

Modelo de Organización, Gestión y Control

**Polygon SpA -
Establecimiento Permanente**

12 JULIO



Equipo



Coordinador

Carlos J. Díaz Navarrete

Consultoras

**María del Carmen Moro Martínez
Yuliana Hinestroza Rojas**

Revisión

Eduardo Navarro Villaverde

ÍNDICE

Índice

1. Introducción.....	6
1.1. Objetivos y alcance del Modelo	6
1.2. Requisitos mínimos establecidos en el Código Penal	7
1.3. Normativa sectorial que afecta a su Actividad	8
2. Modelo de Organización, Gestión y Control	10
2.1. Comparativa riesgos delictivos D.Lgs. 231/2001 y el artículo 31 bis del Código Penal Español	10
2.2. Mapa de Riesgos	12
3. Controles	15
3.1. Cultura de Cumplimiento	16
3.2. Código Ético	18
3.3. Formación.....	19
3.4. Órgano de Supervisión y Control.....	22
3.5. Sistema Disciplinario.....	23
3.6. Canal de Denuncia	24
3.7. Modelo de Gestión de Recursos Económicos	26
3.8. Política de Compliance.....	28
3.9. Política Anticorrupción	29
3.10. Flujo de Información	30
3.11. Verificación periódica	31
3.12. Prueba de la Eficacia y Control.....	33

01 Introducción

Para diseñar un Modelo de Compliance Penal que sea eficaz y que cumpla con los requisitos que los Tribunales en España vienen solicitando, es necesario ser consciente de que el Modelo que se establezca debe ser **dinámico** y estar en constante evolución. Cualquier cambio de cierta importancia que afecte a la organización debería conllevar la revisión del Modelo; del mismo modo, cualquier incidencia o la propia praxis cotidiana deberían hacer crecer el Modelo de forma evolutiva. En el mismo sentido, hay que tener presente que el **“riesgo 0”** no existe, por muy completo que fuera cualquier Modelo, es imposible que pueda prever todos los tipos de lances; por esta razón cobra una importancia trascendental el llevar a cabo un completo **análisis de riesgos** y, sobre todo, establecer los **controles** para mitigarlos.

1.1 Objetivos y alcance del Modelo

El presente documento pretende adaptar el modelo implantado por **Polygon Technical Solutions** en virtud del D.Lgs. 231/2001 sobre la responsabilidad administrativa de empresas y entidades de Italia, a los requisitos establecidos en el artículo 31 bis del Código Penal Español para que **Polygon SpA – Establecimiento Permanente** cumpla con las obligaciones establecidas en el mismo y consiguientemente, evitar la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas en la jurisdicción donde éste opera.

Por tanto, el presente documento se constituye como parte integrante del modelo organizativo implantado en Italia y es aplicable en todas sus sedes y a todos sus empleados y colaboradores.

Para cumplir con este propósito:

- (i) Se ha revisado la lista con todos los delitos que ya tiene recogido el modelo y se ampliaron con los riesgos aplicables propios de la legislación española introducidos tras los últimos cambios legislativos;
- (ii) Se realizó un análisis de riesgos del establecimiento permante;
- (iii) Se analizaron los diferentes requisitos establecidos en el código penal español frente a lo ya desarrollado en el modelo;
- (iv) Se proponen medidas en torno al código y canal ético; la formación; la regulación del régimen sancionador; la ampliación del órgano de vigilancia y control en el Establecimiento Permanente y, por último, frente a la verificación periódica del Sistema.

1.2 Requisitos mínimos establecidos en el Código Penal

El Código Penal establece en su reforma de 2015 los requisitos mínimos que un Modelo de Prevención de Riesgos Penales debe contar para poder ser eficaz. Así, en la redacción actual del apartado 5º del artículo 31 bis se establece lo siguiente:

Artículo 31 bis
(...)

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º **Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos** que deben ser prevenidos.

2º **Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución** de las mismas con relación a aquéllos.

3º **Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados** para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4º **Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos** al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5º **Establecerán un sistema disciplinario** que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6º **Realizarán 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.

Todo ello debe ser interpretado a la luz de las distintas Sentencias que han salido hasta la fecha, así como la Circular 1/2016 de la Fiscalía. Estos aspectos se resumen en que un Sistema de Gestión de Compliance debe contar, al menos, con los siguientes elementos:

- Mapa de Riesgos
- Cultura Ética y de Cumplimiento y Protocolo de Toma de Decisiones
- Modelos de Recursos Financieros
- Canal de Denuncia
- Sistema Disciplinario
- Auditoría del Sistema / Verificación Periódica

1.3. Normativa sectorial que afecta a su Actividad

Normativa europea

- *Reglamento (UE) 2017/745 del Parlamento Europeo y del Consejo de 5 de abril de 2017 sobre los productos sanitarios, por el que se modifican la Directiva 2001/83/CE, el Reglamento (CE) n.o 178/2002 y el Reglamento (CE) n.o 1223/2009 y por el que se derogan las Directivas 90/385/CEE y 93/42/CEE del Consejo*
- *Reglamento (UE) 2016/679 Del Parlamento Europeo y del Consejo de 27 de abril de 2016 relativo a la protección de las personas físicas en lo que respecta al tratamiento de datos personales y a la libre circulación de estos datos y por el que se deroga la Directiva 95/46/CE (Reglamento general de protección de datos)*

Legislación nacional

- *Real Decreto 1591/2009, de 16 de octubre, por el que se regulan los productos sanitarios*
- *Real Decreto 437/2002, de 10 de mayo, por el que se establecen los criterios para la concesión de licencias de funcionamiento a los fabricantes de productos sanitarios a medida*
- *Real Decreto Legislativo 1/2015, de 24 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de garantías y uso racional de los medicamentos y productos sanitarios.*
- *Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales.*
- *Ley 21/2013 de 9 de diciembre de Evaluación Ambiental*
- *Ley 22/2011, de 28 de julio, de residuos y suelos contaminados*
- *Real Decreto 374/2001, de 6 de abril, sobre la protección de la salud y seguridad de los trabajadores contra los riesgos relacionados con los agentes químicos durante el trabajo*
- *Real Decreto 646/2020, de 7 de julio, por el que se regula la eliminación de residuos mediante depósito en vertedero*

Certificaciones específicas y generales implantadas o a implantar en este sector

- *ISO 14001: 2015 Gestión ambiental*
- *ISO 9001:2015 Gestión de la calidad*
- *ISO 45001:2018 Seguridad y salud en el trabajo*
- *ISO 37001:2016 Gestión Antisoborno*
- *SA 8000:2014 Gestión de la Responsabilidad Social*
- *ISO 13485:2016 Gestión de la Calidad*

02 Modelo de Organización, Gestión y Control

2.1. Comparativa riesgos delictivos D.Lgs. 231/2001 y el artículo 31 bis del Código Penal Español

Con el propósito que este modelo sea diseñado como parte integrante del modelo organizativo implantado en Italia, es relevante analizar los riesgos delictivos en virtud del D.Lgs. 231/2001 sobre la responsabilidad administrativa de empresas y entidades de Italia, ya recogidos en el modelo organizativo referido y los establecidos en el 31 bis del Código Penal Español sobre la responsabilidad penal de la persona Jurídica.

- Se incluye a la comparativa dos nuevos delitos del código penal, delitos contra la integridad moral y el acoso sexual en el ámbito laboral, que se encuentran en el catálogo de delitos aplicables a las personas jurídicas en España en virtud de la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, estos están recogidos en el D.Lgs. 231/2001 en el apartado de delitos contra la personalidad individual.

En dicha comparativa se detona que los riesgos delictivos en virtud del artículo 31 bis del Código Penal Español están recogidos en el D.Lgs. 231/2001 exceptuando:

- Riesgos delictivos sobre ordenación del territorio y urbanismo, energía nuclear y radiaciones ionizantes y los riesgos provocados por explosivos y otros agentes, que según las entrevistas realizadas a los empleados y directivos, que se describe en detalle en el apartado siguiente, se puede concluir que con la estructura actual es prácticamente inexistente la probabilidad de que se produzca cualquiera de estos tres riesgos delictivos

A continuación, se muestra la comparativa de los delitos en el ordenamiento jurídico Español e Italiano en relación con la responsabilidad de las personas jurídicas.

El detalle de esta comparativa se encuentra en el **ANEXO 02.**

DELITOS QUE ATRIBUYEN RESPONSABILIDAD PENAL A LA PERSONA JURÍDICA EN VIRTUD DEL ART. 31 BIS CP ESPAÑOL	DELITOS QUE ATRIBUYEN RESPONSABILIDAD ADMINISTRATIVA A LA PERSONA JURÍDICA EN VIRTUD DEL RD LEGISLATIVO 231/2001 ITALIANO
<ul style="list-style-type: none"> • Fraude en las subvenciones y ayudas a la Administración Pública; • Hacienda Pública y Seguridad Social; • Cohecho; Malversación; Tráfico de influencias • Estafa 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos contra las Administraciones Públicas
<ul style="list-style-type: none"> • Daños informáticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Daños informáticos y tratamiento ilícito de datos
<ul style="list-style-type: none"> • Organizaciones criminales; • Financiación ilegal de partidos políticos 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos de delincuencia organizada
<ul style="list-style-type: none"> • Contrabando 	<ul style="list-style-type: none"> • Contrabando
<ul style="list-style-type: none"> • Falsificación de monedas y efectos timbrados; • Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje; • Propiedad industrial 	<ul style="list-style-type: none"> • Falsificación de dinero, tarjetas de crédito públicas, sellos de ingresos e instrumentos o signos de reconocimiento
<ul style="list-style-type: none"> • Descubrimiento y revelación de secretos; • Propiedad industrial ; • Salud pública (vertiente alimentos) 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos contra la industria y el comercio
<ul style="list-style-type: none"> • Corrupción en los negocios; • Frustración de la ejecución e insolvencias punibles 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos societarios
<ul style="list-style-type: none"> • Falseamiento de la contabilidad mercantil, libros o registros fiscales; • Frustración de la ejecución 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos tributarios
<ul style="list-style-type: none"> • Terrorismo 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos con fines de terrorismo o subversión a la democracia
<ul style="list-style-type: none"> • Tráfico de órganos; Trata de seres humanos; Prostitución y explotación sexual y corrupción de menores, derechos de los trabajadores, contra la integridad moral y acoso sexual en el trabajo. 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos contra la personalidad individual
<ul style="list-style-type: none"> • Derechos de los ciudadanos extranjeros 	<ul style="list-style-type: none"> • Empleo de ciudadanos de terceros países cuya estancia es irregular
<ul style="list-style-type: none"> • Mercado y consumidores 	<ul style="list-style-type: none"> • Abuso de mercado
<ul style="list-style-type: none"> • Salud Pública 	<ul style="list-style-type: none"> • Homicidio o lesiones graves o muy graves cometidos en violación de las normas de salud y seguridad en el trabajo
<ul style="list-style-type: none"> • Blanqueo de capitales 	<ul style="list-style-type: none"> • Recepción de bienes robados, blanqueo de capitales, y utilización de dinero, bienes o beneficios de origen ilícito y autoblanqueo
<ul style="list-style-type: none"> • Incitación al odio, hostilidad, discriminación o violencia 	<ul style="list-style-type: none"> • Propaganda e incitación a cometer delitos por motivos de discriminación racial, étnica o religiosa
<ul style="list-style-type: none"> • Propiedad intelectual 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos relativos a la violación de derechos de autor
<ul style="list-style-type: none"> • Recursos naturales y medioambiente 	<ul style="list-style-type: none"> • Delitos medioambientales
<ul style="list-style-type: none"> • Ordenación del territorio y urbanismo 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Energía nuclear y radiaciones ionizantes 	-
<ul style="list-style-type: none"> • Riesgos provocados por explosivos y otros agentes 	-

2.2. Mapa de Riesgos

El **Análisis de Riesgos** es el elemento sobre el que gravita cualquier Sistema de Gestión de Compliance. Se trata de la base que debe establecerse para la posterior articulación del modelo de control, y debe ser capaz de transmitir, con la máxima exactitud posible, el estado real de la empresa en materia de riesgos.

La función del **Análisis de Riesgos** es identificar las actividades que pueden entrañar un riesgo de comisión de un delito, mientras que el **Mapa de Riesgos** es la herramienta que transmite, de forma gráfica, cuáles son las actividades y/o procesos de una compañía que están asociados a los riesgos en los que ésta puede incurrir. Estos riesgos se priorizan en función de la probabilidad en que puedan suceder o el impacto que pudieren causar.

Para entender el Modelo de Organización, Gestión y Control es necesario diferenciar los diferentes Mapas de Riesgos que se usan habitualmente:

- o **Mapa de Riesgos Inherentes:** muestra la relación que existe entre la probabilidad de que se materialice un riesgo penal en la empresa y el impacto que ello generaría. Es el **nivel de riesgo bruto** de cada organización.

El detalle de todos los riesgos se encuentran en el **ANEXO 03**.

- o **Mapa de Riesgos Residuales:** muestra la relación entre la probabilidad y el impacto incorporando el resultado de las medidas de prevención y control ya aplicadas a la empresa, donde el poder mitigador de cada medida sobre el riesgo inherente dependerá de su capacidad de cumplir con los requisitos de existencia, idoneidad y eficacia.

Los controles aplicados para este mapa son los extraídos en las entrevistas y los que están documentados en el modelo de Italia.

- o **Mapa de Riesgos Tendencial:** si bien no es un modelo habitual, este mapa refleja el compromiso **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** de implantar controles y medidas de tratamiento adicionales a las existentes, con el fin de tener los riesgos delictivos un nivel óptimo de acuerdo al contexto y al apetito al riesgo establecido.

03 Controles

La información obtenida tras el análisis efectuado será el punto de partida para el diseño de las medidas de vigilancia y control idóneas y eficaces que permitan reducir el riesgo de comisión de delitos. Hay que tener en cuenta que la aplicación de controles que sean eficaces y racionales es la clave para que un Modelo de Organización, Gestión y Control sea válido en el ámbito penal.

Tal y como menciona la UNE-ISO 37301

*“La organización debe planificar, implementar y **controlar los procesos** necesarios para cumplir los requisitos y para implementar las acciones (...) mediante:*

- *El establecimiento de criterios para los procesos;*
- *La implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios.;*

La información documentada debe estar disponible en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado.

La organización debe controlar los cambios planificados y revisar las consecuencias de los cambios o previstos, tomando acciones para mitigar los efectos adversos, según sean necesario.

La organización debe asegurarse de que los procesos, productos o servicios que se proporcionan externamente y son pertinentes al sistema de gestión de compliance, se controlan.

La organización se debe asegurar de que los procesos de terceras partes son controlados y se realiza un seguimiento de los mismos.”

Nos encontramos con tres tipologías distintas de controles a implantar:

- Controles preventivos
- Controles proactivos
- Controles reactivos

Habitualmente, los dos primeros son los que deben evitar la comisión de delitos en el seno de las organizaciones. Nuestra metodología está basada en (i) la existencia de esas medidas de control; (ii) su idoneidad; (iii) su eficacia y (iv) la evidencia del control realizado.

En el caso del modelo de organización, gestión y control vigente para **Polygon SpA - Establecimiento Permanente**, este cuenta con diferentes controles enfocados a los riesgos delictivos más relevantes para la organización, sin embargo, es importante que estos controles estén asociados a los riesgos, para que en el caso de la materialización de un riesgo delictivo, se pueda demostrar con facilidad cuáles son los controles que se utilizaron para administrar dicho riesgo y su nivel de idoneidad y eficacia.

Con el propósito que el presente modelo sea un parte integrante del modelo organizativo implantado en Italia el SGC **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** lleva a cabo las siguientes acciones:

- Integra el modelo desarrollado y su funcionamiento en uno solo, es decir integrar lo definido en este modelo al Modelo de organización, gestión y control de **Polygon Technical Solutions**
- En este mismo sentido, integra los riesgos de España al Modelo de organización, gestión y control de **Polygon Technical Solutions**
- Genera un flujo de información real y efectivo entre **Polygon SpA - Establecimiento Permanente**, el Compliance Officer del Establecimiento Permanente y el OdV de la matriz italiana.

Siguiendo con el mismo propósito descrito, los controles principales que recoge el modelo de SGC se describen a continuación:

3.1. Cultura de Cumplimiento

El Modelo de Organización, Gestión y Control un conjunto de prácticas y pautas de conducta que nos ayudan a prevenir, detectar y gestionar los riesgos a los que se puede ver expuesta la empresa y que tienen como propósito promover una cultura corporativa de ética e integridad y respeto a la Ley, es decir una cultura de cumplimiento.

En este sentido, la Circular 1/2016, de 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015, recoge la necesidad de que las compañías adopten una cultura de cumplimiento exponiendo que:

“En puridad, los modelos de organización y gestión o corporate compliance programs no tienen por objeto evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética empresarial. La empresa debe contar con un modelo para cumplir con la legalidad en general y, por supuesto, con la legalidad penal pero no solo con ella... tales programas deben enfocarse en reafirmar una cultura corporativa de respeto a la Ley, donde la comisión de un delito constituya un acontecimiento accidental y la exención de pena, una consecuencia natural de dicha cultura...Por eso, la clave para valorar su verdadera eficacia no radica tanto en la existencia de un programa de prevención sino en la importancia que tiene en **la toma de decisiones de sus dirigentes y empleados y en qué medida es una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento**”

El Modelo de Organización, Gestión y Control y la Cultura de Compliance es, sin duda alguna, una inversión a largo plazo, que permite a la organización conseguir sus objetivos de una forma sostenida y sostenible en el tiempo. Ya que permite detectar, prevenir y, en su caso, reaccionar a tiempo frente a las posibles contingencias que puedan surgir en la actividad de nuestra empresa, reduciendo los daños que podrían derivarse de un incumplimiento.

Del mismo modo, integrar en la compañía la importancia de llevar cabo su actividad a través de las buenas prácticas conlleva los siguientes beneficios:

- Mayor conocimiento de la empresa y de las actividades y riesgos asociados a cada departamento.
- Mejora y automatización de procesos.
- Reducción de sanciones por incumplimientos y ahorro de costes por disminución de pleitos.
- Prevención de riesgos reputacionales.
- Mejora de resultados.

3.1.1. Protocolo de Toma de Decisiones

El Código Penal exige como uno de los requisitos para la eficacia de un modelo de Cumplimiento que la empresa haya adoptado y ejecutado con eficacia un modelo de organización y gestión que incluya medidas de vigilancia y control idóneas. Para ello es necesario establecer **protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.**

El objetivo de un protocolo de toma de decisiones es garantizar que, para llevar a cabo la aprobación de decisiones de una determinada entidad, se tengan que cumplir determinados requisitos que sirvan para **tomar la decisión de forma objetiva, transparente e idónea.** Del mismo modo, se busca que la empresa cuente con la debida información, que valore los riesgos y consecuencias, así como que sopesa las distintas alternativas antes de tomar la decisión.

Según el análisis realizado, existe una ruta definida respecto a la toma de decisiones en **Polygon SpA - Establecimiento Permanente**, sin embargo, existen oportunidades de mejora en su evidencia documental. Por tanto, a los efectos del diseño eficaz del Modelo de Organización, Gestión y Control, se propone un Formato para el Protocolo de Toma de Decisiones que se adjunta como **ANEXO 04.**

Para la eficacia de dicho Formato, se recomienda que este sea completado por la empresa y aprobado por su Consejo de Administración.

3.2. Código Ético

El Código Ético no solo afecta a la empresa que lo elabora, alcanza a todos aquéllos que se relacionan con la misma y, por ello, es necesario que tanto en el proceso de elaboración y en la aceptación del mismo, se lleve a cabo contando con los elementos principales a los que éste afectará.

Existen muchas definiciones sobre el Código Ético o de Conducta el cual podemos definir como **el conjunto de normas morales y legales que rigen, por un lado, la conducta de la persona y, por otro, una materia determinada de forma unitaria.**

La estructura del Código Ético debe contemplar, al menos, los siguientes elementos:

- Cómo se comporta la organización
- Cómo actúa con su entorno
- Cómo se relaciona con los stakeholders
- Cuáles son sus valores

En el presente caso, **Polygon Technical Solutions** cuenta con un código ético que rige las actuaciones del Establecimiento Permanente en España.

Dada la existencia del citado Código, se procedió a analizar la estructura del mismo para conocer si cumplen con los estándares mínimos que se vienen exigiendo a cada organización. Se procedió a desarrollar el Código Ético del Establecimiento Permanente en línea con lo dispuesto en el de la matriz e incluyendo las mejoras pertinentes detectadas en el análisis

3.3. Formación

Deber de realizarla

Implantar un Modelo de Organización, Gestión y Control no tiene ningún sentido si no se consigue concienciar y formar a todo el personal de la empresa. El compromiso de estos es crucial para optar a un Sistema eficaz. Ello no se puede llevar a cabo sin conocimiento. Por esta razón, la Formación se ha erigido en uno de los pilares básicos del Compliance.

La primera grieta que puede tener un Sistema de Compliance es que los miembros de la organización no conozcan cuál es su papel, qué deben hacer en un supuesto determinado o a quién deben reportar las distintas incidencias que se puedan dar en la compañía. Del mismo modo, deben ser conscientes de la trascendencia que cualquier suceso perjudicial puede tener en la empresa.

En este sentido, en las entrevistas realizadas al personal de **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** se evidencia desconocimiento en el Código de Conducta y algunos componentes del Modelo.

Por tanto, se recomienda que la formación en materia de Compliance sea confeccionada a medida, adecuándose a los puestos y a los riesgos concretos de cada departamento. Se recomienda los siguientes niveles de Formación.

Niveles de Formación

Como hemos visto, la formación tiene como objetivo dar a conocer (i) los medios de prevención implantados en la empresa; (ii) los controles que se imponen; (iii) cómo hay que cumplirlos; (iv) qué consecuencias tendría el incumplimiento; etc

Se sugieren tres niveles de formación:

1. Básico: dirigido, en general, a todos los miembros de la organización, debe contemplar:
 - Promoción de la cultura de cumplimiento;
 - Concepto y desarrollo de la responsabilidad penal de la persona jurídica;
 - Cómo hacer frente a los riesgos;
 - Cómo aplicar los mecanismos de prevención/mitigación;
 - La difusión del Código De Conducta y del Canal Ético.
2. Avanzado: dirigido a los responsables de departamentos y mandos intermedios. Se debe analizar los riesgos de cada departamento e implicar a

éstos para que trasladen a su personal dependiente los procesos de trabajo y control, así como los modelos de comportamiento.

En cualquier caso, cada paso que se dé debe quedar perfectamente documentado, con sellado de tiempo que acredite la realización de la actividad, tarea, comunicación, etc.

Con respecto a la formación al Órgano de Administración y Alta Dirección de la empresa se recomienda al Organismo de Vigilancia que incluya los aspectos relevantes del modelo de España en la formación ya prevista para este órgano.

Acciones de comunicación y sensibilización

Es importante también realizar acciones de comunicación y sensibilización de manera periódica, con el fin de generar recordación en los aspectos en los que se forma al personal de la empresa, por tanto, hay que seguir una estrategia de comunicación orientada en los siguientes aspectos.

- 1. Delimitación de los destinatarios de la campaña:** sería interesante que se tuvieran en consideración a todos los públicos de interés analizados con anterioridad, sin perjuicio de que en un primer momento se opte por la comunicación interna en función de los recursos y luego ampliar de forma progresiva a una comunicación externa.
- 2. Determinación de los canales:** la comunicación se hará al inicio de la relación contractual mediante el contrato laboral y puesta en conocimiento del empleado de toda la información relativa al Modelo de Organización, Gestión y Control (código ético, canal de denuncias...). Para los empleados con antigüedad se propone hacer campañas de comunicación via correo electrónico corporativo, cartelera o "merchandising" con lemas que refuercen la cultura de Cumplimiento.
- 3. Desarrollo operativo:** en esta fase es necesario planificar cómo y cuándo van a ser las actividades de sensibilización al personal, cuándo poner en marcha cada acción comunicativa para conseguir el llamado "efecto en cascada" de comunicación del Modelo de Organización, Gestión y Control.
- 4. Análisis de mensajes:** Para llegar al mayor número de empleados de una forma cómoda y sencilla es importante el desarrollo de las acciones con ideas claras, concisas y precisas que expliquen al personal qué significa cumplir con las normas, protocolos de actuación o cómo responder ante una posible conducta que contradiga los valores de la empresa. Este punto es clave pues ayuda a persuadir, comprometer e involucrar a todo el personal en el proceso hacia una cultura ética en la organización.

- 5. Conformación de indicadores de calidad:** Para evaluar si la estrategia de comunicación ha dado sus frutos será necesario determinar indicadores para evaluar la efectividad de la misma. Ejemplo de ello sería considerar el número de colaboradores que participaron en los procesos de inducción y formación sobre Compliance, y determinar a medio plazo la variación en la actitud del personal ante una posible conducta que derive en la comisión de un delito en la organización.

- 6. Determinación de recursos:** Es importante incluir en la planificación de los recursos de la empresa, los costes para la implementación de las actividades de comunicación y sensibilización. Esto le permitirá a la empresa decidir qué acciones comunicativas tendrán prioridad sobre otras, cuáles serán inmediatas y cuáles a largo plazo, y además aportará las pautas para conseguir determinados recursos.

3.4. Órgano de Supervisión y Control

El Órgano de Supervisión y Control es uno de los elementos fundamentales para considerar eficaz un Modelo de Organización, Gestión y Control ya que el artículo 31 bis 2.2ª manifiesta que

“La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica”.

Sin embargo, sobre la forma que debe tener dicho órgano, el Código Penal Español únicamente hace referencia a las empresas de pequeñas dimensiones¹, ya que, en dicho caso, las funciones de Vigilancia y Control pueden ser asumidas por el Órgano de Administración, ya sea en la fórmula de Administrador, en cualquiera de sus variantes, o por un Consejo de Administración.

Polygon SpA - Establecimiento Permanente no está considerada como empresa de pequeñas dimensiones, además en **Polygon Technical Solutions** se tiene establecido un Órgano Colegiado de Vigilancia el cual tiene dentro de sus funciones la supervisión del modelo implantado.

Teniendo en cuenta lo anterior, referente al Compliance Officer de **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** se ha procedido a:

Crear la figura de Compliance Officer u Órgano de Vigilancia Colegiado dentro de la estructura de **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** contratado por medio de prestación de servicios (Compliance Officer Externalizado) y que actúa bajo con independencia de iniciativa y control, y emitirá reportes periódicos a través de un informe de situación.

Dicho informe contendrá los elementos descritos en el **ANEXO 06**. Debido a las particularidades del Establecimiento Permanente y sin perjuicio de la independencia e iniciativa propia del Compliance Officer, este sigue las recomendaciones del OdV en beneficio de la cultura de cumplimiento promovida desde Italia; ha propuesto medidas de comunicación efectiva con el mismo a través flujos de información adaptados y mantiene al OdV al tanto de las actuaciones realizadas a través de los Informes de Situación y del resto de comunicaciones, generalmente, a través del Consejo de Administración del Establecimiento Permanente.

¹ Aquellas que presentan las cuentas de pérdidas y ganancias de forma abreviada.

3.5. Sistema Disciplinario

La existencia de un régimen disciplinario es uno de los requisitos exigidos por el Código Penal para considerar eficaz un Modelo de Compliance. Este Sistema Disciplinario debe sancionar el incumplimiento de las medidas del Modelo de Organización, Gestión y Control.

El Código Penal no establece cómo ha de desarrollarse este Sistema Disciplinario, por ello, hemos de acudir a la normativa laboral para respetar el principio de tipicidad² ya que la relación entre empresa y trabajador deriva del contrato de trabajo.

En lo que respecta al fundamento jurídico de la facultad disciplinaria en España, habremos de estar a lo que se encuentra recogido en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual, en su artículo 20.2 Trabajadores establece que

“el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección”,

pudiendo considerarse, por tanto, como un incumplimiento laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, toda conducta llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo de la Compañía en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada.

Polygon Technical Solutions posee un sistema disciplinario recogido en su Modelo de Organización, Gestión y Control, el cual se extiende al conjunto de la organización, incluyendo al Establecimiento Permanente sito en España. En este sistema se recogen los comportamientos sancionables, los principios que rigen el sistema disciplinario, las sanciones aplicables y el procedimiento de aplicación; todo ello conforme a la actividad económica desarrollada.

Es necesario que en el caso de que haya incumplimientos, se sancione con cualquiera de los tipos existentes legalmente, además de que en caso de presentarse extinciones de contratos laborales por decisión de la compañía, en la medida que normativamente sea posible, en la carta de despido se incluya el tipo de incumplimiento que justifica el despido, por ejemplo, incumplimiento del código ético de la organización.

De esta manera **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** puede acreditar la eficacia de su régimen sancionador evidenciando que dentro de la organización se sancionan las faltas asociadas al código ético y demás elementos del Modelo de Organización, Gestión y Control.

²Artículo 25 CE: 1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento

3.6. Canal de Denuncia

El Canal Ético o de Denuncias se configura como otro eslabón más del Modelo de Organización, Gestión y Control. Con su implementación se facilita la confidencialidad y la seguridad a la hora de comunicar presuntas irregularidades, se crea una imagen de transparencia en la empresa y se demuestra el compromiso de la organización poniendo en valor el programa de Compliance. Igualmente, el Canal Ético supone una reducción en los costes reputacionales y económicos, puesto que un incumplimiento supone un gran impacto en ambos sentidos.

De este modo, en el caso de que en cualquier nivel de la empresa se detecte un riesgo, este será comunicado y gestionado de forma inmediata.

Para la efectividad de las medidas a adoptar y el buen fin de la investigación, resulta básico que la comunicación de cualquier incidencia se realice a la mayor brevedad posible. Ello tiene como finalidad, por un lado, evitar la incidencia si no se ha producido y, por otro, minimizar o mitigar el impacto que la incidencia pudiera tener en la organización.

Esta herramienta es, posiblemente, una de las más eficaces para acreditar la eficacia de un Modelo de Organización, Gestión y Control ya que es el mecanismo que la empresa establece para tramitar las denuncias de empleados, directivos, proveedores, subcontratistas, clientes, entre otros; sobre comportamientos, acciones o hechos cometidos o previstos por personas vinculadas a la compañía y que permite a la empresa (i) conocer y prevenir con antelación actividades ilícitas o conductas irregulares; (ii) tomar medidas al cometerse estas conductas para mitigar su impacto; (iii) generar cultura corporativa basada en la integridad; (iv) demostrar que se dispone de un modelo organizativo eficaz.

En la actualidad, el canal de denuncias que se utiliza en la empresa es un correo electrónico, aunque se está tramitando la implantación de un canal ético independiente.

La necesidad de contar con el Canal Denuncia ya no solo responde a los requerimientos del Modelo de Prevención y Control del 31bis CP, si no también a la entrada en vigor de la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción. Las principales novedades adicionales a la adopción de un sistema interno de información de esta ley aplicables al Establecimiento Permanente son:

- La adopción de un Procedimiento de Gestión de las comunicaciones del Canal que asegure:
 - o La prohibición de represalias de cualquier tipo para las personas denunciantes.

- La confidencialidad y protección de los datos de carácter personal de todos aquellos intervinientes en el proceso de denuncia y/o investigación.
 - El establecimiento de plazos relativos a la tramitación e investigación de las denuncias a través del canal.
- La designación de un Responsable del Canal y el apoyo de la Alta Dirección.

Corresponde al Establecimiento Permanente el aseguramiento del cumplimiento de los requisitos de la normativa española, especialmente, los descritos en este apartado. En este sentido, se ha implantado un Canal de Denuncia de Irregularidades a través de un tercero externo. El acceso al mismo se realiza desde la dirección web <https://polygon.whistlelink.com>

Dicha implantación se ha realizado a través de la matriz italiana y se ha habilitado para dar cubierta al Establecimiento Permanente.

Por último, se ha desarrollado, en aras del cumplimiento de las disposiciones de la citada ley, el procedimiento relativo al buen funcionamiento y gestión de las comunicaciones del canal, el cual contempla todos los requisitos exigibles.

3.7. Modelo de Gestión de Recursos Económicos

El Código Penal establece en el susodicho apartado 5.3 del artículo 31bis que la empresa

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

Esto puede ser interpretado en dos claves distintas pero, sin duda, compatibles entre sí y de imperiosa necesidad. La primera es la asignación de recursos financieros y la segunda la existencia Modelo de Control Financiero.

Es fundamenta para el SGC de **Polygon SpA - Establecimiento Permanente** contar con una partida presupuestaria destinada el Sistema de Compliance evidenciable, que permita su gestión adecuada.

Asignación de Recursos Financieros

No cabe duda que la principal finalidad de la disposición legal es que la empresa dote los recursos necesarios para evitar la comisión de los delitos que se pueden producir en el seno de la misma.

La ausencia de la asignación de recursos económicos suficientes conlleva el incumplimiento de lo dispuesto en el Código Penal y, por ende, la ineficacia del Modelo de Prevención Penal.

Por ello, para cumplir con lo dispuesto es recomendable destinar una **partida presupuestaria** anual **específica** para Compliance³. Es imperativo acreditar la existencia de la mencionada partida y la evolución de la misma para acreditar el compromiso de la empresa con la prevención de los delitos.

Las partidas habituales, al menos inicialmente, de las que hay que disponer, son las siguientes:

- Órgano de Vigilancia y Control:
 - Personal asignado al Organismo de Vigilancia
 - Comité de Cumplimiento
- Canal de Denuncia
 - Software especializado
 - Consultor externo
- Auditoría
 - Revisión periódica del Modelo
 - Implantación UNE/ISO
- Software Compliance
 - Software especializado para la gestión de los Riesgos y Controles

³ Para no dejar lugar a dudas, se recomienda que la partida se contemple como específica de Compliance y no diluida en otras áreas o departamentos.

- Formación
 - Especializada del Órgano de Vigilancia y Control
 - General del resto de la empresa; atendiendo a función y departamento
- Comunicación y Sensibilización
- Suscripciones especializadas

Es recomendable tener un modelo comparativo con otros gastos de la sociedad que de forma clara y precisa permita a cualquier tercero comprobar el esfuerzo que la compañía está realizando para tener un Modelo de Compliance Penal eficiente.

3.8. Política de Compliance

Para establecer un Sistema de Gestión de Compliance eficaz es necesario determinar las líneas generales que dicho sistema debe seguir. Con este propósito se desarrolla la Política de Compliance, que ha de suponer un marco de referencia para la organización para el establecimiento de los objetivos de Compliance.

Esta Política debe definir:

- El alcance del sistema de Gestión de Compliance
- La aplicación y el contexto del sistema en relación al tamaño, naturaleza y complejidad de la organización a la que va dirigida
- La integración de las funciones de Compliance en los roles preexistentes en la organización
- El grado de independencia y autonomía de la función de Compliance
- La responsabilidad respecto a la gestión e información de las materias de Compliance
- Los principios y estándares que se van a establecer en el marco de las relaciones de la organización, así como las consecuencias derivadas de los incumplimientos de estos principios y pautas de conducta
- El grado de inclusión del Compliance en los códigos, políticas y procedimientos.

A los efectos del diseño del Sistema de Gestión de Compliance, se propone un Modelo para la Política de Compliance que se adjunta como **Anexo 08**.

3.9. Política Anticorrupción

Debido a las características inherentes del Establecimiento Permanente, de continuo contacto con las autoridades y administraciones públicas, resulta indispensable establecer y dar a conocer a los miembros de la organización, así como al resto de los stakeholders, la Política Anticorrupción.

En este caso, la matriz italiana ha establecido en su Modelo 231 una Política Anticorrupción que es de aplicación tanto a la misma como al Establecimiento Permanente, por ello se propone una Política Anticorrupción alineada tanto con lo establecido en la Política Anticorrupción de la matriz como con las directrices del Código Ético y que a su vez contemple la normativa española y las necesidades específicas del Establecimiento Permanente.

En este sentido, resulta imperativo realizar una comunicación exhaustiva tanto a los empleados como al resto de stakeholders del Establecimiento Permanente, así como llevar a cabo la formación específica en relación a la implementación de la Política Anticorrupción.

A los efectos del diseño del Sistema de Gestión de Compliance, se propone un Modelo para la Política Anticorrupción que se adjunta como **Anexo 09**.

3.10. Flujo de Información

Con la finalidad de hacer efectiva la comunicación entre el Establecimiento Permanente y la matriz italiana y que esta comunicación suponga un dique real frente a los riesgos detectados, se propone un flujo de comunicación adaptado a las actividades y funcionamiento del Establecimiento Permanente.

Se pretende que, con esta comunicación organizacional, sea posible que el OdV esté al corriente de las actuaciones relevantes relacionadas con los riesgos de Compliance que suceden en el Establecimiento Permanente, sin que esto suponga una excesiva burocracia.

Se ha analizado el Flujo de Comunicación establecido por el Modelo 231 en **Polygon Technical Solutions** y se ha realizado una propuesta al OdV con los flujos aplicables al Establecimiento Permanente y las modificaciones pertinentes.

A los efectos del diseño del Sistema de Gestión de Compliance, se propone la propuesta efectuada para el flujo de información que se adjunta como **Anexo 10**.

3.11. Verificación periódica

Deber de realizarla

Cualquier Sistema de Compliance debe ser dinámico, su madurez va a ser fruto de la adecuación en el tiempo a las experiencias y avances sufridos; tanto por la evolución de las propias empresas, como por las medidas que hayan podido ser ineficaces o se queden obsoletas por el paso del tiempo o por el propio devenir de la Compañía.

Unos de los requisitos imprescindibles que establece el Código Penal para la eficacia de un Sistema de Gestión de Compliance es la existencia de una verificación periódica del Modelo de Compliance. Esto en la práctica supone una comprobación regular de la adecuación del Modelo a las exigencias normativas que permitirían a la empresa eximir la responsabilidad en caso de que se produjera cualquier incidencia de naturaleza penal.

La Verificación Periódica o Auditoría del Modelo se debe realizar en los siguientes casos:

1. Cuando se produzca un cambio relevante en la organización; en la estructura de control establecida o en la actividad desarrollada
2. Cuando se produzcan infracciones relevantes del Sistema de Gestión de Compliance Penal
3. Con independencia de lo anterior, de forma periódica. Lo recomendable es realizar la verificación de forma anual, al menos hasta que la implantación del Sistema alcance una maduración suficiente. Posteriormente se podrá ampliar el plazo. No obstante, la primera verificación debería ser realizada una vez estén los principales controles e indicadores implantados y se pueda monitorizar el sistema. Según lo dispuesto en el presente Manual, ello debería conllevar un período de 12 a 18 meses aproximadamente.

Capacidad para su realización

En lo que respecta al primer apartado del epígrafe anterior, (i) cambio relevante en la organización, el propio Órgano de Vigilancia o Compliance Officer puede llevar a cabo y/o proponer las mejoras y el alcance de los cambios que sean necesarios para que el Sistema de Gestión de Compliance siga siendo eficaz.

Por otro lado, en lo que concierne a los dos otros apartados, (ii) infracciones relevantes y (iii) auditoría del Modelo, se recomienda que sea un consultor externo e

independiente. En el primero de estos últimos casos, la justificación es sencilla: si por algún motivo ha fallado el Modelo o ha existido alguna fisura, lo recomendable es que intervenga un profesional que no haya participado anteriormente en el Modelo a fin de poder detectar los fallos que otros no detectaron, si el error es imputable al Modelo. En el último de los supuestos, esta independencia es intrínseca a cualquier trabajo de Auditoría. El auditor no ha debido participar en la confección del Sistema ni en su desarrollo.

Por último, en lo que se refiere a la capacitación del auditor hay que tener en cuenta que, a la fecha de confección del presente Sistema, no existe homologación alguna de la capacidad para auditar. Por ello, para mantener la eficacia del Modelo es vital acudir a auditores con experiencia contrastada a fin de evitar que la impericia del auditor no detecte situaciones que pudieran dar lugar a incidencias.

3.12. Prueba de la Eficacia y Control

Un Modelo de Compliance eficaz debe contar con un repositorio en el que se registren e incorporen las evidencias obtenidas de los controles y de sus respectivas revisiones. El mejor Modelo de Compliance no servirá de nada si no se puede acreditar documentalmente el esfuerzo realizado.

Se sugiere que los controles estén asociados al riesgo que gestionan y que se realice periódicamente una evaluación de la relevancia, eficacia e idoneidad del control frente al riesgo, para evaluar el nivel del riesgo residual de los mismos.

También se sugiere que el Órgano de Supervisión se coordine con los responsables de control de todos los departamentos para que recopilen las evidencias que acrediten la existencia y la eficacia de los controles destinados a la prevención de delitos.

El repositorio de evidencias podrá ser interno o externo.

El repositorio de evidencias podrá utilizar cualquier sistema de gestión documental que incorpore medidas de seguridad adecuadas.