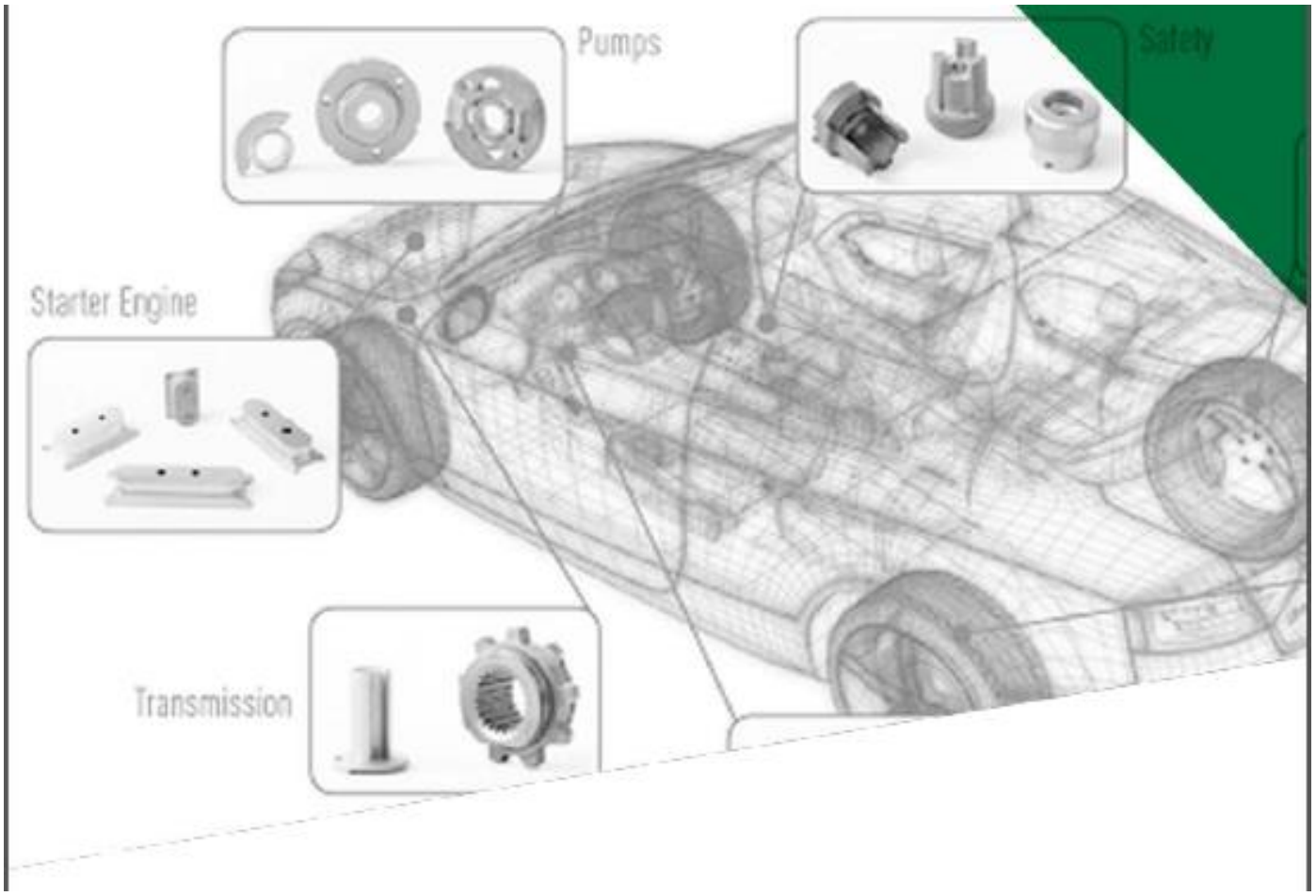


Programa de cumplimiento legal en materia penal

CZ SINTER TECH SL.

Bilbao, septiembre 2026

Privado y confidencial

1. OBJETIVOS Y ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL PRESENTE PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO LEGAL: 3
1.1. Previo. 4
1.2. Exposición de motivos. 4
1.3. Funciones del presente Programa de Prevención Penal. 6
1.4. Objetivos de cumplimiento penal. 6
1.5. Destinatarios. 7
2. EFICACIA DEL PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO LEGAL EN MATERIA PENAL. LA CULTURA DE CUMPLIMIENTO: PRINCIPIOS INSPIRADORES DEL PRESENTE PROGRAMA. 8
2.1. Eficacia del programa de cumplimiento para con los empleados, responsables y miembros de la entidad. 9
2.2. Eficacia del presente programa para con las partes interesadas. 10
2.3. Principios fundamentales que integran el referido programa de cumplimiento legal. 10
2.3.1. Legalidad. 10
2.3.2. Integridad. 10
2.3.3. Dignidad e Igualdad. 11
2.3.4. Profesionalidad. 11
2.3.5. Información/formación y transparencia. 11
3. ANÁLISIS DE LA ORGANIZACIÓN. 12
4. ANÁLISIS DE LA ACTIVIDAD DESARROLLADA EN LA ORGANIZACIÓN E IDENTIFICACIÓN Y EVALUACIÓN DE SUS "RIESGOS PENALES": MAPA DE RIESGOS PENALES. 14
4.1. Cumplimiento con la legalidad. 15
4.2. Sobre la identificación de los procesos y de las actividades susceptibles de Delito: "Riesgos Penales". 15
4.3. Procesos y actividades susceptibles de Delito: EVALUACIÓN de los "Riesgos Penales" de la organización: MAPA DE RIESGOS PENALES. 16
5. MEDIDAS PREVENTIVAS DE OBLIGADO CUMPLIMIENTO PARA LOS DESTINATARIOS DEL PRESENTE PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO LEGAL: LAS "MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO" y EL "CÓDIGO ÉTICO". 17
5.1. Sobre las medidas preventivas de obligado cumplimiento para todos los destinatarios del presente Programa de Cumplimiento Legal. 18
5.2. Las "MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO". 18
5.3. El "CÓDIGO ÉTICO". 19
6. CREACIÓN Y DETERMINACIÓN DEL ESTATUTO JURÍDICO DEL ÓRGANO DE CONTROL. SUS CANALES DE COMUNICACIÓN. 20
7. POLÍTICA DE INFORMACIÓN Y FORMACIÓN. 22
7.1. Formación e información del personal. 23
7.2. Información para proveedores, asesores y colaboradores. 24
8. SISTEMA DE VERIFICACIÓN PERIÓDICA EXTERNA DEL CUMPLIMIENTO DEL PRESENTE PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO LEGAL, ASÍ COMO DE SU ADECUACIÓN A LAS PROGRESIVAS EVOLUCIONES Y CAMBIOS DE LA ORGANIZACIÓN A LO LARGO DEL TIEMPO. 25
9. ENTRADA EN VIGOR. 27

1. Objetivos y ámbito de aplicación del presente programa de cumplimiento legal.

1.1. Previo

- El presente Programa de Cumplimiento Legal en materia penal, en adelante "Programa de Cumplimiento" tiene por objeto delimitar el Sistema de Compliance de CZ SINTERTECH SL.-TRAPAGA SINTERING, S.L. Unipersonal (en adelante, CZ SINTERTECH SL.) cuya finalidad supone adoptar las medidas organizativas y de gestión posibles y necesarias destinadas a prevenir, dentro de lo razonablemente previsible, el surgimiento de conductas potencialmente calificables de delictivas -conforme a la legislación española- que pudieran producirse con ocasión del desarrollo de la actividad de la organización.

- En tal sentido, su contenido resultará de obligado cumplimiento para cualquier persona, física o jurídica, que desempeñe labores de administración, gestión o actuación laboral por cuenta y dentro del organigrama de CZ SINTERTECH SL..

1.2. Exposición de motivos

- Tras la entrada en vigor de las reformas del Código Penal, operadas por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, en relación a la obligación de toda compañía de instaurar en el seno de la misma un modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, esto es, un programa de vigilancia y control para la prevención de delitos, la entidad ha acometido un proceso de revisión y actualización de sus sistemas de control para garantizar su adecuación a estas nuevas exigencias legales, en particular en atención a lo dispuesto en el nuevo artículo 31 bis del Código Penal, extremando las medidas de prevención para evitar la comisión de posibles ilícitos penales en su entorno.

- Tal y como recoge expresamente la citada normativa, es una exención de responsabilidad penal para las personas jurídicas, contar con "Modelos de Organización, Gestión y Control" eficaces y efectivos que le permitan prevenir la comisión de los delitos tipificados en nuestro Código Penal. Por lo tanto, el instrumento adecuado que permite excluir la "culpabilidad" de la empresa y, en consecuencia, también la imposición de las sanciones a la misma es una organización adecuada. En particular, la responsabilidad queda excluida cuando la empresa es capaz de demostrar que:

    - 1.ª que el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, un modelo de organización y gestión que incluya las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión;

- 2.ª que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la empresa 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;
- 3.ª que los autores individuales hayan cometido el delito eludiendo fraudulentamente el modelo de organización y de prevención y
- 4.ª que no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de las funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano de la empresa 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.

- Asimismo, este modelo de organización y gestión debe cumplir los siguientes requisitos:
  - 1.º Identificar las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
  - 2.º 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 aquéllos.
  - 3.º Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
  - 4.º Imponer la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
  - 5.º Establecer un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
  - 6.º Realizar una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

- En este sentido, y bajo el impulso del Órgano de Administración, se ha procedido a la formalización de un completo y actualizado modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, cumpliendo a tal efecto con todos y cada uno de los requisitos exigidos por el Código Penal vigente. Para ello, se han examinado los posibles riesgos penales a los que se enfrenta la organización, así como los controles internos existentes orientados a minimizar los mismos, adoptando las medidas necesarias para reforzar y actualizar estos controles en relación a los riesgos penales detectados.

- En conclusión, esta organización sigue una estricta y seria política de actuación contra la evitación y la comisión de ilícitos penales en el seno de la misma, tal y como se refleja en los principios éticos que se señalan en el presente Programa de Cumplimiento, de obligado conocimiento para todos los empleados, y que, sin duda, fomentan un buen hacer empresarial, tanto de un punto de vista legal como empresarial, en total consonancia y respeto con nuestro ordenamiento jurídico.

1.3. Funciones

- El presente Programa de Cumplimiento, de acuerdo con la nueva redacción del art. 31 bis del Código Penal, posee una doble función:
  - i) Implantar la cultura de cumplimiento en el sentido de tratar de evitar o reducir el riesgo de que en nombre o por cuenta de la organización, y en su beneficio directo o indirecto, se cometan delitos por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, estén autorizados para tomar decisiones en nombre de la misma u ostenten facultades de organización y control dentro la entidad; así como evitar o reducir el riesgo de que puedan ser cometidos delitos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la organización, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas anteriormente, puedan 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
  - ii) Implantar los mecanismos para que, en caso de que, a pesar de esta función preventiva, las personas mencionadas *ut supra* cometan delitos en el seno de la entidad, se puedan poner los mismos en inmediato conocimiento de las autoridades competentes, cumpliendo así la organización con el deber de denuncia que se recoge en nuestra legislación vigente.

1.4. Objetivos de cumplimiento penal

- El Programa de Cumplimiento, tal y como se apunta en el presente documento, tiene como objetivo ilustrar el sistema de reglas de actuación y comportamiento que regulan la actividad de la organización que conforman el Sistema de Compliance, así como crear los mecanismos de organización y gestión necesarios con el propósito de prevenir la comisión de los delitos tipificados en el Código Penal vigente, mediante su prevención, detección y gestión tempranas.
- En particular, el Sistema de Compliance delimitado por el Programa de Cumplimiento se propone los siguientes objetivos:
  - Mejorar el sistema de gestión de la organización, incorporando y profundizando en la cultura de cumplimiento penal;
  - Reflejar un sistema estructurado y orgánico de prevención y control dirigido a la reducción del riesgo de comisión de los delitos relacionados con la actividad de la organización;
  - Concienciar a todas las personas que actúan en nombre y por cuenta de la organización, contribuyendo a las actividades y los procesos considerados susceptibles de delito de que si violan las disposiciones contenidas en el presente Programa de Cumplimiento pueden incurrir en una infracción sancionada penal o administrativamente en contra no sólo de ellas mismas sino también de la organización;
  - Comunicar a todas las personas que actúan a cualquier título en nombre, por cuenta o de cualquier manera en el interés de la organización, que una infracción de las disposiciones contenidas en el presente Programa de Cumplimiento implica la aplicación de sanciones o bien la resolución del contrato;

- Destacar que la organización condena tajantemente cualquier tipo de comportamiento ilegal, ya que sería de todas formas contrario tanto a las disposiciones legales como a los principios éticos y sociales que el órgano de administración piensa respetar para conseguir su misión empresarial (aunque dicha circunstancia pudiera ser aparentemente ventajosa para la organización);
- Realizar una acción de control continuo sobre los procesos y las actividades susceptibles de delito, así como sobre los procesos y las actividades accesorias y/o de soporte para la comisión de delitos con tal de permitir a la organización una intervención rápida dirigida a prevenir o contrarrestar la comisión de los delitos mismos.

1.5. Destinatarios

- El Programa de Cumplimiento va dirigido a todo el personal de la organización, las personas físicas y jurídicas que ejercen funciones de representación, administración o dirección en la entidad o que concretamente se encargan de gestionar y controlar la entidad, así como a todo el personal contratado de manera fija u ocasional, y a todos aquellos que actúan en nombre o por cuenta de la organización. Todos ellos se encuentran vinculados a las disposiciones que se contengan en el Programa de Cumplimiento –o su desarrollo- y que delimitan el Sistema de Compliance e integran la política de Compliance.

- En particular, el presente Programa de Cumplimiento especialmente involucra a todas las personas que en el ámbito de los procesos de la organización se encargan de realizar las actividades clasificadas como "susceptibles de riesgo delictivo".

- Para garantizar el cumplimiento de lo establecido en el presente Programa de Cumplimiento con las partes interesadas con los que se tuviera una relación significativa desde el punto de vista de la actividad de la organización, los nuevos contratos firmados a posteriori de la aprobación del presente Programa de Cumplimiento podrán integrar también unas cláusulas que obligan a los proveedores y asesores a respetar la política de Compliance, en particular plasmada en los principios contenidos en el Código Ético de la organización, así como a respetar la legislación vigente, en especial en materia penal.

2. Eficacia del programa de cumplimiento legal en material penal. La cultura de cumplimiento: principios inspiradores del presente programa.

- CZ SINTERTECH SL. declara desde el momento de la aprobación del Programa de Cumplimiento su absoluta voluntad de cumplir y hacer cumplir a sus órganos de administración, altos cargos y personal laboral integrado en su organización, tanto las obligaciones legalmente impuestas a la misma, como el presente Programa de Cumplimiento, que constituye la esencia axiomática del Sistema de Compliance.

- Dicha cultura de cumplimiento alcanza a la actividad o actividades de la organización de tal forma que el Programa de Cumplimiento se ejecutará sobre todos y cada uno de los procesos de decisión o ejecución que integren la misma.

- En concreto las actividades de la organización son las metalurgia en general, y en especial la de polvo de tratamiento de superficie de metal; producción de artículos de metal y producción y comercio de componentes de vehículos.

- El Programa de Cumplimiento alcanza a todo el personal de la organización ubicado en su domicilio social de Trapagarán (Bizkaia).

2.1. Para con los empleados, responsables y miembros de la entidad.

- La observación del presente Programa de Cumplimiento constituye parte integrante de las obligaciones de todos los miembros de la organización, que son los destinatarios del mismo.

- Los destinatarios del Programa de Cumplimiento tienen la obligación de observar las disposiciones que figuran en el mismo, tanto en las relaciones entre sí (es decir, en las relaciones internas), como en las relaciones con terceras personas (o sea, en las relaciones exteriores). Concretamente:

  - i. Los miembros de los órganos de administración, en el ámbito de sus funciones de administración y control, se inspirarán en los principios del presente Programa de Cumplimiento;

  - ii. Los responsables de la organización ajustarán su conducta a los principios previstos en el presente Programa de Cumplimiento y exigirán que los observen, asimismo, los empleados y colaboradores. Con este fin, la conducta de los responsables constituye un modelo ejemplar. A efectos del presente Programa de Cumplimiento, cada uno de los responsables será directamente responsable de la coordinación y/o el control de los colaboradores sujetos a su dirección y supervisión en relación con la prevención de las vulneraciones del presente Programa de Cumplimiento;

  - iii. Los empleados ajustarán su conducta a los principios previstos en el presente Programa de Cumplimiento y a las comunicaciones de sus responsables con relación al mismo.

2.2. Para con las partes interesadas

- Cuando un miembro de la organización, en el ejercicio de sus funciones, entre en contacto con terceras personas deberá:
  - i. Informar, en la medida de lo necesario, a la parte interesada de la política de Compliance, y en particular, de las obligaciones establecidas en el Programa de Cumplimiento;
  - ii. Exigir, en el caso de que sea necesario, el cumplimiento de las obligaciones formuladas en el presente Programa de Cumplimiento que estén directamente relacionadas con la actividad de parte interesada;
  - iii. En el caso del empleado, referir a su responsable y, en el caso del responsable o del miembro de los órganos de administración de la entidad, referir al ente competente en cada caso, toda conducta de partes interesadas contraria al presente Programa de Cumplimiento o, en cualquier caso, que induzca al empleado a cometer vulneraciones del presente programa.
- La organización promoverá la aplicación de la cultura de cumplimiento que se encuentra integrada por los principios fundamentales que figuran en el presente Programa de Cumplimiento y, teniendo en cuenta el ordenamiento jurídico, social, económico y cultural de referencia, la aplicación asimismo de las normas del presente programa a las partes interesadas.

2.3. Principios fundamentales.

2.3.1. Legalidad

El cumplimiento de la ley, así como de las normas de su estatuto social, es un principio fundamental para esta organización. En el ámbito de sus funciones, los destinatarios (empleados, responsables y miembros de los órganos de administración de la entidad), deberán atenerse a respetar las normas del ordenamiento jurídico (nacional, supranacional o extranjero) en que operen y deberán, en cualquier caso, abstenerse de cometer vulneraciones de las leyes, tanto si estas están sujetas a penas de prisión, pecuniarias o a sanciones administrativas o de otra naturaleza, como si no lo están.

Cada uno de los destinatarios observará, además de los principios generales de diligencia y fidelidad, las prescripciones, en lo que concierne a su comportamiento, estipuladas en los convenios colectivos que le sean de aplicación.

2.3.2. Integridad

La calidad y la eficiencia de la organización, así como su reputación, constituyen un patrimonio inestimable y se ven determinadas en gran medida por la conducta de cada uno de los miembros de la organización. Todo destinatario del Programa de Cumplimiento, por tanto, deberá mantener un comportamiento que contribuya a salvaguardar dicho patrimonio y, en particular, la reputación de la organización, tanto en los lugares de trabajo como fuera de los mismos.

Concretamente, en el desempeño de sus funciones cada uno de los señalados mantendrá una conducta inspirada en la integridad, teniendo en cuenta los varios contextos sociales, económicos, políticos y culturales de referencia y, en particular, los valores de honestidad, corrección y buena fe.

2.3.3. Dignidad e Igualdad

Cada uno de los miembros de la organización, reconocerá y respetará la dignidad de las personas, la esfera privada y los derechos humanos de todo individuo.

Asimismo, cada uno estará abierto a trabajar con mujeres y hombres de nacionalidades, culturas, religiones y razas distintas. No se tolerarán discriminaciones, acosos ni ofensas sexuales, personales ni de ninguna otra naturaleza.

2.3.4. Profesionalidad

Cada uno de los empleados, responsables y miembros de los órganos de administración de la entidad, desempeñará su actividad con la profesionalidad requerida por la naturaleza de los cometidos y funciones que le toque ejercer, poniendo el máximo esfuerzo para la consecución de los objetivos que le hayan sido asignados y desarrollando con diligencia las actividades necesarias de especialización y puesta al día.

2.3.5. Información/formación y transparencia

Los miembros de la organización estarán dispuestos a recibir la información y formación periódica que resulte conducente de acuerdo con las disposiciones del presente programa, que constituyen un eje fundamental de la cultura de cumplimiento y, al mismo tiempo, desarrollarán sus funciones respetando y cumpliendo con los procesos de comunicación que se prevean y que se encuentran inspirados en la claridad, la exhaustividad, la precisión y la puesta en común.

3. Análisis de la organización.

- El presente Programa de Cumplimiento ha resultado elaborado partiendo de la información que la propia organización ha facilitado a sus autores en relación con las actividades desarrolladas por aquella. Dicha información se ha facilitado documental y verbalmente -entrevistas y reuniones-.

- En el **ANEXO I** consta la siguiente información:

1. Documentación de CZ SINTERTECH SL. y su actividad.
2. Auditoría de cuentas anuales de los años 2017, 2018 y 2019.
3. Determinación del poder de decisión. Esquema y descripción de los puestos de trabajo.
4. Documentación productos y servicios; contractual –clientes/usuarios- y derivada.
5. Documentación relativa a contratación interna-laboral y subcontratación.
6. Documentación relativa a Concursos Públicos.
7. Documentación relativa a los proveedores.
8. Documentación relativa a subvenciones públicas.
9. Documentación Seguridad Social.
10. Documentación fiscal.
11. Documentación medioambiental.
12. Documentación respecto de licencias, patentes y marcas.
13. Normas ISO y de Calidad -procedimientos de la empresa.
14. Documentación Consumo.
15. Documentación CNMV, Banco de España.
16. Documentación Agencia de Protección de datos.
17. Documentación infracciones y sanciones a trabajadores .
18. Documentación incidencias judiciales y extrajudiciales.
19. Entrevistas personales con miembros de la organización.

4. Análisis de la actividad desarrollada en la organización e identificación y evaluación de sus "riesgos penales": Mapa de riesgos penales.

4.1. Cumplimiento con la legalidad

- El presente Programa de Cumplimiento, siguiendo la normativa vigente, contiene el análisis necesario para identificar las actividades en cuyos ámbitos se puede incurrir en delitos en el seno de la organización y que denominamos “Riesgo Penal”.

- La identificación de los procesos de organización susceptibles de los delitos mencionados en nuestro Código Penal –Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre-, es, por tanto, el punto de partida para cualquier sistema de compliance cuyas reglas las integra este Programa de Cumplimiento. En consecuencia, la organización mantendrá un análisis actualizado sobre las actividades de la entidad y su estructura organizativa, basándose tanto en los documentos internos de la misma como en entrevistas con miembros de su organización, con el propósito de identificar los posibles "riesgos penales" presentes en los diferentes sectores de actividad.

- De esta manera, el análisis que contiene el presente Programa de Cumplimiento se adaptará a los ámbitos de actuación y a las estructuras organizativas específicas de la entidad, haciendo referencia a los riesgos concretos de cometer un delito derivados de la realización de las actividades de CZ SINTERTECH SL..

4.2. Identificación de los procesos y actividades susceptibles de delito

- La identificación de los procesos y de las actividades susceptibles de delitos relevantes -Riesgos Penales- según lo dispuesto en nuestra normativa vigente se llevará a cabo conforme a la información facilitada por las personas relacionadas con cada área o unidad que componen la organización.

- En este sentido, en virtud del tipo de actividad desempeñada por la organización, para definir las zonas de riesgo, se han ido examinando los puestos de la organización con relación a la eventualidad de que las personas relacionadas con las áreas/unidades de la organización incurran en delitos durante el desempeño de sus actividades, detectándose las situaciones de riesgo que pudieran derivar en la consecución de hechos delictivos.

- En todo caso, el Sistema de Compliance que describe el presente Programa de Cumplimiento, está encaminado a evitar, dentro de lo razonable, la comisión de delitos en el seno de la organización, tomándose en especial consideración concretos tipos delictivos, de acuerdo a la regulación existente en el Código Penal vigente, y los específicos riesgos existentes en la organización dado su ámbito de actuación, extremos ambos que configuran los “Riesgos Penales”.

4.3. Mapa de riesgos penales

El presente Programa de Cumplimiento contiene el oportuno MAPA DE RIESGOS PENALES, elaborado tras llevar a cabo la evaluación de "riesgos penales" con relación a los concretos tipos delictivos que Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, reformada en relación a la responsabilidad penal de las personas jurídicas mediante Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, marca como posibles ilícito penales imputables a una persona jurídica.

Por tanto, el MAPA DE RIESGOS PENALES elaborado *ad hoc* para CZ SINTERTECH SL., parte de lo que podría denominarse como ámbito típico de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, que queda delimitado a la comisión de ciertas figuras delictivas de la parte especial (*numerus clausus*).

En virtud de ello, el MAPA DE RIESGOS PENALES de la organización, se circunscribe a los siguientes tipos delictivos analizados, que se incorpora al presente Programa de Cumplimiento mediante ANEXO II:

- Delito de Tráfico Ilegal de órganos humanos (Art. 156 BIS).
- Delito de trata de seres humanos (Art. 177 BIS).
- Delito de material pornográfico y corrupción de menores (Art. 189 BIS).
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos (Arts. 197, 197 BIS, 197 TER y 197 QUINQUIES CP).
- Delitos de estafa (Arts. 248 a 251 BIS CP).
- Frustración de la ejecución (Arts. 257 a 258 TER CP).
- Insolvencias punibles (Arts. 259 a 261 BIS CP).
- Delito de daños informáticos (Art. 264 a 264 QUARTER CP).
- Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores (Arts. 270 a 286 CP).
- Delito de corrupción en los negocios (Arts. 286 BIS a 286 QUARTER CP).
- Delito de blanqueo de capitales (Art 301 y 302 del CP).
- Delito de financiación ilegal de partidos políticos (Art. 304 BIS CP).
- Delitos contra la hacienda pública (Art. 305 + 310 BIS CP).
- Fraude a los Presupuestos Generales de la Unión Europea (Art. 306 + 310 BIS CP).
- Delitos contra la Seguridad Social (Arts. 307 a 307 TER + 310 BIS CP).
- Fraude de subvenciones (Art. 308 + 310 BIS CP).
- Delito contable (Art. 310 + 310 BIS CP).
- Delito de tráfico ilegal o inmigración clandestina de personas (Art. 318 BIS CP).
- Delitos contra la ordenación del territorio y el urbanismo (Art. 319 CP).
- Delitos contra los recursos natrales y el medio ambiente (Art. 325 y 328 CP).
- Delitos de riesgos provocados por explosivos y otros agentes (Art. 348 CP).
- Delitos vertederos ilegales (Art. 343 CP).
- Delitos contra la salud pública (Arts. 359 a 369 BIS CP).
- Delito de falsificación de medios de pago (Art. 399 BIS CP).
- Delitos de Cohecho (Arts. 419 a 427 BIS CP).
- Delitos de tráfico de influencias (Arts. 428 a 430 CP).
- Delito de malversación (Arts. 432 a 435 BIS CP).
- Incitación al odio y la violencia (Art. 510 BIS).
- Delito de terrorismo (Art 576 CP).
- Delito de contrabando (Art. 2 LO 12/1995).
- Transferencia de responsabilidad penal en casos de transformación, fusión, absorción o escisión de una persona jurídica (art. 130.2 CP).

5. Medidas preventivas de obligado cumplimiento para los destinatarios del presente programa de cumplimiento legal: Las “medidas preventivas de concreto cumplimiento” y el “código ético”.

5.1. Sobre las medidas preventivas de obligado cumplimiento

La organización, en el marco de su política de tolerancia cero ante la comisión de ilícitos penales en el seno de la misma, partiendo de la evaluación de las "Zonas de Riesgo Penal", que se han incorporado al presente Programa de Cumplimiento como Anexo II -MAPA DE RIESGOS PENALES-, ha desarrollado diversas medidas preventivas de obligado cumplimiento para los destinatarios del presente Programa de Cumplimiento, divididas por un lado en un documento que contiene las "MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO" que deben llevarse a cabo en la organización, en aras de minimizar los riesgos penales que se han vislumbrado en la misma. Asimismo, existen otras medidas preventivas, que se concretan en un "CÓDIGO ÉTICO".

Dichas medidas preventivas, junto a la creación del órgano de control -Estatutos del Órgano de Control- y el canal de denuncia interna y consultivo–mecanismos que se desarrollan en el presente Programa de Cumplimiento, configuran el sustrato y la esencia del Sistema de Compliance contenido en el presente Programa de Cumplimiento. En este sentido, el Programa de Cumplimiento, tiene por objeto, como ya se ha expuesto, adoptar las medidas organizativas y de gestión posibles y necesarias destinadas a prevenir, dentro de lo razonablemente previsible, el surgimiento de conductas potencialmente calificables de delictivas que pudieran producirse con ocasión del desarrollo de la actividad de la organización.

Por consiguiente, la organización, con las medidas preventivas citadas, apuesta sin lugar a dudas por la instauración completa, en el seno de la misma, del modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, en consonancia con sus principios y valores de reproche total a cualquier comportamiento delictivo, con su consecuente respeto a la legalidad y al cumplimiento normativo en toda su extensión.

5.2. Las "Medidas preventivas de concreto cumplimiento"

En atención a la regulación del artículo 31 bis del Código Penal, que trae consigo la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, se antoja necesario que toda organización cumpla una serie de medidas preventivas para que la misma pueda eximirse de responsabilidad penal.

En cumplimiento de dicho precepto, y en su firme propósito de cumplimiento de la legalidad y lucha contra la criminalidad, esta organización ha dispuesto una serie de "MEDIDAS PREVENTIVAS DE CONCRETO CUMPLIMIENTO", que se incorporan al presente Programa de Cumplimiento mediante ANEXO III, y que se concretan en los siguientes apartados:

1) Organización de la entidad y toma de decisiones: medidas encaminadas a un correcto y adecuado proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

2) Gestión económica financiera: instauración de un modelo de gestión de los recursos financieros adecuado para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

3) Medidas preventivas específicas, dada la evaluación efectuada de los "Riesgos Penales" que se han incorporado al presente Programa de Cumplimiento como Anexo II -MAPA DE RIESGOS PENALES-.

Estas medidas, allí especificadas, deben cumplirse por todos los destinatarios de las mismas dentro de la organización, siendo ello garantía de que el modelo de organización y gestión adoptado por la entidad cumple con los fines de su nacimiento e instauración, que no es otro que la prevención de delitos en el seno de la organización.

5.3. El código ético.

El CÓDIGO ÉTICO de la organización expresa los compromisos y responsabilidades éticos al llevar a cabo la actividad corporativa en todas sus líneas de actuación y trabajo, ya sea de forma directa ya sea de modo indirecto, así como de sus componentes, tanto si éstos son miembros de los órganos de administración como empleados, en cualquier acepción, de dichas personas jurídicas.

La organización está convencida de que la ética a la hora de llevar los asuntos empresariales es condición indispensable para su éxito, constituye, además, herramienta de promoción de su imagen y representa un patrimonio fundamental de la entidad.

Es por ello, que como medida preventiva esencial, en aras de prevenir la comisión de ilícitos penales en el seno de la entidad, la organización dispone de un CÓDIGO ÉTICO, que deben cumplir todos los miembros de la organización, y que se incorpora al presente Programa de Cumplimiento mediante **ANEXO IV**, constituyendo parte integrante del sistema de organización, gestión y control de la entidad, de conformidad con las reformas del Código Penal, operadas por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, en relación a la obligación de toda compañía de instaurar en el seno de la misma un modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, esto es, un programa de vigilancia y control para la prevención de delitos.

Con ese fin, el CÓDIGO ÉTICO, en sintonía con los principios de corrección, lealtad y honestidad ya compartidos por la entidad, está orientado a regular a través de normas de comportamiento, la actividad de la propia organización fijando los criterios generales a que deben atenerse, asimismo, las eventuales sociedades de la organización.

Asimismo, en ningún caso se admite que ningún miembro de la organización persiga o lleve a cabo objetivos o intereses de la organización o de terceros vinculados a la misma vulnerando las disposiciones del CÓDIGO ÉTICO.

El CÓDIGO ETICO, ha de considerarse vinculante para todos los miembros de la organización. La organización solicitará, además, que las principales organizaciones que tienen relación con la entidad (entendiendo como tales las eventuales empresas vinculadas, participadas, los principales proveedores, clientes, etc.) observen una conducta acorde con los principios generales del Código, sin menoscabo del respeto de sus respectivas especificidades religiosas, culturales y sociales.

Para la eficacia y la obligatoriedad del CÓDIGO ÉTICO, se procederá a su difusión interna en el seno de la organización; facilitando en todo momento el acceso al mismo a todos y cada uno de los miembros de la organización desde la fase de acogida de personal, difundiéndose entre todas las personas que mantengan relaciones con la organización.

6. Creación y determinación del Estatuto jurídico del órgano de control. Sus canales de comunicación.

Tras la entrada en vigor de las reformas del Código Penal, operadas por Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, en relación a la obligación de toda entidad de instaurar en el seno de la misma un modelo de organización, gestión y control para la prevención de delitos, esto es, un programa de vigilancia y control para la prevención de delitos, la organización se encuentra acometiendo un proceso de revisión y actualización de sus sistemas de control para garantizar su adecuación a estas nuevas exigencias legales, en particular en atención a lo dispuesto en el nuevo artículo 31 bis del Código Penal, extremando las medidas de prevención para evitar la comisión de posibles ilícitos penales en su entorno.

En este sentido, la exención de responsabilidad penal, según lo dispuesto por el art. 31 bis del Código Penal, requiere asimismo la institución obligatoria de un organismo de control interno de la entidad, que disponga de total autonomía en términos tanto de poder de control (para velar constantemente por el funcionamiento y el cumplimiento del presente Programa de Cumplimiento) como de poder de iniciativa (para garantizar la actualización del mismo).

Con objeto de llevar a cabo de forma adecuada el desarrollo y límites de dicha institución, denominada Órgano de Control, la organización ha elaborado la siguiente normativa interna:

- **Estatutos del Órgano de Control**, que se incorporan al presente Programa de Cumplimiento como **ANEXO V**.
- **Procedimiento Sancionador**, que se incorporan al presente Programa de Cumplimiento como **ANEXO VI**.
- **Procedimiento Consultivo**, que se incorporan al presente Programa de Cumplimiento como **ANEXO VII**.

Esta norma interna contendrá y delimitará las competencias del órgano de control y de su oficial de cumplimiento, así como sus canales de comunicación; los cuales se concretan en un procedimiento consultivo y otro sancionador.

En cualquier caso, los miembros de la organización deberán acatar las decisiones del órgano de control en las competencias que les son propias y están obligados a facilitar cuanta colaboración precisen para el cumplimiento de sus fines dentro de sus estatutos.

7. Política de información y formación.

- La formación adecuada, así como la información constante de los destinatarios del Programa de Cumplimiento relativa a los principios y a las prescripciones establecidas en el mismo, representa unos factores muy importantes para la implementación correcta y eficaz del sistema de prevención penal de la organización y la consecución del mantenimiento de una cultura de cumplimiento adecuada.

- Todo el personal interno, así como los colaboradores externos tienen el deber de ser totalmente conscientes de los objetivos de corrección y transparencia que se pretenden perseguir con el Sistema de Compliance delimitado en el Programa de Cumplimiento, así como con las acciones derivados del mismo.

7.1. Formación e información del personal

- La organización concebirá un plan específico de comunicación y formación destinado a informar y formar a todos sus miembros en la cultura de cumplimiento. Dicho plan será gestionado por los órganos de la organización competentes a tal efecto.

- En particular, en lo referente a la comunicación la entidad asegurará la publicación de una comunicación firmada por el Órgano de Administración acerca de la existencia, obligatoriedad y contenidos del Programa de Cumplimiento –las partes de las que consta-, de la importancia de la implementación eficaz del mismo, así como de la política de información y formación establecidos por la organización.

- Asimismo, a los recién contratados se les entregará, junto con la documentación normalmente prevista para la contratación, la información necesaria para el mantenimiento de la cultura de cumplimiento, y en concreto, su Código Ético. De esta manera, es posible asegurarse que estas personas conozcan las normas básicas de la organización. Al recibir dicha información, dichas personas deberán firmarla confirmando su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplir los principios, las reglas y los procedimientos contenidos en dicho documento durante la realización de sus tareas relativas a los procesos y las actividades susceptibles de delito, así como de cualquier otra actividad llevada a cabo en el interés o provecho de la organización.

- En lo que se refiere a la formación/información, la organización se propone como objetivo asegurar a todos los destinatarios del Programa de Cumplimiento, el conocimiento y la divulgación de las reglas de conducta contenidas en este documento, y en concreto en el Código Ético. Todos los destinatarios tienen que estar perfectamente informados tanto sobre los objetivos que se pretenden alcanzar como sobre los mecanismos o sistemas a través de los cuales la organización ha decidido perseguirlos.

- El nivel de formación e información de los destinatarios puede ser diferente, siendo particularmente relevante el que va dirigido a los empleados que participan en las actividades o en los procesos considerados "susceptibles de delito". Por lo tanto, la actividad de formación/información se tiene que diferenciar según la posición de los destinatarios y el nivel de riesgo del área en la que trabajan.

- La organización, valorará -a través de las competencias dispuestas en el Programa de Cumplimiento y sus anexos- la eficacia del plan de formación, tomando en cuenta los contenidos de los cursos, las condiciones de oferta de los mismos, su repetición, el control de la participación obligatoria y las medidas tomadas contra las personas que faltan sin razón justificada.

- Para ello, la organización ha tomado unas medidas específicas finalizadas a la más amplia difusión de las prescripciones del Programa de Cumplimiento y, en consecuencia, a la sensibilización de todo el personal con el fin de que se mantenga una cultura de cumplimiento.

- Por lo tanto, ofrece los niveles siguientes:
  - **Nivel inicial** dirigido a todo el personal. Ello se materializará en información, sensibilización y formación, que se impulsarán tras la aprobación del Programa de Cumplimiento.
  - **Nivel avanzado** clasificado según las categorías profesionales. Este nivel va dirigido al personal que pertenece a la dirección de la organización, y se materializará en cursos y reuniones individuales que se desarrollarán tras la aprobación del Programa de Cumplimiento, los cuales, a diferencia de los anteriores, incluirán contenidos relativos a sus áreas específicas.

- Asimismo, el órgano de control valorará la necesidad posterior de llevar a cabo nuevos cursos con relación al personal que trabaja en actividades consideradas susceptibles de delito o la eventual publicación de *newsletters* o la elaboración de actividades de control con el propósito de comprobar el aprendizaje de los temas propuestos.

- La participación en los arriba mencionados procesos de formación es obligatoria. Para comprobarla es necesario pedir a los asistentes que firmen la hoja de asistencia y luego comunicar al órgano competente todos los nombres de los participantes.

- Para los recién contratados, podrán organizarse unos cursos específicos, previo acuerdo con el correspondiente responsable de área/cargo/servicio.

7.2. Información para proveedores, asesores y colaboradores

- Los proveedores, asesores y colaboradores estarán informados acerca de la existencia del Programa de Cumplimiento, y de la necesidad que su comportamiento cumpla la legislación con relación al mismo.

8. Sistema de verificación periódica externa del cumplimiento del presente programa de cumplimiento legal, así como de su adecuación a las progresivas evoluciones y cambios de la organización a lo largo del tiempo.

- La normativa vigente establece expresamente la necesidad de actualizar el Programa de Cumplimiento para que el Sistema de Compliance refleje constantemente las exigencias específicas de la entidad, así como sus actividades concretas.

- Dicho programa deberá ser revisado de forma anual. El órgano de control tendrá entre sus principales competencias llevar a cabo las tareas necesarias para que se materialice dicha revisión periódica, bien sea anual o por cualquier otro método de periodicidad inferior.

- A tales efectos, el Oficial de Cumplimiento impulsará un plan de acción periódico anual cuyo contenido revisará en sus sesiones con el fin de renovarlo en la medida de necesaria.

- En el supuesto en que se detecten vulneraciones o elusiones relevantes de las normas contenidas en el presente Programa de Cumplimiento que pongan en evidencia la incapacidad de dicho documento de garantizar la prevención eficaz de los hechos que constituyen delito, el órgano de administración deberá modificar rápidamente el mismo.

- Asimismo, este órgano puede actualizar rápidamente el Programa de Cumplimiento bajo solicitud del órgano de control cada vez que se realicen cambios en el marco legal, la organización o la actividad de la organización.

9. Entrada en vigor.

9. Entrada en vigor

- El presente Programa de Cumplimiento, junto con sus anexos, entrará en vigor el día de su aprobación por el órgano de administración de la entidad.