

POLÍTICA CORPORATIVA DE CONFLICTOS DE INTERÉS Grupo Quirónsalud

Redactado por:	Aprobado por:
<i>Departamento de Cumplimiento 09/12/2025</i>	<i>Comité de Riesgos y Cumplimiento 09/12/2025 Consejo de Administración HHS 09/12/2025 Ratificado por los órganos de Administración de las sociedades del Grupo.</i>

CONTROL DE CAMBIOS RESPECTO A ULTIMA VERSIÓN		
Versión	Fecha	Modificación
1	09/12/2025	Primera edición del documento

ÍNDICE

1.	INTRODUCCIÓN	3
2.	TERMINOLOGÍA	3
3.	PRINCIPIOS GENERALES	4
3.1.	Obligación general	4
3.2.	Principios	4
4.	CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERÉS Y DE PERSONA VINCULADA	4
4.1.	Conflicto de Interés	4
4.2.	Persona Vinculada	5
5.	OBLIGACIONES ANTE LOS CONFLICTO DE INTERÉS	6
5.1.	Deber de abstención	6
5.2.	Deber de comunicación	6
6.	ÓRGANOS SUPERIORES COMPETENTES PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	7
7.	CANAL DE COMUNICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS	7
7.1.	Comunicación o consulta de posibles conflictos de interés:	8
7.2.	Comunicación de incumplimientos o vulneraciones de la Política:	8
7.3.	Canal Interno de información (Canal de Denuncias)	8
8.	NORMATIVA INTERNA RELACIONADA	8
9.	DOCUMENTACIÓN	9
10.	FORMACIÓN	9
11.	RÉGIMEN DISCIPLINARIO	9
12.	APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR	10
13.	REVISIÓN	10

1. INTRODUCCIÓN

La presente Política de Conflictos de Interés (la “**Política**”) tiene por objeto establecer un marco normativo interno, uniforme y exigible para la identificación, prevención, gestión, seguimiento y resolución de los conflictos de interés que puedan surgir en el seno del Grupo Quirónsalud (en adelante, “**Grupo Quirónsalud**” o la “**Organización**”). Esta Política es de aplicación obligatoria a todas y todos los Profesionales de la Organización.

En este sentido, tanto el Código Ético y de Conducta como la Política Anticorrupción del Grupo se erigen como la piedra angular sobre la que emanan las principales directrices que alimentan lo contenido en esta Política, cuyo objetivo principal es el de garantizar una cultura de integridad y de respeto hacia las normas por parte de todos los y las Profesionales.

Es fundamental que todos los y las Profesionales del Grupo Quirónsalud ejerzan su juicio profesional con objetividad y adopten sus decisiones sin verse condicionados por intereses personales o indebidos que puedan entrar en conflicto con sus obligaciones hacia el Grupo Quirónsalud.

Los y las Profesionales deberán gestionar los asuntos del Grupo con el máximo nivel de integridad, lealtad y transparencia, actuando siempre de manera justa y en beneficio del interés corporativo.

En particular, las actividades o intereses de carácter personal no deberán, en ningún caso, influir o parecer influir en la toma de decisiones profesionales.

2. TERMINOLOGÍA

Grupo Quirónsalud, Quirónsalud u Organización	El conjunto de sociedades comprendidas ¹ en el perímetro del artículo 42 del Código de Comercio cuya matriz en España es la sociedad Helios Healthcare Spain, S.L.U.
Profesionales	Toda persona que mantenga o que pretenda mantener una relación laboral o estatutaria con cualquiera de las sociedades del Grupo Quirónsalud, incluyendo, entre otros: (i) las personas que participen en procesos de selección o entrevistas para ser empleados en cualquiera de sus categorías profesionales o modalidades de contratación; (ii) los empleados en cualquiera de sus categorías profesionales o modalidades de contratación; (iii) los directivos y mandos intermedios; (iv) los apoderados y representantes designados por el Grupo; y (v) los administradores o miembros de los órganos de gobierno de las sociedades que integran el Grupo.
Tercero	Cualquier persona física o jurídica ajena al Grupo Quirónsalud que no tenga la condición de “Profesional” (según la definición anterior) y con la que el Grupo pretenda mantener una relación comercial, profesional, contractual o institucional, con independencia de su naturaleza o duración. Esta definición incluye, entre otros, a proveedores, contratistas, subcontratistas, consultores, intermediarios, socios de negocio, pacientes, entidades colaboradoras y representantes externos, siempre que actúen en su propio nombre y no por cuenta del Grupo Quirónsalud.

¹ Incluyendo, a título enunciativo, IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U., Quirón Prevención, S.L.U., Health Diagnostic, S.L.U., IDCQ Actividad Internacional, S.L.U., IDCQ Inmuebles Hospitalarios, S.L.U., y Servicios, Personas y Salud, S.L.U.

Comité de Riesgos y Cumplimiento	Órgano interno colegiado que tiene poderes autónomos de iniciativa y control en su ámbito de competencia: la vigilancia, la supervisión y el control del cumplimiento general del Modelo de Cumplimiento y del Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo.
Órganos Superiores Competentes	Dependiendo del tipo de conflicto declarado, serán responsables de su análisis y resolución: (i) los superiores jerárquicos; (ii) Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento; (iii) el Departamento de Recursos Humanos y/o (iv) el Comité de Riesgos y Cumplimiento.
Interés personal	Cualquier ventaja, expectativa de ventaja o situación que afecte a la persona sujeta o a personas vinculadas, de naturaleza económica, profesional, reputacional, familiar o de otra índole, susceptible de influir en su actuación.

3. PRINCIPIOS GENERALES

3.1. Obligación general

Cada Profesional tiene la obligación de evitar cualquier situación que pueda generar un conflicto de interés, absteniéndose de participar en actividades que puedan constituirlo o dar lugar a él.

En caso de que surja un conflicto de interés, real, potencial o aparente, el/la Profesional deberá comunicarlo de inmediato tan pronto como tenga conocimiento de ello y abstenerse de actuar hasta recibir la decisión o las instrucciones de los Órganos Superiores Competentes.

3.2. Principios

En la gestión de los conflictos de interés, el Grupo Quirónsalud y sus Profesionales observarán los siguientes principios:

- Veracidad e integridad: la información comunicada a los Órganos Superiores Competentes deberá ser completa, exacta y auténtica.
- Profesionalidad e imparcialidad: las decisiones deberán adoptarse con autonomía de criterio y objetividad.
- Confidencialidad: los asuntos tratados por los Órganos Superiores Competentes se gestionarán con reserva y respeto a la privacidad de las personas afectadas.
- Prevención: se implantarán medidas destinadas a evitar la aparición de conflictos de interés.
- Equidad: se garantizará un trato justo y coherente entre las partes implicadas.
- Cumplimiento normativo: todas las actuaciones se ajustarán a la legislación y normativa interna aplicable.

4. CONCEPTO DE CONFLICTO DE INTERÉS Y DE PERSONA VINCULADA

4.1. Conflicto de Interés

A los efectos de la presente Política, se entenderá por conflicto de interés toda situación en la que los intereses personales, profesionales o económicos de un o una Profesional, o de una persona vinculada a éste/a, puedan comprometer o influir, de forma real, potencial o aparente, la independencia, objetividad o imparcialidad en la toma de decisiones o en el desempeño de sus funciones en el Grupo Quirónsalud.

Se considera:

- Conflicto de interés directo, aquel en el que el interés personal pertenece al/a la propio/a Profesional.
- Conflicto de interés indirecto, aquel en el que el interés corresponde a una persona vinculada al/ a la Profesional.
- Conflicto de interés real, cuando la colisión con el interés del Grupo es efectiva o actual.
- Conflicto de interés potencial o aparente, cuando, sin haberse materializado, existen circunstancias que razonablemente podrían dar lugar a tal conflicto.

Tendrán la consideración de **conflictos de interés**, entre otros, los siguientes supuestos:

- Que el o la Profesional o personas vinculadas a éste/a, de forma directa o indirecta, desarrollen actividades profesionales o empresariales que sean similares, concurrentes o complementarias a las del Grupo Quirónsalud, o que puedan situarse en competencia con las mismas.
- Que el o la Profesional, o personas vinculadas a él/ella, participen en operaciones o actividades que impliquen el intercambio de bienes o la prestación de servicios con el Grupo Quirónsalud, con independencia del régimen de retribución, compensación o contraprestación establecido.
- Que el o la Profesional preste servicios o colabore con entidades competidoras del Grupo Quirónsalud, en calidad de consejero/a, directivo/a, empleado/a, consultor/a, asesor/a o mediante cualquier otra forma de colaboración profesional.
- Que exista una relación de dependencia jerárquica directa o indirecta dentro del Grupo Quirónsalud entre un/una Profesional y una persona vinculada, en tanto pueda verse afectada la objetividad, imparcialidad o independencia en la toma de decisiones.

Tendrán la consideración de **potenciales conflictos de interés**, entre otros:

- El ingreso en el Grupo Quirónsalud de una persona cuyo último puesto de trabajo haya sido en la Administración Pública, en los términos previstos en la Política de Relaciones con Funcionarios Públicos.
- El cese o suspensión de la relación profesional de un/una Profesional del Grupo Quirónsalud con el fin de ocupar un puesto de funcionario público o desempeñar un cargo en la Administración, cuando ello pueda dar lugar a situaciones de influencia o conflicto futuro en el ámbito institucional o contractual.

4.2. Persona Vinculada

A los efectos de la presente Política, se considerará persona vinculada a un/una Profesional toda persona física o jurídica que mantenga con éste alguna de las siguientes relaciones:

- Su cónyuge o persona unida por una relación de análoga afectividad.
- Sus ascendientes y descendientes, hasta 3º grado de consanguinidad/afinidad.
- Los ascendientes y descendientes, hasta 3º grado de consanguinidad/afinidad, o de la persona con análoga relación de afectividad.
- Cualquier entidad o sociedad en la que el/la Profesional o cualquiera de las personas mencionadas anteriormente:
 - ejerza funciones de administración, dirección o control, o

- posea, de forma individual o conjuntamente con sus personas vinculadas, una participación significativa, entendiéndose por tal toda participación directa o indirecta superior al 20 % del capital social o de los derechos de voto.

5. OBLIGACIONES ANTE LOS CONFLICTO DE INTERÉS

Los y las Profesionales del Grupo Quirónsalud deberán evitar, siempre que sea razonablemente posible, toda situación que genere o pueda generar un conflicto de interés, ya sea directo o indirecto, real, potencial o aparente, conforme a lo establecido en los apartados anteriores.

5.1. Deber de abstención

Los y las Profesionales deberán abstenerse de las siguientes conductas:

- Representar al Grupo Quirónsalud o participar en decisiones adoptadas en su nombre en las que ellos mismos, o una persona vinculada, mantengan un interés personal, económico o profesional que pueda afectar su objetividad o independencia.
- Utilizar su cargo, función o posición en el Grupo para obtener beneficios o ventajas personales o patrimoniales, para sí o para personas vinculadas, salvo en los casos expresamente autorizados de conformidad con la Política de Regalos y Hospitalidades del Grupo.
- Aprovechar oportunidades de negocio conocidas en el ejercicio de sus funciones dentro del Grupo para beneficio propio o de personas vinculadas.
- Invocar o utilizar la denominación, imagen o prestigio del Grupo Quirónsalud con el fin de influir indebidamente o de manera ilícita en operaciones o relaciones de carácter privado.
- Emplear o disponer de activos, recursos o información confidencial del Grupo con fines personales o ajenos a la actividad profesional.

5.2. Deber de comunicación

Cuando se identifique o se sospeche la existencia de un conflicto de interés, real, potencial o aparente, los y las Profesionales deberán comunicarlo de inmediato a través de los canales indicados en el apartado 7.3 siguiente, absteniéndose de intervenir en las decisiones o actuaciones relacionadas hasta recibir las instrucciones pertinentes.

En caso de duda razonable sobre si una determinada situación -propia o ajena- pudiera constituir un conflicto de interés, el/la Profesional deberá igualmente consultar y notificar a los Órganos Superiores Competentes para su valoración.

Asimismo, en el contexto de procesos de selección, Recursos Humanos será responsable de identificar posibles conflictos de interés en los candidatos mediante el uso de un formulario de declaración adecuado. La información completada deberá ser revisada y discutida con el responsable de contratación. Si se identifica un conflicto de interés, el responsable de contratación decidirá los pasos siguientes y podrá involucrar a otros interesados si es necesario. El Comité de Riesgos y Cumplimiento será informado de las decisiones adoptadas y consultado cuando se considere necesario, garantizando la supervisión y coherencia con el Modelo de Cumplimiento y el Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo.

6. ÓRGANOS SUPERIORES COMPETENTES PARA RESOLVER LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

La responsabilidad de analizar, gestionar y resolver los conflictos de interés recae en los Órganos Superiores Competentes, que incluyen:

- Los Superiores Jerárquicos, cuando el conflicto afecte a la operativa diaria o a la relación funcional del profesional.
- El Departamento de Recursos Humanos, cuando el conflicto esté relacionado con procesos de selección, contratación o desarrollo profesional.
- La Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento, cuando el conflicto de interés esté relacionado, entre otros, a aspectos normativos, éticos o de integridad corporativa.
- El Comité de Riesgos y Cumplimiento, cuando el conflicto de interés afecte a la alta dirección, a miembros de los órganos de administración o a personas que desempeñen funciones clave en el Modelo de Cumplimiento, así como sobre aquellos casos que, por su especial gravedad o relevancia reputacional, le sean elevados por el resto de Órganos Superiores Competentes.

A cada uno de estos Órganos les corresponden, en función de su ámbito, las siguientes funciones:

- Analizar y resolver las comunicaciones recibidas con prontitud y determinar la existencia o inexistencia de conflictos de interés, reales, potenciales, o aparentes.
- Promover, coordinar y garantizar la efectiva implementación y cumplimiento de esta Política en todas las sociedades del Grupo.
- Definir y actualizar la estrategia de prevención, detección y gestión de los conflictos de interés.
- Revisar periódicamente la Política y, en su caso, proponer su modificación o actualización, atendiendo a cambios normativos o a la evolución del Sistema de Cumplimiento del Grupo.
- Evaluar y, en su caso, autorizar la compatibilidad de determinadas actividades externas de un Profesional o de una persona vinculada, siempre que dicha autorización no resulte incompatible con la normativa aplicable ni con los intereses del Grupo.

El Comité de Riesgos y Cumplimiento ejercerá funciones de supervisión y control en materia de conflictos de interés, garantizando la coherencia con el Modelo de Cumplimiento y el Sistema de Gestión de Riesgos del Grupo. A estos efectos, le corresponden, al menos, las siguientes competencias:

- Aprobar la Política de Conflictos de Interés del Grupo y sus sucesivas actualizaciones.
- Recibir información periódica, en forma agregada, sobre los conflictos de interés declarados y las decisiones adoptadas por los Órganos Superiores Competentes.
- Requerir la información adicional que considere necesaria y, en su caso, elevar recomendaciones o propuestas de actuación al órgano de administración del Grupo.

En la gestión y resolución de los conflictos de interés deberá prevalecer el interés del Grupo Quirónsalud sobre el interés personal del o de la Profesional o de las personas vinculadas a éste, procurando, no obstante, valorar y equilibrar las alternativas que permitan minimizar la afectación o perjuicio que la medida adoptada pueda ocasionarles.

7. CANAL DE COMUNICACIÓN DE LOS CONFLICTOS DE INTERÉS

Con el fin de garantizar la correcta aplicación de esta Política, el Grupo Quirónsalud pone a disposición de todos los y las Profesionales y Terceros relacionados un canal de comunicación confidencial para el cumplimiento de dos finalidades diferenciadas:

7.1. Comunicación o consulta de posibles conflictos de interés:

Cualquier Profesional que identifique, sospeche o dude razonablemente de la existencia de una situación que pueda constituir un conflicto de interés, real, potencial o aparente, deberá comunicarlo o consultarlo, a fin de que los Órganos Superiores Competentes determinen si el conflicto existe o no y, en su caso, autorice o deniegue la actividad o relación objeto de consulta.

7.2. Comunicación de incumplimientos o vulneraciones de la Política:

Igualmente, cualquier Profesional o Tercero que tenga conocimiento o indicios de un incumplimiento o posible incumplimiento de esta Política deberá ponerlo en conocimiento de los Órganos Superiores Competentes por los mismos medios.

7.3. Canal Interno de información (Canal de Denuncias)

Cualquier Profesional o Tercero que tenga conocimiento o indicios de un incumplimiento o posible incumplimiento de esta Política deberá ponerlo en conocimiento del Grupo a través de alguno de los siguientes medios:

- Canal de Denuncias del Grupo Quirónsalud, accesible tanto desde la web corporativa como desde la intranet (medio preferente).
- Correo electrónico: compliance@quironsalud.es / canaldedenuncias@quironsalud.es
- Correo postal: A la atención de la Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento del Grupo Quirónsalud, C/ Zurbarán 28, 28010 Madrid.
- Solicitud de reunión presencial² con la Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento o con el Comité de Riesgos y Cumplimiento.

Toda la información recibida por cualquiera de estos medios será gestionada por la Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento, tratada y gestionada con estricta confidencialidad, garantizando la protección de la identidad del informante que actúe de buena fe y la prohibición de represalias, en los términos previstos en la legislación aplicable y en el Protocolo de Gestión de las Denuncias y de las Investigaciones Internas del Grupo

8. NORMATIVA INTERNA RELACIONADA

La Política de Conflictos de Interés forma parte del Modelo de Cumplimiento del Grupo Quirónsalud y debe interpretarse de manera coordinada con el resto de las políticas, procedimientos y normas internas que desarrollan los principios de integridad, transparencia y conducta ética de la Organización.

En particular, resulta de aplicación complementaria la siguiente normativa interna:

- Política Anticorrupción.
- Política de Regalos, Invitaciones y Hospitalidades.
- Diligencia Debida con Terceros.
- Política de Relaciones con Funcionarios Públicos y Autoridades.
- Política sobre Personas Expuestas Políticamente (PEPs).
- Código Ético y de Conducta del Grupo Quirónsalud.

² En el caso de elegir esta vía, el Informante debe saber que las conversaciones podrán ser grabadas informándole previamente del tratamiento de sus datos de acuerdo con lo que establece el Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 27 de abril de 2016. En todo caso, el Informante revisará dichas grabaciones o transcripciones para verificar la autenticidad.

- Reglamento del Comité de Riesgos y Cumplimiento.
- Principios Generales del Canal de Denuncias y Protección del Denunciante.
- Reglamento Disciplinario.

El cumplimiento integral y coordinado de la presente Política y de la normativa citada constituye una obligación esencial de todos los y las Profesionales, y su inobservancia podrá dar lugar a la aplicación del régimen disciplinario interno y, en su caso, a las acciones legales correspondientes.

9. DOCUMENTACIÓN

Las declaraciones efectuadas a través de cualquiera de los canales habilitados conforme a lo dispuesto en el apartado 7.3 deberán ser registradas en un repositorio confidencial dentro de la intranet corporativa, cuya administración corresponderá a la Dirección de Riesgos, Control Interno y Cumplimiento o a la persona delegada por esta.

Los Órganos Superiores Competentes deberán remitir dichas declaraciones al responsable designado en el Departamento de Cumplimiento, quien asumirá la responsabilidad de su archivo y custodia, en estricto cumplimiento de las políticas internas y de las disposiciones aplicables en materia de protección de datos y confidencialidad.

10. FORMACIÓN

El Grupo Quirónsalud considera que la formación y sensibilización en materia de cumplimiento normativo son elementos esenciales para garantizar una conducta ética, íntegra y responsable en el desempeño de todas las actividades.

Con este fin, el Grupo promoverá la difusión activa de la presente Política y del resto de normas internas relacionadas, asegurando que todos los y las Profesionales conozcan sus principios, obligaciones y procedimientos de comunicación y gestión.

11. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Las infracciones de la legislación y normativa vigente, del Código Ético, de las políticas y procedimientos que integran el Modelo de Prevención de Delitos del Grupo, incluidos los principios y directrices contenidos en esta Política, podrá dar lugar a la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, de conformidad con la normativa laboral aplicable, el convenio colectivo de referencia, el Reglamento de Régimen Disciplinario del Grupo y los procedimientos internos establecidos.

El régimen disciplinario será aplicable exclusivamente a las relaciones de carácter laboral, sin perjuicio de que, en el caso de relaciones mercantiles, profesionales, o comerciales, el Grupo Quirónsalud pueda adoptar las medidas contractuales o legales oportunas conforme a los términos del contrato suscrito y a la legislación vigente.

Todo ello, sin perjuicio de las responsabilidades laborales, civiles, mercantiles, administrativas o penales que pudieran derivarse.

El Grupo garantiza la aplicación del régimen disciplinario con criterios de legalidad, proporcionalidad, imparcialidad y respeto pleno a los derechos de defensa y audiencia de las personas afectadas, conforme a lo previsto en el citado Reglamento y demás normativa aplicable.

12. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La presente Política ha sido elaborada por el Departamento de Cumplimiento y aprobada por los órganos de gobierno competentes del Grupo Quirónsalud, a propuesta del Comité de Riesgos y Cumplimiento, en la reunión celebrada el 9 de diciembre de 2025.

En consecuencia, la Política entra en vigor en esa misma fecha, manteniéndose vigente hasta su modificación, actualización o sustitución expresa por acuerdo de los citados órganos.

13. REVISIÓN

La Política será revisada al menos anualmente por el Departamento Cumplimiento, sometida a evaluación por el Comité de Riesgos y Cumplimiento y aprobada por el Consejo de Administración.

También se revisará siempre que se produzcan cambios normativos relevantes, reorganizaciones corporativas significativas o nuevos modelos asistenciales, entre otros motivos que justifiquen su revisión.

Versión	Fecha de modificación	Objeto de modificación	Aspectos afectados
1	09/12/2025	Primera edición del documento	-