



POLÍTICA GENERAL EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

Septiembre 2023

1. POLÍTICA GENERAL EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

- 1.1. INTRODUCCIÓN
- 1.2. ALCANCE DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE
- 1.3. CONTENIDO DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN
- 1.4. ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DEL FUNCIONAMIENTO Y CUMPLIMIENTO DEL MODELO
- 1.5. CONTRIBUCIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA CULTURA DE COMPLIANCE EN EL ENTORNO RELACIONAL
- 1.6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

1.1. INTRODUCCIÓN

1.1.1. Compliance

Las entidades jurídicas 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.

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.

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 riesgos penales, proyectado en el ámbito de la organización, evitando posibles daños económicos, reputacionales o de otra índole.

1.2. ALCANCE DE LA POLÍTICA EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE

CEIM CONFEDERACIÓN EMPRESARIAL DE MADRID-CEOE (en adelante CEIM), consciente y comprometido con todo lo anterior, de forma inequívoca, tiene implantado un Sistema Integral de Prevención y Gestión de Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral), incluyendo en él los riesgos que puedan dar origen tanto a responsabilidades civiles de CEIM y de sus Administradores, como a responsabilidades penales de estos últimos, así como a la responsabilidad penal de la propia CEIM, por los delitos cometidos por los integrantes de lo que llamamos perímetro de dominio social de CEIM, esto es:

- a) Por los representantes legales o por quienes están autorizados para tomar decisiones en nombre de CEIM u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma, en nombre o por cuenta de CEIM 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 CEIM, 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 organizativa, sean realizadas por personas físicas, dentro del denominado perímetro de dominio social de CEIM, en su exclusivo y propio beneficio o en el de terceros y resulten inidóneas para reportar a CEIM beneficio alguno, directo o indirecto.

Y ese compromiso se asienta en el contenido del Punto 4. de la Circular 1/2016, de 22 enero, de la Fiscalía General del Estado, sobre responsabilidad penal de las personas jurídicas, en el que se explica que las personas jurídicas públicas se encuentran exentas de responsabilidad penal, esto es, que debe entenderse que el ejercicio de potestades públicas de soberanía o administrativas se encuentra exento de responsabilidad penal, exención no aplicable a los entes de naturaleza asociativa privada, como Colegios Profesionales, Cámaras de Comercio, Asociaciones Empresariales, Sindicatos, Partidos Políticos, etc.

Esta interpretación es plenamente conforme con todas las Decisiones Marco y Directivas Sectoriales que sólo excluyen del concepto de persona jurídica responsable penal a los Estados, a los organismos públicos en el ejercicio de su potestad pública y a las organizaciones internacionales públicas.

Así las cosas, este Modelo de Organización y Gestión, para que surta los efectos de uno de los fundamentos de la exención de la responsabilidad penal de CEIM (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 y gobierno de CEIM, 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.

Así las cosas, la POLÍTICA de CEIM en materia de Corporate Compliance se resume en:

- a) Tolerancia cero a incumplimientos de la legislación, reglamentación y normativa que le afecta.
- b) Tolerancia cero a incumplimientos de sus normas de conducta, recogidas en su Código Ético, que forma parte de su Sistema Integral de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral).
- c) Tolerancia cero a la comisión de delitos en su seno.

1.3. CONTENIDO DEL MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

El Sistema Integral de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales (Modelo Compliance Integral) 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 Personales, Blanqueo de Capitales, Medidas anticorrupción, Discapacidad, Igualdad, etc., así como la específica en materia industrial, medioambiental y sectorial que corresponda, si fuera afecta a CEIM.

En adición, el Modelo Compliance Integral 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, de la Norma ISO 37301 (Sistemas de Gestión Compliance), de la Norma UNE 19601 (Sistemas de Gestión de Compliance Penal) y de la Norma UNE 19602 (Sistemas de Gestión Compliance Tributario).

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

Documento 1	Política General en materia de Corporate Compliance
Documento 2	Planificación de la Actividad
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	Creación del Órgano de Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo
Documento 7	Código Ético
Documento 8	Plan de Comunicación
Documento 9	Canal de Denuncias y Sistema Disciplinario

Documento 10	Plan de Formación
Documento 11	Registro de Evidencias e Indicadores de Cumplimientos
Documento 12	Verificación del Modelo

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.

CEIM, para el apoyo y asesoramiento en el diseño, elaboración e implantación del contenido del Modelo anterior, cuenta con la ayuda de HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L., Consultora especializada en el Diseño, Desarrollo e Implantación de Sistemas de Prevención y Gestión de los Riesgos Legales y Penales en las entidades jurídicas (Corporate Compliance o Compliance Integral), sita en 28001 Madrid, Castelló, 24, Esc. 2, 4º derecha.

1.4. 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 CEIM, es la existencia en el mismo 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 y gobierno.

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 meto 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

Sobre este asunto, y a pesar de cumplir con los anteriores requisitos, CEIM decidió que su Órgano de Supervisión y Control fuera su Comisión de Régimen Interno, contando en su gestión con el asesoramiento y apoyo de la Consultora precitada, HÁBEAS CORPORATE COMPLIANCE, S.L.

1.5. CONTRIBUCIÓN A LA EXISTENCIA DE UNA CULTURA DE COMPLIANCE EN EL ENTORNO RELACIONAL

CEIM, 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 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, CEIM contribuye a la extensión de la cultura de Compliance en su entorno relacional.

1.6. APROBACIÓN Y ENTRADA EN VIGOR

La POLÍTICA GENERAL DE CEIM EN MATERIA DE CORPORATE COMPLIANCE fue aprobada, inicialmente, en septiembre de 2019, siendo este documento la adaptación de aquél, una vez actualizado en los términos necesarios.