

**ACTUALIZACIÓN DEL PROTOCOLO DE  
PREVENCIÓN PENAL (COMPLIANCE  
PROGRAM)**

**Grupo Subiñas**

## ÍNDICE

### 1. INTRODUCCIÓN

1.1. Concepto.....	4
1.2. Estructura y actividades de la Sociedades.....	4

### 2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y METODOLOGÍA

2.1. Objeto del Protocolo.....	5
2.2. Ámbito de aplicación.....	6
2.3. Metodología.....	6

### 3. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PENALES

3.1. Evaluación y tabla de los riesgos penales.....	7
3.2. Mecanismos de control existentes.....	11

### 4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO

4.1. Supervisión y control del Protocolo.....	13
4.2. Funciones del Responsable de cumplimiento normativo (Compliance Officer).....	14
4.3. Difusión del Protocolo y actualización.....	14

### 5. CANAL ÉTICO/CANAL DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS (o WHISTLE BLOWING). NOMBRAMIENTO DE LOS RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO (COMPLIANCE OFFICER)

5.1. Objeto.....	15
5.2. Comunicación de infracciones.....	15
5.3. Tramitación de denuncias.....	16
5.4. Procedimiento de investigación.....	16
5.5. Nombramiento de los Responsables de Cumplimiento Normativo.....	18
5.6. Revocación del cargo de Responsable de Cumplimiento Normativo.....	18
5.7. Protección de datos.....	18

<b>6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>7. ENTRADA EN VIGOR .....</b>	<b>19</b>
----------------------------------	-----------

## **ANEXOS**

<b>ANEXO I: Plan de Prevención de Riesgos Laborales .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>ANEXO II: Informe de Evaluación de Riesgos .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>ANEXO III y IV: Planificación de la Acción Preventiva .....</b>	<b>19</b>
--	-----------

<b>ANEXO V y VI: Planes de Medidas de Emergencia .....</b>	<b>19</b>
--	-----------

<b>ANEXO VII: Plan de igualdad .....</b>	<b>19</b>
--	-----------

<b>ANEXO VIII: Plan de Acciones de igualdad .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>ANEXO IX: Modelo de Denuncia .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

<b>ANEXO X: Modelo del Informe de Investigación .....</b>	<b>19</b>
---	-----------

## **1. INTRODUCCIÓN**

### **1.1. Concepto y evolución**

La evolución legislativa genera en las sociedades la necesidad de adaptarse a los cambios y adoptar prácticas y políticas novedosas y ajustadas a ellas.

El concepto de Corporate Compliance así como la figura del Compliance Officer, o Responsable de Cumplimiento Normativo, se importó del sistema anglosajón y comienza a tener auge en España con la reforma del Código Penal (aprobada a través de 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, y que entró en vigor el 23 de diciembre de 2010) y más aún con la reforma del año 2015 (Ley 1/2015, de 31 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal), en la cual se amplió la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas (artículo 31 bis), convirtió a las personas jurídicas en sujetos susceptibles de cometer ilícitos penales, lo que provocó la implantación de protocolos de prevención penal para tratar de prevenir los riesgos penales e incluso evitar incurrir en esos casos de responsabilidad penal por la comisión de los mismos, eximiendo o atenuando, en su caso, la posible responsabilidad penal que por ello se transmitiría a la persona jurídica.

De hecho la reciente reforma del Código Penal del año 2015 nos presenta los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos, lo que permite a las empresas una autorregulación y dotación de mecanismos de prevención penal ajustados a su estructura y funcionamiento.

La implantación de estos protocolos en una sociedad supone estar cubierto e informado en todos los aspectos relacionados con la legislación penal.

### **1.2. Estructura y actividad de las Sociedades**

El Grupo está compuesto por tres sociedades:

Subiñas Gestión, S.L., sociedad holding del grupo, y por tanto dedicada a la suscripción o adquisición de acciones o participaciones de sociedades dedicadas de carácter empresarial. Referida en adelante como, "Subiñas Gestión".

Industrias Subiñas, S.L., la cual cuenta con diversas delegaciones, con una gama extensa de productos, relacionadas con el sector del mueble y del confort, concretamente desarrollando la actividad de fabricación de muelles metálicos, productos de ferretería y cualquier producto relacionado con la industria del colchón y la tapicería.

Las distintas delegaciones se encuentran localizadas en:

1. Mungia (Vizcaya), la más antigua de todas y en la que fabrican las carcasas de muelle ensacado y el muelle ZZ. Además, desde aquí abastecen al mercado nacional e internacional.
2. Martos (Jaén), donde se dedican a la fabricación del mueble Bonnell y encapsulado de carcasas y al almacenamiento y montaje de mecanismos de relax.
3. Yecla (Murcia), donde además de almacenar los mecanismos, motores y accesorios para el mundo de la tapicería desarrollan toda la actividad de montaje de los mismos.

4. Pazos de Ferreira (Portugal), en la que almacenan, montan y distribuyen sus productos.

Todos estos centros están situados estratégicamente con el único objetivo de dar el mejor servicio posible a sus clientes.

En adelante, "Industrias Subiñas" o "Subiñas".

Por otro lado, dentro del Grupo, se encuentra también la Sociedad Aldaia 94, S.L., dedicada a la actividad inmobiliaria, concretamente a la gestión de la propiedad de diversos inmuebles repartidos por todo el territorio nacional. En adelante como, "Aldaia".

Las tres referidas también como, "el Grupo" o "las Sociedades del Grupo".

## **2. OBJETO, ÁMBITO DE APLICACIÓN Y METODOLOGÍA**

### **2.1. Objeto del Protocolo**

El objetivo del presente Protocolo es la actualización del Protocolo de prevención penal que Industrias Subiñas implantó en el año 2008 con el fin de establecer un sistema apropiado para el desarrollo de buenas prácticas y un proceso de prevención de riesgos dentro del seno del Grupo y, concretamente para el supuesto de la comisión de los referidos en el artículo 31 bis 1º del Código Penal:

- a) *De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.*
- b) *De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.*

De esta forma, este Protocolo funciona como mecanismo capaz de ejercer un control sobre la actuación de los Administradores, Apoderados, Directivos y empleados del Grupo, de tal modo que si se demuestra la diligencia debida, la persona jurídica no deberá responder por los delitos cometidos por éstos, y /o verse atenuada si se han establecido medidas eficaces de control para prevenir, descubrir y denunciar los delitos que pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de las Sociedades del Grupo. Los objetivos de este Protocolo son los siguientes:

- Prevenir, mediante la aplicación del Protocolo, la comisión de cualquiera de los delitos que se enunciarán, por parte de sus representantes legales, Apoderados, Directivos o empleados.
- Asegurar la efectividad de las normas y procedimientos de control para minimizar los riesgos y comportamientos ilícitos.

- Informar a todo el personal empleado de las consecuencias y sanciones que pueden ser impuestas por las Sociedades del Grupo en caso de que cometan los delitos enunciados.
- Manifestar de forma clara y contundente que las Sociedades del Grupo condenan cualquier conducta que sea contraria a la Ley y que dichas conductas suponen un incumplimiento de las políticas y procedimientos internos.
- Acreditar que este Grupo ha ejercido el control apropiado sobre el desarrollo de sus actividades empresariales, cumpliendo de este modo con las exigencias contempladas en nuestro Código Penal vigente.
- Informar y concienciar a todo el personal de las Sociedades del Grupo de las posibles conductas que pudieran ser consideradas delictivas, trasladando el mensaje de que un estricto cumplimiento de las políticas y procedimientos establecidos en el presente Protocolo evitará la eventual comisión de delitos.
- Implementar un canal óptimo y capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que los miembros de las Sociedades del Grupo puedan apreciar cualquier violación de la normativa vigente.
- Ayudar a todo el personal empleado del Grupo a cumplir con las reglas aplicables de este Protocolo, proporcionándoles una clara declaración de las políticas y procedimientos.
- Por último, dar cobertura y soporte al establecimiento de medidas eficaces para la mejor detección y control de delitos cometidos en el seno de las personas jurídicas.

Por todo ello, este Protocolo no sólo busca evitar la sanción penal a las Sociedades del Grupo, sino también promover una cultura ética empresarial y de cumplimiento, manifestando una firme voluntad de la Administración de las Sociedades del Grupo en cumplir y hacer cumplir la Ley, a la vez que expresando un compromiso corporativo que realmente disuada de conductas delictiva, que será de obligado cumplimiento para todos los Administradores, Apoderados, Directivos y empleados.

## **2.2. Ámbito de aplicación**

El presente Protocolo afecta a la totalidad del Grupo. La observancia y aplicación del mismo será imperativa tanto para los empleados como para los directivos de las personas jurídicas. Del mismo modo, se verán afectados aquellos empleados o Sociedades que realicen actividades comerciales para las empresas ligados por vínculo mercantil, es decir, bajo cualquier modalidad de colaboración, y ello en la medida en que intervengan en los procesos productivos con riesgos penales de los comprendidos en la matriz de riesgos penales que veremos más adelante.

### **2.3. Metodología**

Para la elaboración de esta actualización del Protocolo se ha seguido un método que ha permitido la personalización de los riesgos penales que pueden darse en el seno de este Grupo, a través del acercamiento al funcionamiento normal y habitual de las empresas componentes del mismo, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de sus actividades diarias y los protocolos seguidos de cumplimiento de sus normativas internas y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a las distintas empresas del Grupo.

Una vez determinados los procesos existentes, se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en las personas jurídicas en función de las actividades que desarrollan cada una y a clasificarlos en función de su impacto y probabilidad, obteniendo una tabla de riesgos adaptado a las Sociedades del Grupo, todo ello teniendo en cuenta, por un lado, los riesgos inherentes a las propias Sociedades por el hecho de serlo y por otro, los riesgos propios del sector de la tapicería y el colchón en el caso de Industrias Subiñas, los del sector inmobiliario en el caso de Aldaia y los del sector empresarial en general en el caso de Subiñas Gestión, así como los propios del modelo productivo de cada una de ellas.

Tras ello, se ha elaborado un sistema disciplinario que recoge cuál debe ser la actuación de las compañías ante situaciones de incumplimiento de los sistemas de prevención establecidas en el presente Protocolo así como las medidas correctoras que se podrán implementar ante la comisión de un delito por cualquier persona que forme parte de cada una de las sociedades o ante el incumplimiento de las obligaciones exigidas en materia de compliance.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal ético o de denuncias (whistle blowing), que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de las personas jurídicas las posibles vulneraciones de la normativa vigente que se puedan producir y que les afecten en forma alguna, a fin de que se puedan iniciar las comprobaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuadas. Se ha dotado también a las Sociedades del Grupo de un órgano de control y supervisión que integra a las tres y que a la vez servirá como organismo de instrucción, clasificación y archivo y trámite de las denuncias o comunicaciones recibidas.

Por último, se prevén mecanismos de actualización y supervisión del modelo.

## **3. ANÁLISIS DE LOS RIESGOS PENALES**

### **3.1. Evaluación y tabla de los riesgos penales**

A continuación se recoge la tabla de riesgos penales aplicable a las Sociedades del Grupo. Dentro de las figuras de riesgo susceptibles de atribuirse a las personas jurídicas, no todas pueden comprenderse dentro del ámbito de las actividades concretas que realizan las Sociedades del Grupo de forma directa e indirecta, por lo que, a continuación, se relacionan aquellas que razonablemente habrá que prevenir, incluso aunque estén muy lejos de considerarse como probables, y siempre bajo la premisa de que la prevención total es inalcanzable.

La tabla de riesgos se estructura de la siguiente manera:

- i. El artículo penal vigente actualmente que se corresponde con cada delito.
- ii. El supuesto de hecho típico, es decir, la conducta invocada por el precepto.
- iii. La probabilidad con la que el riesgo puede aparecer en cualquiera de las Sociedades del Grupo, contemplándose una escala con tres valores distintos, correspondiéndose el grado más bajo, el de “improbable”, con riesgos que difícilmente aparecerán en el seno de las Sociedades, el grado intermedio, el de “probable”, para aquellas situaciones de riesgo que, sin estar presentes en el día a día de las Sociedades, sí existen de forma habitual y con una frecuencia relativamente frecuente, y el grado más alto, el de “muy probable”, con riesgos que se encuentran en el día a día de las empresas, de forma que la posibilidad y la probabilidad de comisión los hace merecedores de una especial atención.
- iv. El impacto, esto es, la gravedad de las consecuencias que para el Grupo puede traer la comisión de los ilícitos penales descritos, en función de la pena que se puede imponer. Para ello, se han establecido tres rangos de gravedad, siendo el grado inferior el denominado “bajo”, reservado para aquellos delitos que, de producirse, provocarían únicamente penas de contenido económico, el grado medio denominado “alto”, que se establece para aquellos casos en que las consecuencias de la comisión, sin conllevar sanciones reservadas a los calificados como grave, pueden resultar agravadas por la extensión de sus consecuencias más allá del ámbito penal, y el grado superior denominado “grave”, reservado para aquellas conductas que, de producirse, tendrían tales consecuencias que se estima podrían provocar la disolución o suspensión de las actividades de las Sociedades.



**TABLA DE RIESGOS PENALES PARA LAS SOCIEDADES DEL GRUPO**

RANGO DE PROBABILIDAD	CÓDIGO
MUY PROBABLE	MP
PROBABLE	P
IMPROBABLE	IP

RANGO DE GRAVEDAD	CÓDIGO
ALTO	AL
BAJO	BJ

RANGO DE IMPACTO	CÓDIGO
GRAVE	G
ALTO	A
BAJO	B

SUPUESTO DE HECHO (TIPO PENAL)	PROBABILIDAD	GRAVEDAD	IMPACTO
1.- Descubrimiento, revelación de secretos y vulneración del derecho a la intimidad	IP	BJ	B
2.- Estafa con uso de engaño	IP	BJ	B
3.- Estafa con manipulación informática o artificio semejante	IP	BJ	B
4.- Estafa por fabricación, introducción o posesión de programas informáticos específicos para la comisión de estafas	IP	BJ	B
5.- Estafa por uso fraudulento de tarjetas de crédito o débito, o cheques de viaje, o los datos obrantes de cualesquiera de ellos	IP	BJ	B
6.- Realizar actos de disposición sin ostentar un derecho válido para ello	IP	BJ	B
7.- Realizar actos de disposición ocultando cargas o gravámenes	IP	BJ	B
8.- Alzamiento de bienes	IP	BJ	B
9.- Frustración de la ejecución: dificultar con actos de disposición patrimonial la efectividad de un procedimiento judicial instado por el acreedor	IP	BJ	B

10.- Frustración de la ejecución: actividades encaminadas a intentar eludir la responsabilidad civil derivada de la comisión de un delito	IP	BJ	B
11.- Aportar una relación de bienes incompleta o falseada en un procedimiento de ejecución	IP	BJ	B
12.- Usar bienes embargados constituidos en depósito sin la oportuna autorización	IP	BJ	B
13.- Insolvencias punibles en todas sus modalidades	IP	BJ	B
14.- Daños informáticos: borrar, dañar, deteriorar, alterar, suprimir o hacer inaccesibles datos informáticos, programas informáticos o documentos electrónicos ajenos	IP	BJ	B
15.- Obtener beneficio económico del uso de obras protegidas con derecho de autor sin la debida autorización	IP	BJ	B
16.- Uso intencionado con fines comerciales de una patente o un modelo de utilidad sin la pertinente autorización	IP	BJ	B
17.- Ofrecer con los mismos fines las anteriores patentes o modelos de utilidad a terceros	IP	BJ	B
18.- Fabricación, comercialización, distribución o importación de productos falsificados o imitaciones	IP	BJ	B
19.- Uso fraudulento de la denominación de origen	IP	BJ	B
20.- Robo de información empresarial	IP	BJ	B
21.- Revelar información o secreto empresarial que estuviese obligado a guardar	IP	BJ	B
22.- Uso de publicidad falsa o engañosa que cause o pueda causar un perjuicio	IP	BJ	B

23.- Manipulación de equipos informáticos de contabilidad o medición destinados a la facturación	IP	BJ	B
24.- Uso de engaño o violencia para la alteración de precios	IP	BJ	B
25.- Difusión de información falsa destinada a alterar las cotizaciones en mercado de valores	IP	BJ	B
26.- Corrupción en los negocios: obtener un beneficio para favorecer a otro en una relación comercial	IP	BJ	B
27.- Corrupción en los negocios: sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación comercial	IP	BJ	B
28.- Corromper o intentar corromper a funcionarios públicos referente a la realización de actividades económicas internacionales	IP	BJ	B
29.- Receptación: adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes de origen delictivo a sabiendas	IP	BJ	B
31.- Fraude contra la Unión Europea en cuantía superior a 50.000.-€	IP	BJ	B
33.- Provocar error para obtener prestaciones sociales, o alargar indebidamente a las que se tuviere derecho para sí o para un tercero	IP	BJ	B
34.- Acceder a los fondos de las Administraciones Públicas falseando los datos	IP	BJ	B
35.- Dar destino a los fondos públicos obtenidos distinto al que motivó su entrega	IP	BJ	B
36.- No llevar la contabilidad obligada estando en estimación directa	IP	BJ	B

40.- Provocar o realizar emisiones o vertidos que dañen o puedan causar daños en el aire, agua, suelo, flora o fauna	IP	BJ	B
41.- Provocar o realizar ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos que dañen o puedan causar daños en el aire, agua, suelo, flora o fauna	IP	BJ	B
42.- Explotar instalaciones de actividades peligrosas sin respetar la normativa vigente	IP	BJ	B
43.- Fabricar, manipular, transportar, tener o comercializar explosivos, sustancias inflamables, tóxicas o corrosivas, incumpliendo la normativa correspondiente, y poniendo en peligro las personas o al medio ambiente	IP	BJ	B
44.- Falsificar productos sanitarios, medicamentos o sustancias activas	IP	BJ	B
45.- Realizar documentos falsos, etiquetados, etc., para los artículos anteriores	IP	BJ	B
46.- Cohecho: promover el soborno a un funcionario público a fin de que realice un acto contrario al que debiera, o retrase o no realice un acto que deba hacer.	IP	BJ	B
47.- Cohecho: atender a la solicitud de un funcionario público a fin de realizar la conducta del punto anterior	IP	BJ	B
48.- Influir en un funcionario prevaliéndose de una relación personal para conseguir un beneficio	IP	BJ	B

Otras conductas a controlar: acoso sexual, laboral o mobbing.

### **3.2. Mecanismos de control existentes**

1.- Recursos naturales y medio ambiente, se lleva a cabo un estricto cumplimiento de la normativa medioambiental además de un exhaustivo control de los materiales y equipos almacenados, de los cuales se realiza un inventario periódico en cada una de las Sociedades que componen el Grupo Subiñas.

Por otro lado, concretamente en Industrias Subiñas, por el tipo de actividad que desarrolla, se ha establecido un protocolo de recogida de residuos sólidos realizada por la empresa externa "CONTENEDORES TXORIERRI, S.L.", la cual se encarga de la retirada y transporte de dichos residuos hasta el contenedor pertinente, y de residuos líquidos realizada por la empresa externa "TRADEBE, S.A.", la cual se encarga del tratamiento, valorización y reciclaje de los residuos industriales que genera Industrias Subiñas en el desarrollo de su actividad.

2.- Modelos de prevención de riesgos legales en el ámbito laboral, concretamente los referidos al cumplimiento normativo de los propios empleados y directivos de las Sociedades del Grupo y su actuación interna dentro de las empresas (prevención del acoso, uso de medios tecnológicos en el trabajo, información privilegiada, etc.).

Para ello, más concretamente en Industrias Subiñas debido al volumen de personal de trabajo con el que cuenta, se ha establecido un Plan de Prevención de Riesgos Laborales (Anexo I), basado en el Informe de Evaluación de Riesgos (Anexo II) y, en el caso de que se pongan de manifiesto situaciones de riesgo, la Planificación de la Acción Preventiva (Anexos III y IV).

Además, a través de la Fraternidad Muprespa, se han incorporado a la mencionada Sociedad del Grupo Planes de Medidas de Emergencia cuyo objetivo es facilitar la comunicación, evacuación y la intervención inmediata ante una situación de emergencia (Anexos V y VI).

El ámbito de aplicación se extiende a todos los centros de trabajo, permanentes o temporales, con los que cuenta Industrias Subiñas y a todos los trabajadores de ésta.

Asimismo, se ha realizado una Evaluación de Factores Psicosociales cuyo objetivo fue la identificación y medición de condiciones de trabajo del ámbito psicosocial que pueden representar un riesgo para la salud y el bienestar de las personas trabajadoras en Industrias Subiñas, lo cual se presenta como un instrumento para ofrecer una correcta planificación de acciones preventivas destinadas a la protección de la salud de los trabajadores, en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

De esta forma, se han implantado éstos "códigos de conducta" o "buenas prácticas" que regulan los comportamientos dentro de los centros de trabajo con los que cuenta la sociedad, así como estándares globales de actuación responsable.

Por otro lado, se mantiene un estricto cumplimiento de la normativa social y en materia de coordinación de las actividades de la sociedad, todos los trabajadores cuentan con las medidas de seguridad y prevención de Riesgos Laborales exigidas y se realizan revisiones médicas periódicas.

3.- Plan de igualdad y Plan de Acciones de igualdad, diseñados con el objetivo de o es reiterar el compromiso Industrias Subiñas con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético en sus actividades empresariales, atendiendo a los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, que no tolera el abuso de autoridad y cualquier tipo de acoso, ya sea de tipo físico, psicológico o moral, así como cualquier otra conducta que pueda generar un entorno de trabajo intimidatorio, ofensivo u hostil para las personas (Anexos VII y VIII).

Mediante dichos documentos, se definen las directrices procedimiento, las herramientas y los mecanismos para gestionar los diferentes tipos de investigaciones llevadas a cabo por la organización para este tipo de delitos, tras lo cual se realiza un análisis de manera coordinada y se presenta el correspondiente diagnóstico de la situación con una propuesta de medidas a adoptar en un calendario objetivo y revisable.

Con estas medidas de igualdad, así como con los códigos de buenas prácticas, el uso inclusivo del lenguaje, los protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de género, en nuestras empresas aportan un valor incalculable ante la sociedad pues nos permite convertir el impulso en acción en el ámbito de la igualdad laboral.

## **4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL PROTOCOLO**

### **4.1. Supervisión y control del Protocolo**

Se considera necesaria la supervisión continuada del Protocolo para asegurar su correcto funcionamiento. Dentro de esta supervisión continuada, resulta fundamental establecer dos nuevos organismos que permitirán el efectivo funcionamiento del Protocolo, que son:

#### Órgano de instrucción y control

Se prevé la creación de un órgano de control de cumplimiento normativo para todas las Sociedades del Grupo, el cual será unipersonal, recayendo el mismo sobre D. José Ignacio Subiñas Rodilla, que pueda desarrollar las necesarias tareas del órgano de control del plan (actualización y supervisión), así como de instrucción de las posibles comunicaciones y/o denuncias recibidas por CONFIANZ a través del canal ético (whistle blowing).

Esta labor es fundamental para proporcionar al órgano de decisión del Grupo la información fiable y veraz que le permita tomar las decisiones acordes a la Ley, y que sean más convenientes para con el Grupo en todos los aspectos.

La labor investigadora deberá finalizar con un informe que contendrá, en todo caso y como mínimo, la siguiente información:

- Recepción de las comunicaciones o denuncias por parte de CONFIANZ.
- Información descriptiva de las denuncias, fechas de interposición y principales hitos.
- Medidas de urgencia llevadas a cabo, motivación de las mismas y efectos.
- Propuestas de actuación y de resolución.

### Órgano de respuesta/decisión

Será el órgano encargado de tomar las decisiones que conlleven una respuesta de cualquier tipo respecto de la posible materialización de un riesgo penal en cualquiera de las Sociedades del Grupo.

El órgano de respuesta será unipersonal, recayendo el mismo sobre D. Javier Subiñas, y será el mismo para todo el Grupo. Para la toma de decisión podrá recabar el apoyo de cualquier órgano o asesor, tanto interno o externo, así como del órgano instructor.

Consideramos importante esta disociación orgánica entre la persona encargada de la investigación de las posibles comisiones de infracciones, de la persona encargada de la resolución y toma de decisiones, para la confiabilidad del sistema cuya base es su objetividad y transparencia tanto en la investigación como en la resolución de las comunicaciones y denuncias.

### **4.2. Funciones del Responsable de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer)**

La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento de este Protocolo ha sido confiado al Responsable del Cumplimiento Normativo del mismo, en concreto a las personas que se citarán en el apartado 5.5., que tendrá las siguientes funciones:

1. Ejercer el debido control de su implantación en la Sociedad de la que sea responsable.
2. Seguimiento y comprobación de su aplicación a través de actividades específicas dirigidas a controlar la mejora continua de las conductas.
3. Velar por su cumplimiento, actualización y modificación.
4. Actuará como canal de denuncias, las transmitirá, dirigirá las investigaciones sobre la posible comisión de conductas presuntamente delictivas y propondrá al órgano de la Sociedad competente, las sanciones que en su caso procedan.

### **4.3. Difusión del Protocolo y actualización**

Este Protocolo actualizado estará disponible en la páginas webs corporativas, [www.subinas.es](http://www.subinas.es) (tanto para Industrias Subiñas, S.L. como para Subiñas Gestión, S.L.) y [www.aldia94.com](http://www.aldia94.com), de forma que tanto los empleados como los terceros que tengan relación con las empresas, puedan conocer el compromiso del Grupo con la prevención de delitos en sus senos, y comunicar a través del cauce habilitado para ello, la posible comisión de delitos o conductas contrarias a la normativa vigente, dentro de las Sociedades.

En cuanto a su actualización, puesto que un Protocolo de prevención como es este, supone un sistema de gestión dinámico, con carácter periódico se realizarán las oportunas revisiones del mismo, siendo la periodicidad de un año. Esta tarea de revisión y actualización corresponderá al órgano de instrucción y control del cumplimiento normativo.

En todo caso, las tareas de revisión del Protocolo se instarán siempre y cuando se den las siguientes circunstancias:

- Modificación de las normas legales que rijan el funcionamiento de alguna de las Sociedades del Grupo o sus sectores de negocio o actividad, así como de cualquier cambio relevante en la estructura de control de cualquiera de las Sociedades del Grupo.
- Modificaciones legales que aconsejen u obliguen a su modificación.
- Cuando se pongan de manifiesto infracciones no previstas o relevantes de sus disposiciones o por reevaluación de los riesgos de comisión de conductas delictivas, actualizando la tabla de riesgos.

Las sucesivas revisiones, modificaciones y actualizaciones se efectuarán mediante Anexo al presente Protocolo.

## **5. CANAL ÉTICO/CANAL DE DENUNCIAS Y RESPUESTAS (WHISTLE BLOWING). NOMBRAMIENTO DEL RESPONSABLE DEL CUMPLIMIENTO NORMATIVO (COMPLIANCE OFFICER)**

### **5.1. Objeto**

Para dar base a este Protocolo, es de necesaria creación un canal ético o de denuncias (whistle blowing), que operará como estructura organizativa del Grupo y que hará posible que el modelo de respuesta pueda cumplir con sus objetivos, puesto que aportará la información necesaria sobre la posible comisión de un delito o materialización de un riesgo.

Este canal, proporciona a los empleados del Grupo y a terceros una vía de denuncia para informar sobre posibles infracciones de compliance. Está disponible las 24 horas del día y es gestionado únicamente por un experto independiente y externo al Grupo, el cual remitirá las comunicaciones y denuncias al órgano de instrucción y control, lo que permite al denunciante facilitar la información de forma protegida, que será registrada y, posteriormente, enviada y analizada por el órgano de instrucción y control con el fin de determinar si existen fundamentos de incumplimientos que exijan llevar a cabo otras medidas u otra investigación.

Este experto independiente y externo, encargado de la recepción de las comunicaciones y denuncias, a través del canal ético, relacionadas con el incumplimiento del presente Protocolo y con las posibles infracciones de compliance que hayan podido tener lugar, será la entidad CONFIANZ.

Además, se podrán presentar quejas personales o informar sobre cualquier circunstancia que pueda suponer un incumplimiento del Código Penal.

Cabe señalar que la confidencialidad de este canal ético es su pilar fundamental, no implicando necesariamente el anonimato ya que estas comunicaciones o denuncias no suponen más que un mecanismo de inicio de una actividad indagatoria en aras de verificar los hechos denunciados, y la identidad del denunciante garantiza la exactitud e integridad de la información contenida en los Modelos de Denuncia y en los Informes de Investigación que se adjuntan como Anexos IX y X.



## **5.2. Comunicación de infracciones**

A través de este canal ético o del canal de denuncias (whistle blowing) cualquier persona podrá poner de manifiesto sus sugerencias, quejas o denuncias en relación al incumplimiento de los códigos internos de todos los centros de trabajo de Industrias Subiñas así como de la sociedad Subiñas Gestión y de Aldaia, y al incumplimiento normativo, las cuales serán recepcionadas únicamente por CONFIANZ. Para su admisión y adecuada tramitación, las comunicaciones o denuncias deberán contener necesariamente los siguientes datos, que serán recogidos en el Modelo de Denuncia:

- Denunciante identificado con nombre y apellidos
- Exposición sucinta de los hechos o argumentos que sustenten la comunicación o denuncia.
- Fecha/s y lugar/es.
- Posible/s testigo/s.
- Firma del denunciante y fecha de la denuncia.

Como se ha señalado, tanto CONFIANZ como el órgano de control garantizarán la confidencialidad del denunciante, hasta el momento oportuno, salvo que dicha información sea requerida por la autoridad competente para ello, judicial o administrativa, en cuyo caso el/los centro/s en el/los cual/es se haya cometido la infracción vendrá/n obligado/s a facilitar dicha información al órgano requiriente.

## **5.3. Tramitación de denuncias**

La comunicación o denuncia se transmitirá a CONFIANZ, bien a través del correspondiente Modelo de Denuncia, o bien a través de la siguiente dirección de correo electrónico:

**[denuncias@subinas.es](mailto:denuncias@subinas.es)**

Recibida la comunicación o denuncia, CONFIANZ las remitirá al Responsable de Cumplimiento Normativo designado en la sociedad que corresponda, quien iniciará las oportunas averiguaciones. En caso de que la comunicación o denuncia afecte a alguna de las personas que forme parte del órgano instructor, esta deberá ser sustituida inmediatamente.

## **5.4. Procedimiento de investigación**

El procedimiento cuenta con las siguientes etapas:

### a) Recepción y registro de denuncias

Como se ha indicado en el punto anterior, cualquier persona podrá realizar una denuncia sobre los delitos o infracciones al presente Protocolo de los que tenga conocimiento, a través de la dirección de correo electrónico señalada o mediante la presentación del Modelo de Denuncia.

### b) Análisis de admisibilidad de los hechos denunciados

Una vez recibida la denuncia por alguno de los canales señalados, CONFIANZ deberá remitir la misma al Responsable de Cumplimiento Normativo de cada Sociedad del Grupo, quienes se encargarán de realizar una recopilación preliminar de antecedentes, para lo cuál podrá interactuar con el denunciante y/o con los posibles testigos, a fin de dar un apropiado y oportuno curso a la investigación. Posteriormente, deberá efectuarse un análisis de admisibilidad con los antecedentes recabados, con el fin de determinar si los hechos denunciados deben ser investigados o no. De dicho análisis se adoptará, según el caso, alguno de los siguientes procedimientos:

- Si la presentación sólo corresponde a un reclamo por aspectos operativos o de gestión de alguno de los centros de trabajo de la sociedad o a alguna otra manifestación que, por no ser constitutiva de infracción del presente Protocolo o delito, no precisen una investigación interna, se derivará inmediatamente al área interna correspondiente de la empresa para que responda y/o se adopten las medidas que correspondan. En estos casos, el Responsable de Cumplimiento Normativo podrá emitir un informe con recomendaciones de buenas prácticas al área interna competente en el asunto.
- En caso de denuncias sobre hechos constitutivos de infracción del presente Protocolo o de delito, deberá abrirse una investigación, la que se realizará conforme al procedimiento aquí señalado.

La declaración de admisibilidad de la denuncia deberá realizarse en un plazo máximo de 10 días desde su puesta en conocimiento al Responsable de Cumplimiento Normativo.

c) Investigación de los hechos denunciados

Las investigaciones de los eventuales delitos e infracciones del Protocolo, estarán a cargo del Responsable de Cumplimiento Normativo para que, en un plazo de 20 días desde la fecha de la denuncia o comunicación, emita el Informe de Investigación

Durante la investigación, podrá realizar todas las actividades y gestiones necesarias para la misma, como entrevistar a las posibles personas involucradas o a terceros que pudieran tener información sobre los hechos, disponer de peritajes o informes, etc. En caso necesario, podrá contratar los servicios de asesores externos o personas especializadas para apoyar la investigación.

d) Informe de Investigación

El Responsable de Cumplimiento Normativo deberá elaborar un Informe de Investigación en el cual se deberán consignar los antecedentes del caso, las diligencias realizadas y las conclusiones y recomendaciones que procedan, el cual será remitido al Responsable del órgano de decisión.

e) Evaluación para la aplicación de medidas

Una vez recibido el informe por el Responsable del órgano de decisión, éste deberá responder sobre las acciones que corresponda tomar, tales como el ejercicio de acciones civiles o penales; o la adopción de sanciones o medidas disciplinarias de carácter laboral; o la aplicación de medidas correctivas a los procedimientos o medidas de control en los que se hayan detectado debilidades.

f) Resolución y notificación

Una vez emitida la resolución del caso, el Responsable de Cumplimiento Normativo de la Sociedad de que se trate o el Responsable del órgano de decisión comunicará por cualquier medio fehaciente al denunciado, en un plazo de 5 días, de forma breve y en términos generales, el resultado de la investigación y las acciones a tomar al respecto.

Todos los plazos señalados en el presente procedimiento serán de días hábiles, entendiéndose por inhábiles los días sábados, domingos y festivos.

Este procedimiento deberá ser controlado siempre por el Responsable del órgano de decisión.

### **5.5. Nombramiento de los Responsables de Cumplimiento Normativo**

El Responsable de Cumplimiento Normativo será escogido a elección del órgano de administración de cada una de las Sociedades del Grupo que, para la fecha de entrada en vigor del presente Protocolo, será D. José Ignacio Subiñas Rodilla quien lo ocupe, en representación de todas las Sociedades del Grupo. Estos cargos tendrán una duración indefinida, salvo que dichos cargos sean revocados por decisión del órgano de administración cada una de las Sociedades.

### **5.6. Revocación de los cargos de Responsables de Cumplimiento Normativo**

El Responsable de Cumplimiento Normativo se mantendrá en sus funciones siempre y cuando estos las desempeñe de forma diligente y de acuerdo con lo establecido en el presente Protocolo, lo cual será valorado con periodicidad anual por el órgano de administración de cada Sociedad.

### **5.7. Protección de datos**

El Grupo garantiza en todo momento la confidencialidad del denunciante y el cumplimiento de las normas sobre Protección de Datos de Carácter Personal, en relación al Reglamento General de Protección de Datos de la Unión Europea 2016/976.

Para ello, las comunicaciones o denuncias realizadas generarán un expediente que se registrará, teniendo todas las personas que intervengan en posibles procesos de averiguación la obligación de mantener la debida confidencialidad en los datos e informaciones a que hayan tenido acceso hasta que se estime oportuno, salvo que dicha información sea requerida por la

autoridad competente para ello, judicial o administrativa, en cuyo caso el/los centro/s en el/los cual/es se haya cometido la infracción vendrá/n obligado/s a facilitar dicha información al órgano requiriente, pudiendo ser sancionados en caso de incumplimiento.

## **6. RÉGIMEN DISCIPLINARIO EN CASO DE INCUMPLIMIENTO**

En caso de que se compruebe la existencia de una infracción que esté perseguida por las leyes en cualquiera de las Sociedades del Grupo, el órgano de administración que corresponda procederá a su puesta en conocimiento a las autoridades.

La comisión del supuesto hecho delictivo legitima a la Sociedad que corresponda a tomar medidas disciplinarias contra quien proceda, incluyendo el despido, aplicando en todo momento o previsto en el Estatuto General de los Trabajadores, el Convenio Colectivo o el Contrato Laboral suscrito.

Asimismo, podrá ser objeto de régimen disciplinario la no información de una infracción, teniendo conocimiento de ella.

Para el caso en que esto se produzca, se prevén las siguientes sanciones, en función de la gravedad del hecho incumplidor o delictivo:

1. Para las infracciones más graves, las cuales habrán de ser necesariamente constitutivas de delito, así como para las infracciones del deber específico de poner el conocimiento del órgano en control los incumplimientos que se pudieran haber detectado, se podrá suspender cautelarmente el empleo al trabajador investigado mediante la concesión de una licencia retributiva durante el tiempo de tramitación del expediente de investigación interna, con la finalidad de no entorpecer las labores de indagación de la empresa o del Responsable de cumplimiento normativo al objeto de recabar pruebas o evidencias de la eventual infracción, o incluso acordar el despido. Todo ello según lo que considere el Responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable.
2. Para las infracciones menos graves, se podrá amonestar al responsable con un apercibimiento o mediante una sanción disciplinaria de carácter laboral. Todo ello según lo que considere el Responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable.

Éstas actuaciones serán, en última instancia, una de las pruebas fehacientes del compromiso del Grupo con el cumplimiento normativo y la prevención de delitos.

## **7. ENTRADA EN VIGOR**

La presente actualización del Protocolo de Prevención Penal (Complicance Program) firmado en fecha 22 de noviembre de 2018, entrará en vigor el mismo día de la fecha de su firma, siendo ésta el día [...] de [...] de [...].

## **ANEXOS**

**ANEXO I:** Plan de Prevención de Riesgos Laborales – Industrias Subiñas.

**ANEXO II:** Informe de Evaluación de Riesgos 2017 - Industrias Subiñas.

**ANEXO III y IV:** Planificación de la Acción Preventiva - Industrias Subiñas.

**ANEXO V y VI:** Planes de Medidas de Emergencia - Industrias Subiñas.

**ANEXO VII:** Plan de igualdad – Industrias Subiñas

**ANEXO VIII:** Plan de Acciones de igualdad – Industrias Subiñas

**ANEXO IX:** Modelos de Denuncia - Industrias Subiñas.

**ANEXO X:** Modelo del Informe de Investigación - Industrias Subiñas.