de los intereses e imagen de INECO durante el ejercicio de su actividad profesional, por lo que se evitará cualquier conducta que pueda perjudicar la reputación o los intereses de **INECO** y adecuará su conducta a los principios establecidos en este Código.

Ante conflictos de intereses en el desempeño profesional, los empleados de INECO subordinarán sus intereses personales o los de terceros a los de la empresa. De igual modo, siempre difundirán la postura de la empresa, no la personal.

##### 1.1.2. Confidencialidad

En el desempeño de sus responsabilidades profesionales, los empleados respetarán el secreto profesional derivado de su relación con sus clientes a la vez que se comprometen a no difundir ni dar publicidad a las informaciones o documentación a las que puedan acceder a raíz de su relación laboral con **INECO** y que puedan comprometer los intereses de la misma.

##### 1.1.3. Dedicación

Los empleados deberán trabajar de forma eficiente durante la jornada laboral, rentabilizando el tiempo y todos los recursos que la empresa pone a su disposición, tratando de aportar el máximo valor en todos los procesos en los que participan, y cumpliendo los procedimientos establecidos para cada actividad. Durante la jornada laboral estipulada, los empleados serán responsables del uso del tiempo para fines laborales.

#### **1.1.4. No concurrencia**

Mientras esté vigente su relación laboral con **INECO**, el profesional no prestará servicios laborales que resulten o puedan resultar concurrentes con el sector o las actividades desarrolladas por la empresa, o susceptibles de competir directa o indirectamente con ella, salvo que cuente con autorización expresa para ello.

#### **1.1.5. Uso de los recursos de la empresa**

Los empleados harán un uso racional y apropiado de los recursos que son propiedad de la empresa, puestos a su disposición por la misma para el desempeño de su actividad profesional, evitando su utilización para fines distintos a los propios de su relación contractual con **INECO** y responsabilizándose de su protección.

#### **1.1.6. Seguridad, Salud y Medio Ambiente**

Todo empleado está obligado a conocer y a cumplir las medidas preventivas de seguridad y salud que afectan a su puesto de trabajo, utilizando los dispositivos que **INECO** pone a su disposición.

Asimismo, deberán conocer la política medioambiental de **INECO** y la incorporarán en todos los procesos de la empresa. (*Ver Política de Calidad y Medioambiental y Guía de Buenas prácticas Medioambientales*)

### **1.2. Relación de los profesionales con otros grupos de interés.**

#### **1.2. 1. Relación con los clientes**

Los empleados actuarán de forma íntegra con los clientes de la organización, teniendo como objetivos la consecución de los más altos niveles de calidad, la excelencia en la prestación del servicio y el desarrollo de relaciones a largo plazo basadas en la confidencialidad, la objetividad y un diálogo continuo que garanticen la confianza mutua.

#### **1.2.2. Relación con proveedores y empresas colaboradoras**

El tratamiento con proveedores y empresas colaboradoras busca establecer relaciones basadas en la confianza y en el beneficio mutuo.

Las relaciones con los proveedores y colaboradores se rigen por los principios de integridad y honestidad, y su elección responderá a los principios de mérito y capacidad, atendiendo a la relación entre la calidad del producto o servicio y el coste del mismo. Para ello, los profesionales involucrados en las decisiones de selección garantizarán la transparencia, imparcialidad y

objetividad en cada proceso de selección de contratistas, proveedores y colaboradores externos

### 1.2.3. Relación en el entorno internacional

Los empleados respetarán escrupulosamente la legislación vigente, las costumbres y la cultura de los países en los que se desarrolle su actividad (*Ver Política de Tolerancia Cero contra la Corrupción y Procedimiento de Tolerancia Cero contra la Corrupción*).

### 1.2.4. Legalidad

El cumplimiento de la ley es un requisito incondicional para **INECO**, que se compromete a actuar de acuerdo con la legislación vigente en todas sus manifestaciones. Todos los empleados estarán familiarizados con las leyes que conciernen a su trabajo y la Dirección proporcionará las instrucciones y asesoramiento necesarios.

### 1.2.5. Transparencia y veracidad de la información

Los empleados de **INECO** se comprometen a comunicar la información, tanto interna como externa, de forma transparente, honesta y veraz. En ningún caso se hará entrega, o se pondrá a disposición de la empresa, intencionadamente, información incorrecta, incompleta, inexacta o que pudiera confundir al que la recibe (*Ver Política de Transparencia y Veracidad en la Información*).

Toda la información relativa a la empresa cumplirá con los siguientes requisitos: veracidad, objetividad, oportunidad, integridad, exactitud, verificabilidad y claridad.

### 1.2.6. Regalos, compensaciones y sobornos

Está prohibida toda práctica de actuaciones de corrupción, soborno, aceptación o entrega de pago, o de facilitación en todas sus formas, activas y pasivas, ya sea por medio de actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares, situación que además está dentro del Catálogo de Conductas Prohibidas de INECO (*Ver Procedimiento de Tolerancia Cero contra la Corrupción*).

## 1.3. Relación entre los profesionales.

### 1.3.1. Respeto a las personas

Todos los empleados, independientemente de las responsabilidades que asuman en la compañía, han de tratarse con respeto propiciando unas relaciones y un entorno de trabajo cordial, evitando las situaciones en las que se pueda intimidar u ofender los derechos de las personas.

Los empleados no incurrirán, bajo ninguna circunstancia, en conductas de acoso sexual, abuso de autoridad, ofensa u otra forma de agresividad y hostilidad que propicien un clima de intimidación, conductas claramente reprobadas en el Catálogo de Conductas Prohibidas de INECO. (*Ver Política en caso de acosos y protocolo de Acoso*).

### 1.3.2. No discriminación

La totalidad de los profesionales de la organización están obligados a guardar un respeto escrupuloso de los Derechos Humanos y de las Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y los sistemas jurídicos de los países en los que desarrollen su actividad en todos y cada uno de los ámbitos de la empresa.

No se tolerará la discriminación en la contratación, remuneración, acceso a la capacitación, promoción, despido o jubilación en función del sexo, edad, religión, raza, origen social, discapacidad, nacionalidad, pertenencia a organizaciones de trabajadores, filiación política, orientación sexual y cualquier otra característica personal o social.

**INECO** aprobó y tiene vigente un procedimiento de contratación de personal

### 1.3.3. Cooperación y colaboración

Los empleados aspirarán a ser eficientes en el desempeño de sus funciones, cooperando activamente con otras unidades organizativas.

Todos los empleados de **INECO** actuarán con espíritu de cooperación y colaboración, participando en el trabajo en equipo y poniendo a disposición de las demás unidades de la organización los conocimientos y recursos que puedan facilitar la consecución de los objetivos e intereses de la empresa.

## 1.4. Administradores y personal de estructura.

En particular, los administradores, los directivos y el resto de personal de estructura de **INECO**, en el ejercicio de sus funciones de administración y gestión, deben ajustarse a:

### 1.4.1. Conocimiento y comunicación:

- Realizar un ejercicio profesional ético y responsable.
- Cumplir y hacer cumplir el Código de Conducta de **INECO** y, para ello, darlo a conocer y establecer los mecanismos adecuados para garantizar su aplicación.
- Comunicar inmediatamente al órgano de administración cualquier hecho o situación que pudiera suponer o llegar a ocasionar un conflicto entre el interés de la empresa y el interés particular del administrador o directivo y abstenerse de intervenir en su resolución.
- Trasladar a la Dirección de Recursos Humanos y, en su caso, al Comité de Ética la noticia de cualquier comportamiento indebido que observen en cualquiera de sus subordinados.

### 1.4.2. Derechos fundamentales

- Reconocer los derechos de asociación, sindicación y negociación colectiva.
- Garantizar la seguridad e higiene en el trabajo, adoptando cuantas medidas sean necesarias para maximizar la prevención de riesgos laborales.
- No permitir ninguna forma de violencia, acoso o abuso en el trabajo.

- Respetar, apoyar y promover la igualdad de oportunidades no discriminando a los empleados por razón de raza, religión, edad, nacionalidad, sexo o cualquier otra condición personal o social ajena a sus condiciones de mérito y capacidad.

#### 1.4.3. Confidencialidad

- Mantener la confidencialidad de los antecedentes, datos y documentos a los que tengan acceso en razón del ejercicio de sus funciones, incluso después de haber cesado en ellas.
- Respetar la intimidad y confidencialidad de la información de los empleados solicitando y utilizando exclusivamente aquellos datos que fueran necesarios para la eficaz gestión de sus competencias o cuya constancia fuese exigida por la normativa aplicable, haciendo un uso responsable de la misma.

#### 1.4.4. Profesionalidad

- Subordinar los intereses propios a los de la empresa cuando actúen en nombre y representación de ésta y no utilizar los activos sociales en su propio beneficio salvo con la debida transparencia, previa la autorización del órgano social pertinente, y mediante la contraprestación que sea adecuada en el mercado.
- Dedicarse, con continuidad en el tiempo y con el esfuerzo necesario, al seguimiento regular de las cuestiones que plantee la administración de la empresa, recabando la información suficiente para ello y la colaboración o asistencia que considere oportuna.
- No prestar sus servicios profesionales o actuar al servicio de entidades ajenas a **INECO** sin la preceptiva autorización.

#### 1.4.5. Económico-Financiero:

- Garantizar la veracidad de la información económica registrada en el modelo general de seguimiento de expedientes y en todos aquellos trabajos que estén bajo su responsabilidad o tutela
- Reflejar con veracidad, exactitud y honestidad, la situación económica y financiera de **INECO**, tanto en los instrumentos de gestión como en los de información.
- Programar y ejecutar los pagos conforme a las normas establecidas, con la máxima diligencia posible y sin establecer discriminación alguna.
- No realizar en beneficio propio, o de las personas a él vinculadas, ninguna inversión u operación de la que haya tenido conocimiento con ocasión del ejercicio de su cargo, si tal inversión u operación hubiera sido ofrecida a **INECO**, o si tuviera interés en ella, salvo que la haya desestimado.

#### 1.4.6. Contratación, formación y promoción:

- Elegir a los colaboradores y subordinados con arreglo a los principios de mérito y capacidad según se recojan en el Plan de Carrera, procurando únicamente el interés de la empresa.
- Garantizar que todos los profesionales, empleados y colaboradores de **INECO** de distinta nacionalidad a la española posean la correspondiente autorización oficial para desempeñar labores remuneradas, cerciorándose de la identidad de cada uno de ellos y comprobando la veracidad de dicha información antes de contratarlos.
- Fomentar el desarrollo, formación y promoción profesional de los empleados basándose en circunstancias y valoraciones de carácter objetivo.
- Vincular la retribución y promoción de los empleados a sus condiciones de mérito y capacidad.

#### 1.4.7. Diversidad y conciliación:

- Tratar con dignidad, respeto y justicia a los empleados, teniendo en consideración su diferente sensibilidad cultural.
- Procurar la integración laboral de las personas con discapacidad o minusvalías, eliminando todo tipo de barreras en el ámbito de la empresa para su inserción.
- Facilitar la participación de los empleados en los programas de acción social de la empresa.
- Procurar la conciliación del trabajo en la empresa con la vida personal y familiar de los empleados.

## 2. Alcance.

La observancia de este Código de Conducta incumbe a todos los empleados de **INECO** en el ejercicio de sus funciones y responsabilidades en todos los ámbitos profesionales en los que represente a la compañía. A tal fin se establece el procedimiento de garantía de la conducta personal (*Ver Política de Transparencia y Veracidad en la Información*)

## ANEXO III

### Procedimiento para el tratamiento del posible conflicto de intereses.

En aplicación de lo dispuesto 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 Comunicación 2021/C 121/01 de la Comisión Europea y la Orden HFP 1030/2021, se definen las siguientes medidas a adoptar para evitar las situaciones de conflicto de interés, y para detectarlas y gestionarlas en caso de que se produzcan:

#### 1. Prevención del conflicto de intereses.

A) Publicación de las medidas en relación con los conflictos de intereses en la intranet de la organización, siendo tal publicación comunicada a todo el personal de la entidad mediante correo electrónico.

B) Difusión del Código de Conducta: Anexo II del Plan de Medidas Antifraude.

C) Comunicación del procedimiento: INECO circulará y publicará entre los empleados implicados en sus procedimientos de contratación, los miembros del Comité de Dirección y el Consejo de Administración el presente procedimiento. Para ello, se procurará la máxima difusión entre los miembros de la organización y su acceso en la intranet.

D) Cumplimentación obligatoria de una Declaración de Ausencia de Conflicto de Interés (DACI) por todos los intervinientes en los procedimientos y encargos derivados del PRTR, en todo caso el responsable del órgano de contratación, el personal que redacte los documentos de licitación/bases y/o convocatorias, los expertos que evalúen las solicitudes/ofertas/propuestas, los miembros de los comités de evaluación de solicitudes/ofertas/propuestas, el personal técnico que elabore los informes de valoración de ofertas anormalmente bajas y demás órganos colegiados del procedimiento, responsable del contrato, quienes participen en la gestión económica del expediente (ajustando el contenido al tipo de procedimiento que tramite la entidad de que se trate), así como contratistas y subcontratistas. Se utilizará el modelo recogido como Anexo IV.

Las declaraciones de ausencia de conflicto de intereses se formalizarán una vez conocidos los solicitantes de las ayudas o los participantes en la licitación en el caso de personal participante en los comités de evaluación de solicitudes o de ofertas y una vez conocidos los beneficiarios de las ayudas o el adjudicatario del contrato, en el caso del personal que haya de encargarse del seguimiento del contrato/encargo/convenio/subvención o de la gestión económica del expediente.

En caso de órganos colegiados, dicha declaración se realizará al inicio de la correspondiente reunión por todos los intervinientes en la misma y reflejándose en el Acta.

Los documentos que recojan las declaraciones de ausencia de conflicto de interés realizadas por los intervinientes en los procedimientos, bien las firmadas, bien las manifestadas en las reuniones de los órganos colegiados y recogidas en las actas, deberán quedar incorporadas al expediente de contratación, de cara a conservar una adecuada pista de auditoría.

Igualmente, será requisito la cumplimentación de una DACI por el/los beneficiarios que, dentro de los requisitos de concesión de la ayuda, deban llevar a cabo actividades que presenten un conflicto de intereses potencial, así como por contratistas y subcontratistas. A estos efectos, se ha de tener en cuenta, en el ámbito de la contratación pública, la Instrucción de la Junta Consultiva de Contratación Pública, del 23 de diciembre de 2021, sobre aspectos a incorporar en los expedientes y en los pliegos rectores de los contratos que se vayan a financiar con fondos procedentes del PRTR.

E) Uso del Sistema MINERVA para el análisis de riesgo de conflicto de interés.

F) Difusión y conocimiento de la normativa aplicable por el personal de la organización en materia de conflicto de interés, referenciada a continuación:

- 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
- Comunicación 2021/C 121/01 de la Comisión Europea “Orientaciones sobre cómo evitar y gestionar las situaciones de conflicto de intereses con arreglo al Reglamento Financiero”.
- Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público:
  - Artículo 64. Lucha contra la corrupción y prevención de los conflictos de intereses.
  - Artículo 71. Prohibiciones de contratar.
  - Artículo 336. Informes específicos sobre los procedimientos para la adjudicación de los contratos.
- Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones:
  - Artículo 8. Principios generales.
  - Artículo 13. Requisitos para obtener la condición de beneficiario o entidad colaboradora.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Ley 40/2015, de 1 de octubre, de Régimen Jurídico del Sector Público.
- Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo de la Administración General del Estado.
- Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno.

## 2. Detección y gestión del conflicto de intereses.



La adopción de medidas preventivas puede no ser suficiente, por lo que es necesario establecer cómo detectar el conflicto de intereses. La declaración por sí misma, no resultaría suficiente, por cuanto las circunstancias de las personas afectadas pueden variar a lo largo del procedimiento.

A) Comunicación a superior jerárquico por persona afectada por el posible conflicto de interés (artículo 61 Reglamento Financiero).

Cuando exista el riesgo de un conflicto de intereses que implique a un miembro del personal que participe un procedimiento de ejecución del PRTR, la persona en cuestión remitirá el asunto a su superior jerárquico.

Aquellas personas o entidades que tengan conocimiento de un posible conflicto de interés en un procedimiento de contratación, de concesión de ayudas o cualquier otro tipo de procedimiento, deberán ponerlo inmediatamente en conocimiento del órgano de contratación o del órgano concedente de la ayuda.

B) Si surge una situación de conflicto de interés después de la presentación de la declaración inicial se deberá declarar en cuanto se tenga conocimiento de ella, abstenerse de actuar en el procedimiento y remitir el caso al superior jerárquico (ello no significa necesariamente que la declaración inicial fuera falsa).

En todos los casos descritos en las letras A) y B), la persona afectada o quien tenga conocimiento del posible conflicto de interés lo remitirá al superior jerárquico de aquella, quien deberá analizar los hechos con la persona implicada para aclarar la situación y confirmará por escrito si se considera que existe un conflicto de intereses.

Si es así, deberá adoptar las medidas que procedan, en su caso solicitar a la persona afectada su abstención del procedimiento o, si es necesario, apartar del mismo al empleado público de que se trate mediante su recusación.

En el caso en que se haya comunicado al superior jerárquico intentos de los participantes en el procedimiento de adjudicación de contratos o en el procedimiento de concesión de ayudas de influir indebidamente en el proceso de toma de decisiones o de obtener información confidencial y se disponga de documentación que así lo acredite, se pondrá la situación en conocimiento del órgano de contratación o del concedente de la ayuda para la adopción de las medidas que, conforme a la normativa vigente, procedan.

C) Procedimiento a seguir en los casos en que la existencia del conflicto de interés se haya detectado con posterioridad a que haya podido producir sus efectos: se aplicaría el procedimiento previsto para los supuestos de fraude potencial.

Se documentarán los hechos producidos y se pondrá la situación en conocimiento de la unidad con funciones de control de gestión para su valoración objetiva y adopción de medidas oportunas.

Si mediante el uso de herramienta informática MINERVA se identificara un riesgo de conflicto de interés concretado en una bandera roja, se deberá seguir el procedimiento establecido en el apartado 6.1 “Prevención”, “Sistema MINERVA para el análisis de riesgo de conflicto de interés”, de conformidad con la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

## ANEXO IV

### MODELO DE DECLARACIÓN DE AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS (DACI)

Nº Exp. Encargo:

Expediente de contratación:

Nº Exp. Contratación:

Al objeto de garantizar la imparcialidad en el procedimiento de contratación arriba referenciado, el/los abajo firmante/s, como participante/s en el proceso de preparación y tramitación del expediente, declara/declaran:

**Primero.** Estar informado/s 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, define el conflicto de interés como «cualquier situación en la que el personal al servicio del órgano de contratación, que además participe en el desarrollo del procedimiento de licitación o pueda influir en el resultado del mismo, tenga directa o indirectamente un interés financiero, económico o personal que pudiera parecer que compromete su imparcialidad e independencia en el contexto del procedimiento de licitación».
3. Que el artículo 23 «Abstención», de la Ley 40/2015, de 1 octubre, 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 estas:
  - 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.  
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.
4. Que el apartado 3 de la Disposición Adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023, establece que «El análisis sistemático y automatizado del riesgo de conflicto de interés resulta de aplicación a los empleados públicos y resto de personal al servicio de entidades decisoras, ejecutoras e instrumentales que participen, de forma individual o mediante su pertenencia a órganos colegiados, en los procedimientos descritos de adjudicación de contratos o de concesión de subvenciones».
5. Que el apartado 4 de la citada disposición adicional centésima décima segunda establece que:
- «A través de la herramienta informática se analizarán las posibles relaciones familiares o vinculaciones societarias, directas o indirectas, en las que se pueda dar un interés personal o económico susceptible de provocar un conflicto de interés, entre las personas a las que se refiere el apartado anterior y los participantes en cada procedimiento».
  - «Para la identificación de las relaciones o vinculaciones la herramienta contendrá, entre otros, los datos de titularidad real de las personas jurídicas a las que se refiere el artículo 22.2.d).iii) del Reglamento (UE) 241/2021, de 12 febrero, obrantes en las bases de datos de la Agencia Estatal de Administración Tributaria y los obtenidos a través de los convenios suscritos con los Colegios de Notarios y Registradores».

**Segundo.** Que, en el momento de la firma de esta declaración y a la luz de la información obrante en su poder, no se encuentra/n incurso/s en ninguna situación que pueda calificarse de conflicto de interés, en los términos previstos en el apartado cuatro de la disposición adicional centésima décima segunda, que pueda afectar al procedimiento de licitación/concesión de subvenciones.

**Tercero.** Que se compromete a poner en conocimiento del órgano de contratación sin dilación, cualquier situación de conflicto de intereses que pudiera conocer y producirse en cualquier momento del procedimiento en curso.

**Cuarto.** Que reconoce 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.

## ANEXO V

### MODELO DE CONFIRMACIÓN DE LA AUSENCIA DE CONFLICTO DE INTERÉS

Nº Exp. Encargo:

Expediente de contratación:

Nº Exp. Contratación:

Una vez realizado el análisis de riesgo de existencia de conflicto de interés a través de la herramienta informática MINERVA, en los términos establecido en la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, dictada en aplicación de la disposición adicional centésima décima segunda de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, y habiendo sido detectada una bandera roja consistente en (descripción de la bandera roja, con la relación de solicitantes respecto de los cuales se ha detectado la misma) me reitero en que no existe ninguna situación que pueda suponer un conflicto de interés que comprometa mi actuación objetiva en el procedimiento.

## ANEXO VI

### INDICADORES

#### Indicadores de riesgo en la CONTRATACIÓN:

##### A. Pliegos amañados a favor de un licitador.

1. Se ha presentado una única oferta o el número de licitadores es anormalmente bajo.
2. Existe una similitud constatable entre los pliegos del procedimiento de contratación y los servicios y/o productos del contratista adjudicatario.
3. Se han recibido quejas en este sentido por parte de licitadores.
4. Los pliegos del procedimiento de contratación incluyen prescripciones que distan de las aprobadas en procedimientos previos similares.
5. Los pliegos incorporan cláusulas inusuales o poco razonables.
6. Se está definiendo por el poder adjudicador una marca concreta en lugar de un producto genérico.
7. Ausencia de medidas de información y publicidad en la documentación relativa al procedimiento de contratación y/o insuficiencia de plazos para la recepción de ofertas.

##### B. Colusión en la licitación.

8. El resultado de la licitación conlleva a la adjudicación del contrato a una oferta excesivamente alta en comparación con los costes previstos, con las listas de precios públicas, con obras o servicios similares o promedios de la industria o con precios de referencia del mercado.
9. Todas las ofertas presentadas incluyen precios elevados de forma continuada (lo que podría constatar posibles acuerdos entre los licitadores en los precios ofertados).
10. Ante la presencia de nuevos licitadores las ofertas bajan considerablemente.
11. Los adjudicatarios turnan su participación por región, tipo de trabajo, tipo de obra, etc. (posibles acuerdos entre los licitadores para el reparto del mercado).
12. Existen subcontratistas que participaron en la licitación.
13. Existen patrones de ofertas inusuales (ej: se oferta exactamente el presupuesto del contrato, los precios de las ofertas son demasiado altos, demasiado próximos, etc.).
14. Evidencia de conexiones entre licitadores (ej: domicilios comunes, personal, números de teléfono, etc.).
15. Comunica el contratista a subcontratistas que también participan como licitadores.
16. Compiten siempre ciertas compañías y otras nunca lo hacen.

17. Existen licitadores ficticios.
18. Evidencia de que ciertos licitadores intercambian información, obteniendo así acuerdos informales.

### **C. Conflicto de intereses.**

19. Se favorece a un contratista o vendedor en concreto, sin explicación alguna o con carácter inusual y/o existe un comportamiento inusual por parte de un empleado para obtener información sobre un procedimiento de licitación del que no está a cargo.
20. Algún miembro del órgano de contratación ha trabajado para una empresa que participa en la licitación de forma inmediatamente anterior a su incorporación al puesto de trabajo en el citado organismo de adjudicación.
21. Existe alguna vinculación familiar entre un empleado del órgano de contratación y algún licitador.
22. Se producen reiteraciones en las adjudicaciones a favor de un mismo licitador.
23. Se aceptan altos precios y trabajos de baja calidad.
24. No se presenta DACI por los empleados encargados de la contratación o se hace de forma incompleta.
25. El empleado encargado de la contratación no acepta un ascenso que supone abandonar los procesos de contratación.
26. Hace negocios propios el empleado participante en la contratación.
27. Existe relación social más allá de lo estrictamente profesional entre un empleado que participa en el proceso de contratación y un proveedor de servicios o productos.
28. Inexplicablemente se ha incrementado la riqueza o el nivel de vida del empleado participante en la contratación.

### **D. Manipulación de las ofertas presentadas.**

29. Han existido quejas (denuncias, reclamaciones, etc.) de licitadores.
30. Existe una falta de control e/o inadecuación de los procedimientos de licitación.
31. Hay indicios que evidencien cambios en las ofertas después de la recepción de éstas.
32. Existen ofertas que han sido excluidas por la existencia de errores.
33. Hay licitadores capacitados que han sido descartados por razones dudosas.
34. Se han recibido menos ofertas que el número mínimo requerido y aun así se sigue con el procedimiento, sin declararse desierto. O bien, se ha declarado desierto el procedimiento y vuelve a convocarse a pesar de recibir ofertas admisibles de acuerdo con los criterios que figuran en los pliegos.

### **E. Fraccionamiento del gasto.**



35. Se aprecian dos o más adquisiciones con objeto similar efectuadas a favor de idéntico adjudicatario, con la finalidad de no utilizar procedimientos con mayores garantías de concurrencia.

36. Las compras se han separado injustificadamente, ejemplo, contratos separados de mano de obra y materiales, estando ambos por debajo de los umbrales de licitación abierta.

37. Existen compras secuenciales por debajo de los umbrales de obligación de publicidad de las licitaciones.

#### **F. Mezcla de contratos**

38. Hay facturas similares presentadas en diferentes trabajos o contratos.

39. El contratista factura más de un trabajo en el mismo periodo de tiempo.

#### **G. Carga errónea de costes.**

40. Las cargas laborales son excesivas o inusuales.

41. Las cargas laborales son incompatibles con la situación del contrato.

42. Hay cambios aparentes en las hojas de control de tiempos.

43. Inexistencia de hojas de control de tiempos.

44. Hay costes materiales idénticos imputados a más de un contrato.

45. Se imputan costes indirectos como costes directos.

#### **Indicadores de riesgo en materia de ENCARGOS:**

##### **A. Ejecución irregular de la actividad. Especialmente al ser subcontratada.**

1. Se ha subcontratado la actividad a realizar y los servicios o bienes entregados están por debajo de la calidad esperada.

2. La entidad que recibe el encargo incumple la obligación de garantizar la concurrencia en caso de que necesite negociar con proveedores.

3. La entidad que recibe el encargo incumple la obligación de garantizar la concurrencia en caso de subcontratación.

4. Los trabajos que han sido subcontratados no cumplen con la cualificación de la mano de obra que sería adecuada.

5. Se describen de forma inexacta las actividades que tienen que realizar los subcontratistas.

6. Se incumplen por parte de los subcontratistas las obligaciones de información y comunicación.

7. Se incumplen por parte de los subcontratistas las medidas de elegibilidad del gasto.

8. El subcontratista no ha realizado una correcta documentación de la operación que permita garantizar la pista de auditoría.

#### **Indicadores de riesgo en materia de CONVENIOS:**

**A. Elusión del procedimiento de contratación mediante la celebración de convenios.**

1. El recurso recurrente a convenios con entidades privadas es una señal de riesgo potencial ya que pueden derivar en excesos financiación, etc.

**B. Conflictos de intereses.**

2. En la adopción o firma del convenio confluyen el interés general o el interés público e intereses privados propios o compartidos con terceras personas o de familiares directos de las partes firmantes.

3. Los convenios se repiten en los mismos términos con las mismas entidades.

**C. Formalización incorrecta del convenio.**

6. Ausencia (o aplicación parcial) de sometimiento a los requerimientos establecidos para los convenios en el Capítulo IV del Título Preliminar de la Ley 40/2015, de 1 de octubre; y/o del artículo 16 de la Ley 38/2003, de 17 de noviembre, General de Subvenciones.

7. Limitación de la concurrencia en el caso de ejecución del convenio por terceros.

**D. Incumplimiento de la obligación de garantizar la concurrencia cuando la ejecución del convenio se está llevando a cabo por terceros.**

8. La entidad colaboradora que, en su caso, desee negociar o contratar con proveedores, no garantiza la elección de los mismos a través de un proceso de concurrencia competitiva. Además, en el texto del convenio no se incluyen cláusulas que establezcan la obligación de comunicar cualquier subcontratación que se realice.

**E. No exigencia a la entidad colaboradora del cumplimiento de las obligaciones en materia de elegibilidad, conservación documental, publicidad, etc.**

9. Incumplimiento por parte de la entidad colaboradora de las obligaciones derivadas de la normativa comunitaria aplicable en materia de elegibilidad, conservación documental, publicidad, etc.



**Certificado de revisión y actualización del Plan de medidas antifraude para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia**

D. Pedro Soriano Mendiara, con DNI nº 46241485P, actuando en representación de Ramón y Cajal Abogados, S.L.P., con CIF nº B80340896, en calidad de socio del área de Derecho Procesal Penal y Compliance,

**CERTIFICA:**

Que RAMÓN Y CAJAL ABOGADOS S.L.P. ha realizado en fecha 23 de febrero de 2024 una revisión y actualización del Plan de medidas antifraude para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia de INGENIERÍA Y ECONOMÍA DEL TRANSPORTE S.M.E. M.P., S.A., el cual se adecúa a lo previsto en la Orden HFP/55/2023, de 24 de enero, relativa al análisis sistemático del riesgo de conflicto de interés en los procedimientos que ejecutan el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

Y para que así conste, expide el presente en Barcelona, a 26 de febrero de 2024.

Pedro Soriano Mendiara  
Ramón y Cajal Abogados, S.L.P.