



GRUPO MOLGAS ENERGÍA

**SISTEMA INTEGRAL DE PREVENCIÓN Y GESTIÓN DE
RIESGOS LEGALES Y PENALES**
(MODELO COMPLIANCE INTEGRAL)
Sistema de Gestión del Compliance

Documento 1
**POLÍTICA GENERAL EN MATERIA DE
CORPORATE COMPLIANCE**



Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:
HABEAS CORPORATE COMPLIANCE,S.L Javier Fernández Blanco	Javier Romeo Montes Director Asesoría Jurídica Verónica Sánchez-Valladares Rivada Asistente de Asuntos Legales y Compliance	Fernando Sarasola Jáudenes Administrador Único
Fecha: 25/01/2022	Fecha: 08/02/2022	Fecha: 15/02/2022

MODIFICACIONES ÚLTIMA REVISIÓN

Revisión	Fecha	Descripción de las modificaciones
0	15-02-2022	Aprobación inicial
1	20-06-2024	Actualización y adaptación de su contenido a la Norma ISO 37301

DOCUMENTO

1

Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral)

SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE

POLÍTICA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

Elaborado por	HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L.	Fecha 20.06.2024
Aprobado por	GRUPO MOLGAS ENERGÍA	Versión 1

1. POLÍTICA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

1.1 INTRODUCCIÓN

1.2 CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

1.3 OBJETIVOS BÁSICOS DEL COMPLIANCE

1.4 CONTENIDO DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN (SISTEMA DE GESTIÓN DEL COMPLIANCE)

1.5 ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL MODELO

1.6 LIDERAZGO

1.7 APROBACIÓN

1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.1. Compliance

Las organizaciones empresariales poseen la aspiración legítima de crear empleo, riqueza y bienestar social a largo plazo, esto es, conseguir éxito a largo plazo. Para ello, necesitan mantener una cultura de integridad y de cumplimiento, así como tomar en consideración las necesidades y expectativas de las partes interesadas en su desarrollo, es decir, los colectivos con los que directa o indirectamente se relacionan, lo que vamos a llamar el perímetro de dominio social de la Entidad.

El cumplimiento normativo (compliance) en una entidad jurídica consiste en establecer las políticas y procedimientos adecuados y suficientes para garantizar que ésta y todos sus integrantes (propietarios, administradores, directivos, empleados, colaboradores, clientes, proveedores y demás personas físicas o jurídicas vinculadas) cumplen con sus obligaciones legales, reglamentarias y normativas, en todos los ámbitos administrativos, civiles y penales.

La Ley de Sociedades de Capital (Ley 31/2014) impone en su artículo 225, el deber de diligencia de un ordenado empresario, exigiéndole adoptar medidas precisas para la buena dirección y control de la sociedad, siendo la supervisión una de las facultades indelegables del Órgano de Administración.

Un sistema de gestión de compliance eficaz y rentable y que abarque a toda la Organización permite que ésta demuestre su compromiso con el cumplimiento inequívoco de la legislación, la reglamentación y la normativa, así como con los estándares del buen gobierno corporativo, las mejores prácticas, la ética y las expectativas de la comunidad en general.

El enfoque adecuado de cualquier Organización hacia una cultura de compliance consiste en que sus máximos responsables apliquen los valores fundamentales y los estándares de gobierno corporativo, de ética y de relaciones con la comunidad generalmente aceptados. En este sentido, el que una Organización interiorice el compliance en el comportamiento de las personas que trabajan y colaboran con ella, depende, fundamentalmente, de sus máximos responsables y de que las medidas que promuevan un comportamiento de cumplimiento se acepten.

En este sentido, y siguiendo las directrices contenidas en la Norma ISO 37301, en los apartados siguientes, determinaremos aquellos puntos de la precitada Norma que entendemos deben ser desarrollados en este Documento 1. del Sistema Integral de Prevención de Riesgos Legales y Penales (Modelo de Compliance Integral y Sistema de Gestión del Compliance).

1.1.2. Compliance Penal

En el contexto en el que se desarrollan las actividades de una Organización, y en adición a los incumplimientos anteriormente citados, se pueden cometer delitos en su nombre, por su cuenta y en beneficio, directo o indirecto de ella, por parte de las personas que forman parte del precitado perímetro de dominio social de la Organización.

La Organización puede, mediante el establecimiento de la precitada cultura organizativa de cumplimiento, influir significativamente para evitar o, al menos, reducir el riesgo de comisión de dichas conductas.

La comisión de comportamientos delictivos en el desarrollo de las actividades propias de

la Organización no sólo genera diferenciación negativa con respecto al resto de operadores respetuosos con el cumplimiento de la legalidad, sino que erosiona los fundamentos del buen gobierno corporativo y pone en riesgo bienes jurídicos especialmente protegidos.

Por ello, consentir, posibilitar o incentivar el desarrollo de conductas punibles en el seno de la Organización, constituye un delito propio de la Organización, que afecta a la actividad económica y perjudica al conjunto de la Sociedad.

Por esta razón, el legislador ha introducido en nuestro ordenamiento jurídico un régimen de sanciones penales para las organizaciones (personas jurídicas y entidades carentes de personalidad jurídica), con desarrollo para el caso de las personas jurídicas. Así, la Ley Orgánica 5/2010, por la que se modificó la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, no sólo estableció los delitos aplicables a las personas jurídicas y sus requisitos, sino que hizo referencia al establecimiento de medidas de vigilancia y control para su prevención y detección, como fundamento expreso de una atenuación de su responsabilidad penal. Dicho régimen fue reformado por la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que modificó nuevamente la Ley Orgánica 10/1995 del Código Penal, concretando en mayor medida el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas en España, detallando los requisitos para disponer de sistemas de gestión y control que permitan a la persona jurídica acreditar su diligencia en el ámbito de la prevención y detección penal y, consiguientemente, ser exonerados de responsabilidad penal.

Así las cosas, una organización sensibilizada con tales propósitos debe disponer de un sistema de gestión que le permita alcanzar sus objetivos y su compromiso de integridad. La política, los objetivos, los procesos y los procedimientos conforman el núcleo de un sistema de gestión para la prevención, detección y gestión de sus riesgos penales, proyectado en el ámbito de la organización, evitando posibles daños económicos, reputacionales o de otra índole.

1.2. CONTEXTO DE LA ORGANIZACIÓN

Entendemos por GRUPO MOLGAS ENERGÍA el conjunto de sociedades mercantiles que pertenecen, directa o indirectamente, como filiales (100 % de su capital social) o participadas (al menos el 50 % de su capital social sin llegar al 100 % de su capital social) a la sociedad mercantil matriz. GRUPO MOLGAS ENERGÍA es, por tanto, un grupo empresarial que posee intereses a nivel internacional y que aporta soluciones integrales que facilitan la adopción del Gas Natural como combustible económico, limpio y sostenible.

GRUPO MOLGAS, desde sus inicios, ha adoptado el concepto de “licence to operate” o “licencia

“Licence to operate” es un concepto amplio que implica que una empresa debe asegurarse, en todo momento, que cumple con cualesquiera requisitos legales, sociales y éticos que puedan ser aplicados a sus actividades. De esta forma, la empresa se asegura contar con el consentimiento y apoyo (la licencia) de todos sus grupos de interés en el desarrollo (operación) de sus negocios.

El mantenimiento de la “licencia para operar” no se basa, únicamente, en el mero cumplimiento de los requisitos mínimos fijados por la Ley o por los estándares del sector, sino que implica un deseo de ir más allá y de adoptar e, incluso, crear las mejores prácticas asociadas a una actividad, aunque no haya una Ley que lo exija.

Consecuentemente, el concepto de “licencia para operar” implica huir de una visión

cortoplacista, en la que, únicamente, prima el resultado económico inmediato, e instalarse en una visión a largo plazo, en la que se garantiza tanto la supervivencia de la empresa como el buen y ordenado desarrollo de todos sus negocios, con la consiguiente creación de valor.

Esto es, el adoptar un sistema de mantenimiento de “licencia para operar” implica que la empresa que lo lleva a cabo está dispuesta a dar primacía al cumplimiento ético y legal sobre consideraciones meramente comerciales.

A finales del año 2016, GRUPO MOLGAS estableció un Manual de Prevención de Delitos basado en la prioridad al mantenimiento de la “licencia para operar” sobre cualquier otro tópico.

Seis años más tarde, un GRUPO MOLGAS positivamente evolucionado, ha decidido actualizar el precitado Manual de Prevención de Delitos, convirtiéndolo en un Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral) a establecer en todas y cada una de las empresas que forman parte de su perímetro societario. En el caso de las empresas españolas, teniendo en cuenta los preceptos legales y penales existentes. Y en el caso de empresas de otros países, estableciendo las bases y principios básicos de su inequívoco compromiso al respecto (“licencia para operar”), con las adaptaciones necesarias a su ordenamiento jurídico concreto que deban establecerse.

Así las cosas, LA EMPRESA, consciente y comprometida con todo lo anterior, de forma inequívoca, ha decidido implantar en su seno un Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral), incluyendo en él los que puedan dar origen tanto a responsabilidades civiles de LA EMPRESA y de sus Administradores y Directivos, como a responsabilidades penales de estos últimos, así como a la responsabilidad penal de la propia LA EMPRESA, por los delitos cometidos por los integrantes de lo que llamamos perímetro de dominio social de LA EMPRESA:

- a. Por los representantes legales o por quienes están autorizados para tomar decisiones en nombre de LA EMPRESA u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma, en nombre o por cuenta de LA EMPRESA y en beneficio directo o indirecto de ésta.
- b. Por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el anterior apartado, han podido realizar los hechos delictivos, en el ejercicio de las actividades sociales y por cuenta y beneficio directo o indirecto de LA EMPRESA, por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad.

Quedan excluidas, por tanto, aquellas conductas que, al amparo de la estructura societaria, sean realizadas por personas físicas, dentro del denominado perímetro de dominio social de LA EMPRESA, en su exclusivo y propio beneficio o en el de terceros y resulten inidóneas para reportar a LA EMPRESA beneficio alguno, directo o indirecto.

Este “Modelo de Organización y Gestión”, para que surta los efectos de uno de los fundamentos de la exención de la responsabilidad penal de LA EMPRESA (Artículo 31 bis, apartados 2 y 4 del Código Penal), debe ser adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, por el órgano de administración de LA EMPRESA, incluyendo en él las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

En adición (según el mismo artículo 31 bis, apartado 5, del Código Penal), el “Modelo de Organización y Gestión” debe cumplir los siguientes requisitos:

- 1º Identificará las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que debe ser prevenidos.
- 2º Establecerá los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.
- 3º Dispondrá de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- 4º Impondrá la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado del vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- 5º Establecerá un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- 6º Realizará una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Todo lo anterior viene a refrendar lo expuesto en el punto 4 de la Norma ISO 37301, Contexto de la Organización, ya que LA EMPRESA tiene establecido un alto grado de comprensión estratégico, táctico y operativo sobre las cuestiones importantes que pueden afectar a este Sistema de Gestión del Compliance.

En la configuración de este Sistema, y con el propósito de determinar las cuestiones externas e internas que son pertinentes para su propósito, LA EMPRESA ha considerado (punto 4.1 de la ISO 37301):

Su modelo de empresa (cultura, estructura, tecnologías y personas).

- Su modelo de negocio (planificación estratégica, control de gestión, operaciones y procedimientos) y la naturaleza y el alcance de su perímetro de dominio social (relaciones de todo tipo con quien se relaciona directa o indirectamente).
- Su contexto social, cultural y ambiental.
- Su contexto legal y regulatorio.
- Su situación económica y financiera.
- La no pertinencia del cambio climático en los requisitos de Compliance, por ausencia de impactos de su actividad en el mismo.

Por otra parte, en base al punto 4.2 de la ISO 37301, LA EMPRESA ha determinado las partes interesadas que son pertinentes al Sistema, sus requisitos y cuáles de ellos se encuentran abordados por el propio Sistema.

Esas partes interesadas, denominadas perímetro de domino social de LA EMPRESA en la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre responsabilidad penal de las entidades jurídicas, son internas y externas.

Partes interesadas internas

- El órgano de administración y gobierno
- La alta dirección
- La dirección
- Los empleados
- La funciones internas

Todas ellas se encuentran directamente implicadas en los objetivos básicos del Sistema de Gestión del Compliance.

- Partes interesadas externas
- Los gobiernos y las agencias gubernamentales
- Los organismos reguladores
- Los clientes
- Los contratistas
- Los proveedores
- Las terceras partes intermediarias
- Los propietarios accionistas/socios
- Las organizaciones no gubernamentales
- La sociedad y los grupos de la comunidad
- Los socios comerciales

Tanto los clientes privados como públicos, los contratistas y proveedores tienen vital importancia en el alcance de nuestro Sistema de Gestión del Compliance. Nuestro Código Ético (Documento 7 del Sistema) y sus protocolos de desarrollo así lo establecen en las normas de conducta que presiden las relaciones comerciales existentes.

Y las autoridades sustantivas competentes, como entidades regulatorias y de inspección, gozan de un tratamiento inequívocamente correcto y adecuado a legislación, reglamentación y normativa afecta, cumpliendo con los preceptos establecidos en nuestro precitado Código Ético y protocolos de desarrollo, en concreto, en los referidos a aquellas circunstancias y situaciones en las que existe relación directa o a través de terceras personas .

Asimismo, nuestro Sistema de Gestión del Compliance, tal y como se establece en el punto 4.3 de la ISO 37301, tiene un alcance que abarca a todo el perímetro de dominio social (personas interesadas) de LA EMPRESA, en toda España (con los elementos que su referencia estratégica a nivel internacional contiene) y para todas las actividades realizadas por LA EMPRESA.

1.3 OBJETIVOS BÁSICOS DEL COMPLIANCE

LA EMPRESA ha establecido como objetivos básicos del Compliance:

- a. La tolerancia cero a incumplimientos de la legislación, reglamentación y normativa que afecta a LA EMPRESA.
- b. La tolerancia cero a incumplimientos de su Normas de Conducta, incluidas en su CÓDIGO ÉTICO (Documento 7 del Sistema) y en sus Protocolos de desarrollo.
- c. La tolerancia cero a la comisión de delitos en LA EMPRESA.

En el Documento 2 PLANIFICACIÓN DE ACTIVIDADES Y OBJETIVOS DE MEJORA de este Sistema, y en virtud del punto 6.2 de la ISO 37301, se establecen los objetivos de Compliance en las funciones y niveles pertinentes, siendo, consecuentemente, coherentes con la política de compliance, medibles, con resultados aplicables, actualizables, comunicables y disponibles como información documentada, determinando en los precitados elementos, qué se va a hacer, con qué recursos, quién es el responsable, cuándo se finalizará y cómo se evalúan los resultados.

1.4 CONTENIDO DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN (SISTEMA DE GESTIÓN COMPLIANCE)

El “Modelo de Organización y Gestión” de la Prevención de Riesgos Legales y Penales de LA EMPRESA (Sistema Integral de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales, Modelo Compliance Integral, Sistema de Gestión del Compliance) se basa en la legislación, reglamentación y normativa general en materia Laboral y de la Seguridad Social, Mercantil y Contable, Fiscal, Prevención de Riesgos Laborales, Protección de Datos de Carácter Personal, Blanqueo de Capitales, Medidas anticorrupción, Discapacidad, Igualdad, etc., así como la específica en materia industrial, medioambiental y sectorial que corresponda, si fuera afecta a LA EMPRESA.

En adición, el “Modelo de Organización y Gestión” también se basa en el contenido de la Ley de Sociedades de Capital, del Código Penal (artículo 31 bis y artículo 129), de la Circular 1/2016, de 22 de enero, de la Fiscalía General del Estado y en la Norma ISO 37301 (Sistemas de Gestión Compliance).

Así las cosas, los documentos generados en el Modelo anterior, fundamento de la Política de LA EMPRESA y elemento clave en la exención de la responsabilidad penal de LA EMPRESA, son:

Documento 1	Política en materia de Corporate Compliance
Documento 2	Planificación de la Actividad y objetivos de mejora
Documento 3	Identificación de Riesgos Legales y Penales
Documento 4	Evaluación de Riesgos Legales y Penales
Documento 5	Manual de Prevención de Riesgos Legales y Penales
Documento 6	Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo

Documento 7	Código Ético
Documento 8	Plan de Comunicación
Documento 9	Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias. Sistema Disciplinario
Documento 10	Plan de Formación
Documento 11	Evaluación del Desempeño. Indicadores de Cumplimiento
Documento 12	Verificación del Modelo. Auditoría interna

Los elementos anteriores configuran, pues, el Sistema de Gestión del Compliance, según el punto 4.4 de la ISO 37301, establecido, implementado, mantenido y mejorado de forma continua, reflejando los valores, objetivos, estrategia y riesgos de compliance de LA EMPRESA, teniendo en cuenta su contexto.

Cada uno de los elementos (12) que configuran el Sistema anterior, han sido detalladamente desarrollados en Documentos (12), según la secuencia actuarial lógica en su elaboración.

A continuación, resumimos cada uno de sus componentes.

1. Política en materia de Corporate Compliance (Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales)

Desarrollada en el Documento 1, establece los principios básicos y los fundamentos de la cultura de integridad y cumplimiento de LA EMPRESA.

Tiene en cuenta en su redactado los puntos 4.1, 4.2, 4.3, 4.4., 4.5, 5.1, 5.2, 5.3, 6.2, 6.3 y 7.5 de la Norma ISO 37301.

2. Planificación de la actividad y objetivos de mejora

Todas las actividades que deben ponerse en marcha en LA EMPRESA para cumplir los objetivos de la Política anterior se listan y distribuyen en el tiempo en el Documento 2, el cual debe ser actualizado todos los años, en función de las tareas necesarias para cumplir permanentemente con los objetivos básicos y con los objetivo de mejora, teniendo en cuenta el dinamismo que caracteriza a una organización empresarial.

3. Identificación de los Riesgos Legales y Penales de la Empresa en el perímetro de dominio social de la misma

Para poder actuar sobre los posibles incumplimientos origen de responsabilidades es estrictamente necesario proceder, primero, a la identificación de todos los riesgos (incumplimientos) que pueden ocurrir.

El detalle pormenorizado de la identificación de los riesgos legales y penales de LA EMPRESA se encuentra desarrollado en el Documento 3.

4. Cuantificación/Valoración de los riesgos legales y penales identificados

Tras la identificación, aplicamos la metodología de cuantificación/valoración y obtenemos el listado de riesgos legales y penales sobre los que actuar, esto es, aquellos que han sido valorados como moderados, destacados e intolerables.

Tanto la metodología de valoración empleada como el listado de los anteriores riesgos sobre los que hay que actuar, se encuentran en el Documento 4.

Los Documentos 3 y 4 responden a lo dispuesto en los puntos 4.6 y 6.1 de la Norma ISO 37301.

5. Medidas preventivas y medidas de control sobre los riesgos valorados como moderados, destacados e intolerables. Manual de Prevención de Riesgos Legales y Penales

Este propio Documento 5 contiene las medidas preventivas y las medidas de control sobre los riesgos valorados como moderados, destacados e intolerables, según la metodología empleada al efecto. En el Anexo I de este Documento 5, incorporamos las Fichas de Medidas de Control sobre los precitados riesgos así valorados.

Responde, asimismo, a lo dispuesto en el punto 6.1 de la ISO 37301.

6. Órgano de Supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión

El segundo elemento básico para que se pueda reconocer la exención de la responsabilidad penal de la EMPRESA, es la existencia en la misma de un Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Corporate Compliance.

En efecto, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, referencia en su artículo 31 bis, apartado 2, la existencia de un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica, que realice la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión implantado.

Las funciones, tareas y procedimientos de funcionamiento de este Órgano se contienen en el Documento 6.

Responde al contenido de los puntos 5.1, 5.3, 7.1 y 7.2 de la ISO 37301.

7. Código Ético

El Código Ético es el documento que refleja los valores las creencias y los comportamientos de la empresa. Es el soporte básico que debe orientar las conductas en el trabajo de todos y cada uno de los componentes del denominado perímetro de dominio social de la Compañía.

Es un documento que debe ser respetado y cumplido, inequívocamente, por todos los miembros del colectivo anterior. Su contenido pormenorizado se encuentra en el Documento 7.8. **Plan de Comunicación**

El Plan de Comunicación es el instrumento que posee LA EMPRESA para transmitir, de forma fehaciente y con registro de cada acción, el compromiso con el Corporate Compliance en su seno.

Por tanto, el Plan de Comunicación es una herramienta esencial para conseguir sensibilizar y concienciar a los integrantes de la organización y a los colaboradores externos de la bondad de unirse a la cultura de cumplimiento implantada en la Empresa. Se presenta en el Documento 8.

Responde al contenido del punto 7.4 de la ISO 37301.

9. Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias. Sistema Disciplinario

Para fomentar el cumplimiento de la legalidad y las normas de conductas reflejadas en nuestro Código Ético, es imprescindible la creación de un Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias, como medio para permitir la comunicación de posibles irregularidades o actos presuntamente ilícitos que se produzcan en el seno de LA EMPRESA.

Su creación se basa en lo recogido en el artículo 31 bis del vigente Código Penal, la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas y la Ley 2/2023, Ley de Protección al informante.

Asimismo, constituye un deber de la empresa adoptar los procedimientos que sean necesarios para prevenir que se cometan en la empresa actuaciones delictivas que puedan derivar responsabilidad penal para la misma. Una de estas medidas es el denominado Sistema Disciplinario, que ha de servir para sancionar el incumplimiento de los procedimientos y normativas implantadas por la Empresa para la prevención y detección de riesgos legales y penales (delitos).

En el Documento 9, se desarrolla tanto el Sistema Interno de Información y Canal de Denuncias como El Sistema Disciplinario.

Responde al contenido de los puntos 5.3, 8.3 y 8.4 de la ISO 37301.

10. Plan de Formación

La Fiscalía General del Estado (Circular 1/2016), el Tribunal Supremo (STS de 29 de febrero de 2016) y la ISO 37301 recogen, de forma expresa, que la formación es esencial para garantizar el éxito de cualquier programa de Compliance.

En el Documento 10, se desarrolla el Plan de Formación específico de la Empresa.

Responde al contenido de los puntos 5.3, 7.2 y 7.3 de la ISO 37301.

11. Indicadores de cumplimiento. Evaluación del desempeño

La evaluación del rendimiento es un elemento básico de cualquier Modelo de Compliance, ya que es una exigencia recogida en el artículo 31 bis del Código Penal.

Para evaluar el rendimiento, debemos establecer una serie de indicadores de gestión y construir un sistema de registro de las evidencias de los cumplimientos/incumplimientos en la materia. No se puede gestionar lo que no se controla y no se puede controlar lo que no se mide.

En el Documento 11, introduciremos el sistema de registro de evidencias e indicadores de cumplimiento.

Responde al contenido de los puntos 8.1, 8.2 y 9.1 de la ISO 37301.

12. Verificación del Modelo de Organización y Gestión. Auditoría interna

Según el contenido del punto 6 del apartado 5 del artículo 31 bis del Código Penal, en relación con los Modelos de Organización y Gestión de la Prevención de los Riesgos Legales y Penales y Penales “se realizará una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios”.

Por tanto, es evidente que debemos establecer mecanismos de verificación periódica de nuestro Modelo de Compliance.

En el **Documento 12**, introduciremos los precitados mecanismos de verificación periódica del Modelo de Compliance.

Todos los documentos que configuran el Modelo Compliance Integral están sometidos a un procedimiento de información documentada, tal y como se establece en el punto 7.5 de la ISO 37301, siendo el responsable de dicha actuación el órgano de supervisión del Compliance.

La Circular 1/2016, de 22 de enero, de la Fiscalía General del Estado, en su punto 5.4, hace alusión a que las personas jurídicas puedan recurrir a la contratación externa de las distintas actividades que la función del cumplimiento normativo indica.

Así las cosas, LA EMPRESA para el apoyo y asesoramiento en el diseño, elaboración e implantación del contenido del Modelo anterior, ha firmado un Contrato de Servicios con HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L., Consultora especializada en el Diseño, Desarrollo e Implantación de Planes y Programas de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales en las empresas (Corporate Compliance o Compliance Integral), sita en 28001 Madrid, Castelló, 24, Esc. 2, 4º derecha.

Responde al contenido de los puntos 7.1, 7.2, 8.1, 8.2, 9.1, 9.2, 10.1 y 10.2 de la ISO 37301.

1.5 ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL MODELO

Otro de los elementos básicos para que se pueda reconocer la exención de la responsabilidad penal de LA EMPRESA, es la existencia en la misma de un Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Corporate Compliance.

En efecto, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, referencia en su artículo 31 bis, apartado 2, la existencia de un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica, que realice la supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión implantado.

En el mismo artículo 31 bis, en su apartado 3, se establece que, en las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2º del apartado 2, podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración.

A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquéllas que, según la legislación aplicable, estén autorizadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias abreviadas (*).

(*) En la actualidad, empresas que durante dos ejercicios consecutivos cumplan dos, al menos, de las tres siguientes circunstancias:

- a. Que el total de las partidas del activo no supere los 11.400.000 €
- b. Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los 22.850.000 €
- c. Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a 250

El Órgano de Administración de LA EMPRESA ha decidido constituir un Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Organización y Gestión de Corporate Compliance de LA EMPRESA, contando con el asesoramiento y apoyo de la Consultora precitada, HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L.

Su constitución consta en el Documento 6 de este Sistema, donde se establecen las funciones y competencias de este Órgano y de sus componentes.

1.6 LIDERAZGO

Órgano de Administración y Gobierno, Alta Dirección. Cultura de Compliance

Es más que evidente el liderazgo y compromiso activo del órgano de gobierno y de la alta dirección de LA EMPRESA, ya que:

- Ha establecido, desarrollado e implementado, evalúa, mantiene y mejora un Sistema de gestión del Compliance eficaz y que genera respuesta por parte de LA EMPRESA, habiendo aprobado formalmente LA POLÍTICA en materia de Compliance .
- Ha asumido la responsabilidad de asegurar que el compromiso del Compliance en LA EMPRESA es plenamente alcanzado.

- Ha comunicado a todos los niveles de dirección que LA EMPRESA debe estar comprometida inequívocamente con el cumplimiento de sus obligaciones de Compliance.
- Ha dado instrucciones para que se comunique a todo el personal y al resto del perímetro de domino social de LA EMPRESA que el Compliance es una componente estratégica, táctica y operativa de LA EMPRESA.
- Ha constituido un Órgano de Supervisión del Compliance con atribuciones al efecto e independencia actuarial, gestionado por personas con competencias destacadas en la materia.
- Ha asignado recursos y medios para establecer y mejorar continuamente una cultura de compliance en LA EMPRESA, a través de actividades iniciales y continuas de concienciación y formación en el perímetro de dominio social de LA EMPRESA.
- El Sistema creado e implantado refleja no solo el compromiso de cumplimiento de las obligaciones legales, reglamentarias y normativas y la no comisión de delitos, sino, también, el cumplimiento de las normas de conducta que forman parte de nuestro Código Ético y de sus Protocolos de desarrollo. En adición, el propio Sistema contiene los elementos que alimentan el conjunto de creencias, valores y comportamientos que forman parte de la cultura de LA EMPRESA en esta materia.
- Ha instituido que LA EMPRESA exija responsabilidades en materia de compliance a la dirección y al propio órgano de gobierno.
- Ha instado a que el Sistema refleje Indicadores de Cumplimiento y la Verificación periódica del Sistema, con las acciones correctivas oportunas y la mejora continua.
- Sus componentes son los primeros en someterse al Sistema de Gestión Compliance y en implementar y respetar, activa y visiblemente, el anterior conjunto de creencias, valores y comportamientos establecidos en los documentos del Sistema que configuran la cultura compliance en LA EMPRESA.

LA EMPRESA, como parte de su precitado compromiso con los modelos de gestión íntegros y responsables, valora muy positivamente la existencia de Modelos de Organización y Gestión de Corporate Compliance (Sistemas de Gestión del Compliance) en el seno de sus colaboradores, clientes y proveedores, formando parte esa variable del proceso de selección y elección de estos últimos.

De esta manera, LA EMPRESA contribuye a la extensión de la cultura de Compliance en su entorno relacional.

Finalmente, cuando LA EMPRESA determine la necesidad de realizar cambios en el Sistema de Gestión del Compliance, lo hará de forma planificada considerando el propósito de los cambios y sus consecuencias, la eficacia del Sistema y la reasignación de responsabilidades según los recursos y medios adecuados.

Roles, responsabilidades y autoridades

Tanto el órgano de gobierno como la alta dirección han establecido, en los elementos que componen el Sistema de Gestión del Compliance, las distintas responsabilidades asignadas, incluso a ellos, sobre su desempeño, su supervisión, su control y la toma de medidas para rendir cuentas, con las acciones disciplinarias que correspondan.

Asimismo, la dirección de LA EMPRESA es responsable del Compliance dentro de su área de responsabilidad, asegurándose de que todo el personal bajo su control cumple con el contenido de este Sistema de Gestión, cooperando en la realización de las evaluaciones

de riesgos legales y penales, integrando el compliance en su procedimientos operativos, apoyando las acciones formativas al respecto y participando activamente en la gestión de la resolución de incidentes y cuestiones relacionadas con el compliance.

Las tareas del Órgano de Supervisión (función de compliance) se establecen en el Documento 6 de este Sistema.

Y, finalmente, todo el personal debe observar las obligaciones, políticas, procesos y procedimientos compliance, informar sobre inquietudes, cuestiones y fallos del compliance y participar en la formación al respecto cuando corresponda.

1.7 APROBACIÓN

La POLÍTICA GENERAL DE LA EMPRESA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE, reflejada en este documento, ha sido aprobada por el Órgano de Administración de LA EMPRESA.