

PLAN DE PREVENCION DE DELITOS



INDUSTRIAS DE TECNOLOGÍAS APLICADAS DE
REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L.

ÍNDICE

CAPÍTULO I: DESCRIPCIÓN GENERAL	2
1. INTRODUCCIÓN	3
2. DEFINICIONES	4
3. EL PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS	9
4. CÓDIGO ÉTICO	14
5. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO	15
6. FORMACIÓN E INFORMACIÓN	20
7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	21
CAPÍTULO II: RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS	22
1. CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA.....	23
2. DELITOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA 25	
3. MEDIOS PARA EVITAR O ATENUAR LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JCA.....	26
4. DELITOS COMETIDOS POR LOS REPRESENTANTES Y ADMINISTRADORES DE HECHO O DE DERECHO 28	
5. DELITOS COMETIDOS POR LOS EMPLEADOS	28
CAPÍTULO III: ESTRUCTURA GENERAL DE INTARCON	30
1. LA EMPRESA.....	31
2. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA	31
CAPÍTULO IV: POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS	32
1. ACTIVIDADES DE RIESGO	33
2. DELITOS Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN.....	33
CAPÍTULO V: CÓDIGO ÉTICO	50
1. INTRODUCCIÓN	51
2. RESOLUCIÓN DE CONFLICTO DE INTERESES.....	51
3. PERSONAS, GRUPOS E INSTITUCIONES	51
4. PILARES DEL CÓDIGO ÉTICO	52
5. DESTINATARIOS	52
6. VALORES IRRENUNCIABLES.....	55
7. CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO.....	55
8. IMPLANTACIÓN.....	60
CAPÍTULO VI: REVISIÓN DEL PLAN	64
CAPÍTULO VII: ANEXOS	65
ANEXO 1: ACTA DE NOMBRAMIENTO DE MIEMBRO DEL C. DE CUMPLIMIENTO	66
ANEXO 2: PROTOCOLO ANTI –ACOSO LABORAL	67

CAPÍTULO I:
DESCRIPCIÓN GENERAL

1. INTRODUCCIÓN

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal ("LO 5/2010"), introduce por primera vez en el Código Penal ("CP") una regulación expresa de la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos cometidos en su nombre por sus representantes, administradores de hecho o de derecho, trabajadores y/o empleados.

Igualmente, el 4 de octubre de 2013, el Boletín Oficial del Congreso de los Diputados publicó el Proyecto de Ley Orgánica por la que se modificaba la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal ("Proyecto de 2013"). Este Proyecto de 2013 fue finalmente aprobado por el Senado el día 11 de marzo de 2015, siendo publicado en el Boletín Oficial de las Cortes Generales en fecha 23 de marzo de 2015 y entró en vigor el día 1 de julio de 2015 (la "Reforma 2015").

La Reforma 2015 e incluía, entre sus novedades, la existencia de diversos atenuantes y eximentes para la persona jurídica, siendo los denominados modelos o programas de prevención de delitos parte fundamental de la exención de la responsabilidad penal.

Por ello, a la luz de las modificaciones legales expuestas, llevado a cabo por INDUSTRIAS DE TECNOLOGÍAS APLICADAS DE REFRIGERACIÓN Y CONSERVACIÓN, S.L.

(en adelante, "INTARCON" o la "Empresa"), el Consejo de Administración impulsó la aprobación del presente Plan de Prevención de Delitos.

La elaboración del presente manual o Plan de Prevención de Delitos (el "Plan") ha sido producto de una revisión que, a la luz de las modificaciones normativas producidas en materia penal, y ajustándose a las exigencias de la Reforma 2015, se ha realizado para verificar la suficiencia de los procedimientos y controles que actualmente existen en la Empresa.

Al mismo tiempo, se ha realizado, tal y como se exige en la Reforma 2015, un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente pueden producirse en las distintas

áreas de negocio de INTARCON, tratando de abarcar todos los riesgos de incumplimiento normativo que pudieran afectar a la empresa.

2. DEFINICIONES

Acoso moral: Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder psicológica (no necesariamente jerárquica), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Actividades de riesgo: Actividades propias del negocio de INTARCON en las que en su ejercicio pueda cometerse alguno de los Delitos catalogados.

Ciente: Persona física o jurídica que adquiere bienes o servicios de INTARCON.

CP: Código Penal español vigente a la hora de redactar el Plan.

Competidor: Cualquier entidad que se dedique al diseño, fabricación o comercialización de equipos y soluciones basadas en las tecnologías de la refrigeración y climatización que opere en España o en cualquier mercado o geografía en el que INTARCON tenga actividad.

Conflicto de Interés: Situación en la que entre en colisión, de forma directa o indirecta, el interés de la Empresa y el interés personal de cualquier Profesional y/o Empleado, o el interés de cualquier persona a él vinculada.

Consultor Comercial: Cualquier asesor, agente comercial y/o representante de INTARCON entre cuyos servicios se encuentre el asesoramiento comercial, la apertura de mercado y/o la consecución de negocio a favor de INTARCON.

Cortesía Empresarial: Regalos, atenciones o invitaciones que realizan los Profesionales y/o Empleados a clientes, potenciales clientes u otros terceros o los regalos, atenciones o invitaciones que reciben los Profesionales y/o Empleados de terceros.

Delitos Catalogados o Relevantes: Delitos en los que la LO 5/2010 prevé expresamente que son susceptibles de dar lugar a responsabilidad penal de la persona jurídica y son susceptibles de ser cometidos en empresas del tipo y características de INTARCON.

Derechos de propiedad intelectual e industrial (DPII): Conjunto de facultades o derechos que las legislaciones otorgan a los autores y otros titulares de obras y creaciones sobre dichas obras y creaciones, incluyéndose entre ellas el software y cualesquiera soluciones o productos informáticos, metodologías, los diseños industriales, marcas, nombres comerciales, patentes y otros productos similares.

Donación: Entregas de bienes o servicios realizados a un tercero sin contraprestación o con una contraprestación inferior al valor de mercado de los bienes o servicios entregados.

Empleados: Las personas físicas que mantienen un vínculo de relación laboral con la Empresa.

Funcionario Público: Persona que desempeña una función pública o presta un servicio público según se define aquélla o éste en cada legislación nacional o local.

IPRs: Derechos de propiedad intelectual e industrial, esto es, el conjunto de facultades o derechos que las legislaciones otorgan a los autores y otros titulares de obras y creaciones sobre dichas obras y creaciones, incluyéndose entre ellas el software y cualesquiera soluciones o productos informáticos, metodologías, los diseños industriales, marcas, nombres comerciales, patentes y otros productos similares.

LO 5/2010: Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Mapa de Riesgos: Documento que incluye el análisis realizado por INTARCON, tras los cuestionarios y entrevistas con diversos empleados de la sociedad por medio del cual se establece el riesgo posible de comisión de los delitos por los que puede ser responsable la persona jurídica de acuerdo con la LO 5/2010, y que se recoge en anexoseparado.

Partes sujetas al Plan: todas las personas definidas en la sección 3.5 del Plan.

Patrocinio: Entrega de bienes, incluido dinero, o servicios que INTARCON realiza o presta a un tercero para la organización por éste de un evento, obteniendo INTARCON publicidad u otros beneficios promocionales en el marco de dicho evento.

Persona Asociada: Toda aquella persona, física o jurídica, que desempeñe tareas o preste servicios para INTARCON TECHNOLOGIES, o en nombre de INTARCON (distribuidores, socios de aventuras comerciales conjuntas, consultores comerciales, agentes comerciales, proveedores de servicios y comisionistas, etc.).

Persona Vinculada: Cónyuge, ascendiente, cónyuge del ascendiente, descendiente, cónyuge del descendiente, hermano, cónyuge del hermano o sociedades respecto de las cuales el Empleado y/o el Profesional de INTARCON se encuentre en algunas de las situaciones contempladas en el artículo 4 de la Ley de Mercado de Valores.

Profesionales: Los componentes del Consejo de Administración, el Comité de Cumplimiento y de otros órganos de control de INTARCON, además de los directivos, y cualesquiera personas físicas o jurídicas vinculadas a INTARCON por relaciones jurídicas y/o comerciales de cualquier naturaleza diferentes del vínculo laboral de los Empleados, así como a las sociedades que forman parte del Grupo Industrial INTARCON y personas físicas o jurídicas vinculadas a ellas.

Protocolos PPD: Cualquier protocolo creado por el Comité de Cumplimiento que se refiera expresamente a la prevención de delitos.

Proveedor: Persona física o jurídica de la que INTARCON adquiere bienes o servicios.

Situaciones o Señales de Alerta: Son circunstancias en las que, en relación con terceros con los que la Empresa se va a relacionar profesional o comercialmente, aconsejan estar particularmente alerta en la medida en la que la experiencia señala que dichas situaciones pueden presagiar posibles comportamientos irregulares o delictivos.

Soborno Activo: El ofrecimiento o la concesión (directa o indirectamente) de una ventaja económica a un tercero a cambio de un beneficio comercial o económico para la Empresa.

Soborno Pasivo: La aceptación o recibimiento de un beneficio económico de un tercero a cambio de una actuación por su parte que implica un beneficio económico o comercial para dicho tercero.

Socio Comercial: Empresa con la que INTARCON tiene una estrategia común tras haber llegado a un acuerdo comercial para la realización conjunta de un proyecto o negocio.

Subvención o Ayuda Pública: Aportaciones o disposiciones de carácter dinerario que:

a) Se entregan a los beneficiarios de la subvención o ayuda por un organismo público o con algún componente público, ya sea local, de otro país o de un organismo supranacional.

b) Se entregan a los beneficiarios sin contraprestación directa por parte de éstos o con una contraprestación inferior al valor de mercado.

c) Se entregan para el cumplimiento de un determinado objetivo, como la ejecución de un proyecto o la realización de una actividad concreta, que tiene algún componente de utilidad pública o interés social.

3. PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS.

3.1. Concepto y Finalidad.

El Plan de Prevención de delitos describe el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, clasifica los riesgos relevantes que pudieran derivarse para INTARCON, establece medidas internas de control y protocolos de actuación con el objeto de PREVENIR la comisión de delitos que puedan dar lugar a responsabilidad penal de la Empresa.

Por tanto, su implantación en una entidad no sólo sirve como “cortafuegos” a conductas susceptibles de delito, sino que además desde un punto de vista de salud de la empresa, le otorga un valor añadido a la misma, un valor que agranda su reputación por disponer de mecanismos que tratan de prevenir la comisión de delitos, lo que hace que aquella sea vista como una compañía ética, íntegra y limpia.

3.2 Objetivos.

Actualmente, el artículo 31.1 bis del CP establece la obligación implícita de las personas jurídicas de ejercer un control debido sobre la actuación de sus administradores y empleados, de tal modo que si se demuestra DILIGENCIA DEBIDA, la persona jurídica no debería responder por los delitos cometidos por sus empleados.

Para el caso de que no resultara de aplicación la consideración previamente indicada, el artículo 31.1 bis apartado 4 del mismo precepto, contempla como atenuante de la responsabilidad de la persona jurídica, el haber establecido, ANTES del comienzo del ilícito penal, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la propia persona jurídica.

Por todo ello, podemos afirmar que la intención general del Plan es, incrementar la conciencia de los representantes legales, Profesionales y/o Empleados de INTARCON, señalando los modos en los que los Delitos Relevantes pueden ser cometidos y trasladando el mensaje de que un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el Plan evitará la eventual comisión de dichos delitos.

A su misma vez, los objetivos concretos del Plan son:

a) Prevenir la comisión por cualquier representante, Profesional, y/o Empleado decualquiera de los Delitos Catalogados o Relevantes;

- b) Asegurar la efectividad e implantación de las normas y procedimientos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte de los Profesionales y/o Empleados;
- c) Informar a los Profesionales Empleados de las consecuencias que pueden ser impuestas a INTARCON en caso de que alguno de los Delitos Relevantes sea cometido.
- d) Manifestar, a través de un CODIGO ÉTICO, de forma clara que INTARCON condena cualquier conducta que es contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- e) Acreditar que INTARCON ha ejercido el control debido sobre su actividad empresarial, cumpliendo de este modo con la exigencia contemplada en el CP.
- f) Y, en última instancia, mejora continua y continuada para dar cobertura y soporte al establecimiento de nuevas medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de la persona jurídica una vez éstos ya se han producido para que pueda promoverse el correspondiente atenuante de la responsabilidad penal.

El Plan garantiza que todos los miembros de la organización apliquen de forma efectiva las medidas de prevención y control previstas, eliminando así actuaciones que puedan poner en riesgo a la persona jurídica.

3.3 Elaboración.

Para la elaboración del Plan, se han seguido los siguientes pasos:

- a) Identificar las áreas de riesgo para cada área de negocio de INTARCON.
- b) Elaborar un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente podrían producirse en las distintas áreas de negocio y empresas que integran nuestra entidad.
- c) Analizar y actualizar las políticas y procedimientos ya implantados por INTARCON con el objetivo de identificar aquellos controles que ya están enfocados a prevenir los Delitos Relevantes y, cuando fuera necesario, crear nuevas políticas y procedimientos, o modificar los ya existentes, para asegurar que abarcan la totalidad de los citados delitos.
- d) Establecer e incluir en el Plan la existencia de un sistema disciplinario y de sanciones aplicables en caso de incumplimiento del Plan.
- e) Crear el Comité de Cumplimiento.
- f) Determinar los flujos de información que han de llegar al Comité de Cumplimiento.

3.4 Estructura.

El Plan mostrará una figura dividida en las siguientes partes:

- **CAPÍTULO I:** Descripción General;
 - a) Características y componentes esenciales del Plan.
 - b) Los deberes y facultades del Comité de Cumplimiento.
 - c) Los canales de comunicación con el Comité de Cumplimiento.
 - d) Las obligaciones de información y formación a los representantes, administradores, trabajadores y empleados de la persona jurídica; y
 - e) El sistema de medidas disciplinarias susceptibles de ser impuestas en caso de cualquier incumplimiento del Plan.

- **CAPÍTULO II:** Responsabilidad Penal de la Persona Jurídica, su regulación y alcance.

- **CAPÍTULO III:** Estructura General de INTARCON.

- **CAPÍTULO IV:** Implementación de Políticas y Procedimientos internos adecuados una vez identificadas las áreas de riesgo, descritas las conductas que pudieran ser consideradas como delictivas y enumerados los delitos susceptibles de generar responsabilidad penal para nuestra empresa.

- **CAPÍTULO V:** Código Ético.

- **CAPÍTULO VI:** Revisión del Plan.

- **CAPÍTULO VII:** ANEXOS.

3.5. Partes sujetas al Plan.

El Plan es de aplicación para las siguientes categorías de personas:

- a) Todas aquellas personas que ostenten facultades de representación de INTARCON.
- b) Personas que, de hecho o de derecho, tengan facultades de administración de INTARCON.
- c) Empleados de INTARCON.

3.6. Terceras personas y lucha contra el soborno y la corrupción.

Un factor de riesgo que debe ser cuidadosamente valorado son las relaciones empresariales con terceros a los que no apliquen las normas de prevención de delitos adoptadas por INTARCON, especialmente en relación con las conductas relacionadas con la corrupción y el soborno, tanto de soborno ACTIVO como de soborno PASIVO.

INTARCON, en sus relaciones comerciales, se compromete al cumplimiento de la Ley, de las Líneas Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales, y los estándares éticos más elevados, y espera que los terceros con los que se relacione tengan esos mismos compromisos.

En este sentido, el Código Ético, que se incluye completo EN EL Capítulo IV del Plan, es la realidad más expresiva y patente de ese compromiso y en él se contienen las normas de comportamiento ético que deben de guiar el comportamiento de todos los Profesionales y Empleados en el desempeño de sus funciones y tareas.

Por otro lado, INTARCON se reservará, en todo caso, el derecho de resolver los contratos en caso de que los terceros cometan cualquier actuación ilegal, y/o cualquier otra medida tendente a asegurar que los terceros cumplen con la legislación y los principios éticos de INTARCON.

Si bien es cierto que no es posible establecer una lista sólida y cerrada de aquellas situaciones que se traducen jurídicamente como SOBORNO, se debe de prestar una especial atención a aquellas situaciones que suelen evidenciar o presagiar posibles modalidades del mismo, como son las siguientes que se muestran;

- a) El tercero tiene la reputación de aceptar o reclamar sobornos y/o ha ofrecido o reclamado un soborno.
- b) El tercero ha sido objeto de reclamaciones legales previas por delitos relacionados con el soborno.

- c) La información que suministra el tercero sobre su estructura de negocio es inusual, incompleta o extremadamente compleja, con deficiencias de transparencia.
- d) El tercero facilita información de contacto comercial incompleta, falsa o confusa.
- e) El tercero solicita pagos o acuerdos financieros inusuales (por ejemplo, solicita pagos en metálico o través de terceros; solicita a INTARCON que libere facturas innecesarias, inexactas o injustificadas; en el caso de agentes comerciales, cuando estos solicitan pagos adicionales a los contractualmente acordados o a los previstos en el mismo lugar por comisiones o retribuciones ordinarias), o tiene un patrón de conducta de sobrefacturación y exigencias de devolución.
- f) El tercero sugiere dividir las compras para evitar los límites procedimentales de contratación.
- g) El tercero propone cambios innecesarios en las instrucciones para incrementar los valores contractuales después de la adjudicación de un contrato.
- h) El tercero es ambiguo o evasivo acerca del origen de los fondos empleados para una transacción o actividad.
- i) El tercero dispone de grandes cantidades de efectivo metálico para la transacción o el negocio sin que exista, a su vez, un negocio o una actividad que lo justifique.
- j) El tercero pretende hacer o recibir un pago desde o hacia la cuenta de un país diferente al del negocio o servicio prestado, salvo que tenga razones legítimas para ello, o solicita que se ingresen parte de sus honorarios en una cuenta bancaria distinta a la prevista en el contrato que INTARCON firmó con él.
- k) Un innecesario intermediario está implicado en el contrato o en las negociaciones, y su incorporación no aporta un valor obvio para la ejecución del contrato o para el buen fin de las negociaciones.
- l) El tercero se jacta de sus relaciones con funcionarios locales, tales como funcionarios de aduanas o funcionarios del gobierno.
- m) El tercero se implica con cuestionables subcontratistas o agentes locales.
- n) En un proceso de licitación, los pliegos de condiciones establecen especificaciones contractuales muy ajustadas que parecen favorecer a unos licitadores en detrimento de otros.
- o) El tercero solicita a INTARCON que no informe o revele una determinada actividad o transacción.

- p) El tercero amenaza con dejar de prestar servicios si no se abonan determinados pagos a individuos, aparte de los contractualmente acordados, o si no se hacen los pagos en metálico.
- q) Un funcionario gubernamental insiste en que una persona específica o una determinada empresa actúe como tercero.
- r) El tercero se niega a firmar la cláusula anticorrupción a la que se hará referencia más adelante y que es necesaria para su homologación.
- s) La actividad comercial o profesional del tercero no se encuentra incluida en ninguna de las listas estándar del ramo de la profesión o negocio o es desconocida para los profesionales o los empresarios del sector.
- t) Durante las negociaciones, el tercero se muestra indiferente a los precios de los productos o servicios de INTARCON, o no actúa de forma coherente con la legítima obtención de beneficios empresariales.
- u) El tercero insiste en que su identidad permanezca confidencial o se niega a facilitar la identidad de sus propietarios o accionistas principales.
- v) El tercero no tiene oficinas ni personal, o cambia frecuentemente el lugar de su sede.
- w) Se encuentra en curso una licitación en la que participa INTARCON, aún sin adjudicación, y un funcionario público del organismo que ha convocado la licitación o un tercero por cuenta de éste, solicita que se realice una donación a una determinada asociación sin ánimo de lucro, o que se contraiga el compromiso firme de realizar determinada subcontratación para un proyecto.
- x) Un Proveedor invita frecuentemente a comer o cenar o a cualquier actividad de ocio a Profesionales y/o Empleados.
- y) Se invita a un cliente a visitar las instalaciones de INTARCON durante varios días, pagándole la estancia completa en un hotel de lujo, sufragando durante dicha estancia todos sus gastos y los de sus familiares que le acompañan incluyendo diversas actividades de ocio.

3.7. Aprobación y actualización del Plan.

El Consejo de Administración deberá aprobar los principios y estructura del Plan, así como su actualización, conociendo así todos los miembros del mismo, el contenido íntegro del mismo.

4. CÓDIGO ÉTICO.

El Código Ético es parte esencial e integrada del Plan y contiene normas de conducta y estándares éticos que son imperativos para todas las partes sujetas al Plan.

El mismo fue aprobado por el Consejo de Administración en su sesión de **27 de Marzo de 2019** se encuentra publicado en la página web corporativa de INTARCON (<https://www.intarcon.com/>) y establece un obligado cumplimiento del mismo, de sus políticas y procedimientos aplicables de todos los empleados. En caso de no cumplir con lo establecido, el Código Ético señalará su correspondiente medida disciplinaria, incluyendo el despido del Empleado.

El Código Ético ha sido difundido a todos los Profesionales y/o Empleados a través del Portal Corporativo de INTARCON, siendo el canal de comunicación oficial donde los Profesionales y/o Empleados de INTARCON tienen acceso a la información relevante que les afecta en el desarrollo de sus actividades en el seno del Grupo Industrial. Para ello se habilita una cuenta de correo electrónico a la que los Empleados pueden dirigirse en para realizar alguna consulta, o resolver alguna duda sobre el Código Ético, sus reglamentos de desarrollo así como la legislación y normativa interna aplicable, además de cualquier otra comunicación. El correo electrónico proporcionado a tal efecto será; canaletico@intarcon.es

En la misma línea, en el Código Ético se recoge un mecanismo de denuncia que permite a los Empleados poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento cualquier situación de riesgo que hayan detectado de forma anónima o directa. Con este fin, se crea un [formulario de denuncias](#) que el empleado debe cumplimentar online y enviar para ser recibido por el Comité de Cumplimiento.

Igualmente, también se podrá tramitar la denuncia por [Correo Postal](#), mediante la descarga del PDF proporcionado a tal fin. En este caso se indicará “A la atención del Presidente del Comité de Cumplimiento” y se enviará a la siguiente dirección:

P.I Los Santos. Apartado °410, C.P. 14900 Lucena (Córdoba), España.

5. EL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO:

El [artículo 31 bis de nuestro Código Penal](#) establece como una de las condiciones necesarias para que se pueda aplicar la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica, que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención haya 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.

Por su parte la Circular 1/2016, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas de la Fiscalía General de Estado, dedica su apartado 5.4 a la figura del Oficial de Cumplimiento de cuya lectura se pueden extraer las siguientes conclusiones:

- Debe existir un órgano específico de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control al que se atribuya la función del modelo de prevención de delitos.
- Debe ser creado específicamente para asumir tal función salvo en aquellos casos en los que exista una previsión legal como en el caso de las empresas de servicios de inversión o en el caso de los sujetos obligados en relación con la prevención del delito de blanqueo de capitales.
- Puede estar constituido de una o varias personas que cuenten con conocimientos y experiencia profesional suficientes y dispongan de recursos suficientes.
- Debe ser un órgano de la persona jurídica.
- Se puede apoyar en otros órganos o unidades de la compañía o en servicios externos para desempeñar sus funciones.
- En las personas jurídicas autorizadas a presentar cuentas de pérdidas y ganancias abreviadas puede desempeñar sus funciones el órgano de administración.

Respetando las anteriores indicaciones y teniendo en cuenta las características propias de nuestra organización, así como los recursos que ésta pueda destinar a tal fin, será más apropiado el nombramiento de un **Comité de Cumplimiento**.

Por tanto, optamos por la primera fórmula planteada por el código, por lo que se han de considerar:

- a) Las propias exigencias que establece nuestra norma, trasladando la necesidad del poder autónomo del órgano a sus miembros.
- b) La Circular 1/2016 de la Fiscalía, la cual subraya la necesidad de que estos órganos disfruten de la independencia necesaria, debiéndose garantizar en la medida de lo posible una separación operacional entre el órgano de administración y los integrantes del órgano.

Para ello, los miembros que configuran este órgano han de tener la autoridad suficiente y cumplir, al menos, los siguientes requisitos:

- a) Ser **íntegros**, entendido como honrados, rectos y con aptitud entendida como una formación específica y suficiente en materia legal y de cumplimiento que les permita hacer una correcta monitorización de los riesgos, así como un seguimiento de los procedimientos, políticas y controles.
- b) **Neutros**, entendido como imparciales.
- b) **Independientes**, en el sentido de separación funcional de aquellos que tienen encomendada la administración y gestión diaria. Es importante señalar que la absoluta independencia de este órgano no es posible, ya que es el órgano de administración el que tiene la potestad exclusiva de establecer la política de control y gestión de riesgos.
- c) **Autónomos**, que implica la necesaria capacidad de decisión y ejecución en el desarrollo de sus funciones de control.
- d) **Experiencia profesional**, teniendo un alto conocimiento del negocio de INTARCON y conocimientos de auditoría, financieros, legales, de “compliance” y de prevención de riesgos.
- e) **Continuidad**, manteniendo una supervisión de la implementación y cumplimiento del Plan y monitorizando la efectividad de las políticas y procedimientos de prevención de delitos.

Tal órgano estará compuesto por tres miembros, siendo elegidos entre los Profesionales y/o Empleados de la propia entidad.

El Comité de Cumplimiento tiene libre acceso a toda la documentación que pueda serle útil en el seno de la Empresa, al igual que los responsables de cualquier área de INTARCON están obligados a suministrar a los miembros del mismo cualquier información que les soliciten sobre las actividades del área o departamento relacionadas con la posible comisión de un delito.

Así mismo, el órgano informará de su actividad al CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN de INTARCON, siendo éste último el responsable de nombrar o destituir a los miembros del primero.

5.1 Destitución de los miembros del Comité de Cumplimiento

Los miembros del Comité de Cumplimiento deberán ser destituidos cuando:

a) Sean acusados formalmente por cualquier delito susceptible de dar lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica.

b) Sean inhabilitados por resolución judicial o administrativa para administrar o representar a cualquier tipo de sociedad mercantil.

ADICIONALMENTE, los miembros del Comité de Cumplimiento podrán ser destituidos por el Consejo de Administración de INTARCON en los siguientes supuestos:

a) Incumplimiento relevante en el ejercicio de sus funciones como miembro del Comité de Cumplimiento.

b) Incumplimiento relevante de cualquiera de los códigos, reglamentos y demás normativa interna de la Empresa.

c) Enfermedad que impida el desarrollo de sus funciones como miembro del Comité de Cumplimiento.

d) Despido o suspensión de empleo por parte de INTARCON.

Cualquier miembro del Comité de Cumplimiento podrá presentar su renuncia voluntaria con un periodo de preaviso de 15 días, mediante carta dirigida al Presidente del Consejo de Administración de INTARCON con copia al Comité de Cumplimiento. Así mismo, El Comité de Cumplimiento notificará con la mayor brevedad posible al Presidente o al Secretario del Consejo de Administración de INTARCON, cualquier circunstancia que obligue a sustituir a alguno de sus miembros.

En caso de que un miembro del Comité de Cumplimiento sea destituido, presente su renuncia como miembro del Comité de Cumplimiento, sea incapacitado, fallezca, o incurra en cualquiera de las causas que determinen su destitución obligatoria, el Consejo de Administración de INTARCON deberá designar a un sustituto en el plazo de 2 meses, cuyo mandato durará desde la fecha de designación hasta la finalización del mandato de los restantes miembros del Comité de Cumplimiento.

5.2 Facultades y responsabilidades del Comité de Cumplimiento

- De acuerdo con el Código Ético de INTARCON y el Plan, el COMITÉ DE CUMPLIMIENTO tendrá, en términos generales, las siguientes **FUNCIONES**:

a) Comprobar la aplicación del Código Ético, a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de la conducta en el ámbito INTARCON mediante la evaluación de los procesos de control de los riesgos de conducta.

b) Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación de los códigos y Planes a través del correo electrónico proporcionado para eso: canaletico@intarcon.es

c) Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código Ético.

d) Recibir y analizar los avisos de violación del Código Ético.

e) Recibir y tramitar las denuncias sobre comisión de ilícitos penales que realicen empleados o terceros a través del Canal Ético, ya sea a través del formulario proporcionado a tal efecto o por correo postal dirigido al Presidente del Comité de Cumplimiento.

f) Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento, pudiendo solicitar la ayuda de cualquier área o departamento de la Empresa, proponiendo las sanciones que en su caso procedan.

g) Tomar decisiones con respecto a violaciones del Código Ético de relevancia significativa, proponiendo en su caso la imposición de sanciones y la adopción de medidas disciplinarias.

h) Establecer controles para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad jurídica de INTARCON.

i) Proponer al Consejo de Administración de INTARCON las modificaciones e integraciones a aportar al Código Ético que consideren oportunos.

j) Publicar y mantener actualizado, y publicado, el Código Ético.

k) Supervisar la actividad de formación sobre el Plan.

l) Evaluar anualmente los cambios que sea conveniente introducir en el Plan, especialmente en caso de detectarse áreas de riesgo no reguladas y procedimientos susceptibles de mejora, y propondrá dichos cambios al Comité de Administración.

- A su vez, el COMITÉ DE CUMPLIMIENTO será responsable de **SUPERVISAR**:

- a) La eficacia e idoneidad de las políticas y procedimientos implementados para prevenir la comisión de los delitos susceptibles de dar lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica;
- b) El cumplimiento del contenido del Plan.
- c) La revisión y actualización del Plan.

Con el objetivo de cumplir con sus responsabilidades los **DEBERES** del COMITÉ DE CUMPLIMIENTO serán:

- En relación con la monitorización de la eficacia de las políticas y procedimientos definidos en el Plan:
 - a) Estar pendiente de cualquier reforma legislativa que pueda afectar al régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica.
 - b) Recibir información sobre cualquier producto, iniciativa de negocio o cambio organizacional.
 - c) Coordinar junto con el departamento legal las actividades de formación.
 - d) Determinar la información que debe ser facilitada a los Profesionales y/o Empleados de INTARCON.
- En relación con el contenido del Plan:
 - a) Coordinar junto con los departamentos relevantes las actividades de monitorización de dichos departamentos.
 - b) Revisar la información relevante que resulte de dichas actividades de monitorización.
 - c) Cuando sea necesario, acordar medidas de investigación adicionales que permitan obtener mayor información.
 - d) Coordinar junto con el departamento relevante la aplicación del Régimen Disciplinario.
- En relación con la actualización del Plan:

- a) Revisar periódicamente el Plan teniendo presente los cambios relevantes en la legislación, los cambios relevantes en el negocio/estructura de INTARCON o la jurisprudencia relevante.
- b) Encargar la actualización del Plan, contactando con la entidad o el departamento de INTARCON relevante, cuando las revisiones periódicas lo aconsejen.

Los miembros del Comité de Cumplimiento no podrán delegar sus responsabilidades a ninguna otra persona. En cambio, el Comité de Cumplimiento podrá:

- a) Cooperar, cuando sea necesario, con cualquier departamento o comité de INTARCON.
- b) Requerir los servicios de cualquier otro departamento de INTARCON o asesorexterno.

Teniendo en cuenta todo lo anterior, diremos que El Comité de Cumplimiento deberá establecer sus normas de funcionamiento interno, así como el contenido de sus reuniones deberá ser recogido en actas internas.

5.3 Flujos de información al Comité de Cumplimiento

De forma adicional a lo que pueda preverse en los códigos, reglamentos internos y en cualesquiera otras políticas y procedimientos establecidos por INTARCON, los incumplimientos o los indicios de incumplimiento del Plan y de las políticas y procedimiento en él establecidos podrán ser comunicados al Comité de Cumplimiento a través del formulario establecido para tal efecto en el apartado del Canal Ético o por Correo Postal.

Dichas comunicaciones podrán ser anónimas o directas, pero, en cualquier caso, se velará por la confidencialidad en el tratamiento de la información, configurándose el procedimiento de comunicación de forma coordinada con los departamentos relevantes.

El Comité de Cumplimiento analizará todas las comunicaciones que reciba en un plazo razonable. En caso de que entienda que la comunicación merezca una mayor atención, el Comité de Cumplimiento remitirá la documentación al departamento relevante con el objetivo de realizar, conjuntamente, una valoración de los hechos y determinar las medidas a adoptar.

6. FORMACIÓN E INFORMACIÓN.

Para cumplir adecuadamente con lo establecido en la legislación vigente, la implantación de las medidas de control recogidas en el Plan debe ir acompañada de la difusión adecuada del mismo y de su explicación a los Empleados, enfatizando de esta forma, la importancia de su cumplimiento.

Por ello, los Empleados de INTARCON recibirán información periódica sobre las políticas de prevención de delitos adoptadas por INTARCON quedando el Plan, el Código Ético y las políticas y procedimientos internos disponibles para los mismos.

Se organizará, al menos una vez cada dos años, una jornada informativa para Profesionales y/o Empleados para:

- a) Dar a conocer la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- b) Explicar en qué consisten los delitos que pueden dar lugar a la responsabilidad penal de INTARCON.
- c) Recordar cuáles son las políticas de prevención de delitos adoptadas.

La organización y contenido de las sesiones serán coordinadas e impartidas, conjuntamente, por un abogado y, al menos, un miembro del Comité de Cumplimiento, o por una sola persona si aúna la doble condición y además, se tendrá en cuenta las funciones y responsabilidades de aquellos a los que van dirigidas.

El objetivo último de las sesiones de formación es;

- a) Garantizar que los asistentes conocen y cumplen las políticas internas de prevención de delitos.
- b) Evitar la comisión de cualquier delito que pueda dar lugar a la responsabilidad penal de INTARCON.
- c) Ser un canal de comunicación entre los Empleados con el Comité de Cumplimiento, al objeto de detectar cualquier preocupación, duda o recomendación que pudieran tener en relación con la prevención de delitos

7. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

El establecimiento de un Régimen Disciplinario adecuado, es esencial para que cualquier sistema de prevención de la responsabilidad penal de la persona jurídica pueda ser considerado eficaz. Por tanto, INTARCON establecerá un Régimen Disciplinario que implicará, entre otras cosas, la imposición de sanciones a todos

aquellos Profesionales y Empleados que infrinjan el Plan y las políticas y procedimientos establecidos.

En caso de detectarse, tras el análisis de las conclusiones del estudio e investigación realizado por el Comité de Cumplimiento, un incumplimiento del Código Ético o del Plan, se actuará inmediatamente, comunicando el hecho a las autoridades judiciales competentes si, además, fuera constitutivo de delito o infracción de alguna clase.

Asimismo, con carácter interno, el Comité de Cumplimiento adoptará las medidas disciplinarias que procedan en el ámbito estrictamente laboral. Así pues, el Régimen Disciplinario establecido será complementario a cualquier procedimiento judicial que pueda dirigirse frente al Profesional y/o Empleado y a cualquier sanción o consecuencia que pueda derivarse de dicho procedimiento, resultando conforme con la legislación laboral y, en especial, con el Estatuto de los Trabajadores y los convenios colectivos de aplicación.

—

CAPÍTULO II:

*RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS
JURÍDICAS*

—

1. CONTENIDO DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONA JURÍDICA.

Como previamente se ha expuesto, la LO 5/2010 introdujo en el Derecho español el concepto de responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos cometidos en su nombre y provecho por los representantes legales, administradores y/o empleados.

La responsabilidad penal que un juzgado o tribunal pueda imponer a una persona jurídica es compatible con:

- a) La responsabilidad penal que pueda imponerse a la persona física que cometió el delito.
- b) Cualquier responsabilidad civil derivada de los daños y perjuicios que el delito haya podido ocasionar a las víctimas.
- c) Cualquier otro tipo de responsabilidad civil o administrativa que pueda ser imputada a la persona jurídica o a la persona física.

De acuerdo con el artículo 31 bis CP, la persona jurídica únicamente es responsable de los delitos en los que se prevea expresamente que son susceptibles de dar lugar a responsabilidad penal de la persona jurídica. Por ello, en el apartado 2 del presente capítulo está recogido un listado de los delitos que, a fecha de elaboración del Plan, pueden dar lugar a responsabilidad penal de INTARCON.

En líneas generales, para que exista responsabilidad penal de la persona jurídica es necesario que se constate;

- a) La existencia de un delito.
- b) Que ese delito haya sido cometido por los representantes legales, administradores y/o de la persona jurídica.

En cambio, no es necesario que la concreta persona física responsable del delito sea identificada o que se dirija procedimiento penal alguno contra él.

Concretamente, para que exista responsabilidad penal de la persona jurídica es necesario que los delitos hayan sido cometidos en nombre o por cuenta de la misma, y en su provecho, por las siguientes personas físicas:

- a) Los representantes legales y administradores de hecho o de derecho de la persona jurídica.

b) Los que estén sometidos a la autoridad de las personas definidas en el apartado anterior, es decir, los empleados cuando concurren dos requisitos adicionales:

- Que el delito haya sido cometido en el ejercicio de su trabajo.
- Que hayan podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el debido control atendidas las concretas circunstancias del caso.

De ello se deduce que una persona jurídica no puede ser responsable penal de los delitos cometidos por las personas definidas en el punto 3.5 del Plan, pues estarían actuando en su propio nombre e interés.

El artículo 33.7 CP recoge un número de penas que pueden ser impuestas a una persona jurídica. Estas penas son las siguientes:

- a) Multas.
- b) Disolución de la persona jurídica.
- c) Suspensión de sus actividades por un plazo de hasta 5 años.
- d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo de hasta 5 años.
- e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de 15 años.
- f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo de hasta 15 años.
- g) Intervención judicial por un plazo de hasta 5 años.

Por último, y haciendo referencia al ámbito espacial;

- La responsabilidad penal de la persona jurídica, será aplicable, con independencia del lugar donde la persona jurídica tenga su domicilio social, cuando el delito haya sido cometido en territorio español.
- También podría surgir responsabilidad penal de las personas jurídicas por delitos cometidos fuera del territorio español siempre que el responsable no haya sido absuelto, indultado o penado en el extranjero.

2. DELITOS QUE PUEDEN DAR LUGAR A LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONAJURÍDICA.

En la fecha de elaboración del Plan, las personas jurídicas son responsables de las siguientes categorías de delitos:

- a) Tráfico ilegal de órganos humanos.
- b) Trata de seres humanos.
- c) Prostitución y corrupción de menores.
- d) Descubrimiento y revelación de secretos.
- e) Estafas.
- f) Insolvencias punibles.
 - Alzamiento de bienes.
 - Obstaculización de embargos y procedimientos ejecutivos;
 - Concursos de acreedores dolosos;
 - Solicitudes de concurso de acreedores fraudulentas.
- g) Daños contra datos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos.
- h) Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores:
 - Propiedad intelectual.
 - Propiedad industrial.
 - Descubrimiento y revelación de secretos de empresa.
 - Publicidad engañosa.
 - Delitos relativos al mercado de valores.
 - Alteración de precios
 - Uso de información privilegiada.
 - Corrupción privada.
 - Blanqueo de capitales.
- i) Defraudaciones tributarias y a la Seguridad Social.
- j) Delitos contables.
- k) Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros.

- l) Delitos sobre la ordenación del territorio y urbanismo.
- m) Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente.
- n) Radiaciones ionizantes.
- o) Riesgos provocados por explosivos y otros agentes peligrosos.
- p) Tráfico de drogas.
- q) falsificación de tarjetas de crédito o débito o cheques de viaje.
- r) Cohecho.
- s) Tráfico de influencias.
- t) Corrupción en las transacciones comerciales.
- u) Proveer o recolectar fondos con fines terroristas.
- v) Delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores.
- y) Delitos de acoso sexual y acoso moral en el trabajo.

Es probable que en el futuro aumente el número de delitos que pueden dar lugar a responsabilidad penal de las personas jurídicas, habida cuenta de las críticas realizadas por la doctrina al actual listado de delitos.

No obstante, no todos los delitos descritos en el punto anterior son susceptibles de ser cometidos por INTARCON dado el carácter específico de su sector de actividad, lo cual se ha tenido muy presente a la hora de diseñar el Plan.

3. MEDIOS PARA EVITAR O ATENUAR LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LA PERSONAJURÍDICA.

El artículo 31 bis CP exige que para que la persona jurídica sea responsable penal de los delitos cometidos por los trabajadores y/o empleados, éstos hayan podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos EL DEBIDO CONTROL atendidas las concretas circunstancias del caso. En sensu contrario, debe entenderse que las personas jurídicas no serán penalmente responsables si llevan a cabo unas adecuadas políticas de control sobre sus dependientes, aunque el hecho deba de ser valorado de forma individualizada.

Si bien es cierto que la LO 5/10 no regula expresamente los mecanismos con los que una persona jurídica puede reducir el riesgo de ser considerada responsable penal por los delitos cometidos en su nombre y provecho por sus representantes, administradores y/o empleados, la Reforma de 2015 sí introduce una expresa causa de exención de la responsabilidad criminal para las personas jurídicas, fundada en la demostración de que la corporación tiene implantado, eficazmente, un programa de prevención de delitos.

A tal efecto, la Fiscalía a través de circular establece que solo el Manual o Plan no es suficiente para exonerar a la Empresa de responsabilidad penal, sino que es necesario que se acredite:

- **Primero:** Que 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.
- **Segundo:** Que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiado a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y control, es decir, al Comité de Cumplimiento.
- **Tercero:** Que no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de vigilancia y control por parte del órgano de cumplimiento normativo.

Si estas circunstancias sólo se pueden probar parcialmente, se podrá también valorar a los efectos de atenuación de la pena. En el mismo sentido, debemos de recordar que el texto ahora mismo vigente, en el artículo 31.1 bis.4 CP, establece como circunstancia atenuante de la responsabilidad penal de la persona jurídica haber establecido, antes de la apertura del juicio oral, medidas eficaces para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica.

Además, los programas de prevención deben cumplir los siguientes requisitos:

- a) Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

- b) Establecer 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 aquellos.
- c) Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deberán ser prevenidos.
- d) Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento del plan de prevención de delitos.
- e) Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

Finalmente, el funcionamiento eficaz del programa de prevención exige 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 haga necesarios.

4. DELITOS COMETIDOS POR LOS REPRESENTANTES Y ADMINISTRADORES DE HECHO O DE DERECHO.

En relación con los delitos cometidos por los representantes y administradores de hecho o de derecho de la persona jurídica la LO 5/2010 no establece ningún mecanismo mediante el cual la persona jurídica pueda excluir su responsabilidad penal, aunque sí atenuarla. Sin embargo, como ya mencionamos en el apartado anterior, la Reforma 2015 sí contiene tal previsión.

En cualquier caso, consideramos que una correcta adopción e implementación del Plan de las medidas que posteriormente se explicarán y desarrollarán sirven para adoptar las cautelas adecuadas para evitar la comisión de delitos y, de esta forma, reducir los riesgos.

5. DELITOS COMETIDOS POR LOS EMPLEADOS

Como ya ha sido señalado en los apartados anteriores, cuando el delito haya sido cometido por los que estén sometidos a la autoridad de los representantes y/o administradores de hecho o de derecho de la persona jurídica, para que la persona jurídica sea considerada penalmente responsable es necesario que se hayan podido realizar los hechos por no haberse ejercido sobre ellos el DEBIDO CONTROL atendidas las concretas circunstancias del caso. Sin embargo, el CP no define cómo debe

ejercerse el "debido control" sobre las personas sometidas a la autoridad de los representantes y/o administradores de hecho o de derecho de la persona jurídica.

En cualquier caso, de acuerdo, con las previsiones legales que se contienen en la Reforma 2015 y con el objetivo de contribuir a incrementar las cautelas y reducir los riesgos, INTARCON deberá acreditar que:

a) Ha adoptado e implementado, de forma efectiva, el Plan, el cual:

- Identifica las actividades en cuyo ejercicio puedan cometerse Delitos Relevantes.
- Establece políticas y procedimientos específicos con el objetivo de determinar los procesos de toma de decisiones y su implementación para prevenir la comisión de Delitos Relevantes.
- Establece sistemas de gestión de fondos financieros que desincentiven la comisión de Delitos Relevantes.
- Establece canales de información eficaces que lleguen hasta el Comité de Cumplimiento.

b) Ha creado un Comité de Cumplimiento con facultades autónomas e independientes para auditar y adoptar medidas, con deberes de supervisión del funcionamiento del Plan, y con la obligación de mantener el Plan actualizado ante cualesquiera novedades legislativas o jurisprudenciales.

En relación con la prevención de la comisión de delitos por parte de los Empleados, el Plan contempla:

- a) Medidas capaces de asegurar que el negocio es llevado a cabo de acuerdo con la Ley y medidas que permitan una rápida identificación y eliminación de cualquier riesgo de comisión de Delitos Relevantes.
- b) Revisiones periódicas del Plan y modificaciones en caso de detección de cualquier tipo de laguna o cuando se den cambios en la organización o en el negocio.
- c) Un régimen disciplinario susceptible de ser aplicado en caso de que existan incumplimientos de lo dispuesto en el Plan.

—

CAPÍTULO III:

*ESTRUCTURA GENERAL DE
INTARCON*

—

1. ESTRUCTURA DE LA EMPRESA

1.1 La empresa.

INTARCON nace en 2007 como una iniciativa común de un grupo de empresarios y profesionales de los sectores de la refrigeración y el aire acondicionado para desarrollar una nueva gama de equipos de refrigeración comercial.

Por una parte, la participación de los grupos Infrico y Coreco aporta una experiencia de más de 25 años en el sector de la refrigeración comercial, con una fuerza de ventas bien consolidada en el sector de equipamiento de hostelería.

De otra parte el grupo KEYTER Technologies, participado por los fundadores y directivos de CIATESA, aportó el conocimiento tecnológico y permitió aprovechar las sinergias entre la climatización y la refrigeración, para dar lugar a INTARCON como nueva línea de negocio en el sector del frío comercial.

Desde sus orígenes en la fabricación de equipos de refrigeración comercial, INTARCON ha evolucionado su catálogo de producto hacia la refrigeración industrial con soluciones paquetizadas de media potencia.

Las operaciones de INTARCON están basadas en Lucena (Córdoba) en España, enfocadas a los mercados nacional y globales de Europa, Norte de África, Oriente Medio e Hispanoamérica.

Hoy en día, INTARCON es el primer fabricante español en su gama de producto, gozando de una consolidada presencia en el mercado nacional con 10 delegaciones en el territorio, junto con delegaciones comerciales en el extranjero que cubren más de 40 países. Hasta la fecha hay más de 40.000 equipos INTARCON en servicio en más de 40 países diferentes.

1.2 La administración de la sociedad.

La Sociedad está representada, gobernada y administrada por un Consejo de Administración responsable de su gestión ante la Junta General, a la que deberá rendir cuentas de sus actuaciones.

Por tanto, podemos decir que el Consejo de Administración se halla investido de las más amplias facultades para administrar, regir y representar a la empresa en todos los asuntos concernientes al tráfico de la misma, sin más limitaciones que las reservadas por la Ley o los Estatutos al conocimiento de la Junta General.

Como consecuencia de ello, su Reglamento determina los principios de actuación del mismo, las reglas básicas de su organización y funcionamiento y las normas de

conducta de sus miembros y además, delega la gestión ordinaria de la Empresa en el equipo de dirección y concentra su actividad en la función general de supervisión y establecimiento de estrategias generales.

CAPÍTULO IV:

POLÍTICAS Y PROCEDIMIENTOS

1. ACTIVIDADES DE RIESGO DE INTARCON.

El objeto social de INTARCON es la fabricación de equipos compactos de refrigeración, evolucionando en su catálogo de producto hacia la refrigeración industrial con soluciones paquetizadas de media potencia, por lo que en la realización de cualquiera de sus actividades, pueden generarse distintas situaciones de riesgo que puedan desembocar en la comisión de alguno de los delitos Relevantes.

Por ello, nuestra empresa ha identificado las actividades propias de su negocio que se señalan más adelante en las que, desde un punto de vista ABSTRACTO puede llegar a cometerse alguno de los Delitos Relevantes y que, por lo tanto, deben calificarse como actividades de riesgo objeto de supervisión por el Comité de Cumplimiento.

2. DELITOS Y POLÍTICAS DE ACTUACIÓN

A continuación se adjunta un cuadro que recoge:

- El delito sometido a la evaluación de riesgos.
- Las conductas delictivas más comunes referentes a ese tipo.
- Las posibles actividades de riesgo.
- Los procedimientos a seguir o las políticas de actuación a adoptar clasificadas en función de cada uno de los Delitos Relevantes.

Aclarar que las actividades de riesgo son aquellas conductas propias de la actividad de la Empresa, en cuyo ejercicio puede producirse la comisión de un delito. La clasificación de una actividad como "*de riesgo*" no supone que sea ilícita o delictiva, sino que es una actividad en la que, si no se toman las debidas precauciones, pueden producirse situaciones que puedan generar conflictos con implicaciones penales.

Así mismo, las políticas de actuación son los protocolos o procedimientos a seguir establecidos por INTARCON con el objetivo de evitar la comisión de conductas delictivas en el ejercicio de las actividades de riesgo.

Delito tipificado

1. Descubrimiento y revelación de secretos (Art. 197 CP)

Conductas delictivas

a. Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales con el objeto de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

b. Interceptar telecomunicaciones o utilizar artificios técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del sonido o de la imagen, o de cualquier otra señal de comunicación con el objeto de descubrir los secretos o vulnerar la intimidad de otro.

c. Acceder por cualquier medio, sin estar autorizado, a datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.

d. Apoderarse, utilizar o modificar, sin autorización y en perjuicio de tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en ficheros o soportes informáticos, electrónicos o telemáticos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado.

Actividades de riesgo

a) Tratamiento de datos de carácter personal externos: clientes, proveedores, o cualquier otra persona con la que el Grupo INTARCON pueda mantener relaciones empresariales.

b) Tratamiento de datos de carácter personal internos: socios, Profesionales y/o Empleados, etc.

c) Acceso a las comunicaciones de los Empleados y monitorización del uso del correo electrónico e internet.

Medidas preventivas a adoptar

A. Estricto cumplimiento del Código Ético.

B. Estricto cumplimiento del Documento de Seguridad y Reglamento de Seguridad Interno, que se implementará en INTARCON y que tendrá por objeto dar debido cumplimiento al Real Decreto 1720/2007, de 21 de diciembre, por el que se aprueba el Reglamento de desarrollo de la Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

C. Elaboración de un informe anual en el que se identifiquen potenciales riesgos de actuaciones ilícitas.

D. Recabar, en determinadas circunstancias, y previa autorización firmada por trabajadores y/o empleados, para que durante la duración de la relación laboral la sociedad empleadora pueda registrar los datos de sus accesos a Internet, así como de sus correos electrónicos a efectos de control empresarial.

E. Instruir a todos los profesionales de INTARCON acerca de que la protección de la información obliga a utilizar únicamente las herramientas que INTARCON pone a su alcance para cumplir con sus funciones profesionales, dado que tales herramientas son seguras.

F. En este sentido, están prohibidas en INTARCON las siguientes conductas:

(i) conectar a una red recursos tales como otras redes, subredes, servidores, dispositivos electrónicos de conexión hub, routers, switches, dispositivos de red inalámbrica o dispositivos con tecnología bluetooth. Para tales conexiones es necesaria la previa autorización por escrito del Departamento de Tecnología de INTARCON.

(ii) conectar equipos de la red de INTARCON a equipos conectados a otra red externa sin la supervisión del Departamento de I+D+I de INTARCON.

(iii) utilizar la red, ordenadores u otros recursos de INTARCON o de un tercero para conseguir accesos no autorizados a cualquier otro equipo o sistema informático.

(iv) enviar por correo electrónico de archivos o correos que puedan ralentizar el tráfico de la red también ha de realizarse previa autorización de INTARCON.

G. Los Profesionales y/o Empleados están obligados a respetar la información personal y a no vulnerarla o transgredirla. Por ello, se establecen también los siguientes mínimos de actuación cuyo cumplimiento es estrictamente necesario:

- se ha de respetar el ámbito de intimidad.

Este respeto obliga a no acceder, salvo que se cuente con su consentimiento expreso, a sus equipos, a sus documentos o efectos personales o a sus sistemas de comunicación. Y obliga también a proteger nuestra propia intimidad impidiendo su accesibilidad y evitando su vulnerabilidad;

- se ha de cumplir con las leyes y normativa interna de protección de datos personales. El acceso a datos de carácter personal, su tratamiento y su transmisión sólo pueden ser realizados con las autorizaciones y medidas de control que se establecen en las normas relativas a protección de datos. En muchos casos serán necesarias autorizaciones especiales y mecanismos de cifrado que impidan el acceso y manipulación de los datos;

-se ha de respetar las medidas de seguridad establecidas

Delito tipificado

2. Estafas (Arts.248-251 CP)

Conductas delictivas

- a. Engañar a otro induciéndole a realizar un acto de disposición en perjuicio propio o ajeno.
- b. Enajenar, gravar o arrendar atribuyéndose falsamente sobre una cosa facultad de disposición de la que se carece, bien por no haberla tenido nunca, bien por ya haberla ejercitado antes.
- c. Disponer de una cosa ocultando la existencia de cualquier carga sobre la misma.
- d. Habiéndose enajenado una cosa como libre, enajenarla o gravarla nuevamente antes de la definitiva transmisión al adquirente.
- e. Otorgar en perjuicio de tercero un contrato simulado.

Actividades de riesgo

- a) Operaciones inmobiliarias: venta, alquiler, constitución de hipotecas.
- b) Celebración de contratos con terceros o con otras empresas del Grupo INTARCON.
- c) Captación de inversores para cualesquiera proyectos empresariales.
- d) Solicitud de créditos o préstamos.
- e) Comunicaciones al seguro de siniestros.
- f) Simulación de siniestros en bienes asegurados.
- g) Suscripción de contratos comerciales en operaciones de venta de materiales o servicios.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Confección y mantenimiento de libros, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa. Estos libros, registros y cuentas deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos generalmente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la Empresa.
- B. Estricto cumplimiento del Código Ético.
- C. Registro de las operaciones, contratos y negocios jurídicos cuyo importe sea superior a 1.000 euros de los que INTARCON sea parte y, en especial, de las comunicaciones con las contrapartes.
- D. Aprobación por el Consejero Delegado de cualquier operación, contrato o negocio jurídico cuyo importe sea superior a 100.000 euros.

Delito tipificado

3. Insolvencias Punibles (Arts. 257-261 CP)

Conductas delictivas

- a. Eludir el pago de deudas mediante la ocultación de bienes y derechos.
- b. Realizar cualquier acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones que dilate, dificulte o impida la eficacia de un embargo o de un procedimiento ejecutivo iniciado o de previsible iniciación.
- c. Realizar, estando declarado en situación concursal y sin la preceptiva autorización, actos de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinados a pagar a uno o varios acreedores, privilegiados o no, con posposición del resto.
- d. Causar o agravar de forma dolosa la situación de crisis económica que conlleve la declaración de concurso.
- e. Presentar datos falsos relativos al estado contable en un procedimiento concursal con el objetivo de lograr una indebida declaración de concurso.

Actividades de riesgo

- a) Pago de acreedores.
- b) Cobro de deudores.
- c) Situaciones de falta de liquidez de INTARCON.
- d) Situaciones de falta de liquidez de un deudor.
- e) Operaciones vinculadas.

Medidas preventivas a adoptar

A. Confección y mantenimiento de libros, registros y asientos contables que, con un razonable detalle, reflejen de forma precisa y fiel las transacciones y disposiciones de activos de la Empresa.

Estos libros, registros y cuentas deben ser confeccionados y mantenidos de acuerdo con los métodos mente aceptados de registro de eventos económicos, y ello con el fundamental objetivo de prevenir disposiciones de fondos que queden fuera del control contable de la Empresa.

B. Registro documental de las operaciones, contratos y negocios jurídicos cuyo importe sea superior a (1.000 euros) de los que INTARCON sea parte.

C. Comunicación previa al Comité de Cumplimiento de cualquier operación, contrato o negocio jurídico del que INTARCON vaya a ser parte y cuyo importe sea superior a 150.000 euros.

D. Aprobación por el Consejo de Administración o por el Consejero Delegado de cualquier operación, contrato o negocio jurídico cuyo importe sea superior a 100.000 euros.

- E. Registro de las operaciones inter-grupo.
- F. Recabar asesoramiento jurídico ante cualquier indicio de que INTARCON o un deudor se encuentre en una situación de falta de liquidez o insolvencia.

Delito tipificado

4. Infracción de derechos de Propiedad Intelectual (Art. 270 CP).

Conductas delictivas

- a. Reproducir, plagiar, distribuir o comunicar públicamente una obra literaria, artística o científica sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos de propiedad intelectual o sus cesionarios

Actividades de riesgo

- a) Descarga de archivos protegidos por derechos de Propiedad Intelectual
- b) Gestión de licencias de programas de ordenador.
- c) Organización de eventos.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Prohibición de reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de INTARCON sin la debida autorización previa y escrita de la Empresa.
- B. Prohibición de reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas. Dichas terceras personas no son únicamente los clientes y proveedores de INTARCON, sino cualquier persona física o entidad ajena a INTARCON, aunque no mantenga relación alguna con la Empresa.
- C. Las prohibiciones anteriores tienen especial relevancia respecto del software, de manera que a los profesionales de INTARCON les está prohibido:
 - (i) instalar y/o ejecutar en los equipos informáticos de INTARCON o de terceros con los que ésta tenga relación, software no licenciado, pirateado o crackeado o de cualquier otra manera ilegalmente adquirido; e
 - (ii) instalar, crear o poseer cualquier herramienta o producto destinado a eliminar la protección del software propietario de terceros.
- D. Elaboración por el responsable de tecnología de un informe anual en el que se identifiquen los potenciales riesgos de actuaciones ilícitas.

Delito tipificado

5. Infracción de derechos de Propiedad Industrial (Art. 274 CP).

Conductas delictivas

- a. Reproducir, imitar, modificar o usurpar un signo distintivo idéntico o confundible con un derecho de Propiedad Industrial registrado conforme a la legislación de marcas, para distinguir los mismos o similares productos, servicios, actividades o establecimientos para los que el derecho de Propiedad Industrial se encuentre registrado.
- b. Fabricar, importar, poseer, utilizar, ofrecer o introducir en el comercio objetos amparados por tales derechos de Propiedad Industrial.

Actividades de riesgo

- a) Utilización de signos distintivos ajenos.
- b) Utilización de invenciones patentables o modelos de utilidad ajenos.
- c) Utilización de diseños industriales ajenos.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Está prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos o diseños propiedad de INTARCON sin la debida autorización previa y escrita de la Empresa.
- B. Está prohibido reproducir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, ceder o comunicar, total o parcialmente, productos propiedad de terceras personas (físicas o jurídicas) sin la debida autorización previa y escrita de las mismas.
Dichas terceras personas no son únicamente los clientes y proveedores de INTARCON, sino cualquier persona física o entidad ajena a INTARCON, aunque no mantenga relación alguna con la Empresa.

Delito tipificado

6. Descubrimiento y revelación de secretos de empresa (Arts. 278-280 CP).

Conductas delictivas

- a. Apoderarse por cualquier medio de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos u otros objetos para descubrir un secreto de empresa.
- b. Difundir, revelar o ceder a terceros los secretos de empresa descubiertos de formailcita.
- c. Difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa por quien tuviere legal o contractualmente obligación de guardar reserva.

Actividades de riesgo

- a) Relaciones con sociedades participadas.
- b) Relaciones con empresas competidoras.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Estricto cumplimiento del Código Ético.
- B. Firma de cláusulas de confidencialidad con los Profesionales y/o Empleados que incluyan la información obtenida sobre terceras personas.
- B. Cumplimiento estricto del Reglamento Interno de Conducta que se aplica a los miembros del Consejo de Administración, Personal Directivo y otros Empleados.
- C. Están prohibidas en INTARCON las siguientes conductas:
 - (i) conectar a una red recursos tales como otras redes, subredes, servidores, dispositivos electrónicos de conexión hub, routers, switches, dispositivos de red inalámbrica o dispositivos con tecnología bluetooth. Para tales conexiones es necesaria la previa autorización por escrito del Departamento de Tecnología de INTARCON.
 - (ii) conectar equipos de la red de INTARCON a equipos conectados a otra red externa sin la supervisión del Departamento de Tecnología de INTARCON.
 - (iii) en ningún caso pueden ser utilizados la red, ordenadores u otros recursos de INTARCON o de un tercero para conseguir accesos no autorizados a cualquier otro equipo o sistema informático.
 - (iv) el envío por correo electrónico de archivos o correos que puedan saturar o ralentizar el tráfico de la red también ha de realizarse previa autorización de INTARCON.
- D. Los Profesionales y/o Empleados están obligados a respetar los secretos de empresa; tanto los de INTARCON como los de las empresas del Grupo INTARCON u otros terceros con los que ésta se relaciona, atendiendo a su nivel de sensibilidad y criticidad. La información puede ser clasificada como: restringida, confidencial, de uso interno o pública.
La información restringida es la más sensible y constituye generalmente secreto

empresarial. La información confidencial, también con alto grado de sensibilidad, sólo puede ser conocida por quienes así lo requieran por razón de sus funciones.

La revelación de una y otra pueden acarrear consecuencias muy graves.

E. Por último, cada Profesional y/o Empleado de INTARCON ha de respetar las medidas de seguridad establecidas por la Empresa para proteger datos, programas o sistemas informáticos. La mera intrusión en los mismos vulnerando dichas medidas constituye hacking y está terminantemente prohibido.

Delito tipificado

7. Corrupción entre particulares (Art. 286 bis CP).

Conductas delictivas

a. Prometer, ofrecer, o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

b. Recibir, solicitar o aceptar un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados con el fin de favorecer frente a terceros a quien le otorga o del que espera el beneficio o ventaja, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.

Actividades de riesgo

a) Relaciones comerciales con terceros: clientes, proveedores y prestadores de servicios.

b) Operaciones con empresas del Grupo INTARCON y con sociedades participadas.

c) Entrega de regalos a terceros: socios, clientes, proveedores y prestadores de servicios.

d) Recepción de regalos de terceros: socios, clientes, proveedores y prestadores de servicios.

Medidas preventivas a adoptar

A. Estricto cumplimiento del Código Ético.

B. Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la Empresa que garantice:

(i) que las transacciones de fondos se ejecuten de acuerdo con la autorización general o específica de los Profesionales.

(ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la

preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los Principios de

la

contabilidad, generalmente aceptados, o las normas de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones, como mantener el control de los activos.

El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales.

Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.

(iii) que se permita el acceso a los activos de INTARCON sólo con la autorización general o específica de los Profesionales;

C. Está prohibida la falsificación de dichos libros, registros contables y cuentas y de hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

Delito tipificado

8. Defraudaciones tributarias y a la Seguridad Social (Arts. 305-310 CP)

Conductas delictivas

- a. Defraudar a la Hacienda Pública Estatal, autonómica o local en más de 120.000 euros.
- b. Defraudar a la Hacienda Pública de la Comunidad Europea en más de 50.000 euros.
- c. Defraudar a la Seguridad Social en más de 120.000 euros.
- d. Obtener subvenciones, desgravaciones o ayudas de las Administraciones públicas de más de 120.000 euros falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.
- e. Obtener indebidamente fondos de los presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por ésta, en cuantía superior a 50.000 euros, falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubieran impedido.
- f. Incumplimiento absoluto de las obligaciones contables o llevanza de contabilidades paralelas con incidencia superior a 240.000 euros.
- g. Falta de anotación en los libros obligatorios, o anotación con cifras distintas a las verdaderas, de negocios, actos, operaciones o transacciones económicas con incidencia superior a 240.000 euros.
- h. Práctica de anotaciones contables ficticias con incidencia superior a 240.000 euros.

Actividades de riesgo

- a) Registro de operaciones en libros contables y formulación de cuentas anuales.
- b) Liquidación y autoliquidación de obligaciones tributarias.
- c) Solicitud y justificación de subvenciones y ayudas públicas.
- d) Liquidación de obligaciones con la Seguridad Social.

Medidas preventivas a adoptar

A. Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la empresa, que garantice:

(i) que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de los Profesionales.

(ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad, generalmente aceptados, o las normas de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones, como mantener el control de los activos. El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.

(iii) que se permita el acceso a los activos sólo con la autorización general o específica de los Profesionales.

B. Está prohibida la falsificación de dichos libros, registros contables y cuentas y de hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

C. Estricto cumplimiento de la normativa contable, fiscal y de la Seguridad Social.

D. En los procesos de solicitud y obtención de subvenciones y ayudas públicas está terminantemente prohibido en INTARCON la realización de las siguientes actuaciones:

(i) el falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información requeridos en el proceso de solicitud u obtención de la subvención o ayuda pública.

(ii) el incumplimiento o alteración de cualquier forma de cualquiera de las condiciones previstas o forma de ejecución del proyecto para el que fue concedida la subvención o ayuda.

(iii) el falseamiento, alteración u omisión de cualquier dato o información sobre el proyecto en ejecución en los correspondientes reportes de seguimiento al organismo público correspondiente.

(iv) el falseamiento o la ocultación de condiciones, requisitos o información puede llevarse a cabo de muy diversas formas pero, en cualquier caso, supondrá que la información remitida, al organismo público concedente, es falsa o incompleta.

Las condiciones, requisitos o información que se ocultan o falsean pueden referirse también a muy diversos elementos o factores de la subvención o ayuda pública: no sólo ha de ser veraz y completa la información que se aporta respecto a las condiciones administrativas de la subvención o ayuda, sino también respecto al proyecto que se pretende que sea

Delito tipificado

9. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (Art. 325 CP).

Conductas delictivas

- a. Contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general protectoras del medio ambiente, provocar o realizar emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas terrestres, subterráneas o marítimas, así como las captaciones de aguas que puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.
- b. Establecer depósitos o vertederos de desechos o residuos sólidos o líquidos que sean tóxicos o peligrosos y puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales o la salud de las personas.
- c. Contraviniendo las leyes u otras disposiciones de carácter general, llevar a cabo la explotación de instalaciones en las que se realice una actividad peligrosa o en las que se almacenen o utilicen sustancias o preparados peligrosos y que causen o puedan causar la muerte o lesiones graves a personas, o daños sustanciales a la calidad del aire, la calidad del suelo o la calidad de las aguas, o a animales o plantas.
- d. En la recogida, el transporte, la valorización, la eliminación o el aprovechamiento de residuos, incluida la omisión de los deberes de vigilancia sobre estos u obstaculización de la actividad inspectora.

Actividades de riesgo

- a) Vertido de residuos o emisiones a la atmósfera de gases con perjuicio medioambiental.
- b) Desobediencia a órdenes expresas de la autoridad sobre corrección o suspensión de actividades.
- c) Falseamiento de información medioambiental o procedimientos, poner en grave peligro la vida, integridad o la salud de las personas, o la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Estricto cumplimiento del Código Ético.
- B. Estricto cumplimiento de la normativa medioambiental y del Sistema de Gestión Medioambiental y del Plan de Gestión Medioambiental, implantado en INTARCON.
- C. Nombramiento de un responsable de riesgos medioambientales.
- D. Dar cumplimiento al actual Plan Medio Ambiental. Revisar periódicamente y mantener el mismo.

Delito tipificado

10. Cohecho (Art. 424 CP).

Conductas delictivas

a. Ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar en consideración a su cargo o función.

Actividades de riesgo

Relaciones con las administraciones públicas.

Medidas preventivas a adoptar

A. Estricto cumplimiento del Código Ético.

B. Cualquier contacto o negociación con funcionarios o ex funcionarios públicos para explorar su posible contratación como Empleados o Profesionales de INTARCON está sometida a las normas que sobre conflictos de intereses rijan en cada jurisdicción local e, incluso, se puede dar el caso de que una contratación en determinadas condiciones esté prohibida, incluso, aunque el funcionario esté ya retirado o jubilado.

C. Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventaja en la posición comercial de INTARCON ante la administración para la que trabaja el funcionario, mediante contraprestación pasada o futura, por acciones, legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de INTARCON.

D. Mantenimiento de un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la Empresa, que garantice:

(i) que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de los Profesionales.

(ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los Principios de la contabilidad, generalmente aceptados, o las normas de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones, como mantener el control de los activos. El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.

(iii) que se permita el acceso a los activos del Grupo INTARCON sólo con la

autorización general o específica de los Profesionales.

E. Está prohibida la falsificación de dichos libros, registros contables y cuentas y de hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

Delito tipificado

11. Tráfico de influencias (Art. 429 CP).

Conductas delictivas

Influir en un funcionario público o autoridad prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad para conseguir una resolución que le pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para sí o para un tercero.

Actividades de riesgo

Relaciones con las administraciones públicas.

Medidas preventivas a adoptar

A. Estricto cumplimiento del Código Ético.

B. Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para obtener ventaja en la posición comercial de INTARCON ante la administración para la que trabaja el funcionario, mediante contraprestación pasada o futura, por acciones, legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de INTARCON.

Delito tipificado

12. Corrupción en las transacciones comerciales (Art. 445 CP)

Conductas delictivas

Mediante el ofrecimiento, promesa o concesión de cualquier beneficio indebido, pecuniario o de otra clase, corromper o intentar corromper, a los funcionarios públicos extranjeros o de organizaciones es, en beneficio de estos o de un tercero, o atender sus solicitudes al respecto, con el fin de que actúen o se abstengan de actuar en relación con el ejercicio de funciones públicas para conseguir o conservar un contrato u otro, así como, obtener ventaja en la posición comercial de INTARCON ante la administración para la que trabaja el funcionario, mediante contraprestación pasada o futura, por acciones, legales o ilegales, llevadas a cabo por el funcionario en beneficio de INTARCON.

Actividades de riesgo

Relaciones con administraciones públicas extranjeras.

Medidas preventivas a adoptar

- A. Estricto cumplimiento del Código Ético.
- B. Cualquier contacto o negociación con funcionarios o ex-funcionarios públicos para explorar su posible contratación como Empleados o Profesionales de INTARCON está sometida a las normas que sobre conflictos de intereses rijan en cada jurisdicción local e, incluso, se puede dar el caso de que una contratación en determinadas condiciones esté prohibida, incluso, aunque el funcionario esté ya retirado o jubilado.
- C. Está prohibido cualquier trato con funcionario público o autoridad administrativa para beneficio irregular en la realización de actividades económicas.
- D. Es obligado mantener un sistema de libros, cuentas y registros que reflejen exactamente toda operación y disposición de efectivo en la Empresa, que garantice:
 - (i) que las transacciones de fondos se ejecutan de acuerdo con la autorización general o específica de la dirección.
 - (ii) que las transacciones sean registradas de manera que permitan, tanto la preparación de declaraciones financieras de acuerdo con los principios de la contabilidad, generalmente aceptados, o las normas de información financiera o de acuerdo con cualquier otro criterio aplicable a dichas declaraciones, como mantener el control de los activos. El registro de las transacciones deberá incluir el de cualquier comisión, servicio, honorarios de consultoría, gastos por regalos, comidas, viajes y entretenimiento, así como gastos de actividades promocionales. Un registro adecuado de todo ello debe incluir una clara referencia a la naturaleza de cada gasto, identificando a los receptores y/o participantes, las autorizaciones recibidas para el gasto y las aprobaciones, etc.
 - (iii) que se permita el acceso a los activos de INTARCON sólo con la autorización general o específica de los Profesionales.

E. Está prohibida la falsificación de dichos libros, registros contables y cuentas y de hacer anotaciones o apuntes falsos, engañosos, incompletos, inexactos o simulados en los libros, registros y cuentas.

Delito tipificado

13. Delitos contra la integridad moral/Acoso laboral (173.1 del CP)

Conductas delictivas

Exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquélla/s desde una posición de poder psicológica (no necesariamente jerárquica), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

Pese a que esta conducta no implica directamente una responsabilidad de la persona

jurídica la falta de atención, prevención y control de estas conductas por parte de la Dirección de la empresa si puede devenir en responsabilidad penal de esta.

Actividades de riesgo

Trato entre compañeros

Medidas preventivas a adoptar

- 1.- Cumplimiento estricto del Código Ético.
- 2.- Establecer procedimiento anti-acoso en el seno de la empresa y que el mismo sea conocido por todos.

Delito tipificado**14. Delitos contra la seguridad y salud de los trabajadores (316-318 CP)****Conductas delictivas**

Los que infringiendo normas de PRL no facilitaren los medios necesarios para que los trabajadores desempeñen su actividad con las medidas de seguridad adecuadas.

No es necesario que se produzca un daño, tan solo es necesario que se haya estado expuesto al riesgo su vida, salud o integridad física.

Actividades de riesgo

Desarrollo de la actividad laboral de la compañía en el centro de trabajo propio o en cualquier espacio de trabajo ajeno.

Medidas preventivas a adoptar

1. Cumplimiento estricto del Código Ético.
2. Cumplimiento de Plan de Prevención de Riesgos Laborales y el conjunto de procedimientos implantado en la empresa.

CAPÍTULO V:
CÓDIGO ÉTICO

1.- INTRODUCCIÓN

El presente documento, que fue aprobado por el Consejo de Administración de INTARCON con fecha **27 de Marzo de 2019** expone el conjunto de normas y principios generales de gobierno corporativo y de conducta profesional que resultan de aplicación a TODOS los profesionales de INTARCON y que resultan válidos para establecer los parámetros orientadores de la cultura corporativa de nuestra organización.

En esencia, el Código de Ética y Comportamiento Empresarial viene a determinar:

- El marco de referencia y base sobre el que se configura la conducta y el comportamiento empresarial, manifestado en los actos y hechos de los agentes sociales que interactúan en el ámbito empresarial (empleados-as, clientes, proveedores, administradores, etc.).
- Servir de pauta general en la toma de decisiones ante las situaciones en las que éstos puedan encontrarse en sus relaciones profesionales, especialmente la de los empleados-as no sólo mientras subsista su relación laboral con la Empresa, sino también, y en determinadas circunstancias, una vez extinguida la misma por cualquier causa.

Si bien es obvio que el presente Código no puede establecer y resolver todos los problemas de conducta o comportamiento empresarial que se puedan suscitar en el seno de la Compañía, las normas que se recogen en este Código no excluyen otras que se deriven de un comportamiento profesional ético, es decir, son compatibles y complementarias de aquellas que se recojan en otra normativa interna o marco legal.

Además, puntualizamos que El Código Ético tiene validez tanto en España como en el extranjero, siempre teniendo en cuenta las diferencias culturales, lingüísticas, sociales y económicas de los diversos países en los que INTARCON desarrolla su actividad.

2.- RESOLUCIÓN CONFLICTO DE INTERESES

Los empleados-as de INTARCON actúan con independencia e integridad moral en el desarrollo de su actividad diaria.

Sin embargo, un conflicto de interés surge en este mismo ámbito cuando algo interfiere sobre el juicio independiente de un empleado-a. Por tanto, debemos evitar situaciones en las que nuestro interés personal pueda entrar en conflicto con los intereses de nuestra la Empresa.

3.- PERSONAS, GRUPOS E INSTITUCIONES

Dichas categorías de personas, grupos o instituciones que participan y cuya aportación es necesaria para hacer realidad la misión de INTARCON son, entre otros: Los accionistas, los clientes, los proveedores, los mercados organizados, nuestros trabajadores y los agentes sociales integrados en nuestra organización, los organismos públicos y las comunidades locales, nacionales en las que INTARCON opera.

Por ello, desde INTARCON proponemos y fomentamos una conducta ética que promueva la relación de confianza entre nuestra empresa y los agentes implicados, pues somos conscientes de la buena reputación es un recurso intangible esencial y favorece nuestra relación interna y externa con todos los agentes con los que nos relacionamos.

4.- PILARES DEL CÓDIGO ÉTICO

El presente Código, además de cualquier otro principio o valor corporativo de INTARCON, está construido por los siguientes pilares fundamentales:

- CON CARÁCTER GENERAL: Los principios estructurales éticos, que deberán regir cualquier comportamiento o actuación empresarial de INTARCON respecto a todos los agentes económicos y sociales en los que se pretende generar confianza.
- CON CARÁCTER PARTICULAR: Los criterios de comportamiento de los profesionales de INTARCON, respecto a cada uno de los tipos de agentes económicos y sociales con los que se relaciona en el marco de su actividad empresarial, esto es, accionistas, clientes, mercados organizados, proveedores, trabajadores, agentes sociales, organismos públicos, competidores y comunidad .
- Los mecanismos de implementación a los efectos de establecer sistemas de control para el cumplimiento y desarrollo corporativo del Código Ético y de la totalidad de los principios estructurales éticos y criterios de comportamiento en él contenidos.

5.- DESTINATARIOS

El presente Código Ético tiene como destinatarios a los profesionales de INTARCON. Nuestra Entidad empresarial promoverá que todas las empresas controladas por ésta y

los principales proveedores y colaboradores con los que se relacione adopten una conducta conforme a los principios estructurales éticos del presente Código.

6. VALORES IRRENUNCIABLES DE INTARCON.

6.1 La Legalidad y de los Derechos Humanos.

Todos los profesionales de INTARCON mantendrán un estricto respeto al ordenamiento jurídico vigente en todos los territorios en los que desarrolle sus actividades, incluyendo cualquier normativa que resulte aplicable en los correspondientes países o estados, naciones, provincias, CCAA o regiones y municipios.

De acuerdo con lo indicado anteriormente, toda actuación de INTARCON y de las personas que la integran guardarán un respeto escrupuloso a las leyes, a los derechos humanos y libertades públicas, así como, adoptarán todas las medidas que garanticen el respeto de los derechos fundamentales, los principios de igualdad de trato y de no discriminación, la protección frente a la explotación laboral infantil y cualesquiera otros principios recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y en el Pacto Mundial de las Naciones Unidas en materia de derechos humanos, derechos laborales, medioambientales y de lucha contra la corrupción.

En el ámbito de su actividad profesional, cualquier entidad o persona que colabore o se relacione con INTARCON deberá respetar diligentemente el ordenamiento jurídico vigente, el Código Ético y los reglamentos internos de INTARCON.

6.2 La Calidad y la Excelencia.

Los principios de trabajo anteriormente mencionados no buscan más que conseguir la excelencia y para ello, trabajamos para obtener la máxima calidad, fiabilidad del producto, constante innovación y mejora de nuestros equipos.

Por este motivo, INTARCON dirige sus actividades de investigación, desarrollo, comercialización y ejecución a alcanzar excelentes estándares de calidad en sus servicios y productos de climatización.

6.3 La Reputación y el Prestigio.

INTARCON cuenta con una sólida reputación gracias a su dilatada experiencia y a un equipo humano, solvente, leal y comprometido con los valores y el saber hacer que conforman la cultura de INTARCON.

Todos y cada uno de sus profesionales participarán en la tarea de fortalecer el prestigio de INTARCON y de velar por su reputación.

6.4 La Protección y el fomento de nuestros recursos humanos.

Las personas de INTARCON son un factor indispensable para su éxito. Desde nuestra empresa promovemos el desarrollo profesional de las personas, teniendo en cuenta equilibrio posible entre los objetivos de la empresa y las necesidades y expectativas de los empleados.

También nos preocupamos en fomentar una permanente adaptación y mejora de las competencias y capacidades de toda la organización. Para ello, facilitamos la capacitación de nuestros profesionales mediante la formación para que puedan adquirir la máxima competencia profesional.

La idea de crear un entorno de trabajo salubre y seguro es un objetivo esencial para INTARCON, y por ello el mismo se compromete, en la medida de lo posible, los medios necesarios para eliminar o reducir los riesgos laborales de todas las personas que llevan a cabo su desempeño profesional en la compañía.

Así mismo, INTARCON es una organización intolerante al acoso laboral o sexual en el trabajo por lo que generará un clima censor y punitivo contra el acosador, y otro de comprensión y respeto hacia las posibles víctimas que sentirán que pueden decir directamente al acosador que cese en sus conductas. En el caso de no obtener éxito en cuanto a los resultados obtenidos de ello, pueden poner en conocimiento de instancias superiores tales conductas sin temor a represalias.

6.5 El Respeto y el compromiso de INTARCON con el medio ambiente.

INTARCON está firmemente comprometida con la protección y el respeto al medio ambiente.

Para ello realizamos nuestra actividad bajo la premisa de minimizar los impactos ambientales negativos y prevenir la contaminación, promoviendo la investigación, desarrollo e innovación que mejore los procesos y procurando la formación de sus empleados y profesionales sobre la adecuada gestión ambiental y la gestión óptima del patrimonio natural.

6.6 La Confidencialidad y la transparencia en todas sus relaciones.

Todos los profesionales de INTARCON utilizarán la información en la gestión de sus actividades, como recurso de máxima cautela, preservando su integridad, confidencialidad y disponibilidad y minimizando los riesgos derivados de su divulgación y mal uso tanto interna como externamente.

Asimismo, se prohíbe expresamente el uso privado o indebido de herramientas corporativas, especialmente del correo electrónico proporcionado por la empresa. En este sentido, se advierte que INTARCON podría proceder a ejercer el debido control empresarial en cuanto al uso de medios informáticos se refiere, a través de unos métodos de control determinados, en caso de sospecha de irregularidad fundada, y siempre previa justificación.

INTARCON se compromete a transmitir información sobre la compañía de forma completa y veraz, que permita a los trabajadores y profesionales, formarse un juicio objetivo sobre INTARCON.

6.7 La igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres que forman parte de INTARCON.

El principio de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres se garantizará, tanto en el acceso al empleo como en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

7. CRITERIOS DE COMPORTAMIENTO.

Los criterios de comportamiento específicos respecto a cada uno de los colectivos y personas con los que INTARCON se relaciona y que han sido recogidos en este Código de Conducta, deberán inspirarse y aplicarse de acuerdo con el más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico, que informará en todo caso su aplicación, y estarán principalmente orientados:

- Al cumplimiento de la más estricta legalidad frente a los organismos públicos.
- A la calidad y la excelencia en los productos y servicios que ofrecemos para obtener la fidelidad de nuestros clientes.
- A la reputación y prestigio que debemos transmitir a nuestros proveedores y colaboradores de negocio.
- A la promoción y protección de nuestros trabajadores.
- Al respeto y compromiso con el medio ambiente.

- A la transparencia de nuestras actividades y negocio en el seno de la compañía.

7.1 Relaciones con clientes

7.1.1 Honestidad y responsabilidad profesional.

Cualquier relación con nuestros clientes debe cumplir con un elevado compromiso de honestidad y responsabilidad profesional, además de respetar la normativa que resulte de aplicación a la relación con nuestros clientes.

Por ello, se deberán respetar los compromisos adquiridos con los clientes, anunciando con la debida antelación cualquier cambio, modificación, alteración o variación en los acuerdos verbales y escritos, fomentar la transparencia de las relaciones de nuestra organización y ser íntegros en todas las actuaciones profesionales con los mismos.

7.1.2. Contratos y actividad promocional con clientes.

Los contratos y la actividad promocional con los clientes de INTARCON debe ser CLARA Y DIRECTA, conforme con las normativas vigentes, sin recurrir a prácticas elusivas, de modo que nuestros clientes dispongan de toda la información relevante para la toma de decisiones.

INTARCON se compromete a no utilizar instrumentos publicitarios engañosos o falsos. La actividad de comercialización deberá realizarse con el ofrecimiento de toda la información relevante a nuestros clientes para una adecuada toma de decisiones.

7.1.3 Confidencialidad y privacidad.

La información de nuestros clientes de carácter sensible deberá ser tratada con absoluta reserva y confidencialidad y no podrá ser facilitada más que a sus legítimos titulares o bajo requerimiento judicial.

Las gestiones comerciales con clientes deben realizarse, cuando sea oportuno, en un entorno que pueda garantizar la privacidad y confidencialidad de las conversaciones, negociaciones y documentación utilizada.

7.1.4 Conflictos de interés.

Cualquier vinculación económica, familiar, de amistad o de cualquier otra naturaleza de nuestros profesionales con clientes, puede llegar a alterar la independencia en la toma de decisiones y podría suponer un riesgo potencial de actuación desleal por entrar en conflicto intereses particulares y de INTARCON.

En consecuencia, cuando estas circunstancias se produzcan, se deberá poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento de INTARCON, no aceptándose así los comportamientos que comprometan la independencia de INTARCON o de sus clientes en la toma de decisiones.

7.1.5 Regalos, obsequios y favores.

INTARCON no realizará ni admitirá ningún tipo de regalo u obsequio que pueda ser interpretado como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía consideradas dentro de la normalidad.

7.1.6 Gestión de reclamaciones.

Cualquier reclamación será bienvenida por nuestra organización, ya que nos ayudará a continuar en la dirección que conduce a la excelencia y profesionalidad en nuestro servicio y en nuestros productos.

Por ello, los profesionales de INTARCON se comprometen a atender, responder, canalizar y, en su caso, resolver cualquier reclamación o queja de nuestros clientes.

7.1.7 Oportunidades de negocio.

Ningún profesional de INTARCON podrá utilizar el nombre de INTARCON, ni invocar su categoría profesional para la realización de operaciones por cuenta propia o de personas vinculadas.

7.2 Relaciones con proveedores y otros colaboradores

7.2.1 Nuestra visión de los proveedores como colaboradores.

Los proveedores de productos y servicios de INTARCON son visualizados como profesionales o colaboradores del negocio, estableciéndose un comportamiento colaborador entre los mismos.

7.2.2 Elección de proveedores y otros colaboradores.

Los procesos de elección de nuestros colaboradores deben caracterizarse por la búsqueda de competitividad y calidad, garantizando la igualdad de oportunidades entre todos los proveedores y colaboradores de nuestra organización.

En particular, los profesionales de INTARCON no negarán a nadie que cumpliendo con los requisitos solicitados, pueda competir en la contratación de productos y servicios, adoptando en la elección entre los candidatos criterios objetivos y transparentes.

En caso de que el proveedor o colaborador, en el desarrollo de su propia actividad para INTARCON, adopte comportamientos NO conformes con los principios generales del presente Código Ético, INTARCON estará legitimada para tomar las medidas oportunas, y podrá rechazar la colaboración en un futuro con dicho proveedor.

7.2.3 Relación con proveedores.

Las relaciones con nuestros proveedores están reguladas por principios comunes, siendo sometidas a un riguroso control de calidad, cumplimiento y excelencia por parte de INTARCON. De igual modo, la formalización de contratos con los mismos, debe basarse siempre en relaciones claras, evitando así formas de dependencia.

7.2.4 Independencia.

La compra de bienes o servicios se realizará, a cualquier nivel, con total independencia de decisión.

Por tanto, cualquier vinculación económica, familiar o de cualquier naturaleza deberá tener en cuenta lo previsto en relación con la posible existencia de conflicto de intereses. (Apartado 7.1.4)

7.2.5 Regalos, obsequios y favores.

La prohibición de aceptar regalos será igualmente aplicable a la relación entre INTARCON y sus proveedores-colaboradores, siendo extensivo a todos los profesionales y empleados de INTARCON.

Sin embargo, deberá de extremar el cuidado en este sentido el Departamento de compras, al existir una mayor exposición a este tipo de riesgo.

7.3 Las relaciones entre los trabajadores que forman INTARCON (Recursos Humanos)

7.3.1 Contratación del personal y promoción profesional.

INTARCON evita cualquier forma de discriminación con respecto a sus propios trabajadores.

En el ámbito de los procesos de gestión y desarrollo de las personas, así como en la fase de selección y promoción profesional, las decisiones tomadas se basan en la adecuación de los perfiles esperados y los perfiles de los profesionales y en consideraciones vinculadas a los méritos.

El acceso a las funciones y cargos se establece también teniendo en cuenta las competencias y las capacidades; además, siempre que sea compatible con la eficiencia general del trabajo, se favorece una organización laboral flexible que facilite la conciliación de la vida laboral y familiar.

7.3.2 Formación.

INTARCON pone a disposición de todos los trabajadores herramientas informativas y formativas con el objetivo de valorar sus competencias específicas y desarrollar el valor profesional de las personas. De este modo se busca dar respuesta a las necesidades objetivamente fijadas de la organización, teniendo en cuenta el desarrollo profesional de las personas.

7.3.3 Igualdad de género.

Los profesionales de INTARCON respetarán el derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Con CARÁCTER GENERAL, promoverán activamente la ausencia de toda discriminación, directa o indirecta, por razón de sexo, y la defensa y aplicación efectiva del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el ámbito laboral, avanzando en el establecimiento de medidas que favorezcan la conciliación de la vida laboral y familiar.

CON CARÁCTER ESPECÍFICO, y en el mismo sentido se garantizará el Principio de igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres tanto en el acceso al

empleo, como en la formación profesional, en la promoción profesional y en las condiciones de trabajo.

En caso de producirse alguna situación que constituya o cause discriminación por sexo, INTARCON adoptará las medidas y decisiones oportunas.

7.3.4 Seguridad y salud laboral.

INTARCON declara su firme compromiso de mantener y desarrollar el sistema de Prevención de Riesgos implantado, asumiendo la protección de la seguridad y salud de los trabajadores como principal objetivo en esta materia e impulsando la integración de la Prevención a todos los niveles de la Empresa.

INTARCON adoptará las medidas necesarias para eliminar o reducir los riesgos, garantizando el cumplimiento de los requisitos legales aplicables, promoviendo la consulta y participación de los trabajadores, y concienciando y sensibilizando a todos los empleados en la prevención de riesgos.

Todo ello desde la mejora continua y continuada de los aspectos ergonómicos y de confort que afectan a cada puesto de trabajo.

7.3.5 Integridad moral.

INTARCON se compromete a tutelar la integridad moral de sus profesionales garantizando el derecho a condiciones de trabajo respetuosas con la dignidad de la persona.

Por este motivo, protege a los trabajadores frente a actos de violencia psicológica y lucha contra cualquier actitud o comportamiento discriminatorio o lesivo de la persona, de sus convicciones y de sus preferencias.

Se adoptarán las medidas necesarias para impedir y en su caso, corregir el acoso sexual, el mobbing y cualquier otra forma de violencia o discriminación, evitándose en todos los profesionales de INTARCON comportamientos o discursos que puedan dañar la sensibilidad personal.

Para ello, la empresa elaborará un protocolo de actuación ante denuncias de este tipo de prácticas que garantice la confidencialidad del procedimiento.

7.4 Relaciones con los organismos públicos

7.4.1 Legalidad e integridad en nuestras relaciones con los organismos públicos.

La actividad empresarial de INTARCON no exige intervenir en concursos y licitaciones públicas, pero si puede darse esta situación a través de terceros.

El principio que guiará en todo momento las relaciones, directas o indirectas, entre INTARCON y los organismos públicos, autoridades y funcionarios con los que se interactúe será el del más estricto cumplimiento del ordenamiento jurídico que resulte de aplicación.

En particular, por lo que respecta a las obligaciones que tanto en territorio nacional como en el extranjero adquiera INTARCON con las administraciones públicas, se prestará especial atención en el estricto cumplimiento de las distintas normativas fiscales, de seguridad social y de prevención del blanqueo de capitales que resulten de aplicación.

7.4.2 Regalos, obsequios y favores.

Las prohibiciones señaladas anteriormente, relativas a los regalos, obsequios y favores a clientes, se aplicará con mayor contundencia a la relación de INTARCON con los organismos públicos.

7.4.3 Derecho de la competencia y organismos reguladores.

INTARCON cumple y se compromete a cumplir con cualquier normativa de ámbito local, nacional o en materia de derecho de la competencia y colaborará con las autoridades que regulan el mercado.

7.5 Relaciones con la Comunidad y el entorno

7.5.1 Política medioambiental.

INTARCON dispone de políticas ambientales y de un desarrollo industrial sostenible, de conformidad con la legislación medioambiental vigente en España, así como, se encuentra certificada en la norma ISO 14001.

La política medioambiental de INTARCON está también respaldada por la concienciación de que el respeto al medioambiente puede representar una ventaja

competitiva en un mercado cada vez más amplio y exigente en el campo de la calidad y de los comportamientos.

La estrategia de INTARCON se caracteriza por un enfoque hacia inversiones y actividades que responden a los principios del desarrollo sostenible.

8. IMPLANTACIÓN. COMITÉ DE CUMPLIMIENTO.

El Comité de Cumplimiento de INTARCON será el órgano delegado que asesora al Consejo de Administración y a otros órganos de control de INTARCON en la adopción de políticas que promuevan el comportamiento ético de INTARCON y en el cumplimiento del presente Código Ético.

8.1 Funciones del comité de cumplimiento

El Comité de Cumplimiento Ético tendrá las siguientes funciones:

- Comprobar la aplicación del Código Ético, a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de la conducta en el ámbito INTARCON, mediante la evaluación de los procesos de control de los riesgos de conducta.
- Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código Ético.
- Recibir y analizar los avisos de violación del Código Ético.
- Tomar decisiones con respecto a violaciones del Código Ético de relevancia significativa, proponiendo en su caso la imposición de sanciones y la adopción de medidas disciplinarias.
- Establecer controles para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad jurídica de INTARCON.
- Proponer al Consejo de Administración las modificaciones e integraciones a aportar al Código Ético y mantener, publicar y mantenerlo actualizado.

8.2 Formación

El Código Ético se da a conocer a los implicados internos y externos mediante actividades de comunicación específicas.

Con el fin de asegurar una correcta comprensión del Código Ético a todos los niveles, se establecerá un plan bianual de formación destinado a favorecer el conocimiento de los principios y de las normas éticas previstas en el presente Código Ético, como ya se especificó anteriormente.

8.3 Canal de denuncias

INTARCON se ocupa de establecer un canal ético de denuncias a través del cual se podrá remitir las comunicaciones oportunas al correo electrónico canaletico@intarcon.es

Así mismo se establece en el mismo canal un mecanismo de denuncia que permite a los Empleados poner en conocimiento del Comité de Cumplimiento cualquier situación de riesgo que hayan detectado de forma anónima o directa. Con este fin, se crea un formulario de denuncias que el empleado debe cumplimentar online y enviar para ser recibido por el Comité de Cumplimiento, o bien, descargar el correspondiente documento, cumplimentándolo y enviándolo por correo postal.

8.4 Violación del Código Ético

El Comité de Cumplimiento de INTARCON enviará informes sobre las violaciones del Código Ético, detectadas tras indicaciones de los implicados o tras las actividades de auditoría, y las sugerencias que se consideran necesarias:

- En los casos más significativos, al CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN, quienes deberán adoptar las medidas correspondientes.
- En los demás casos, a la DIRECCIÓN de INTARCON.

Bajo ninguna circunstancia se entenderá que alguien esté autorizado para solicitar que un profesional cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el presente Código Ético, independientemente de su nivel o posición.

CAPÍTULO VI:
REVISIÓN DEL PLAN

1. REVISIÓN DEL PLAN

El presente Plan se revisará y, eventualmente, se modificará:

- Siempre que se produzcan cambios relevantes en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada por INTARCON que así lo aconsejen.
- Siempre que haya modificaciones legales o jurisprudenciales relevantes que así lo aconsejen, en el plazo de 6 meses desde la modificación.
- Siempre que se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones que, igualmente, lo aconsejen.

Aun cuando no se produzca ninguna de las circunstancias anteriormente citadas, el presente Plan deberá de revisarse al menos una vez CADA TRES años.

A tal efecto, siempre que las circunstancias lo exijan, se reevaluarán los RIESGOS DE COMISIÓN DE CONDUCTAS DELICTIVAS referidos en el Plan, actualizando el consiguiente Mapa de Riesgos interno, y, en cualquier caso, dicha reevaluación se hará con una periodicidad, al menos, de TRES años.

CAPÍTULO VII:
ANEXOS

ANEXO 1

ACTA DE NOMBRAMIENTO DE MIEMBRO DEL COMITÉ DE CUMPLIMIENTO

Por la presente D. con DNI ha aceptado formar parte del Comité de Cumplimiento con las siguientes funciones y competencias por mandato expreso del Consejo de Administración del INTARCON;

- a) Comprobar la aplicación del Código Ético, a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de la conducta en el ámbito INTARCON mediante la evaluación de los procesos de control de los riesgos de conducta.
- b) Asesorar en la resolución de las dudas que surjan en la aplicación de los códigos y Planes.
- c) Revisar las iniciativas para la difusión del conocimiento y la comprensión del Código Ético.
- d) Recibir y analizar los avisos de violación del Código Ético.
- e) Recibir y tramitar las denuncias sobre comisión de ilícitos penales que realicen empleados o terceros a través del Canal de Denuncias o Canal Ético.
- f) Dirigir las investigaciones que se realicen sobre la posible comisión de actos de incumplimiento, pudiendo solicitar la ayuda de cualquier área o departamento de la Empresa, proponiendo las sanciones que en su caso procedan.
- g) Tomar decisiones con respecto a violaciones del Código Ético de relevancia significativa, proponiendo en su caso la imposición de sanciones y la adopción de medidas disciplinarias.
- h) Establecer controles para evitar la comisión de delitos que pudieran generar responsabilidad jurídica de INTARCON.
- i) Proponer al Consejo de Administración de INTARCON las modificaciones e integraciones a aportar al Código Ético que consideren oportunos.
- j) Publicar y mantener actualizado, y publicado, el Código Ético.
- k) Supervisar la actividad de formación sobre el Plan.

l) Evaluar anualmente los cambios que sea conveniente introducir en el Plan, especialmente en caso de detectarse áreas de riesgo no reguladas y procedimientos susceptibles de mejora, y propondrá dichos cambios al Comité de Cumplimiento.

Estas competencias tienen el carácter de irrenunciables e indelegables por parte de susmiembros.

En Lucena a 28 de Junio de 2019.

ANEXO 2

PROTOCOLO ANTI-ACOSO LABORAL

1.- OBJETO

El objeto de este procedimiento es establecer el método a seguir para establecer las actuaciones preventivas necesarias ante el acoso sexual en el trabajo, el cual genera a los trabajadores riesgos de índole psicosocial.

En esta línea, el trabajador o trabajadora acosado se ve afectado en la salud psíquica, tales como, reacciones relacionadas con el estrés, como los traumas emocionales, la ansiedad, la depresión, estados de nerviosismo, sentimientos de desesperación y de indefensión, de impotencia, de cólera, de aversión, de asco, de violación, de baja autoestima...

La salud física también se ve resentida y queda reflejada en los trastornos del sueño, dolores de cabeza, problemas gastrointestinales, náuseas, hipertensión, úlceras etc., en definitiva, sintomatología física asociada al estrés.

2.- AMBITO DE APLICACIÓN

Este procedimiento es de aplicación a todos los trabajadores y trabajadoras de INTARCON y a todos sus centros de trabajo.

Por ACOSO SEXUAL debemos entender;

- Conductas **VERBALES** (insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; insistencia para una actividad social fuera del lugar de trabajo después de que se haya puesto en claro que dicha insistencia es molesta; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos).
- Conductas **NO VERBALES** (exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o materiales escritos, miradas impúdicas, silbidos o hacer ciertos gestos), o las físicas (tocamientos innecesarios, palmaditas o roces con el cuerpo de otro empleado o empleada hasta el intento de violación y la coacción para las relaciones sexuales) molestas.

Consideramos diferentes tipos de ACOSO, como:

- **CHANTAJE SEXUAL:** Consistente en forzar al trabajador/a elegir entre someterse a los requerimientos sexuales, o perder o ver perjudicados ciertos beneficios o condiciones de trabajo, que afectan el acceso de la persona a la formación profesional, al empleo continuado, a la promoción, al salario o a cualquier otra decisión sobre el empleo. Aquí estarían incluidos los chistes picantes, los piropos, los gestos y miradas insinuantes, los acercamientos, las preguntas de índole sexual, las insinuaciones, besos o caricias no deseadas, tocamientos, acorralamientos, etc.
- **ACOSO AMBIENTAL:** Es el realizado por personas que no tienen influencia sobre la relación laboral de la víctima (compañeros, clientes, proveedores, etc.) y que consiste en todas aquellas conductas de naturaleza sexual que crean un ambiente de trabajo humillante, hostil, o amenazador para el acosado. En este tipo podrían describirse actuaciones tales como definir el trabajo como sólo apto para hombres, cuestionar su habilidad, no ofrecer toda la información, oportunidades o entrenamiento necesario para hacer bien el trabajo; sabotaje; evaluar de forma sexista; no ascender a las mujeres; etc.
- **ACOSO SEXUAL Y ACOSO POR RAZÓN DE SEXO:** en el acoso sexual estamos en presencia de una conducta en la que se utiliza el poder para conseguir sexo, siendo el mismo utilizado para mantener poder, esto es, en gran número de ocasiones, el acoso sexual persigue incomodar y alejar a mujeres de trabajos considerados normalmente masculinos. En este segundo caso el acoso se realiza por nuestro sexo (género), pero no para conseguir sexo.
- Por **ACOSO MORAL** debemos entender la exposición a conductas de violencia psicológica intensa, dirigidas, de forma reiterada y prolongada en el tiempo, hacia una o más personas por parte de otra/s que actúan frente a aquella/s desde una posición de poder psicológica (no necesariamente jerárquica), con el propósito de crear un entorno hostil o humillante que perturbe la vida laboral de la víctima.

3.- ACTUACIONES PREVENTIVAS A LLEVAR A CABO

3.1. Declaración inequívoca de la empresa.

INTARCON es una organización intolerante al acoso que generará un clima censor y punitivo contra el acosador, y otro de comprensión y respeto hacia las posibles víctimas. Éstas mismas podrán dirigirse directamente al acosador para que cese en sus conductas, y si esto no da resultados, pueden poner en conocimiento de instancias superiores tales conductas sin temor a represalias.

Para ello, nuestra empresa incluye este procedimiento en su Plan de Prevención de Delitos formando así parte de su sistema y cultura empresarial para que con ello puedaser conocido de manera generalizada.

Por todo ello, los mandos directivos de esta empresa tienen un deber real de poner en práctica la política contra el acoso laboral, guardando la debida confidencialidad en las declaraciones y acusaciones para evitar el uso de represalias.

3.2. Funciones y responsabilidades.

Se incluirán en la definición de funciones y responsabilidades del Plan de Prevención de todos los trabajadores, las propias para prevenir el acoso sexual de los diferentes tipos indicados, teniendo que fomentar que la responsabilidad de asegurar un entorno de trabajo respetuoso con los derechos de quienes lo integran es de todos.

Dichas funciones deben ser asumidas por todos comprometiéndose y aceptándolas con su firma.

Se creará un COMITÉ ANTI-ACOSO formado por TRES miembros:

- Asesor en PRL (Prevención de Riesgos Laborales)
- Jefe de Personal.
- Un representante de los trabajadores.

Dicho Comité tendrá entre sus funciones gestionar las posibles denuncias de acoso laboral y abrir una investigación objetiva sobre el caso en concreto. Además, el mismo elaborará un Reglamento de Funcionamiento Interno en el momento de su creación en el que incluirá como condición “sine qua non” el principio de confidencialidad y objetividad.

3.3. Formación.

Se debe proporcionar una formación general a mandos y gestores, que les permita identificar los factores que contribuyen a que no se produzca acoso y a familiarizarse con sus responsabilidades en esta materia. Aquellos a quienes se asignen cometidos específicos en materia de acoso sexual habrán de recibir una formación especial para desempeñar con éxito sus funciones (información legal sobre la materia, habilidades sociales para manejar conflictos, procedimientos de actuación,...)

3.4 Medios y canales de denuncia del acoso.

El trabajador que se sienta acosado en el trabajo podrá comunicar por escrito/vía e-mail/presencialmente a cualquiera de los miembros del Comité Anti-acoso esta situación, el cual convocará con carácter urgente (menos de 15 días) una reunión de dicho foro para estudiar pormenorizadamente esta denuncia y abrir la investigación pertinente en caso de así estimarse. Pudiendo citar a los implicados para aclarar algunos de los aspectos denunciados.

Tras el proceso de instrucción dirigirá informe a la Dirección Gerencia de INTARCON con las conclusiones y propuestas de medidas que considera necesaria para corregir la situación y prevenir nuevos episodios.

4.- REFERENCIAS NORMATIVAS.

Como introducción a la normativa, podemos decir que la prevención del acoso sexual en el trabajo es recogido en los principales textos legales del derecho positivo español, esto es:

4.1 CONSTITUCIÓN ESPAÑOLA.

A través de las conductas de acoso sexual, la víctima, dependiendo del caso concreto, puede ver lesionados varios derechos fundamentales, como son:

- a) El derecho a la intimidad (art.18.1 de la Constitución Española, CE)
- b) El derecho a la integridad física y moral (art. 15 CE) respecto al art. 40.2 CE ya que tales actuaciones afectan a la salud de los afectados.
- c) El derecho a la igualdad (art. 14 CE) en cuanto que la mayor parte de estas acciones se producen contra mujeres. Por esta vía, agravio de derechos fundamentales, cabe la interposición de acciones judiciales para restituir los bienes constitucionales infringidos, así como obtener una indemnización por daños y perjuicios.

4.2 ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

En segundo lugar, también la legislación laboral aborda la cuestión. Así, el TRET (Texto refundido de la ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por RD 1/1995 de 24 Marzo) en su Sección 2º (Derechos y deberes laborales básicos), art. 4 (Derechos laborales) punto 2 dice: «En la relación de trabajo, los trabajadores tienen derecho;...e) al respeto de su intimidad y a la consideración debida a su dignidad, comprendida la protección frente a ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual».

4.3 LEY DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES.

Por otra parte, la ley 31/95 y su reforma a través del RD 604/2004 establece el deber del empresario de protección sobre la integridad física y psíquica de los trabajadores.

Destacar la NTP 507, publicada por el INTITUTO NACIONAL SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO en la que se recogen pautas a seguir para establecer un procedimiento de prevención del acoso sexual en el trabajo.

4.4 LEY DE IGUALDAD EFECTIVA ENTRE MUJERES Y HOMBRES.

Tras la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, todas las empresas vienen obligadas a garantizar el principio de igualdad de trato en el acceso al empleo, la formación profesional, la promoción profesional, las condiciones de trabajo, incluidas las retributivas y las de despido, y en la afiliación y participación en las organizaciones sindicales y empresariales.

4.5 CODIGO PENAL.

En el ámbito punitivo, la legislación penal recoge, por primera vez, el acoso sexual en la reforma de 1995 del Código Penal (CP). En este sentido hay que mencionar los siguientes artículos:

- En el Libro II, Título VIII (Delitos contra la libertad sexual), Capítulo III (Del acoso sexual) su art. 184 establece que:
 1. «El que solicitare favores de naturaleza sexual, para sí o para un tercero, en el ámbito de una relación laboral, docente o de prestación de

servicios, continuada o habitual, y con tal comportamiento provocare a la víctima una situación objetiva y gravemente intimidatoria, hostil o humillante, será castigado, como autor de acoso sexual, con la pena de arresto de seis a doce fines de semana o multa de tres a seis meses.

2. Si el culpable de acoso sexual hubiera cometido el hecho prevaliéndose de una situación de superioridad laboral, docente o jerárquica, o con el anuncio expreso o tácito de causar a la víctima un mal relacionado con las legítimas expectativas que aquella pudiera tener en el ámbito de la indicada relación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses.

3. Cuando la víctima sea especialmente vulnerable, por razón de su edad, enfermedad o situación, la pena será de arresto de doce a veinticuatro fines de semana o multa de seis a doce meses en los supuestos previstos en el apartado 1, y de prisión de seis meses a un año en los supuestos del apartado 2 del presente artículo”.