

MANUAL COMPLIANCE

Programa para la
prevención de
Riesgos Penales

Contenido

1. INTRODUCCIÓN	4
2. GENERALIDADES DEL MANUAL	5
2.1 Ámbito de aplicación	5
2.2 Destinatarios: Personas Sujetas.....	5
3. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	5
3.1 Contexto normativo.....	5
3.2 Organización	6
3.3 Finalidad, objetivos y medidas de control	7
3.3.1 Finalidad del manual	7
3.3.2 Metodología y análisis de riesgos.....	8
3.3.3 Objetivos del manual	9
4. ELEMENTOS DEL MODELO DE CUMPLIMIENTO Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES	10
4.1 Tipos delictivos a analizar.....	10
4.2 Elementos para que el programa sea eficaz	11
4.2.1 Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos	11
4.2.2 Establecer 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 aquellos.....	18
4.2.3 Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.....	21
4.2.4 Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.....	23
4.2.5 Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas establecidas.....	26

4.2.6 Realizar una verificación periódica del mismo y de su eventual modificación, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando haya cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.....	26
5. SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y SUFICIENCIA DEL PRESENTE MANUAL.....	27
5.1 Comité Compliance.....	28
5.1.1 Composición.....	28
5.1.2 Funciones.....	29
5.1.3 Régimen interno	30
5.1.4 Asesor externo	30
5.2 Compliance Officer	30
5.2.1 Funciones.....	30
6. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN	31
6.1 Estructura del modelo de prevención.....	31
6.2 Proceso de supervisión y seguimiento	32
6.3 Proceso de verificación.....	33
7. CANAL DE DENUNCIAS	33
8. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO	35
9. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN	35
9.1 Difusión	35
9.2 Formación.....	35
10. ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN.....	36
11. APROBACIÓN DEL MANUAL.....	36
12. ANEXOS	37

1. INTRODUCCIÓN

Las sucesivas reformas del Código Penal, operadas por las Leyes Orgánicas 5/2010 y 1/2015, han introducido y moldeado, respectivamente, el novedoso régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas. Todo ello conforma un nuevo entorno de autorresponsabilidad empresarial que configura el control interno de la propia organización como un punto de partida esencial que, a su vez, y revestido de los elementos formales preceptivos según la normativa penal, son el reflejo del compromiso de IPLAN GESTIÓN INTEGRAL SL, en adelante IPLAN. A este respecto, el propósito del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, es fundamentalmente evitar la comisión de hechos delictivos, en beneficio directo o indirecto de IPLAN, que pudieran ser cometidos por parte de sus administradores, directivos con poder de decisión, cargos o mandos con capacidad de organización y control, así como el común de sus empleados y colaboradores.

El Modelo que adopta e implementa IPLAN es coherente con los requisitos particulares, formales y específicos referidos por la normativa penal (en concreto, al apartado 5 del artículo 31 bis del Código Penal) y relativos a la posibilidad de exención de responsabilidad penal (o atenuación parcial en caso de apreciación de cumplimiento parcial de los mismos) a través de la vigente aplicación de la condición 2ª del segundo apartado del citado artículo 31 bis.

Hay que remarcar que, es la Alta Dirección de IPLAN, quien en consonancia con su elevado grado de compromiso con el establecimiento de un Sistema de Compliance eficaz, impulsa el desarrollo, implantación y aplicación efectiva del Modelo de Prevención de Riesgos Penales. Este Modelo responde a los criterios delimitados por la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado, destacando, entre otros, la personalización del Modelo de Prevención (atendiendo a las especificaciones de las áreas de gestión y departamentos de IPLAN), el grado de eficacia e independencia perseguido en la definición de la estructura interna de control y supervisión, así como la amplitud de alcance de los mecanismos e instrumentos de control respecto de su actividad así como de las relaciones con terceros externos (clientes, proveedores) como con la red operativa profesional de IPLAN.

El presente Manual, recoge las directrices establecidas en el Modelo de Prevención, donde se han detectado los principales riesgos críticos de IPLAN atendiendo, entre otros criterios, a su actividad, estructura interna y medidas de control ya establecidas para el cumplimiento normativo.

Este Manual se basa en los sistemas de control existentes y en aquellos que, a raíz de la revisión realizada como consecuencia de lo dispuesto en el artículo 31 bis del Código Penal, se han reforzado o introducido en IPLAN para prevenir y mitigar la comisión de delitos dentro de la entidad; todo ello en línea con su cultura ética y de cumplimiento normativo.

2. GENERALIDADES DEL MANUAL

2.1 Ámbito de aplicación

Este Manual cubre el análisis de los posibles riesgos penales que pueden afectar a IPLAN, como consecuencia de la actividad desarrollada en territorio español, así como de los controles mitigantes de tales riesgos.

2.2 Destinatarios: Personas Sujetas.

De conformidad con lo expuesto hasta ahora, el presente Manual resulta de aplicación, de acuerdo con lo previsto en el Código Penal, a todos los empleados y personas dependientes de IPLAN, así como a sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho (en adelante, conjuntamente e indistintamente, el “Personal” o los “Empleados”) (1).

Adicionalmente, IPLAN promoverá, en el ámbito que le sea aplicable, la adopción de medidas preventivas oportunas respecto de las empresas y profesionales que pueda subcontratar o con los que pueda colaborar. En este sentido, IPLAN ha desarrollado un proyecto que amplía los criterios de homologación de proveedores y, entre otros elementos, se les entrega aquella normativa interna que les sea de aplicación para que se puedan adherir.

3. RÉGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS

3.1 Contexto normativo

El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la Ley Orgánica 5/2010 de reforma del Código Penal, que introdujo, respecto de determinados delitos, la responsabilidad penal de las personas jurídicas como consecuencia de numerosos instrumentos jurídicos internacionales que venían demandando una respuesta punitiva clara para delimitar la comisión de ilícitos, principalmente respecto de aquellos comportamientos en los que la posible intervención de las organizaciones es más evidente.

El artículo 31.1 bis del Código Penal, tras la modificación de la LO 1/2015 de 30 de marzo, regula la responsabilidad de las personas jurídicas por:

- A. Los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- B. Los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por

¹ Se utiliza el término “Empleados” o “Personal” en el presente Manual en sentido amplio para referirse al conjunto de personas que puedan actuar en nombre y bajo la autoridad de IPLAN en el ejercicio de sus actividades, de conformidad con los términos expuestos en el artículo 31 bis del Código Penal, ya se trate de una relación laboral y/o mercantil. El significado del término “Empleados” no podrá asimilarse a otros ámbitos fuera del presente Manual.

haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

3.2 Organización

Centrándonos en su actividad, IPLAN, es una empresa vinculada a los servicios de ingeniería desarrollados en los sectores energéticos y de obra civil, con un sólido posicionamiento en el mercado, comprometida con crear valor para sus Clientes, Accionistas, Equipo y para el conjunto de la Sociedad. Como empresa, siempre ha querido transmitir una cultura basada en la calidad, el respeto al medio ambiente, la no discriminación, los derechos humanos y la seguridad laboral aplicada a todos los ámbitos de su actividad, siendo estos, objetivos y valores fundamentales para la organización.

IPLAN, dispone de un Sistema Integrado de Gestión (SIG) que se apoya en cinco pilares fundamentales unidos en una única Política de Empresa, basada en las normas internacionales de gestión de calidad (ISO 9001), en materia de seguridad (ISO 45001 / 2018), en la protección del medioambiente (ISO 14001) y en el compromiso con el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Dispone también de la acreditación de calidad ISO/IEC 17020:2012 como entidad de Inspección de Instalaciones Eléctricas, emitida por la Entidad Nacional de Acreditación ENAC.

Está inmersa en un proceso de elaboración de un Plan de Acción de Responsabilidad Social, identificando puntos fuertes y oportunidades de mejora en ese ámbito.

- Actividad, principales servicios / productos:

Empresa de Ingeniería de Proyectos, desarrollados fundamentalmente en los sectores energético y obra civil. Ofrece un servicio integral en función de las necesidades del cliente:

- Ingeniería eléctrica.
- Ingeniería de obra civil
- Asistencia técnica de proyectos.
- Direcciones facultativas y de ejecución.
- Medio ambiente y energías renovables.
- Legalizaciones y obtención de permisos particulares.
- Coordinación de seguridad y salud.

IPLAN subcontrata algunas de las actividades que realiza, entre otras, servicios de arqueología, finanzas, ámbito legal.

El Modelo de Prevención de Delitos se ha realizado según las especificaciones y necesidades; IPLAN tiene un Comité de Dirección; su estructura organizativa, tiene una Dirección General, y de ella

dependen las direcciones de los distintos departamentos. La Organización con más de 300 trabajadores a nivel nacional.

3.3 Finalidad, objetivos y medidas de control

3.3.1 Finalidad del manual

Con el firme objetivo por parte de la Dirección de la Compañía de impulsar, establecer, desarrollar y mantener una adecuada cultura ética y de cumplimiento, con expresa sujeción a la legislación y regulación vigentes en cada momento, se desarrolla el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales en el que se enmarca el presente Manual.

Adicionalmente, la última reforma del Código Penal, operada por la Ley Orgánica 1/2015, ha introducido importantes cambios en el régimen de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. En efecto, el nuevo Código Penal, en su artículo 31 bis, exime literalmente de responsabilidad criminal a la persona jurídica en los casos de delitos cometidos por representantes y administradores cuando:

- a) El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen 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;
- b) La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a 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;
- c) Los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención, y;
- d) No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano de control interno.

Asimismo, el art. 31. bis. 4 establece que la persona jurídica estará exenta de responsabilidad por los delitos cometidos por sus empleados si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

La Ley Orgánica 1/2015, en el art. 31 bis 5 del Código Penal, establece que, para que el modelo de organización, gestión y prevención, sea eficaz para la mitigación de riesgos penales es necesario que:

1. Se identifiquen las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2. Se establezcan 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.
3. Se disponga de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
4. Se imponga la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
5. Se establezca un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
6. Una verificación periódica del mismo 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.

El presente Manual recoge una serie de normas y procedimientos de control orientados a minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del personal de IPLAN y establece los procedimientos para cumplir con la exigencia del control debido sobre su actividad empresarial, todo ello en el marco de una política interna de cumplimiento normativo y ética empresarial. Es un documento dinámico, por lo que se revisará su ámbito, al menos, anualmente en relación con la modificación de los riesgos penales que pueden afectar a IPLAN u otras circunstancias que así lo recomienden siendo, en su caso, objeto de actualización.

3.3.2 Metodología y análisis de riesgos

Para establecer el control debido sobre las actividades empresariales de IPLAN y elaborar este Manual, se ha procedido a realizar una revisión de los controles existentes en la entidad. La revisión ha consistido en las siguientes actuaciones, algunas de las cuales se desarrollan a lo largo del presente Manual:

1. Se han analizado los riesgos inherentes a las distintas actividades de la Compañía para delimitar y comprender las actividades sensibles y la tipología de riesgo.
2. Se han examinado las actividades, procesos, subprocesos y controles desarrollados por IPLAN en España.

Para ello se han designado, por parte del Comité de Dirección, los interlocutores y responsables de cada una de las áreas de negocio y departamentos de la Compañía, que permitiesen identificar las actividades en cuyo ámbito pudieran ser cometidos los delitos que han de ser prevenidos.

Se han localizado los hipotéticos riesgos penales en las distintas actividades que IPLAN desarrolla, validando con los responsables de cada área la hipotética comisión de delitos. A tal fin, se ha desarrollado un inventario de los riesgos penales a los que está expuesto IPLAN por su actividad, así como una matriz de riesgos-procesos.

Se han revisado las políticas, manuales y procedimientos más relevantes de IPLAN.

Se han realizado, y se están revisando, los ajustes oportunos a los manuales, procedimientos y controles para favorecer la prevención eficaz de riesgos penales, así como la adecuada custodia de las evidencias justificativas del efectivo cumplimiento de los controles.

Además de otros órganos internos de IPLAN con funciones y responsabilidades al respecto, se ha identificado, la necesidad de constituir un Comité compliance, como elemento clave para controlar la implantación, desarrollo y cumplimiento del Modelo de Cumplimiento y de Prevención en el Grupo; el cual, si lo estima oportuno, puede contar con asesoramiento externo especializado.

Se han revisado los modelos de gestión de los recursos financieros, especialmente necesarios para impedir la comisión de posibles delitos.

Se está desarrollando un canal de denuncias de aplicación interna y externa a fin de habilitar un espacio de comunicación entre las partes interesadas.

Se está desarrollando un modelo de supervisión y seguimiento que permitirá a IPLAN la monitorización del proceso de seguimiento de los controles con cobertura del riesgo penal, la monitorización de cambios en subprocesos, riesgos y controles y la propuesta de mejoras o, en su caso, de creación de nuevos controles para reforzar la cobertura del riesgo.

Se ha previsto la aplicación de un régimen disciplinario en caso de incumplimiento de los principios y obligaciones contenidos en este Manual, mediante una remisión expresa a las disposiciones legales que, con carácter general, se contienen en la normativa laboral y cualquier otra norma que aplique al caso concreto.

3.3.3 Objetivos del manual

Como se ha referido anteriormente, el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales forma parte de la política interna de cumplimiento normativo y es manifestación del firme compromiso del Comité de Dirección mantener una adecuada cultura ético-empresarial en IPLAN.

Por tanto, el objetivo principal del Manual es definir el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales implantado en IPLAN, las políticas, reglas de actuación y comportamiento que regulan su actividad, así como los sistemas de control con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal y de impulsar el comportamiento diligente y con arreglo a la legislación vigente en todos sus ámbitos.

A tal fin, los objetivos fundamentales del presente Manual son los siguientes:

- Establecer la obligación de informar y sensibilizar a todo el personal de IPLAN sobre la importancia y necesidad del cumplimiento con la legalidad vigente y con el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, así como que presten el máximo respeto a los principios éticos contenidos en su Código Ético.

- Informar a todos los miembros la Dirección y empleados de IPLAN que una infracción de las disposiciones contenidas en la normativa interna implica la imposición de medidas disciplinarias y al resto de grupos de interés que actúan en nombre, por cuenta, o de algún modo en el interés de la entidad, que la vulneración de la normativa interna que sea de aplicación puede conllevar, entre otras consecuencias, la extinción de la relación laboral / contractual existente con ellos.
- Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante, por parte de IPLAN, ante cualquier tipo de comportamiento ilegal, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a sus principios éticos, que se configuran como valores clave de la entidad para conseguir sus objetivos empresariales.
- Optimizar y facilitar la mejora continua del sistema de gestión de riesgos en IPLAN.
- Establecer un sistema estructurado y orgánico de prevención y control, dirigido a la reducción del riesgo de comisión de delitos.
- Adecuar y reforzar las medidas de control existentes de manera que permitan a IPLAN prevenir la comisión de delitos, así como, en caso de que, a pesar de los controles establecidos se produjera la comisión de un delito, intervenir de forma inmediata y adecuada.
- Establecer la obligación de vigilar el debido cumplimiento de la legislación y normativa interna, especialmente mediante los controles implantados en las operaciones o procesos susceptibles de generar, hipotéticamente, riesgos penales.
- Establecer un mecanismo de supervisión del funcionamiento del sistema implantado y del presente Manual con su consecuente actualización periódica anual, así como cualquier otra actualización con una menor periodicidad por cambios organizativos dentro de IPLAN o como consecuencia de modificaciones en la legislación vigente.

4. ELEMENTOS DEL MODELO DE CUMPLIMIENTO Y DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES

Es necesaria la elaboración de un Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales que incluya una serie de controles asociados para la prevención de delitos y, en especial, para aquellos que puedan generar responsabilidad penal de la persona jurídica:

4.1 Tipos delictivos a analizar

Citamos a continuación los ilícitos penales analizados por ser aquellos con asignación explícita de responsabilidad penal a la persona jurídica de conformidad a lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal; por ser susceptibles de aplicación por parte del Juez o Tribunal de una de alguna de las medidas accesorias previstas en el artículo 129 del Código Penal; o bien, por ser delitos que pueden cometerse en el seno de la empresa por sus administradores o directivos.

- A. Tipos delictivos que transfieren responsabilidad penal a la persona jurídica en virtud del artículo 31 bis del código penal.

B. Tipos delictivos que pueden conllevar alguna de las consecuencias accesorias previstas en el artículo 129 del código penal.

C. Tipos delictivos que pueden cometerse en el seno de la empresa.

4.2 Elementos para que el programa sea eficaz

Como ya se ha reseñado con anterioridad en el presente Manual, la Ley Orgánica 1/2015, en el art. 31 bis 5 del Código Penal, establece que, para que el modelo de organización, gestión y prevención, sea eficaz para la mitigación de riesgos penales es necesario que el mismo contemple 6 aspectos clave, que a continuación se desarrollan.

4.2.1 Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos

En este Modelo de Prevención y en base a la revisión de la actividad de IPLAN, se han identificado una serie de delitos cuyo riesgo de comisión se considera mayor y en qué áreas se podrían producir, quedando recogidos en la tabla recogida en el Anexo I.

- ❖ **Delitos de corrupción en los negocios. Frustración de la ejecución. Insolvencias punibles. Financiación ilegal de partidos políticos. Cohecho. Tráfico de influencias. De las alteraciones de precio en concursos y subastas públicas. De los delitos societarios. De los fraudes y exacciones ilegales.**

Los delitos que se tratan en este apartado presentan principalmente posible riesgo de comisión en la relación de los miembros de IPLAN con terceros del ámbito privado (clientes, proveedores, y certificadores externos) y con personal de la Administración Pública (en concreto, por los concursos y licitaciones). El mayor riesgo de comisión de estos delitos proviene de la posibilidad de que alguien en nombre IPLAN ofrezca regalos, incentivos, dádivas..., para obtener la consecución de un negocio con medios ilícitos, así como por la práctica de donaciones a partidos políticos, en forma de financiación ilegal, generalmente con la intención de obtener a cambio una posición de ventaja en el mercado.

Procedimientos de control

- ✓ Auditorías periódicas e Informe de Auditoría de Cuentas Anuales.
- ✓ Código de Conducta.
- ✓ Política interna de IPLAN Gestión – Acuerdo de confidencialidad y Secreto profesional persona autorizada para el tratamiento de datos.
- ✓ Políticas contra la corrupción, el fraude / estafa, la aceptación de regalos, control de gastos / liquidaciones, contratos, precios.
- ✓ Informe de progreso.
- ✓ Canal de denuncias.
- ✓ Asesores externos.

❖ **Delitos contra la Hacienda Pública.**

En términos generales, será constitutivo de delito contra la Hacienda Pública defraudar a la misma a nivel autonómico o local, sin la regularización oportuna, eludiendo el pago de tributos, cantidades retenidas o que se hubieran debido retener o ingresos a cuenta, y/u obteniendo o disfrutando de devoluciones y beneficios fiscales indebidos, por cantidad total superior a ciento veinte mil euros (120.000.- €). En el caso de tributos, retenciones, ingresos a cuenta o devoluciones, se calculará atendiendo a lo defraudado en cada período impositivo o de declaración, y si éstos son inferiores a doce meses, a la suma defraudada en el año natural. En el caso de otras liquidaciones, se atenderá a la cuantía de cada concepto susceptible de liquidación.

Asimismo, cuando la defraudación se realizará respecto a presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados en cuantía superior a cuatro mil euros (4.000.- €) comportará también responsabilidad penal.

Habiendo definido la conducta típica delictiva, debemos valorar los controles de los que dispone IPLAN o medidas a implantar para minorar sustancialmente el riesgo de producción de este ilícito penal en la Entidad.

IPLAN dispone de un asesor externo en materia fiscal para la adecuada cumplimentación de los diferentes impuestos que le son de aplicación y el correlativo asesoramiento fiscal.

Procedimientos de control

- ✓ Auditorías periódicas e Informe de Auditoría Anual.
- ✓ Asesor Fiscal Externo.
- ✓ Documentación en materia de contabilidad.
- ✓ Canal de Denuncias.

❖ **Delitos de estafa y publicidad engañosa. De las falsedades documentales.**

La conducta delictiva básica constitutiva de delito de estafa consiste en utilizar engaño bastante para inducir a un tercero a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.

IPLAN promueve a nivel de cumplimiento normativo y en coherencia con sus principios éticos la evitación de situaciones de engaño o abuso en el desarrollo de su actividad empresarial. Mediante el Modelo de Prevención, IPLAN asume el compromiso adicional de evitar la manipulación, falsificación o alteración de registros o documentos, la malversación de activos, la supresión u omisión de los efectos de ciertas transacciones en los registros o documentos, así como realizar una publicidad engañosa, manifestando características inciertas de los servicios que el IPLAN ofrece.

La realización de estas conductas delictivas viene mitigada por la existencia de un Departamento de Calidad.

Procedimientos de control

- ✓ Auditoría externa.
- ✓ Código Ético.

- ✓ Condiciones Generales de los concursos / licitaciones que hay que seguir, así como condiciones que deberá aceptar el cliente con carácter previo a la firma del contrato oportuno.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ **Delitos contra la intimidad, el derecho a la propia imagen y descubrimiento de secretos. Delitos de revelación de secretos. Violación de secretos.**

▪ **CONFIDENCIALIDAD**

Existen diferentes tipologías de delitos que se podrían producir por vulnerar la confidencialidad de la información a la que tengan acceso personas relacionadas, directa o indirectamente, con IPLAN. A estos efectos, la Entidad impone a sus miembros obligaciones de secreto y confidencialidad respecto a toda aquella información sensible propia de la Entidad y también de clientes y proveedores a la cual tengan acceso en virtud del ejercicio de sus actividades, sin que se utilice en beneficio propio o de terceros.

Procedimientos de control

- ✓ Código Ético.
- ✓ Acuerdos de Confidencialidad con trabajadores y terceros.
- ✓ Sistema Integrado de Gestión.
- ✓ Canal de denuncias.

▪ **USO DE LOS SISTEMAS DE INFORMACIÓN**

Partiendo de la base de que la empresa es propietaria de los equipos informáticos a cuyos datos se accede, debemos tener en cuenta un doble prisma:

- La necesidad de controlar el cumplimiento por parte del empleado/colaborador de sus deberes como profesional, atendiendo al riesgo de cometer ilícitos penales a través de alguna de las herramientas tecnológicas que se ponen a su disposición.
- El margen que dispone IPLAN para controlar el acceso a las herramientas por parte de los profesionales tiene el límite de la posible vulneración de derechos fundamentales, en particular, de los derechos fundamentales a la intimidad y al secreto de las comunicaciones.

Procedimientos de control

- ✓ Política de utilización de los equipos informáticos, PC portátiles y móviles.
- ✓ Canal de denuncias.
- ✓ Política de protección de datos.

▪ PROTECCIÓN DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL

Existe una delegada de Protección de Datos en la empresa y un asesor externo.

Además de seguir la normativa en protección de datos vigente, desde julio de 2021, existe una Política de Protección de Datos. En el Documento de Seguridad se contienen normas generales aplicables al uso de los sistemas de información; a las normas aplicables al manejo de internet y del correo electrónico.

Se han formado a los responsables de cada área, se realizan cursos online, a cargo del asesor externo.

El asesor externo es quien notifica cualquier cambio que se pueda producir en la normativa vigente, haciendo un seguimiento continuado de la misma.

Procedimientos de control

- ✓ Delegada de Protección de Datos.
- ✓ Asesor externo.
- ✓ Auditoría anual.
- ✓ Canal de denuncias.
- ✓ Política de protección de datos.

❖ Delitos informáticos.

El Código Penal tipifica en su artículo 264 la conducta de borrar, dañar, deteriorar y alterar, gravemente, así como suprimir o hacer inaccesible datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos.

Además, también tipifica la conducta de aquél que, sin estar autorizado, de manera grave, obstaculice o interrumpa el funcionamiento de un sistema informático ajeno y el que produzca, adquiera para su uso, importe, o de cualquier modo facilite a terceros un programa informático o una contraseña de ordenador, código de acceso o datos similares que permitan acceder a la totalidad o a una parte de un sistema de información con la intención de facilitar algún delito informático.

La actividad de IPLAN conlleva este riesgo intrínseco, ya que hay que tener presente que son unos delitos que para cometerlos hay que tener unos especiales conocimientos en informática, y que en la plantilla hay ingenieros que tienen los conocimientos adecuados y tienen a su disposición las herramientas necesarias para cometerlos.

Procedimientos de control

- ✓ Normativa interna y política de uso de equipos informáticos.
- ✓ Instrucción para crear firma de correo electrónico (tutorial + firma).
- ✓ Instrucción para cambiar la contraseña de correo electrónico en web.
- ✓ Instrucción para crear respuesta automática de correo en caso de ausencia.
- ✓ Información suplantación correo-virus.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos contra la propiedad intelectual e industrial.

Será constitutivo de delito contra la propiedad intelectual la conducta de obtener un beneficio económico en perjuicio de un tercero, reproduciendo, plagiando, distribuyendo o explotando una obra sin la autorización de los titulares protegida por la Ley de Propiedad Intelectual.

Asimismo, será constitutivo de delito contra la propiedad industrial, entre otros, con fines industriales o comerciales, sin consentimiento del titular de una patente o modelo de utilidad y con conocimiento de su registro, fabrique, importe, posea, utilice, ofrezca o introduzca en el comercio objetos amparados por tales derechos. También constituirá este delito utilizar u ofrecer la utilización de un procedimiento objeto de una patente, o poseer, ofrecer o introducir en el comercio, o utilizar el producto directamente obtenido por el procedimiento patentado.

Procedimientos de control

- ✓ Código Ético.
- ✓ Asesor externo.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos contra la Seguridad Social.

En relación a los delitos contra la Seguridad Social, será delictiva la conducta de defraudar a la Seguridad Social eludiendo pago de cuotas, obteniendo o disfrutando de devoluciones indebidas, cuando la cuantía defraudada exceda de cincuenta mil euros (50.000.- €), atendiendo al importe total defraudado durante cuatro años naturales y que no haya sido regularizada debidamente.

La Entidad está sometida a controles financieros, debiendo realizarse un correcto control, y además tiene su propio personal encargado de realizar correctamente todas las nóminas, con las retenciones correspondientes y pagos oportunos, no estando permitido pagos a trabajadores en metálico sin la correspondiente nómina o factura.

Procedimientos de control

- ✓ Control por parte de la Administración Pública.
- ✓ Área Legal Recursos Humanos.
- ✓ Asesor externo laboral.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos contra los derechos de los trabajadores.

En relación a los delitos contra los derechos de los trabajadores, entre otras conductas, será delictiva la imposición mediante engaño o abuso de situación de necesidad de condiciones laborales o de Seguridad Social perjudiciales de los derechos laborales reconocidos; dar ocupación simultáneamente a una pluralidad de trabajadores sin comunicar su alta en la Seguridad Social; así como no facilitar los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas con infracción de las normas de prevención de riesgos laborales y pongan de este modo en peligro grave la vida, la salud o la integridad física de los trabajadores.

Habiendo definido la conducta típica delictiva, debemos valorar los controles de los que dispone la Entidad o medidas a implantar para minorar sustancialmente el riesgo de producción de este ilícito penal en la Entidad.

IPLAN está elaborando un documento donde se contienen el detalle de los puestos de trabajo, las funciones, formación, competencias técnicas y habilidades necesarias para el desempeño de las labores del cargo.

Para analizar riesgos dividiremos aquellos respecto a las condiciones económicas y contractuales de aquellos relativos a la Seguridad y Salud.

En primer lugar, respecto a las condiciones económicas, debe partirse que el IPLAN se ajusta a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación.

En relación a la Seguridad y Salud, IPLAN tiene un Departamento de PRL que se coordina con el servicio de prevención ajeno elegido.

Se dispone de un sistema integrado de gestión basado en la ISO 45001:2018, sobre el que se adecua toda la organización.

IPLAN dispone del preceptivo Plan de Prevención de Riesgos Laborales el cual ha sido sometido a la aprobación oportuna.

Procedimientos de control

- ✓ Código de conducta.
- ✓ Convenio colectivo del sector.
- ✓ Calendario laboral / normativa de registro de jornada.
- ✓ Política de protección de datos.
- ✓ Plan de igualdad y protocolo de acoso.
- ✓ SIG basado en la ISO 45001:2018.
- ✓ Asesor externo.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.

Estos delitos vienen definidos en los artículos 325 y siguientes del Código penal. La actividad desarrollada por la propia Entidad que puede generar un impacto en el Medio Ambiente se intenta mitigar al respecto con medidas adoptadas en el marco del SIG de IPLAN, así como con la creación de un Departamento específico de Medio Ambiente, para asegurar que se cumpla con toda la normativa correspondiente y se mejoren los productos buscando también el respeto al medio ambiente.

Procedimientos de control

- ✓ SIG basado en ISO 14001 y auditorías correspondientes.
- ✓ Departamento de Calidad y Medio Ambiente.
- ✓ Compromiso con el Pacto Mundial ONU.
- ✓ ISO/IEC 17020:2012 como entidad de Inspección de Instalaciones Eléctricas.

- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos societarios.

Como mecanismo de control con la finalidad de que no se produzca un falseamiento de las cuentas anuales, u otros documentos que reflejen la situación jurídica o económica de IPLAN, el control de posibles acuerdos lesivos, la Entidad dispone de una auditoría externa.

Procedimientos de control

- ✓ Informe de Auditoría Anual.
- ✓ Asesor fiscal externo.
- ✓ Propuesta de Otorgamiento de Facultades, forma de ejercicio y límites de las mismas.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delitos contra el acoso laboral y sexual.

Atendiendo al hecho que en el ámbito profesional se trabaja con personas, las situaciones de acoso laboral y sexual podrían producirse, aunque no concurriera voluntad ni conocimiento por parte del ente empresarial.

IPLAN dispone de un Plan de Igualdad y protocolo de actuación en materia de Acoso Laboral. Con la finalidad de que exista una mayor concienciación y sensibilización en IPLAN en relación a este tema y se fomente su prevención y control, el Protocolo de acoso laboral y sexual pondrá especial énfasis en los riesgos en esta materia, las conductas prohibidas en este ámbito, los mecanismos de denuncia, las medidas correctoras previstas en caso de se produzca un suceso y los responsables de las mismas.

Procedimientos de control

- ✓ Código de conducta.
- ✓ Plan de Igualdad y Protocolo de actuación en materia de Acoso Laboral.
- ✓ Canal de denuncias.

❖ Delito de lesiones imprudentes.

El Código Penal establece y pena en su artículo 152 la causación de lesiones por imprudencia grave o menos grave. Este delito no comporta responsabilidad penal para la persona jurídica, no obstante, sí que podría comportar responsabilidad civil y daños reputacionales que podrían afectar gravemente a IPLAN. Es por ello, que debe asegurarse un control al respecto.

En este sentido, IPLAN realiza actividades que pudieran causar daños a terceros en caso de errores en el desarrollo del proyecto/servicio. Como elemento de control, IPLAN dispone de un departamento de Calidad. Además, cumple con la ISO de calidad 9001, de seguridad ISO 45001. Realizando estos procedimientos debidamente, no debería poderse causar este tipo delictivo, ya que, seguidos todos los controles, la imprudencia sería leve y no constituiría un delito.

Procedimientos de control

- ✓ ISO 9001:2015.
- ✓ ISO 45001:2018.
- ✓ ISO 14001:2015
- ✓ SIG: Calidad, medioambiente y salud.
- ✓ Plan de riesgos laborales / Formaciones en seguridad y salud laboral.
- ✓ Canal de denuncias.

En posteriores revisiones del Modelo de Prevención podría procederse a realizar actualizaciones para abordar otras tipologías de delitos no comprendidos en el listado actual, en caso de que la Entidad tuviera cambios significativos en su organización y actividad.

4.2.2 Establecer 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 aquellos

IPLAN dispone de elementos de control externo que, de un modo directo o indirecto, validan su entorno de control.

a. Auditoría anual

Se trata de una auditoría independiente de cuentas anuales de IPLAN que comprende el balance, la cuenta de pérdidas y ganancias, el estado de cambios en el patrimonio neto, el estado de flujos de efectivo, y la memoria correspondiente al ejercicio anual terminado en dicha fecha.

Existe además la obligación de comunicación al Comité de Dirección, de cualquier deficiencia en el control interno, así como hallazgos significativos de la auditoría.

El auditor debe emitir una opinión sin salvedades y que no haya comunicado deficiencias de control interno, incumplimientos normativos o hallazgos significativos de la auditoría, es un elemento de control externo que garantiza el entorno y el modelo de control interno y cumplimiento normativo de la Entidad.

Además, el auditor externo está obligado a comunicar al Comité compliance de la Entidad cualquier deficiencia en el control interno, así como los hallazgos significativos de la auditoría.

b. Ley de sociedades de capital. Deber de diligencia y control

La Ley 31/2014, de 3 de diciembre, de reforma de la Ley de Sociedades de Capital (en adelante, LSC) para la mejora del Gobierno Corporativo establece y detalla nuevas responsabilidades en materia de gestión y control de riesgos para los altos cargos de la empresa, junto con otras medidas de información y transparencia.

La actual Ley de Sociedades de Capital, a través de la reforma mencionada, ha incluido como facultad indelegable la responsabilidad a nivel general de los administradores en la política de gestión y control de la sociedad y de recibir información sobre el funcionamiento de la misma.

En esta línea, debe tenerse en cuenta también la Circular de la Fiscalía referenciada anteriormente, en la que se da especial importancia a que una entidad disponga en su seno de un cumplimiento normativo.

Los extremos que deben ser sometidos a documentación formal son:

- La existencia de conflictos de interés (artículos 229 y 231 de la LSC). Al cierre del ejercicio social, los administradores remitirán al Órgano de Administración (o Junta de socios, en caso de existencia de administrador único) cartas de manifestaciones comunicando si existen o no conflictos de interés con la Entidad. Estas comunicaciones serán ratificadas formalmente en acta del Órgano de Administración (o Junta General). Asimismo, serán notificadas al Órgano de Control con la finalidad de que informe de las medidas pertinentes en caso de existencia de los mismos.
- Los sistemas y parámetros de retribución de los miembros del Órgano de Administración (artículo 217 de la LSC). Si el cargo de administrador es retribuido los estatutos sociales deberán determinar el sistema de remuneración estableciendo los conceptos retributivos a percibir, debiendo constar en acta de Junta General el acuerdo correspondiente.

c. Responsabilidad social corporativa

IPLAN, con el objetivo de impulsar la Responsabilidad Social dentro de la organización, ha elaborado un Plan de Acción en RSC y contribución a los Objetivos de Desarrollo Sostenible.

Este plan de acción es una hoja de ruta que presenta acciones concretas en cinco áreas estratégicas para impulsar la sostenibilidad en la organización y su impregnación transversal a todas las áreas de la organización.

Además del Plan de Acción, la organización cuenta con un código ético de obligado cumplimiento como norma interna para la actuación diaria de todos los directivos, trabajadores y colaboradores de la Entidad.

Áreas estratégicas incluidas en el Plan de Acción de Responsabilidad Social Corporativa

✓ Buen Gobierno:

- Conducta ética apoyada en valores como la igualdad, la solidaridad y la corresponsabilidad.
- Gestión responsable, eficiente y transparente.

✓ Ámbito económico:

- Sistema Integrado de Gestión.
- Innovación tecnológica,
- Lograr la satisfacción del cliente y la calidad de los servicios/productos.
- Relación transparente y ética con los clientes y proveedores.

✓ **Ámbito laboral:**

- Bienestar, igualdad y desarrollo profesional.
- Trabajo seguro y saludable.
- Empleo de calidad.
- Conciliación.

✓ **Ámbito social:**

- Compromiso comunitario.
- Solidaridad.
- Inclusión de colectivos vulnerables.
- Concienciación social.

✓ **Ámbito medioambiental:**

- Uso eficiente de recursos.
- Sensibilización empleados.
- Sistema de gestión ambiental.

d. Comités internos

IPLAN dispone de mecanismos de reunión periódica para el análisis, control y supervisión de los diferentes departamentos, direcciones y territorios; todo ello de cara a la evaluación y verificación de los criterios a cumplir.

e. Organigrama jerárquico, distribución de funciones y responsabilidades

IPLAN dispone de un organigrama general de toda la empresa, con los diversos departamentos que la integran.

Dispone también de un mapa de procesos donde se contemplan cada proceso productivo y de soporte de la compañía.

f. Normativa y políticas internas

IPLAN dispone de diversas normas internas de obligado seguimiento.

- Código de conducta.
- Plan de igualdad y protocolo de acoso.
- Política de aceptación de regalos.
- Política interna de Iplan Gestión – Acuerdo de confidencialidad y Secreto profesional persona autorizada para el tratamiento de datos.
- Normativa registro jornada.
- Convenio colectivo.
- Política SIG.
- Calendario laboral.
- Informe de progreso.

- Política de protección de datos.
- Política contra la corrupción, el fraude y la estafa.
- Políticas de control de gastos y liquidaciones.
- Política de viajes.
- Política de contratos.
- Política de aceptación de regalos.
- Normativa registro jornada.
- Procedimientos internos de RRHH (contratación y selección, pagos, nómina...).
- Manual de Acogida.
- Manual de registro y uso del Área Empleado.
- Instrucción para crear firma de correo electrónico (tutorial + firma).
- Instrucción para cambiar la contraseña de correo electrónico en web.
- Instrucción para crear respuesta automática de correo en caso de ausencia.
- Información suplantación correo-virus.
- Formulario de Gastos Desplazamiento e Instrucción Técnica.
- Requisitos para organismos de inspección.

g. Certificaciones de gestión de medioambiente y calidad

IPLAN dispone de la siguiente certificación:

- ✓ ISO 14001.
- ✓ ISO 9001.
- ✓ ISO 45001

4.2.3 Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

a. Controles en el ámbito de gestión presupuestaria y tesorería

IPLAN dispone de una serie de políticas, procedimientos y controles relativos a la información y recursos financieros, que dotan a su sistema de total transparencia.

En este sentido, cuenta con un Modelo Financiero que presenta las siguientes características y controles fundamentales:

- Sometimiento anual a auditorías de los estados financieros de la Compañía, realizadas por un experto independiente.

- El Departamento de Control de Gestión mensualmente realiza un informe de gestión a la dirección en el cual se incluye la evolución de P&G y las variables de operación por unidad de negocio.
- Elaboración de informes financieros trimestrales y anuales para el Comité de Dirección con la previa aprobación del Director Financiero. Estos informes presentan un formato homogéneo.
- Presentación digital de los impuestos mediante Certificados Digitales por el personal autorizado.
- El Departamento de Administración es el responsable de detectar y mitigar los riesgos en materia tributaria (nacional) con la colaboración de despachos externos.
- Revisión de las declaraciones tributarias y políticas fiscales por una auditoría externa.
- Existencia de una segregación de funciones para la gestión de las facturas, tanto en la factura o gasto, como en la contabilización y el pago.
- En relación a los anticipos de efectivo de caja, se requiere documentación y firma del Director del Centro y posteriormente, deben aportarse los tickets que justifiquen el gasto del efectivo.
- Realización de arqueos de caja periódicos a través de un aplicativo.
- Adicionalmente, este sistema contable está restringido a las personas que necesitan su acceso para la ejecución de las tareas que le han sido previamente asignadas.
- Mensualmente, las unidades de negocio y los centros deben reportar a Control de Gestión las principales herramientas de gestión: Hoja de Gestión, Herramienta de Productividad de Personal.

Los referidos sistemas de control y gestión resultan asimismo de utilidad para asegurar una adecuada gestión de los recursos financieros en los términos exigidos por el Código Penal. Todo ello, en la medida en que los mismos garantizan el mantenimiento de los libros, registros y cuentas de manera precisa, así como un sistema adecuado de control en el ámbito financiero, necesario para prevenir la comisión de determinados delitos dentro de la Entidad.

b. Recursos financieros y materiales

IPLAN ha asumido los costes de la formalización del Modelo de Cumplimiento y de Prevención, además ha dotado al Comité de Compliance de los pertinentes recursos financieros y humanos necesarios para un correcto y eficaz funcionamiento del Modelo; pudiendo recurrir en caso necesario, a un asesor externo en Compliance.

IPLAN, con carácter anual, dotará en sus presupuestos una partida o dotación económica específica para el correcto y eficaz cumplimiento del modelo de prevención, organización y gestión de riesgos penales.

4.2.4 Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

A. Comité compliance

IPLAN dispone de un Comité de Compliance responsable de velar por el cumplimiento normativo penal, de la supervisión del funcionamiento, cumplimiento y propuestas de mejora del sistema de prevención. Se le debe reportar cualquier incumplimiento que se observe y del que se tenga conocimiento.

El Comité compliance puede ser unipersonal o colegiado pues, de hecho, aunque se haga referencia a él como órgano, la Fiscalía General del Estado, en su Circular 1/2016 de 22 de enero, ha asumido específicamente que "podrá estar constituido por una o varias personas".

Características/Requisitos del Comité compliance.

- ✓ Formación acreditada y mecanismo de actualización.
- ✓ Conocimiento de la estructura de la Entidad, así como de las funciones de los principales responsables de áreas y sus actividades.
- ✓ Autonomía y autoridad: acceso a todos los procesos, a la información necesaria interna y a la totalidad de las actividades de la Entidad. Ocupa una posición diferenciada y elevada dentro de la Entidad.

Funciones del Comité Compliance

- ✓ Supervisión, vigilancia y control del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención Penal implantado por parte de directivos, empleados y colaboradores
- ✓ Acceso directo al Comité de Dirección, podrá ser convocado a participar en las reuniones y comités, disponiendo además de los medios necesarios para desempeñar sus funciones con total autonomía, iniciativa e independencia.
- ✓ Disposición y consignación presupuestaria de los recursos financieros, adecuados y suficientes para conseguir sus objetivos (atendiendo al tamaño de la empresa, la naturaleza de la actividad y la complejidad de los riesgos de las operaciones).
- ✓ Resumen:
 - o Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención.
 - o Revisión y modificación del Modelo de Prevención.
 - o Gestionar el asesoramiento y/o apoyo externo.

Pautas básicas de funcionamiento del Comité Compliance

- ✓ **Reunión Periódica:** Como mínimo 3 reuniones anuales o cuando sea requerido por razones excepcionales. En estas reuniones se analiza la documentación recibida, la información en relación al cumplimiento normativo y al grado de seguimiento de las pautas, políticas, procedimientos y controles incluidos en el Modelo de Prevención Penal, así como las incidencias que se hayan podido reportar de forma directa o desde el canal de denuncias.
- ✓ **Memoria Anual de funcionamiento:** Realizar una memoria anual sobre el funcionamiento de las medidas implantadas, deficiencias observadas en las políticas, procedimientos y controles de la Entidad y recomendaciones/propuestas de mejora.
- ✓ **Información Anual e Informe al Órgano de Administración:** El Comité compliance se ha de reunir anualmente con el Comité de Dirección a fin de informar y presentar los informes, anteriormente descritos, preparados para que sean adjuntados al acta correspondiente. De igual modo, se ha de reportar al Comité de Dirección cualquier infracción de las medidas y obligaciones preventivas implementadas.
- ✓ **Gestión de Recursos:** El informe debe contener la propuesta de medios económicos y financieros necesarios para el desarrollo del Modelo de Prevención, las políticas, procedimientos y controles, así como las propias funciones del órgano y el asesoramiento externo o formativo, así como la propuesta y previsión de su utilidad en términos de diligencia y control.
- ✓ **Delegación:** Se ha de documentar y precisar cualquier delegación de funciones de supervisión y control en directivos o responsables.

B. Compliance officer

Es el responsable de la implantación del Modelo de Prevención Penal de IPLAN a nivel operativo y funcional, adicional de realizar seguimiento al cumplimiento normativo y de políticas internas. Tendrá principal participación en la recepción, análisis y gestión de incidencias reportadas en el canal de denuncia, y reportará al Comité compliance aquellos desvíos que se presenten durante el seguimiento. Realizará auditorías internas mínimo una vez al año, a fin de garantizar el cumplimiento de políticas y medidas tomadas por el comité.

Funciones del Compliance officer.

- ✓ Mecanismos específicos de comunicación, presentación de propuestas y resolución de conflictos de interés con el Comité Compliance.
- ✓ Se encarga de la implantación, aplicación y documentación de aquellas implicaciones y responsabilidades que el nuevo marco establece en la operativa, así como su relación con los procedimientos de la Entidad.

Pautas básicas de funcionamiento del Compliance officer.

- ✓ **Reunión Periódica:** Presentará el progreso de implementación del sistema de prevención, así como informe de reporte de las incidencias recibidas en el canal de denuncias.

- ✓ **Gestión de canal de denuncias:** Hará recepción y filtrado de denuncias, redirección a los departamentos para investigación y tratamiento; reportará al Comité compliance gestión global de incidencias e informará sobre novedades que impliquen investigación por el comité.
- ✓ **Implementación:** De acuerdo al plan de acción para la prevención de delitos penales, implementará medidas aprobadas por el comité compliance; realizará el seguimiento operativo del cumplimiento de políticas.
- ✓ **Comunicación:** Asume la obligación de comunicar a todos los directivos, empleados y terceros implicados en el Modelo de Prevención de Delitos, haciendo constar su propia existencia, funciones, así como recordar la existencia tanto del canal de comunicación interno como del canal de denuncias, con las características, contenidos y funciones principales de ambos medios.
- ✓ **Informe Anual de Denuncias:** Realización de un informe anual, sobre las denuncias recibidas y el procedimiento realizado al respecto de cada una de ellas; incluyendo los mecanismos de reacción en su caso aplicados y su justificación. Seguir el proceso específico en caso de conocimiento de denuncias.

C. Canal de comunicación

IPLAN dispone de un canal de comunicación para denuncias en aspectos laborales, de incumplimiento legal, aspectos ambientales, sociales y penales. Este canal debe estar dirigido a que cualquier miembro de la Entidad, ya sea directo o relacionado como proveedores, colaboradores, clientes y otros terceros, pueda notificar indicios o sospechas o riesgos relativos a la comisión de ilícitos penales, así como faltas graves en el cumplimiento del Modelo de Prevención.

La recepción de las incidencias en materia de responsabilidad penal tiene un triple objetivo:

1º PREVENCIÓN

El canal se configura como un mecanismo para prevenir, anticipar y evitar conductas y situaciones que puedan dar lugar a incumplimientos normativos e ilícitos penales. Se trata también, de un mecanismo de concienciación.

2º DETECCIÓN

La recepción de denuncias por el canal se configura como el medio más idóneo para conocer la realidad de cualquier conducta o actuación contrarias a la normativa vigente.

3º CORRECCIÓN

El canal debe facilitar la toma de decisiones correctivas, resolutivas y críticas, disponiendo en tal proceso de un mayor conocimiento, información y datos de la realidad de IPLAN.

D. Formación

El Comité de Dirección, junto con el comité compliance, impulsarán la formación adecuada, acreditada y actualizada de los directivos y personal de la empresa en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica (especialmente respecto de la necesidad de garantizar y reforzar la

formación de los integrantes del comité compliance, así como de los miembros del Comité de Dirección). Para ello, se dota de una específica consignación presupuestaria, así como de los medios y cursos materiales internos y/o externos necesarios para su correcto desarrollo. El presente Modelo vincula a todos los empleados y terceros vinculados a la participación activa y prohibición de entorpecimiento respecto de las actividades de formación, así como de creación de una cultura y entorno de cumplimiento.

4.2.5 Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas establecidas.

Para la evaluación del cumplimiento de exención penal del requisito previsto por la condición 1ª del artículo 31 bis.2 en relación a la adopción eficaz de modelos de prevención penal por parte de la persona jurídica, uno de los requisitos ineludibles está conformado por la necesidad de instaurar en la empresa un sistema disciplinario que sancione adecuadamente los incumplimientos de las medidas del modelo de prevención penal (requisito 5º del artículo 31 bis.5). Su correcta aplicación y delimitación ha de respetar las garantías de aplicación, pautas, criterios de ponderación y el modo de proceder descritos en la Guía de Desarrollo del presente Modelo de Prevención.

En IPLAN se sigue la normativa laboral vigente, así como el convenio laboral del sector, que son la base para la elaboración de la política disciplinaria, de reciente creación.

4.2.6 Realizar una verificación periódica del mismo y de su eventual modificación, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando haya cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Se definen revisiones anuales del Modelo, así como siempre que se produzcan cambios en la estructura organizativa o personal de IPLAN, cambios en las políticas, procedimientos y procesos internos; cambios en la estrategia de la organización; cambios en las obligaciones en materia de cumplimiento normativo y/o aparición de novedades legislativas, interpretativas, o jurisprudenciales; cambios en las actividades, productos y servicios; cuestiones identificadas en el seguimiento, auditoría, revisiones, reclamaciones e incumplimientos; incumplimientos del Modelo de Prevención Penal y/o actuaciones delictivas de los internos; y cambios externos significativos, tales como, en las circunstancias económico-financieras, condiciones de mercado, pasivos y relaciones con los clientes y proveedores.

La actualización del modelo es esencial para perseguir y garantizar con éxito la adecuación de sus políticas de cumplimiento, así como la creación de un entorno de cumplimiento, promocionando el éxito y la corrección de las conductas coherente con el Modelo de Prevención Penal. El objetivo de estas evaluaciones y verificaciones es claro, persigue la mejora continua y global del sistema de cumplimiento normativo en materia de responsabilidad penal. A tal efecto, se elaborará y documentará el Informe de Seguimiento y Control para su presentación y aprobación por el Comité de Dirección.

5. SEGUIMIENTO, CUMPLIMIENTO Y SUFICIENCIA DEL PRESENTE MANUAL

Los compromisos y responsabilidades del Comité compliance de IPLAN son los siguientes:

- Promoción de un ambiente y cultura de Compliance, en el que se practiquen los principios de la prevención mediante la dirección y apoyo a las personas que contribuye a la eficacia del sistema de gestión.
- Comunicación de la importancia de una gestión eficaz en materia de prevención de delitos, así como del conjunto de requisitos legales y reglamentarios.
- Formación especializada y reforzada.
- Consecución del establecimiento de políticas, códigos de conducta y objetivos compatibles con la dirección estratégica de la organización.
- Integración de los requisitos de cumplimiento normativo en los sistemas de gestión de los procesos de negocio y actividades de la organización.
- Comunicación constante con el Compliance officer.
- Tratamiento de las novedades, informes y comunicados que elabore el compliance officer en materia de responsabilidad penal.
- Cooperación activa con el Comité compliance en la gestión de incidencias.
- Protocolos o procedimientos documentados que acrediten altos estándares éticos en la contratación, promoción de directivos y empleados y profesionales vinculados.
- La responsabilidad de dotar medios y recursos suficientes para posibilitar el desarrollo de un entorno de cumplimiento positivo e impulsar la evaluación y verificación periódica del Modelo de Prevención.
- Analizar y aprobar el Informe Anual de seguimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales, auditoría de cuentas, auditoría interna, protección de datos y demás informes de cumplimiento normativo que se realizarán, resolviendo todas las incidencias o recomendaciones, y en caso de no ser asumidas, manifestar por escrito el motivo correspondiente.

En línea con el objetivo de la Dirección de la Compañía, y a fin de mantener el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, se hace necesario establecer un seguimiento efectivo de la implantación en IPLAN de mecanismos de control continuo.

- La prestación de ayuda y asesoramiento en la implantación del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, así como su posterior monitorización, supervisión y gestión de posibles incumplimientos corresponde al Compliance officer, que podrá contar a tal efecto con asesoramiento externo especializado, cuya función será otorgar el soporte necesario para una ejecución efectiva del Modelo.
- La verificación del funcionamiento del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales y la aprobación de las medidas y medios a aplicar corresponde al Comité compliance.

No obstante, todas las personas de la organización que, por su posición en la misma, están en condiciones de poder llevar a cabo una gestión de los riesgos y controles asociados, controlando las acciones u omisiones de las personas de su departamento o área que podrían derivar en la comisión de un incumplimiento y supervisando la efectiva aplicación de los controles implantados, especialmente los destinados a prevenir los riesgos penales, deberán colaborar proactivamente con el Compliance officer y comité compliance, comunicando, a través de los mecanismos establecidos a tal fin, cualquier comportamiento susceptible de ser delictivo.

El Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales debe ser evaluado periódicamente para probar su implementación y su eficacia. Esta evaluación se realiza mediante un proceso de autoevaluación dinámico que contiene la información acerca del cumplimiento de las políticas / procedimientos y de los controles existentes.

Esta evaluación permite asegurar la confianza en dicho sistema y analizar su evolución tanto ante deficiencias, como ante cambios externos o internos de la organización.

Para ello se contará con la ayuda de un asesor externo en Compliance.

5.1 Comité Compliance

El Órgano de Control Interno es un órgano colegiado, autónomo e independiente cuya función consiste en prestar soporte y asesoramiento a la Compañía en el proceso de implantación del Modelo, así como en hacerse cargo de su posterior monitorización, supervisión y gestión de sus posibles incumplimientos.

5.1.1 Composición

El Comité compliance está compuesto por:

- El director general
- Responsable de RRHH
- Responsable de Legalizaciones
- Responsable Comercial
- Responsable Administración (ó delegado)

Las características que deben reunir los miembros del Órgano de Control Interno son:

- Autonomía e independencia.
- Profesionalidad, en términos de conocimiento y experiencia.
- Dedicación, velando por el cumplimiento de las normas, implementándolas y actualizándolas.

Los integrantes del Comité compliance están obligados a garantizar la estricta confidencialidad sobre los datos e informaciones de las que tengan conocimiento por la asunción de las obligaciones descritas en el presente Manual. La misma obligación vincula a los Responsables de los diversos Departamentos y a cualesquiera otros órganos, incluso los profesionales que presten asesoramiento externo, con respecto a aquella información que, sobre este particular, les transmita el Órgano de Control Interno.

5.1.2 Funciones

Corresponde al Comité compliance el soporte en la implantación del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, así como la posterior verificación del mismo.

Así, en relación con el Modelo, el Órgano de Control Interno tiene, entre otras, las siguientes funciones:

- Vigilar el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del Modelo de Cumplimiento y de Prevención, sin perjuicio de las responsabilidades que correspondan a otros órganos o personas.
- Promover una cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude, y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todo el personal de IPLAN, con independencia de su nivel jerárquico y del lugar en el que trabajen y del tipo de relación con la Compañía.
- Analizar las modificaciones legislativas y demás novedades que puedan afectar al Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales.
- Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación de los códigos y manuales o cualquier otro tipo de dudas en relación con el Modelo.
- Identificar anualmente las áreas de riesgo penal existentes en la entidad mediante la revisión y, en su caso, actualización del Mapa de Riesgos Penales.
- Garantizar la difusión interna de los principios del Manual y del Código Ético en IPLAN, contando para ello con la colaboración del Departamento de RRHH, así como promocionar y supervisar las iniciativas destinadas a la difusión del conocimiento y a la comprensión del sistema de control.
- Promover la preparación e implementación de programas adecuados de formación para los Empleados del Grupo, por cualquier método que resulte apropiado, en los deberes que impone el Código Ético, el Modelo de Cumplimiento y Prevención y la legislación aplicable, con una periodicidad y métodos suficientes para garantizar la actualización de los conocimientos en esta materia.
- Cumplir el procedimiento sancionador y proponer la aplicación de las medidas disciplinarias oportunas, en coordinación con el Departamento de RRHH. A estos efectos, el Comité compliance velará por la adopción de todas las medidas disciplinarias que se hayan acordado para sancionar los casos de incumplimiento del Código Ético y del presente Manual.
- Revisar periódicamente, al menos una vez al año, el Modelo de Cumplimiento y de Prevención, y proponer, en todo caso, su posible modificación cuando las circunstancias así lo requieran (evidencia de no funcionamiento, cambios organizativos, cambios legislativos, etc.).

Con la finalidad de garantizar la máxima eficacia de sus respectivas actividades, el Órgano de Control Interno tiene libre acceso a toda la documentación de IPLAN que pueda serle útil.

En este sentido, los responsables de cualquier área de negocio y departamento están obligados a suministrar al Comité compliance, y sus asesores, cualquier información que les solicite sobre las actividades de su área relacionadas con la posible comisión de un delito.

5.1.3 Régimen interno

El régimen específico de funcionamiento por el que se regirá el Comité compliance será debidamente detallado en el Reglamento de Régimen Interno que, a tal fin, apruebe el propio órgano.

En cualquier caso, con el objeto de ejercer las funciones previstas en el presente Manual y, en particular, adoptar las medidas que sean convenientes para un mejor cumplimiento de sus objetivos, el Comité compliance mantendrá en todo caso una reunión periódica semestral, y una reunión extraordinaria siempre que, por existir una situación que lo requiera, lo solicite cualesquiera de sus miembros con la antelación que, en cada caso, permitan las circunstancias concretas concurrentes en ese momento.

5.1.4 Asesor externo

El Comité compliance podrá contar con la colaboración de asesoramiento externo especializado a fin de atender a las necesidades que se le planteen en relación con las labores cotidianas vinculadas con el Modelo.

El asesoramiento externo podrá proponer al Comité compliance la adopción de aquellas medidas que estime oportunas para garantizar el cumplimiento del presente Manual y, en general, para el mejor cumplimiento de los objetivos indicados, pero sin que ello implique la delegación, a su favor, de ninguna de las responsabilidades ni funciones que tiene encomendada dicho Órgano, que permanecerán en todo caso inalteradas y bajo su esfera de competencias y atribuciones.

5.2 Compliance Officer

5.2.1 Funciones

- Implantación del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, así como la posterior monitorización, supervisión y gestión del mismo.
- Recibir, analizar e intervenir en los casos de denuncias de Empleados recibidas a través del Canal de Denuncias de la Compañía.
- Informar periódicamente al Comité compliance acerca de la actividad realizada en relación con el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales y de su revisión y seguimiento.
- Comunicar de forma inmediata e inequívoca al Comité compliance las infracciones del Modelo que se pongan de manifiesto.
- Adoptar y/o coordinar aquellas medidas que estime oportunas para garantizar el cumplimiento del Modelo, así como responder de la implantación y mantenimiento de procedimientos de revisión sistemáticos del mismo con el fin de proporcionar al Comité compliance la seguridad razonable sobre el seguimiento, cumplimiento y suficiencia del presente Manual.

- Elaborar, con carácter anual, un Plan de Acción, en el que se recogerán las medidas y controles a implantar para mitigar los riesgos detectados en el Mapa de Riesgos Penales.
- Realizar un seguimiento de las políticas, procedimientos y controles establecidos en el presente Manual, y en general, del cumplimiento del mismo y de los principios establecidos en el Código Ético, a través de ejecución de las actividades recogidas en el Plan de Acción correspondiente.
- Verificar por medio de auditorías el cumplimiento de Las actividades preventivas planteadas.

6. SUPERVISIÓN Y SEGUIMIENTO DEL MODELO DE PREVENCIÓN

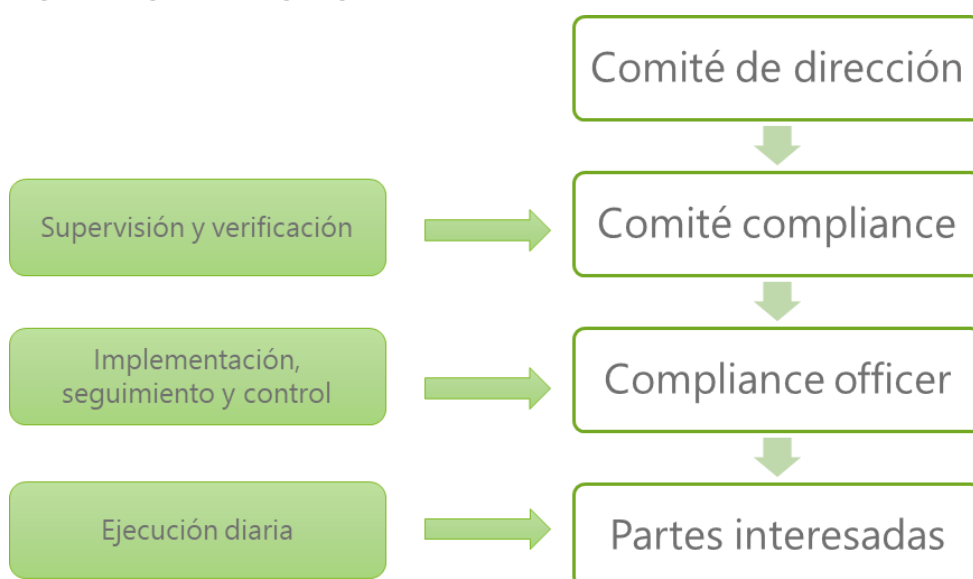
El principal objetivo del modelo de supervisión, seguimiento y verificación es validar de forma continua la implementación del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales del IPLAN, comprobando la eficacia de los controles existentes, así como la evolución de los riesgos penales que pueden afectar a la Compañía.

Los objetivos que deben regir la actuación de los órganos de supervisión son:

1. Supervisar la efectividad, suficiencia e idoneidad de las normas y procedimientos de control establecidos por IPLAN para minimizar el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los Empleados.
2. Acreditar que IPLAN ha ejercido el control debido sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con su política interna de cumplimiento normativo.

6.1 Estructura del modelo de prevención

La función de seguimiento, supervisión y verificación de los riesgos penales de IPLAN se articula según el siguiente organigrama:



6.2 Proceso de supervisión y seguimiento

La elaboración de un Mapa de Riesgos Penales y un Plan de Acción con carácter anual y su actualización siempre que sea necesario, se configura como un mecanismo adecuado para la supervisión y seguimiento del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales, ya que permite revisar periódicamente los riesgos penales que pueden afectar potencialmente a IPLAN, determinar los mecanismos de control existentes para mitigar dichos riesgos y fijar las medidas correctivas necesarias para que dichos controles sean realmente efectivos o, en su caso, introducir otros nuevos.

A continuación, se detalla el proceso de supervisión y seguimiento del Modelo de Prevención de Riesgos Penales de IPLAN:

- Supervisión. El Modelo de Prevención de Riesgos Penales debe ser supervisado por el Compliance officer, con la ayuda, en su caso, de asesores externos y con la colaboración de los Responsables de cada Departamento, con los que se reunirá -al menos una vez cada semestre- al objeto de ser informado sobre la evolución del Modelo en todos aquellos aspectos relacionados con los riesgos penales y controles que afecten a su respectiva área de negocio o departamento.

Para llevar a cabo dicha labor de supervisión será necesaria la realización del proceso de autoevaluación sobre el cumplimiento de los controles de prevención de los riesgos penales y ejecución de las medidas previstas en el Plan de Acción.

Cada responsable/evaluador del control que mitiga el evento de riesgo, debe asegurar que el control se ha realizado durante el periodo señalado de acuerdo a su descripción, por personal con autoridad y competencia suficiente para asegurar su efectividad, y que se han guardado las evidencias necesarias que así lo prueban.

- Seguimiento. El seguimiento del modelo comprende especialmente las modificaciones necesarias cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control, en la actividad desarrollada, o incluso modificaciones legislativas que hagan necesarias adaptaciones en orden a asegurar su correcto funcionamiento.

Esta tarea de seguimiento corresponde al Compliance officer, con la asistencia, en su caso, de asesoramiento externo.

Por lo tanto, cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de las disposiciones o normativa de IPLAN, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control, en la actividad desarrollada, o incluso modificaciones legislativas que hagan necesarias adaptaciones en orden a asegurar su correcto funcionamiento, este modelo permitirá a IPLAN monitorizar el riesgo penal, asegurando la cobertura de riesgo penal de una forma razonable.

6.3 Proceso de verificación

El proceso de verificación es el procedimiento definido para evaluar la efectividad del modelo de supervisión y seguimiento de IPLAN al final de cada ejercicio, por tanto, de forma anual, incluyendo un detalle de cualquier incidencia o deficiencia material que afecte al mismo.

En consecuencia, al final de cada ejercicio, el Compliance officer elaborará y presentará al Comité compliance un Informe/Memoria en el que pondrá de manifiesto su opinión sobre la suficiencia y efectividad de los actuales mecanismos de supervisión y seguimiento del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales de IPLAN, incluyendo cuantas recomendaciones considere oportunas para mejorar las deficiencias, en su caso, detectadas. A la vista de dicho Informe y de las recomendaciones propuestas, el Comité de Dirección aprobará cuantas modificaciones y medidas sean necesarias para garantizar la efectividad y suficiencia del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales.

El Comité compliance podrá encargar a un asesor externo especializado la elaboración de un Informe de verificación sobre la eficacia operativa de los mecanismos de control.

7. CANAL DE DENUNCIAS

Con el fin de informar al Comité compliance, como responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención sobre posibles riesgos e incumplimientos penales, IPLAN está implantando un Canal de Denuncias.

❖ Conductas denunciables

Son todas aquellas tipificadas en el Código Penal que hayan sido cometidas por un Empleado de IPLAN, y que sean susceptibles de generar responsabilidad penal para la empresa, así como los incumplimientos del Código Ético cometidos por un Empleado.

❖ Forma de actuación

El Empleado que tuviera indicios o sospechas de la comisión de alguna irregularidad o conducta incluida en el ámbito objetivo del Canal de Denuncias, deberá ponerlo en conocimiento del Compliance officer.

También podrán recibirse denuncias efectuadas por personal externo a IPLAN.

Los canales habilitados para la recepción de denuncias por el citado Órgano son:

- Página WEB del Grupo:

Dado que pueden llegar denuncias de entidades / personas externas al Grupo.

El Compliance officer realizará un análisis preliminar de los hechos denunciados y cumplimentará el formulario de recogida de datos (Anexo I), según el caso, decidirá:

- La apertura de la fase de investigación cuando, al menos, uno de sus componentes estime que existen indicios suficientes para iniciar una investigación.
- Archivo de denuncia por no tener un causal de aplicación en investigación.

En caso de apertura de la fase de investigación, el Compliance officer asignará la denuncia al departamento competente para su investigación; el responsable de este departamento no podrá estar involucrado en la denuncia, si esto sucede se dirigirá al Comité compliance para su investigación.

A quien haya sido asignada la denuncia, deberá realizar la investigación oportuna y veraz de la situación; una vez finalizada esta investigación, se hará reunión de feed back con el Compliance officer para determinar si es posible tomar acciones internas y dar cierre a la denuncia, o si es necesario escalar al Comité compliance la denuncia e investigación para dar cierre definitivo.

Si las acciones implican tomar medidas disciplinarias o sanciones a trabajadores, el departamento de RRHH será quien ejecute.

En cualquier caso, el denunciante deberá ser informado del resultado final de la denuncia efectuada.

Toda la información será archivada por el Comité compliance, por el período mínimo marcado por la ley (10 años).

❖ Confidencialidad

El Canal de Denuncias tendrá carácter confidencial, en todo momento, la máxima confidencialidad sobre los datos e información recabada en el marco de la denuncia (incluidos aquellos que se obtengan durante la fase de investigación) y, en especial, y entre otras cuestiones, sobre la identidad del denunciante.

Queda rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra un empleado que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa por haber formulado una denuncia de buena fe. Las denuncias deberán estar basadas en criterios de veracidad y proporcionalidad.

Todos los órganos implicados en la tramitación de la denuncia asegurarán la máxima confidencialidad, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de las personas acusadas injustamente o de mala fe.

❖ Puesta en marcha del canal de denuncias

Se recomienda hacer una prueba piloto antes de la puesta en marcha del canal para verificar que todo funciona según lo previsto. Una vez superado este test, se deberá realizar una campaña de comunicación a toda la Organización, a través de diversos medios (Intranet, WEB, correo electrónico, posters, etc.) comunicando la puesta en marcha del Canal de Denuncias. Además, será impartida una formación específica, sobre el Canal de Denuncias, a las personas designadas por el Comité compliance, las cuales serán responsables de apoyar al Compliance officer en investigaciones específicas como Prevención.

Es recomendable que este servicio sea externalizado a fin y efecto de asegurar su absoluta independencia, lo que facilitará las comunicaciones espontáneas por parte del personal adscrito al Grupo.

8. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

El incumplimiento de las normas contenidas en el presente Manual podrá dar lugar a sanciones disciplinarias, de acuerdo con la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que en su caso pudieran resultar de ello. Asimismo, cuando la relación con la persona que incumpla lo dispuesto en la normativa interna tenga una relación de carácter mercantil con la Compañía las consecuencias del incumplimiento serán las pertinentes en relación con el hecho y la normativa aplicable.

El procedimiento sancionador se aplicará por el Departamento de RRHH o la Dirección, de conformidad con las sanciones previstas en la normativa aplicable, siendo el Comité compliance el responsable de velar por la efectiva y correcta aplicación de tal procedimiento disciplinario.

9. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN

Para asegurar la efectividad de las medidas de prevención de la comisión de delitos penales IPLAN asegura la divulgación del Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales entre todos sus Empleados, así como una adecuada formación al respecto, habiendo previsto expresamente para ello un Plan de Formación continuada y progresiva.

9.1 Difusión

La difusión de este Manual es responsabilidad del Compliance officer, contando con el apoyo del Departamento de RRHH y comunicación.

Para el conocimiento del Manual, IPLAN ha adoptado las siguientes medidas:

- La difusión de los principios y valores contenidos en el presente Manual a través del Código Ético y la intranet corporativa de IPLAN.
- La comunicación a todo el personal mediante la colocación píldoras por Newsletter
- La puesta a disposición de todos los empleados de los canales referidos para la consulta de cualquier duda en relación con el Modelo.

9.2 Formación

IPLAN ha diseñado un plan específico de formación en materia de prevención de riesgos penales destinado a todos sus empleados. La implementación de este plan de formación será gestionada por el Compliance officer, en coordinación con el Departamento de RRHH.

La asistencia a los cursos de formación en materia de prevención de riesgos penales es obligatoria, debiendo dejar los empleados constancia por escrito de su asistencia y realizar un test de evaluación de los conocimientos adquiridos, siendo necesaria la superación de dicho test.

En este sentido, IPLAN ha efectuado la siguiente actividad:

Formación telemática durante varias sesiones, impartidas por parte de un asesor externo especializado, dirigidas al Personal de la Compañía, del Modelo de Cumplimiento y Prevención de los Riesgos Penales adoptado por la entidad, que podrían afectar a las distintas actividades de la misma y de los mecanismos a su disposición para la resolución de dudas o denuncias de incumplimientos en relación con el Modelo. Asimismo, todos los participantes realizaron un test de prueba de los conocimientos adquiridos.

10. ARCHIVO Y DOCUMENTACIÓN

El Modelo de Prevención de Riesgos Penales genera evidencias que permiten el desarrollo, seguimiento y supervisión del propio Modelo, así como acreditar que dicho Modelo de Cumplimiento y de Prevención está en funcionamiento y en un proceso de mejora continua.

Para ello, está establecido que el Compliance officer se responsabilice de identificar, recopilar, estandarizar y garantizar la custodia de las evidencias clave que muestran la aplicación efectiva de los controles diseñados. Toda la documentación generada en relación con el Modelo de Cumplimiento y de Prevención de Riesgos Penales se conservará durante un periodo mínimo de 10 años.

11. APROBACIÓN DEL MANUAL

El presente Manual parte general ha sido aprobado por el Comité de Dirección de IPLAN en fecha (18/01/2023).

El Comité compliance como órgano de vigilancia y control, podrá proponer al Comité de Dirección modificaciones al presente Manual con la finalidad de mantener en todo momento un debido control de las actividades de IPLAN que permita el estricto cumplimiento con la normativa vigente y con todos los procedimientos y controles internos, así como minimizar el riesgo de comisión de delitos penales.

Ricard Querol Romaguera
Director General

12. ANEXOS

Anexo 1

Formulario de investigación de la denuncia

Entidad:	Departamento:	Centro:
Nº Referencia:	Fecha del incidente:	

1. Denunciante (nombre, excepto que se trate de una persona que desea permanecer en el anonimato o la denuncia ha llegado de forma anónima)

2. Forma de la denuncia (verbal cara a cara, llamada, correo electrónico, carta, WEB, por otros medios)

3. Receptor de la denuncia (Supervisor / Compañero / Dirección General/ RRHH / Órgano de Control Interno / Otros)

4. Instructor investigador de la denuncia y equipo de investigación (si procede)

Nombre/s	Posición/es	Centro/s de trabajo/s

5. Información sobre la investigación

Fecha de inicio:	Fecha de cierre:

6. Fecha de cierre del informe del caso

7. Destinatarios del informe de cierre del caso (nombres y cargos)

Nombre	Cargo

8. Breve descripción del incidente

9. Personas entrevistadas

Nombre	Cargo

10. Protocolo de investigación

¿Qué se investigó?
¿Qué procesos se siguieron (entrevistas, interrogatorios, revisión de documentos, auditoría interna, visitas a centros, información procedente de terceros)?

11. Listado de alegaciones

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

12. Hallazgos

Describir sólo hechos y datos para cada una de las alegaciones

- 1.
- 2.
- 3.
- 4.
- 5.

13. Conclusiones (marcar el que proceda)

1. Los hechos recopilados confirman todas las alegaciones
2. Los hechos recopilados confirman algunas de las alegaciones (explicar cuales han sido confirmadas y cuales no)
3. Los hechos recopilados no corroboran las alegaciones

14. Recomendaciones del Instructor de la denuncia

- 1.
- 2.

3.

4.

5.

FIRMA del Instructor de la denuncia

Nombre	Posición	Fecha	Firma