

# MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN

*“Corporate Compliance”*



**IBERINVE S.A.U.**

C/ Gran Vía, 6-6ª planta  
28013 - Madrid

CIF. - A78257797

15/11/2023

Jesús Lluch

**Art. 31bis del Código Penal:**

*2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:*

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



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 1 de 59

## ÍNDICE

<b>0. CONSIDERACIONES PRELIMINARES</b>	<b>3</b>
0.1 Delitos atribuibles a las personas jurídicas.	4
0.2 Personas físicas capacitadas para transferir la responsabilidad penal a la persona jurídica de la letra a) del artículo 31 bis.1.	5
0.3 Condiciones y requisitos de los modelos de organización y gestión.	6
0.4 Introducción.	7
<b>1. OBJETO</b>	<b>8</b>
<b>2. ALCANCE</b>	<b>10</b>
2.1 Información sobre la actividad de la Organización.	10
2.2 Órganos de administración de la Organización.	10
2.3 Organigrama de la empresa	11
2.4 Funciones	11
2.4.1 Consejo de Administración	11
2.4.2 Dirección	12
2.4.3 Limpieza y mantenimiento	12
2.4.4 Consejería	12
2.4.5 Servicios externalizados a otras entidades	12
<b>3. DEFINICIONES</b>	<b>13</b>
<b>4. DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.</b>	<b>19</b>
4.1 Relación entre el Código Penal español y las normas de Compliance	19
<b>5. LIDERAZGO</b>	<b>26</b>
«Política de Compliance Penal»	28
<b>6. PLANIFICACIÓN</b>	<b>30</b>
6.1 Acciones para abordar el riesgo y oportunidades	31
6.2 Evaluación de los riesgos penales	33
6.3 Análisis de los sistemas de prevención de delitos de la empresa (indicadores de riesgo)	33
6.4 Objetivos de Compliance Penal y planificación para lograrlos	37
<b>7. ELEMENTOS DE APOYO</b>	<b>39</b>
7.1 CANAL DE DENUNCIA. INFORMACIÓN Y FUNCIONALIDAD DEL CANAL DE DENUNCIAS – LÍNEA WHISTLEBLOWING.	42
<b>8. OPERACIÓN</b>	<b>52</b>
<b>9. EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO</b>	<b>54</b>
9.1 Evaluación del riesgo por áreas.	24
9.2 Definiciones de delitos que pueden surgir en la organización, contemplados en el CP	29
<b>10. MEJORA CONTINUA</b>	<b>57</b>
<b>15. APROBACIÓN DEL MANUAL DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN.</b>	<b>58</b>
<b>ANEXO</b>	<b>59</b>

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 2 de 59

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 3 de 59

## 0. CONSIDERACIONES PRELIMINARES\*.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio introdujo en nuestro ordenamiento la responsabilidad penal de las personas jurídicas, fruto tanto del incesante proceso de armonización internacional del Derecho Penal como de la sentida necesidad de dar una respuesta más eficaz al avance de la criminalidad empresarial, fundamentalmente en el marco de la delincuencia económica.

Tal incorporación se hizo mediante una detallada regulación establecida primordialmente en el art. 31 bis del Código Penal, que se completaba con las disposiciones de los arts. 33.7 (penas imponibles a las personas jurídicas), 50.3 y 4 (extensión y cuota diaria de la pena de multa), 53.5 (posibilidad de pago fraccionado), 52.4 (multas sustitutivas de la multa proporcional, cuando no sea posible el cálculo de esta), 66 bis (determinación de la pena aplicable), 116.3 (responsabilidad civil) y 130 (supuestos de transformación y fusión de sociedades).

Ya desde su introducción en 2010, el régimen de responsabilidad penal de la persona jurídica fue criticado por un amplio sector doctrinal, que lo consideró incompleto y confuso en muchos de sus aspectos esenciales. Quizá por ello, escasamente cinco años después, la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, acomete una importante modificación del art. 31 bis, reforma parcialmente el art. 66 bis e introduce tres nuevos artículos, 31 ter, 31 quater y 31 quinquies que, con la única novedad de extender en este último el régimen de responsabilidad a las sociedades mercantiles públicas, reproducen el contenido de los apartados 2º, 3º, 4º y 5º del art. 31 bis original.

El Preámbulo (III) de la LO 1/2015 asegura que “la reforma lleva a cabo una mejora técnica en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas” [...], con la finalidad de delimitar adecuadamente el contenido del «debido control», cuyo quebrantamiento permite fundamentar su responsabilidad penal” y con ello poner “fin a las dudas interpretativas que había planteado la anterior regulación, que desde algunos sectores había sido interpretada como un régimen de responsabilidad vicarial.” De acuerdo con esta parca explicación, el propósito de la Ley no sería modificar el régimen de responsabilidad de las personas jurídicas sino aclarar el modelo establecido en 2010 que, conforme al Preámbulo de la LO 5/2010, consagraba en el segundo párrafo del art. 31 bis.1 una responsabilidad directa o autónoma de la persona jurídica.

Los dos títulos de imputación de la responsabilidad penal de la persona jurídica se detallan en el núm.1 del art. 31 bis:

*“En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables:*

- 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.”*

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

### 0.1 Delitos atribuibles a las personas jurídicas.

La reforma del art. 31 bis no altera el sistema establecido en 2010 de supeditar la responsabilidad penal de la persona jurídica a su expresa previsión en los correspondientes tipos de la parte especial del Código. Tras la reforma, la responsabilidad de las personas jurídicas se circunscribe al siguiente catálogo de delitos del Código Penal, al que hay que añadir el delito de contrabando, conforme dispone el art. 2.6 de la LO 12/1995, de 12 de diciembre, de represión del contrabando, modificada por la LO 6/2011:

Delitos	Artículos CP
Tráfico ilegal de órganos humanos	156 bis.3
Trata de seres humanos	177 bis.7
Prostitución/ explotación sexual/ corrupción de menores	189 bis
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	197 quinquies
Estafas	251 bis
Frustración de la ejecución	258 ter
Insolvencias punibles	261 bis
Daños informáticos	264 quater
Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores	288
Blanqueo de capitales	302.2
Financiación ilegal de los partidos políticos	304 bis.5
Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social	310 bis
Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	318 bis.5
Urbanización, construcción o edificación no autorizables	319.4
Contra los recursos naturales y el medio ambiente	328
Relativos a las radiaciones ionizantes	343.3
Riesgos provocados por explosivos y otros agentes	348.3
Contra la salud pública	366
Contra la salud pública (tráfico de drogas)	369 bis
Falsificación de moneda	386.5
Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje	399 bis
Cohecho	427 bis
Tráfico de influencias	430
Delitos de odio y enaltecimiento	510 bis
Financiación del terrorismo	576

El régimen del art. 129 CP\*\* se aplica a los delitos previstos para las personas jurídicas cuando se hayan cometido en el seno, con la colaboración, a través o por medio de entes carentes de personalidad jurídica, y se contempla también para los siguientes delitos:

Delitos	Artículos CP
Relativos a la manipulación genética	162
Alteración de precios en concursos y subastas públicas	262
Negativa a actuaciones inspectoras	294
Delitos contra los derechos de los trabajadores	318
Falsificación de moneda	386.4
Asociación ilícita	520
Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas	570 quater

**\*\*Artículo 129.**

1. En caso de delitos cometidos en el seno, con la colaboración, a través o por medio de empresas, organizaciones, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que, por carecer de personalidad jurídica, no estén comprendidas en el artículo 31 bis, el juez o tribunal podrá imponer motivadamente a dichas empresas, organizaciones, grupos, entidades o agrupaciones una o varias consecuencias accesorias a la pena que corresponda al autor del delito, con el contenido previsto en las letras c) a g) del apartado 7 del artículo 33. Podrá también acordar la prohibición definitiva de llevar a cabo cualquier actividad, aunque sea lícita.

2. Las consecuencias accesorias a las que se refiere en el apartado anterior sólo podrán aplicarse a las empresas, organizaciones, grupos o entidades o agrupaciones en él mencionados cuando este Código lo prevea expresamente, o cuando se trate de alguno de los delitos por los que el mismo permite exigir responsabilidad penal a las personas jurídicas.

3. La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa a los efectos establecidos en este artículo y con los límites señalados en el artículo 33.7

## 0.2 Personas físicas capacitadas para transferir la responsabilidad penal a la persona jurídica de la letra a) del artículo 31 bis.1.

Los sujetos capacitados para transferir la responsabilidad penal a la persona jurídica en el primer nivel del art. 31 bis.1, que queda así integrado por los tres siguientes grupos de personas físicas:

- Los “representantes legales”.  
En las sociedades de capital, la representación orgánica de la sociedad corresponde exclusivamente a los administradores y se extiende a todos los actos comprendidos en su objeto social (arts. 209, 233 y 234 del RD Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital –LSC-).
- Quienes “actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica”.  
Comprende, desde luego, a los administradores de derecho que, en autoría única o colegiada, ejercen las funciones de administración de una sociedad en virtud de un título jurídicamente válido.  
La vigente redacción permite incluir también en este apartado a quienes, sin ser propiamente administradores ni representantes legales de la sociedad, forman parte de órganos sociales con capacidad para tomar decisiones, así como a los apoderados singulares y a otras personas en quienes se hayan delegado determinadas funciones.
- Quienes “ostentan facultades de organización y control.”

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 6 de 59

La expresión engloba a un potencialmente alto número de cargos y mandos intermedios que tengan atribuidas tales facultades, entre ellas las medidas de vigilancia y control para prevenir delitos.

**\*FUENTE:** CIRCULAR 1/2016, SOBRE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURÍDICAS CONFORME A LA REFORMA DEL CÓDIGO PENAL EFECTUADA POR LEY ORGÁNICA 1/2015

### 0.3 Condiciones y requisitos de los modelos de organización y gestión.

#### Artículo 31 bis. 5 del CP:

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:

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

2.º 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.

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

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

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

6.º 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.

El objeto de los modelos de organización y gestión no es solo evitar la sanción penal de la empresa sino promover una verdadera cultura ética corporativa, de tal modo que su verdadera eficacia reside en la importancia que tales modelos tienen en la toma de decisiones de los dirigentes y empleados y en qué medida constituyen una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento. Los Sres. Fiscales analizarán si los programas de prevención establecidos expresan un compromiso corporativo que realmente disuada de conductas criminales.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 7 de 59

#### 0.4 Introducción.

Las organizaciones cuya meta es tener éxito a largo plazo necesitan mantener una cultura de integridad y de cumplimiento, así como tomar en consideración las necesidades y expectativas de las partes interesadas. Integridad y *compliance*, por tanto, no solo son la base, sino también una oportunidad para una organización de éxito y sostenible.

*Compliance* es el resultado de que una organización cumpla con sus obligaciones, y se hace sostenible introduciéndola en la cultura de la organización y en el comportamiento y en la actitud de las personas que trabajan en ella. Mientras mantenga su independencia, es preferible que la gestión de *compliance* esté integrada con los procesos de gestión de finanzas, riesgos, calidad, medio ambiente y salud y seguridad, y en sus requisitos y procedimientos operacionales (ISO 19600 Sistema de gestión de *compliance*).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 8 de 59

## 1. OBJETO.

El objetivo de la política de cumplimiento normativo es ratificar el compromiso de IBERINVE, S.A.U., con CIF núm. A78257797, en el cumplimiento de la normativa penal española y que la empresa asuma un papel activo en la prevención de los delitos. De esta manera se definirá qué conductas pueden suponer un ilícito penal y en consecuencia un hipotético agravio para los empleados y la compañía y dará cumplimiento a las previsiones de los estándares ISO: **UNE-ISO 19600:2015. Sistemas de gestión de compliance. Directrices, anulada por la UNE-ISO 37301:2021. Sistemas de gestión del compliance. Requisitos con orientación para su uso; ISO 37001:2017. Sistemas de gestión antisoborno. Requisitos con orientación para su uso; UNE 19601:2017, Sistemas de gestión de compliance. Requisitos con orientación para su uso**, y aquellas otras normas referidas a sistemas de gestión que incorporan la estructura de alto nivel.

Estas normas ISO, certificables: *ISO 37001 Gestión antisoborno, ISO 37301 Sistemas de gestión de Compliance, junto a la norma UNE 19602 Compliance Tributario*. Integran el denominado *Corporate Compliance y buen gobierno*. Además, nos sirven de ayuda para implementar modelos de compliance en las organizaciones, y a certificarlos, dotando a la empresa de una mayor confianza, ante sus grupos de interés tanto interno como externos, así como a la sociedad en general.

Es importante que las organizaciones tengan en cuenta la necesidad de disponer de modelos de prevención de delitos, para poder exonerar o atenuar la responsabilidad penal, según establece el Código Penal español a raíz de las reformas de los años 2010 y 2015 y la última del año 2019, pero no sólo establece esta obligatoriedad nuestro Código Penal, sino también otras legislaciones en el resto del mundo.

El objeto de los *modelos de organización y gestión* no es solo evitar la sanción penal de la empresa si no promover una verdadera cultura ética corporativa, de tal modo que su verdadera eficacia reside en la importancia que tales modelos tienen en la toma de decisiones de los dirigentes y empleados y en qué medida constituyen una verdadera expresión de su cultura de cumplimiento.

El presente Manual se basa en el desarrollo práctico e implantación de un «*sistema de gestión de Compliance Penal*» dentro de un entorno empresarial tomando para ello como referencia la norma *UNE 19601:2017. Sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos con orientación para su uso*. Y la *UNE-ISO 37301:2021. Sistemas de gestión del compliance. Requisitos con orientación para su uso*. Dentro de su aplicación práctica, la metodología de implantación se enfocará en mayor medida hacia modelos más específicos como puedan ser los de Prevención Penal Corporativa o de Gestión de Anticorrupción.

Como condición indispensable para conseguir un *Sistema de Gestión de Cumplimiento eficaz*, es asumido desde el primer momento por la *alta dirección* de la *Organización*, que lo incorpora a los procesos organizativos empresariales hasta convertirlo en una filosofía inquebrantable de la persona jurídica.

Bien es cierto que la función de Cumplimiento Normativo en España lleva ya implantada hace tiempo en determinados sectores empresariales como pueda ser el bancario o el farmacéutico. Pero, es a partir de la reforma del Código Penal que entró en vigor en 2015 junto con la aprobación de la norma ISO 19600 en 2014 cuando el desarrollo de los «*sistema de gestión de Compliance Penal*» comienza a generalizarse, especialmente en el ámbito de la prevención penal y de la anticorrupción. Sustituida por la *UNE-ISO 37301:2021. Sistemas de gestión del compliance. Requisitos con orientación para su uso*

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC-PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 9 de 59

Uno de los elementos más importantes, con los que debe contar un adecuado modelo de Compliance es disponer de una cultura ética empresarial, de cumplimiento no sólo de la legislación aplicable, sino de otros requisitos que de manera voluntaria la organización decida asumir. Son los administradores y directivos de la organización quienes tienen que dar ejemplo y transmitir esta cultura y comportamientos éticos a todos los empleados.

Este *Modelo de Organización y Gestión, Compliance*, de IBERINVE, S.A.U., será revisado y modificado periódicamente, tan pronto sea detectada alguna anomalía en la organización, estructura de control o departamento.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 10 de 59

## 2. ALCANCE.

Este Modelo de Organización y Gestión repercute directa o indirectamente sobre los representantes legales, empleados y en cualquier miembro de IBERINVE, S.A.U., con CIF núm. A78257797 y con domicilio en C/ Gran Vía 6 – 6ª planta, 28013 – Madrid. Inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, Tomo 1026, Folio 27, hoja 11564, inscripción 1ª, sección 4ª.

Con fecha 14 de abril de 2023, ante la notaría del Ilustre Colegio de Notarial de Madrid, Dña. Ana Fernández-Tresguerre García. Se procede al cambio de socio único de la entidad, procediendo a transferir la entidad “HOLDING VÍCTOR HUGO SAS” su total participación (100%) a la entidad “COSTA REAL SARL”, con núm., de NIF: N0265967J, en el capital social de “IBERINVE, S.A.U.”. Escritura inscrita en el Registro Mercantil de Madrid, el 20 de abril de 2023, en el tomo 36315, folio 122, inscripción 46, hoja M-23000.

La Entidad que dispone de las siguientes delegaciones, ubicadas todas ellas en la CC.AA., de Madrid:

- C/ Gran Vía, 6 – 6ª planta.
- Carlos Trías Bertrán, 4.
- Paseo de Recoletos, 16
- C/ Pico de San Pedro, 2. Tres Cantos (Madrid)
- C/ Velázquez, 157

### 2.1 Información sobre la actividad de la Organización:

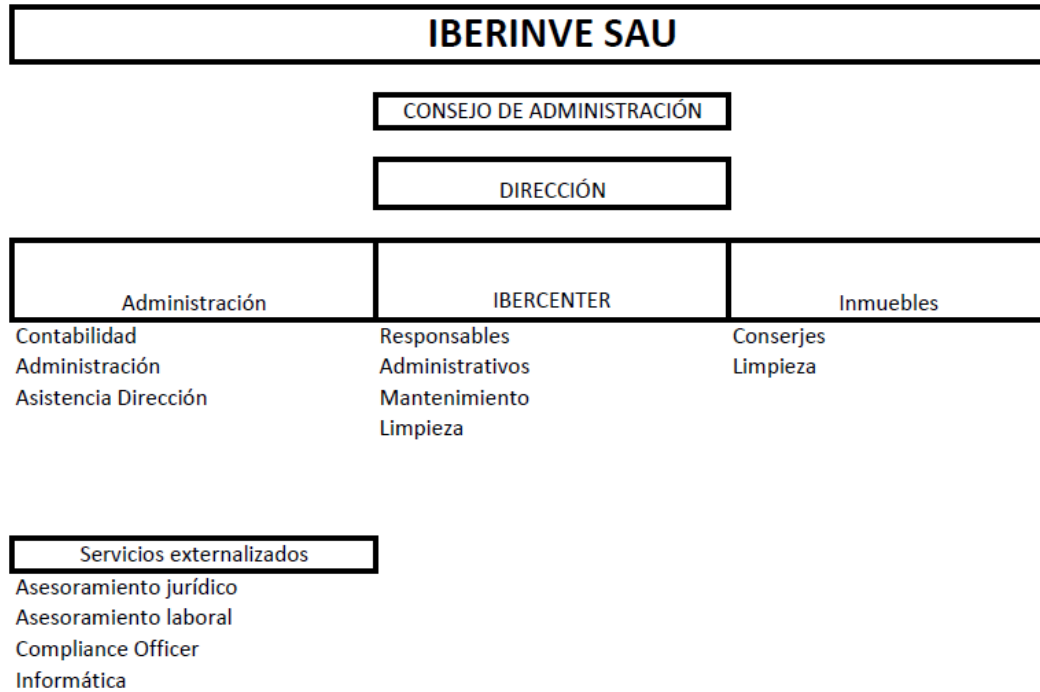
- Sociedad dedicada al arrendamiento de servicios (centro de negocios) y alquiler de oficinas tipo convencional. Incluyendo la domiciliación de sociedades, dirección comercial, postal, administrativa y otros servicios afines.
- Adquisición, compraventa, administración, tenencia, arrendamiento y explotación de toda clase de fincas rústicas, urbanas e industriales.
- Construcción de obras de toda índole, incluso de reforma y rehabilitación; promoción, parcelación y urbanización de terrenos.

### 2.2 Órganos de administración de la Organización:

Nombre y Apellidos	NIF/NIE	Cargo	Fecha confirmación cargo
D. Angel Luis Fernández	02525311A	Presidente	03/06/2022
D. Frederic Jonathan Gozlan	X8500892T	Vicepresidente	03/06/2022
D. Lucas Benjamín Gozlan	Y5305464E	Secretario	03/06/2022

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

### 2.3 Organigrama de la empresa.



### 2.4 Funciones.

#### 2.4.1 Consejo de administración:

Máximo órgano de gobierno de la sociedad, en el que los accionistas y propietarios de las empresas delegan su responsabilidad.

Es el lugar en el que se toman las decisiones que afectarán a todos los ámbitos de la empresa. Estas decisiones conformarán la pauta de funcionamiento de los ejecutivos de la compañía. Sus funciones son:

- Aprobación de las estrategias generales de la compañía. Impulso del Plan Estratégico.
- Control de la ejecución y consecución de los objetivos estratégicos.
- Establecimiento y control de los presupuestos de la compañía y sus proyecciones financieras.
- Creación de los mecanismos adecuados para obtener una información de gestión veraz y de calidad.
- Toma de decisiones sobre inversiones importantes o enajenación de activos.
- Operaciones societarias de cualquier tipo (compraventas, fusiones, joint-ventures, etc.).
- Control y supervisión de la labor de los altos directivos.
- Aprobación de alianzas estratégicas, de cualquier rango (comercial, societario, etc.).

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 12 de 59

- Establecimiento de la política de retribuciones de los altos directivos.
- Establecimiento de la política de comunicación e información al accionista.

#### 2.4.2 Dirección:

La dirección de la organización se encarga de:

- Departamento de RR.HH.
- Administración y contabilidad.
- Establecer objetivos de la empresa.
- Dirección de los esfuerzos de todos los empleados de la organización.
- Toma de decisiones frente a los problemas u oportunidades y llevarlas a cabo.
- RR. HH:
  - Gestión de dicha área, menos todo lo concerniente a la gestión laboral debido a que está externalizada.
- Administración contable:
  - Suscribir balances y conciliar estados financieros.
  - Funcionamiento y control financiero de la organización.
  - Aplicar y cumplir con el PGC.
  - Situación diaria fiscal y gestión de impuestos.
- Compliance: gestión y aprobación del Manual de Organización y Gestión de la organización (compliance).

#### 2.4.3 Limpieza y mantenimiento:

Las funciones de este puesto se centran en la limpieza diaria y programada de los centros o zonas asignadas a cada trabajador. Aunque existe personal de limpieza especializado (por ejemplo, limpieza de cristales), la mayoría de los trabajadores realizan tareas generales como:

- Limpieza de suelos (barrer, fregar).
- Limpieza de muebles (quitar polvo, pasar el trapo).
- Limpieza de cristales.
- Vaciado de papeleras.
- Reposición de material (papel higiénico, jabón).
- Mantenimiento y reparaciones dentro de los inmuebles de la organización.

#### 2.4.4 Consejería.

Tiene como funciones el vigilar la entrada del edificio para controlar las personas que entran y salen.

#### 2.4.5 Servicios externalizados a otras entidades:

- Asesoramiento jurídico.
- Asesoramiento laboral.
- Auditoría contable.
- Compliance Officer.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 13 de 59

### 3 DEFINICIONES.

#### Términos y definiciones

Para los fines de este documento (basado en la UNE 19601:2017), se aplican los términos y definiciones (en orden alfabético) siguientes:

#### 3.1 acción correctiva:

Acción para eliminar la causa de una no conformidad (3.18) y prevenir que se reproduzca.

#### 3.2 alta dirección:

Persona o grupo de personas que dirigen y controlan una organización (3.20) al más alto nivel.

NOTA 1. La alta dirección (3.2) tiene el poder para delegar autoridad y proporcionar recursos dentro de la organización (3.20).

NOTA 2. Si el alcance del sistema de gestión (3.31) comprende sólo una parte de una organización (3.20), entonces alta dirección (3.2) se refiere a quienes dirigen y controlan esa parte de la organización (3.20).

NOTA 3. Las organizaciones (3.20) están estructuradas bajo diferentes formas jurídicas, dependiendo del marco legal al que estén sujetas. Adicionalmente, las organizaciones (3.20) pueden estar estructuradas de diferentes maneras a causa de su tamaño, sector de actividad, etc. Algunas organizaciones (3.20) pueden disponer tanto de un órgano de gobierno (3.22), como de un órgano ejecutivo con atribuciones delegadas, o incluso pueden no tener las responsabilidades divididas sistemáticamente en diferentes órganos. Estas variaciones, tanto con relación a la organización (3.20) y las responsabilidades, se deberían contemplar cuando se apliquen los requerimientos del apartado 5 de esta norma UNE.

#### 3.3 auditoría:

Proceso (3.26) sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.

NOTA 1. Una auditoría interna la realiza la propia organización (3.20) o una parte externa en su nombre.

NOTA 2. Una auditoría puede ser combinada (combinando dos o más disciplinas).

NOTA 3. La independencia se puede demostrar por la ausencia de responsabilidad con relación a la actividad que se audita, o ausencia de sesgo y conflicto de intereses (3.6).

NOTA 4 La evidencia de auditoría consiste en registros, declaraciones de hechos, y demás información pertinente a los criterios de auditoría, que son verificables; los "criterios de auditoría" son el conjunto de políticas, procedimientos (3.25) o requisitos (3.27) usados como referencia, frente a los cuales se compara la evidencia de auditoría.

#### 3.4 competencia:

Capacidad para aplicar conocimientos y habilidades con el fin de lograr los resultados previstos.

#### 3.5 compliance penal:

Cumplimiento de los requisitos (3.27).

#### 3.6 conflicto de intereses:

Situación en la que intereses de negocios externos, financieros, familiares, políticos o personales podrían interferir en el juicio de los miembros de la organización (3.17) cuando llevan a cabo sus tareas en la organización (3.20).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 14 de 59

### 3.7 conformidad:

Cumplimiento de un requisito (3.27).

### 3.8 cultura:

Valores, ética y creencias que existen en una organización (3.20) y que interactúan con las estructuras y sistemas de control de la organización (3.20) para producir normas de comportamiento que conducen a obtener los objetivos (3.19) derivados de la aplicación de esta norma UNE.

NOTA. Los elementos fundamentales de la cultura (3.8) de *compliance* se encuentran referidos en el apartado 7.1.

### 3.9 desempeño:

Resultado medible.

NOTA 1 El desempeño se puede relacionar con hallazgos cuantitativos o cualitativos.

NOTA 2 El desempeño se puede relacionar con la gestión de actividades, procesos (3.26), productos (incluidos servicios), sistemas u organizaciones (3.20).

### 3.10 diligencia debida:

Proceso (3.26) operativo que pretende obtener y evaluar la información para contribuir a la evaluación del riesgo penal (3.29).

### 3.11 eficacia:

Medida en la que se realizan las actividades planeadas y se obtienen los resultados previstos.

### 3.12 externalización:

Acuerdo mediante el cual una organización (3.20) externa realiza una función o proceso (3.26) de la organización (3.20).

NOTA. Una organización (3.20) externa está fuera del alcance del sistema de gestión (3.31) aunque la función o proceso externalizado forme parte del alcance.

### 3.13 funcionario público:

Cualquier persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial, ya sea designado por sucesión o electo, o cualquier persona que ejerza una función pública, incluso para un organismo público o para una empresa pública, o cualquier funcionario o agente de una organización (3.20) nacional o internacional pública o cualquier candidato a funcionario público.

### 3.14 información documentada:

Información que una organización (3.20) tiene que mantener y controlar, y el medio en el que está contenida.

NOTA 1. La información documentada puede estar en cualquier formato y medio, y puede provenir de cualquier fuente.

NOTA 2. La información documentada puede hacer referencia a:

- el sistema de gestión de *compliance* penal (3.31), incluidos los procesos (3.26) relacionados,
- la información generada para que la organización (3.20) opere (documentación),
- la evidencia de los resultados alcanzados (registros).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 15 de 59

### 3.15 medición:

Proceso (3.26) para determinar un valor.

### 3.16 mejora continua:

Actividad o proceso (3.26) recurrente para mejorar el desempeño (3.9).

### 3.17 miembros de la organización:

Los integrantes del órgano de gobierno (3.22), directivos, empleados, trabajadores o empleados temporales o bajo convenio de colaboración, y voluntarios de una organización (3.20) y el resto de personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de los anteriores.

NOTA. Los riesgos penales (3.29) pueden afectar a personas que, sin mantener una relación jurídico laboral con la organización (3.20), desarrollan de sus actividades de manera estable en su seno.

### 3.18 no conformidad:

Incumplimiento de un requisito (3.27).

### 3.19 objetivo de *compliance* penal:

Resultado a lograr.

NOTA 1. Los objetivos de *compliance* penal hacen referencia a la tolerancia cero de la organización (3.20) respecto de los riesgos penales (3.29), así como al establecimiento de medidas tendentes a su prevención, detección y gestión tempranas.

NOTA 2. Un objetivo puede ser estratégico, táctico u operativo.

NOTA 3. Los objetivos pueden referirse a diferentes disciplinas (tales como financieras, de salud y seguridad ambientales) y se pueden aplicar en diferentes niveles (tales como estratégicos, para toda la organización (3.20), para proyectos, productos y procesos (3.26).

NOTA 4. Un objetivo se puede expresar de diversas maneras, por ejemplo, como un resultado previsto, un propósito, un criterio operativo, un objetivo de *compliance*, o mediante el uso de términos con un significado similar (por ejemplo, finalidad o meta).

NOTA 5. En el contexto de sistemas de políticas de *compliance* penal (3.24) y sistemas de gestión de *compliance* penal (3.31) la organización (3.20) establece sus objetivos con la finalidad de lograr resultados específicos de manera eficaz (3.11).

### 3.20 organización:

Persona o grupo de personas que tienen sus propias funciones, con responsabilidades, autoridades y relaciones para el logro de sus objetivos.

NOTA 1. El concepto de organización incluye, entre otros, un trabajador independiente, compañía, corporación, firma, empresa, autoridad, sociedad, organización de caridad o institución, o una parte o combinación de éstas, ya estén constituidas o no, tanto públicas como privadas, con ánimo de lucro o sin él.

### 3.21 órgano de *compliance* penal:

Órgano de la organización (3.20) dotado de poderes autónomos de iniciativa y control al que se confía la responsabilidad de supervisar el funcionamiento y observancia del sistema de gestión de *compliance* penal.

NOTA. El órgano de *compliance* penal, de naturaleza colegiada o unipersonal, puede ser:

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 16 de 59

1) Órgano de la organización (3.20) que tenga legalmente encomendada la función de supervisar la eficacia (3.11) de los controles internos de misma. En el caso de sociedades cotizadas, sociedades emisoras de valores y sociedades de interés público, es requisito (3.27) legal la creación de una Comisión de Auditoría con la función de supervisar los controles internos.

2) Órgano o unidad de la organización (3.20) *ad hoc* al que el órgano de administración le otorga poderes de iniciativa y control.

3) En el caso de las personas jurídicas de reducidas dimensiones el órgano de *compliance* penal puede ser el propio órgano de gobierno (3.22).

### 3.22 órgano de gobierno:

Grupo u organismo que tiene la responsabilidad y autoridad fundamental de las actividades, la gobernabilidad y las políticas una organización (3.20) y al que la alta dirección (3.2) informa y le rinde cuentas.

NOTA 1. No todas las organizaciones (3.20), especialmente las pequeñas, tendrán un órgano de gobierno independiente de la alta dirección (3.2).

NOTA 2. Un órgano de gobierno puede incluir, pero no está limitado a una Junta directiva, comités de la junta, consejo de vigilancia, administradores y supervisores.

### 3.23 parte interesada:

Persona u organización (3.20) que puede afectar, verse afectada, o percibirse como afectada por una decisión o actividad.

NOTA 1. Se aplica el concepto de parte interesada como equivalente en español a los términos *stakeholder* o *interested party*, de uso frecuente en textos internacionales.

NOTA 2. Las partes interesadas pueden ser externas o internas en una organización (3.20).

### 3.24 política de *compliance* penal:

Voluntad de una organización (3.20), según las expresa formalmente su alta dirección (3.2) o su órgano de gobierno (3.22), en relación con sus objetivos de *compliance* penal (3.19).

### 3.25 procedimiento:

Forma específica de llevar a cabo una actividad o proceso (3.26).

### 3.26 proceso:

Conjunto de actividades interrelacionadas o que interactúan, que transforma elementos de entrada en elementos de salida.

### 3.27 requisito:

Exigencia prevista y obligatoria.

NOTA 1. A los efectos de esta norma UNE, estas exigencias hacen referencia a lo contenido en las leyes penales y normativa complementaria que afectan a la organización (3.20).

NOTA 2. También quedan incluidas las exigencias derivadas de la política de *compliance* penal (3.24) y del sistema que le da soporte.

NOTA 3. Un requisito especificado es el que está declarado, por ejemplo, en el Código Penal, en las normas relacionadas con él o en la información documentada (3.14).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 17 de 59

### 3.28 riesgo:

Efecto de la incertidumbre en los objetivos.

NOTA 1. Un efecto es una desviación de lo esperado, ya sea positivo o negativo.

NOTA 2. Incertidumbre es el estado, incluso parcial, de deficiencia de información relacionada con la comprensión o conocimiento de un evento, la probabilidad de que acontezca o sus consecuencias.

NOTA 3. Con frecuencia, el riesgo se caracteriza por referencia a eventos potenciales y a consecuencias potenciales o a una combinación de éstos.

NOTA 4. Con frecuencia el riesgo se expresa en términos de una combinación de las consecuencias de un evento (incluidos cambios en las circunstancias) y la "probabilidad" asociada de que ocurra.

### 3.29 riesgo penal:

Riesgo (3.28) relacionado con el desarrollo de conductas que pudieran ser constitutivas de delito, según el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecido en el Código Penal español o, en caso de entidades carentes de personalidad jurídica, con el régimen de consecuencias accesorias establecido en el mismo texto legal.

NOTA 1. Para aquellas organizaciones (3.20) que así lo hayan decidido, el riesgo (3.28) también podrá incluir otras conductas que no supongan la responsabilidad penal de las personas jurídicas, ni la imposición de consecuencias accesorias.

NOTA 2. En el supuesto de aplicación de esta norma UNE a organizaciones (3.20) extranjeras o españolas con actividad en el extranjero, el riesgo (3.28) se refiere al desarrollo de conductas que sean constitutivas de delito, según el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecida en la legislación local en la que opera.

### 3.30 seguimiento:

Determinación del estado de un sistema, un proceso (3.26), procedimiento (3.25) o una actividad.

NOTA 1. Para determinar el estado puede ser necesario verificar, supervisar u observar en forma crítica.

NOTA 2. El seguimiento (3.30) no es una actividad que se realice una sola vez, sino un proceso (3.26) en el que se observa una situación de forma regular o continua.

### 3.31 sistema de gestión de *compliance* penal:

Conjunto de elementos de una organización (3.20) interrelacionados o que interactúan para concretar y medir (3.15) el nivel de consecución de objetivos (3.19) en materia de *compliance* penal, así como las políticas (3.24), procesos (3.26) y procedimientos (3.25) para lograr dichos objetivos (3.19).

NOTA 1. Los objetivos (3.19) en materia de *compliance* penal se relacionan con la tolerancia cero a los riesgos penales (3.29), desarrollando, para ello, actividades tendentes a su prevención, detección y gestión tempranas.

NOTA 2. Un sistema de gestión puede tratar una sola disciplina o varias disciplinas.

NOTA 3. Los elementos del sistema de gestión incluyen la estructura de la organización (3.20), los roles y las responsabilidades, la planificación, la operación, etc.

NOTA 4. El alcance de un sistema de gestión puede incluir la totalidad de la organización (3.20), funciones o secciones específicas e identificadas de la organización (3.20) o de un grupo de organizaciones.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 18 de 59

### 3.32 socio de negocio:

Cualquier parte, salvo los miembros de la organización (3.17), con quien la organización (3.20) tiene, o prevé establecer, algún tipo de relación de negocios.

NOTA 1. Los socios de negocio incluyen, pero no están limitados a, clientes, *joint ventures*, socios de *joint ventures*, socios de consorcios, contratistas, comisionistas, consultores, subcontratistas, proveedores, vendedores, asesores, agentes, distribuidores, representantes, intermediarios e inversores. Esta definición es deliberadamente amplia y debería interpretarse considerando el perfil de riesgo (3.28) de la organización (3.20).

NOTA 2. Distintos tipos de socios de negocio plantean diferentes tipos y grados de riesgo penal (3.29), y una organización (3.20) tendrá distintos grados de capacidad para influir en ellos. Por ello, los socios de negocio pueden ser tratados de forma distinta en función de la evaluación de riesgos (3.28) de la organización (3.20) y de sus procedimientos (3.25).

NOTA 3. El término “negocio” en esta norma UNE debe interpretarse en sentido amplio, refiriéndose a aquellas actividades que son fundamentales o beneficiosas para el propósito de la existencia de la organización (3.20).

### 3.33 tercero:

Persona física o jurídica u órgano que es independiente de la organización (3.20).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

#### 4 DOCUMENTACIÓN DE REFERENCIA.

- Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.
- Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, para transponer Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional.
- UNE-ISO 19600, Sistema de Gestión de Compliance. Directrices.
- UNE 19601, Sistemas de gestión de compliance penal. Requisitos con orientación para su uso.
- Reglamento (UE) 2016/679 del Parlamento Europeo y del Consejo (RGPD) de 27 de abril de 2016
- Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales.
- 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.
- Ley 27/2014, de 27 de noviembre, del Impuesto sobre Sociedades.
- Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.
- 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.
- Y resto de normativa vigente española.

##### 4.1 Relación entre el Código Penal español y las normas de Compliance

INTRODUCCIÓN			
UNE 19601	ISO 19600	ISO 37001	Art. 31bis 5
1. Objeto y campo de aplicación	1. Objeto y campo de aplicación	1. Objeto	
2. Normas de consulta	2. Normas de consulta	2. Normativa de referencia	
3. Términos y definiciones	3. Términos y definiciones	3. Términos y definiciones	
4. Contexto de la Organización	3 Contexto de la Organización	4 contexto de la organización	

PLAN			
UNE 19601	ISO 19600	ISO 37001	Art. 31bis 5
4. Contexto de la Organización	4 Contexto de la Organización	4 contexto de la organización	
4.1. Entendimiento de la Organización y su contexto	4.1. Comprensión de la organización y su contexto	4.1. Comprensión de la Organización y su contexto	
4.2. Entendimiento de las necesidades y expectativas de las partes interesadas	4.2. Comprensión de las expectativas y necesidades de las partes interesadas	4.2. Comprensión de las expectativas y necesidades de las partes interesadas	
4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión compliance	4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión compliance	4.3. Determinación del alcance del sistema de gestión antisoborno	1º
4.4. Sistemas de gestión compliance penal	4.4. Sistemas de gestión compliance y principios del buen gobierno	4.4. Sistemas de gestión antisoborno	
5 Liderazgo	5. Liderazgo	5 liderazgo	
5.1. Liderazgo y compromiso	5.1. Liderazgo y compromiso	5.1. Liderazgo y compromiso	
5.1.1. Órgano de Gobierno	5.3.3 Roles y responsabilidades del órgano de gobierno y la alta dirección	5.1. Órgano de gobierno (cuando existe)	2º 3º 6º
5.1.2. Órgano de compliance penal	5.3.4. Función compliance	5.3.2 Función compliance antisoborno	(31 bis 1 2º)
5.1.3 Alta Dirección	5.3.3 Roles y responsabilidades del órgano de gobierno y la alta dirección	5.1.2. Alta dirección	3º 4º 5º

	5.3.5 Responsabilidades de la dirección 7.3.2.2. Roles de la Alta dirección en el apoyo a compliance		
5.2. Política compliance	5.2. Política compliance	5.2. Política antisobornos	1º 4º 5º
5.3. Roles, responsabilidades y autoridad	5.3. Roles, responsabilidades y autoridad	5.3 Roles organizacionales, responsabilidades y autoridades	
5.3.1. Roles	5.3.2. Roles y responsabilidades de compliance en la organización 5.3.5 Responsabilidades de la dirección 5.3.6 Responsabilidad de los empleados	5.3.1 Roles y responsabilidades	
5.3.2. Delegación de facultades		5.3.3 Delegación de la toma de decisiones	
6. Planificación	6. Planificación	6. Planificación	
6.1. Acciones para abordar el riesgo y oportunidades	6.1. Acciones para abordar el riesgo y oportunidades	6.1 Medidas para abordar los riesgos y las oportunidades	
6.2. Identificación, análisis y valoración de los riesgos penales	4.5. Obligaciones de compliance 4.6 Identificación, análisis y evaluación de riesgos compliance	4.5. Evaluación de riesgos de soborno	1º
6.2.1 Generalidades			
6.2.2. Análisis de los riesgos penales			
6.2.3. Evaluación de los riesgos penales			
6.2.4. Revisión de la evaluación de riesgos penales			
6.2.5 Información documentada sobre riesgos penales	6.1. Acciones para tratar el riesgo y oportunidades	6.1 Medidas para abordar los riesgos y las oportunidades	1
6. Objetivos de prevención de delitos y planificación para lograrlos	6.2. Objetivos de compliance y planificación para lograrlos	6.2 Objetivos anticorrupción y la planificación para alcanzarlos	



7. Elementos de apoyo	7. Apoyo	7 Apoyo	
7.1. Cultura compliance	7.3.2.3. Cultura de compliance		
7.2. Recursos	7.1. Recursos	7.1 Recursos	
7.3. Competencia	7.2. Competencia y formación	7.2 Competencia	
7.3.1. Requisitos relacionados con la competencia del personal compliance		7.2.1 Generalidades	
7.3.2. Diligencia debida con los miembros de la organización		7.2.2. Contratación	5º
7.3.2.1 Diligencia debida común a todos los miembros de la organización			
7.3.2.2. Diligencia debida relativa a personas que ocupan posiciones especialmente expuestas			
7.4. Formación y concienciación en compliance	7.2. Competencia y formación 7.3. Toma de conciencia	7.3 Sensibilización y formación	
7.5. Comunicación	7.4. Comunicación	7.4 Comunicación	
7.5.1. Requisitos para las comunicaciones			
7.5.2. Comunicación de la política			
7.6. Información documentada	7.5. Información documentada	7.5 Información documentada	
7.6.1. Generalidades	7.5.1 Generalidades	7.5.1 Generalidades	
7.6.2. Creación y actualización	7.5.2. Creación y actualización	7.5.2 Creación y actualización	
7.6.3 Control de la información documentada	7.5.3. Control de la información documentada	7.5.3 Control de la información	



DO				
UNE 19601	ISO 19600	ISO 37001	Art. 31bis 5	
8. Operación	8. Operación	8. Operación		
8.1. Planificación y control operacional		8.1 Controles operacionales y su planificación		
8.2. Diligencia debida		8.2 La diligencia debida 8.7. Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares	1	
8.3. Controles financieros		8.3 Los controles financieros	3º	
8.4. Controles no financieros		8.1. Planificación y control operacional 8.2. Establecimiento de controles y procedimientos 8.3. Procesos externalizados	8.4 Controles no-financieros 8.7. Regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios similares	
8.5. Implementación de controles en las filiales y en socios de negocios			8.5 Aplicación de los controles anti-soborno por organizaciones controladas y por socios de negocios 8.6. Compromisos contra el soborno	
8.5.1. Entidades bajo control				
8.5.2 Entidades no controladas por la organización				
8.6. Condiciones contractuales				
8.7. Control de deficiencia de los controles			8.8 Gestión de insuficiencia de los controles anti-soborno	6º
8.8. Comunicación de incumplimiento e irregularidades		7.4.2. Comunicación interna 7.5.1. Información documentada	8.9 Preocupación creciente	4º
8.9. Investigación de incumplimiento e irregularidades	8.2. Establecimiento de controles y procedimientos	8.10 La investigación y el tratamiento del soborno		

CHECK			
UNE 19601	ISO 19600	ISO 37001	Art. 31bis 5
9. Evaluación del desempeño	9. Evaluación del desempeño	9. Evaluación del desempeño	6º
9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación	9.1. Seguimiento, medición, análisis y evaluación	9.1 Seguimiento, medición, análisis y evaluación	
9.1.1. Generalidades	9.1.1. Generalidades		
9.1.2. Seguimiento	9.1.2. Seguimiento		
9.1.3. Fuentes de opinión sobre el desempeño de prevención penal	9.1.3. Fuentes de opinión sobre el desempeño de compliance		
9.1.4. Métodos de recogida de información	9.1.4. Métodos de recogida de información		
9.1.5. Análisis de la información	9.1.5. Análisis y clasificación de la información		
9.1.6. Desarrollo de indicadores	9.1.6. Desarrollo de indicadores		
9.1.7. Informes de compliance penal	9.1.7. Informes de compliance		
9.1.8. Contenido de los informes de compliance penal	9.1.8. Contenido de los informes de compliance		
	9.1.9 Mantenimiento de registros		
9.2. Auditoría interna	9.2. Auditoría interna	9.2 Auditoría interna	
9.3. Revisión por el órgano de compliance			
9.4. Revisión por la alta dirección	9.3. Revisión por la dirección	9.3.1 Revisión de la alta dirección	
9.5. Revisión por el órgano de gobierno		9.3.2 Revisión Órgano de Gobierno	
10. Mejora	10. Mejora	10. Mejora	
10.1. No conformidades y acciones correctivas	10.1. No conformidades y acciones correctivas	10.1. No conformidades y acciones correctivas	
10.2. Mejora continua	10.2. Mejora continua	10.2. Mejora continua	

ACT			
UNE 19601	ISO 19600	ISO 37001	Art. 31bis 5
10. Mejora	10. Mejora	10. Mejora	
10.1. No conformidades y acciones correctivas	10.1. No conformidades y acciones correctivas	10.1. No conformidades y acciones correctivas	
10.2. Mejora continua	10.2. Mejora continua	10.2. Mejora continua	

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 26 de 59

## 5 LIDERAZGO

En todos los sistemas de gestión es importante el apoyo de la alta dirección, pero en los sistemas de compliance, no es sólo necesario este apoyo, sino de lo más alto en la organización, es decir administradores, Consejero delegado, presidente, dependiendo del tipo de organización que sea. Es importante que la organización sea consciente que el sistema de compliance ha sido impulsado por el máximo representante de la misma.

Como en otros aspectos de la gestión empresarial, el liderazgo de la alta dirección es un elemento básico para el cumplimiento. Dado que el liderazgo no es un requisito fácil de medir o cuantificar como otros de la norma, la norma ISO 19600 nos indica que el liderazgo debe reflejarse a través de las actuaciones del órgano de gobierno, en caso su inexistencia esta función recae en la alta dirección.

- Quién y cómo se ejerce el liderazgo relacionado con el «Compliance Penal». Qué muestras de liderazgo se esperan del órgano de gobierno, del órgano de compliance penal y de la alta dirección. En qué actividades concretas se traduce.
- Cuáles son los contenidos de la «Política de Compliance Penal».
- Quién se debe ocupar de la adecuada asignación de cometidos de «Compliance Penal» dentro de La Organización y cómo delegar a terceros algunos de ellos de manera responsable.

Un adecuado liderazgo determina el éxito de un sistema de gestión dentro de la Organización. Con el compromiso del órgano de gobierno y de la alta dirección y con el establecimiento o consolidación de una cultura ética y de respeto a la Ley, se consigue que el «sistema de gestión de Compliance Penal» alcance sus objetivos.

El Apartado 5.1 Liderazgo y compromiso de la Norma UNE 19601 subraya la importancia del liderazgo como elemento clave no sólo en el diseño sino también en la implementación del «sistema de gestión de Compliance Penal», enmarcando así quiénes deben ejercerlo, que son principalmente aquellos que vienen señalados en los apartados siguientes, y las conductas que se esperan de ellos. Esta regulación, que describe los roles, responsabilidades y autoridades del órgano de gobierno, el órgano de «Compliance Penal» y la alta dirección.

### A. El Órgano de Gobierno

La regulación del artículo 31 bis del Código Penal español incide de manera significativa en la redacción del apartado 5.1.1 Órgano de Gobierno de la Norma UNE 19601, pues la mayor parte de sus especificaciones son concordantes con las exigencias del texto legal.

El Órgano de Gobierno está formado por D. Ángel Luis Fernández.

### B. El Órgano de Compliance Penal

Algunos estándares antiguos sobre compliance hacían referencia a un cargo individual como responsable último en esta materia. Así, por ejemplo, el estándar australiano 3806, precursor del estándar internacional ISO 19600, reguló los cometidos del compliance manager. Más adelante, hizo lo mismo el estándar británico BS 10500, precursor del estándar internacional ISO 37001, refiriéndose igualmente a la figura del compliance manager. En los grupos de normalización internacional se debatió el particular, entendiendo más apropiado referirse a «función» en lugar de hablar de órganos, fueran unipersonales o colegiados. Esta fórmula permite encajar los cometidos de compliance tanto en un órgano preexistente como crear un órgano ad-hoc, de composición individual o colegiada.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 27 de 59

Esta aproximación encaja bien con la adoptada por el Código Penal español, cuando requiere 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». La Norma UNE 19601, afectada por esta redacción del Código Penal, se refiere al «Órgano de Compliance Penal», siendo una fórmula más próxima al concepto de «función» que al de «manager», que brinda la posibilidad de atribuir los cometidos de compliance penal tanto a un órgano preexistente como a uno creado al efecto, sea unipersonal o colectivo.

Se designa a un Órgano de Compliance o Cumplimiento, como garante de la supervisión de nuestro modelo de gestión.

El Órgano de Compliance Penal está formado por D. Ángel Luis Fernández.

Siendo las «funciones» del «Órgano de Compliance Penal» o «Compliance Officer»:

- Identificar, analizar y valorar los riesgos penales.
- Formación y concienciación a los miembros de la Organización.
- Asesoramiento y reporte, no sólo al órgano de gobierno y a la alta dirección, sino también a cualquier miembro de la Organización que precise el auxilio del órgano de compliance penal.
- Canales de denuncia o medios de reporte,
- Generación y mantenimiento de la documentación. Cuidar por la confidencialidad de la información y garantizar su integridad.
- Monitorización del programa.

El órgano de Compliance está incluido en las funciones de la Alta Dirección u Órgano de Gobierno.

### C. La Alta Dirección

El liderazgo y compromiso de la alta dirección de la Organización con el «Compliance Penal» es fundamental para afianzar una cultura ética y de respeto a las normas, que es el objetivo trascendental que se deduce de la Introducción de la Norma UNE 19601, como previamente ha corroborado la Fiscalía General del Estado, primero y por nuestro Alto Tribunal, después.

En líneas generales, la alta dirección de la Organización no sólo cumple, sino que hace cumplir los requisitos de «Compliance Penal» en el resto de la Organización, contribuyendo a difundir una correcta cultura y de ética.

### D. La «Política de Compliance Penal»

La Política de «Compliance Penal» no es un simple elemento diluido en el sistema de gestión de compliance penal, es acreedora de un protagonismo avalado en la prevención de conductas ilícitas.

El órgano de Gobierno aprobará una «Política de Compliance Penal», la cual representa los valores de la organización, con respecto a nuestro sistema de Compliance, teniendo en cuenta aspectos tales, como la autonomía autoridad e independencia del órgano de compliance, pondrá de relieve la existencia de un canal de denuncias y la ausencia de represalias por denunciar incumplimientos de nuestra Política o del resto de elementos, siempre que la misma sea de buena fe, así como la tolerancia cero a las conductas delictivas en nuestra organización.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 28 de 59

La «Política de Compliance Penal», una vez firmada y aprobada por el órgano de gobierno, plasma los objetivos estratégicos de esta Organización en su materia, incluyendo la declaración de tolerancia cero a las conductas que entrañen riesgo penal. Estableciendo los parámetros de conducta que se esperan de las personas que se vinculan con esta Organización y exigiendo un compromiso con ellos, describiendo también las medidas coadyuvantes que se han establecido a tales efectos y las consecuencias en caso de incumplimiento tal como veremos más adelante.

**La «Política de Compliance Penal» de la Organización es:**

**COMPORTAMIENTO EMPRESARIAL Y SOCIAL.**

**I. Funcionamiento Interno**

El desempeño de los cargos de administrador o directivo de la Organización conllevará la obligación de cumplir con los siguientes deberes:

- Ejercer el cargo con la diligencia de un ordenado empresario y con lealtad a todos los accionistas, socios y al interés de la Entidad.
- Respetar, en el ejercicio de sus funciones, la legalidad vigente.
- Cumplir con el deber de reserva y confidencialidad sobre la información relativa a la Entidad, así como las deliberaciones de sus órganos, incluso después de haber cesado en sus funciones.
- Abstenerse de realizar, directa o indirectamente, transacciones profesionales o comerciales con la Entidad o con cualquiera de las sociedades que lo integran a título personal, salvo autorización expresa del Órgano de Administración por mayoría de sus miembros.
- Notificar al Comité de Dirección toda oportunidad de negocio que llegue a su conocimiento y pueda resultar de interés para la Empresa.

**II. Relaciones con y entre empleados.**

• **Respeto e Igualdad de Trato**

IBERINVE, S.A.U., se compromete a facilitar a todos sus administradores, directivos y empleados unas condiciones laborales dignas y justas. Del mismo modo, no se tolerará ningún tipo de conducta abusiva, hostil u ofensiva ni la discriminación por razón de raza, sexo, orientación sexual, creencia, ideología, religión, origen social, discapacidad, nacionalidad, edad o circunstancia de cualquier otra índole entre cualquiera de los miembros integrantes de la Entidad independientemente del rango o cualificación que se posea.

IBERINVE, S.A.U., rechaza igualmente cualquier tipo de acoso en el trabajo, ya sea de carácter sexual o no.

• **Igualdad de oportunidades.**

Todos los empleados disfrutarán de las mismas oportunidades para el desarrollo profesional de forma que las decisiones de promoción sólo podrán estar basadas en parámetros objetivos tales como la formación, el mérito, el esfuerzo y, de ser necesario, en las cualidades y dotes de liderazgo.

• **Derechos Humanos y Libertades Fundamentales.**

Todos y cada uno de los miembros que integran IBERINVE, S.A.U., están obligados a guardar un respeto escrupuloso a los Derechos Fundamentales y Libertades Públicas recogidos en la Declaración Universal de los Derechos Humanos de 1948, el Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos de 16 de diciembre de 1966, el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales de 16 de diciembre de 1966, la Constitución Española de 1978 y cuanta normativa esté destinada a la protección y observancia de los derechos fundamentales y libertades públicas reconocidos en el territorio español.

• **Fomento del equilibrio personal y profesional.**

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 29 de 59

IBERINVE, S.A.U., es consciente de la importancia que tiene en el desempeño correcto de las funciones de su personal, contar con una vida personal plena. Igualmente, IBERINVE, S.A.U., conoce las dificultades de compaginar de forma satisfactoria el trabajo con la familia. Por ello, entre sus objetivos se encuentra fomentar, dentro del ámbito organizativo de la empresa, el equilibrio entre la vida personal y profesional adaptándose en la medida de lo posible a las situaciones y circunstancias personales y familiares de sus empleados, directivos y administradores.

- **Relaciones con terceros y con el Mercado.**

Las relaciones con terceros, entendidos éstos como proveedores, clientes competidores y socios, así como con inversores y agentes del mercado propio de actividad de IBERINVE, S.A.U., se regirán por los siguientes principios:

- **Liderazgo y Transparencia.**

La administración y dirección de la Empresa se confiará a las personas más idóneas por razón de sus conocimientos, cualidades, experiencia y capacidad de liderazgo.

- **Profesionalidad y Solidaridad.**

La Empresa se regirá aplicando criterios estrictamente profesionales, exigiéndose a los empleados que en ella trabajen, seriedad, dedicación, amor al trabajo bien hecho, responsabilidad y lealtad.

Los empleados, directivos y administradores de IBERINVE, S.A.U., harán abstracción de sus intereses personales cuando tomen decisiones empresariales y procurarán que la administración y gestión de la Empresa se organice atendiendo al interés social y no al familiar o personal, persiguiendo con ello y velando por el más completo compromiso con la legalidad, la seguridad y la adecuada gestión de riesgos.

IBERINVE, S.A.U., en la medida de sus posibilidades, ayudará a los empleados, directivos y administradores que lo soliciten a conseguir sus aspiraciones profesionales.

No tendrán derecho a obtener esta ayuda los empleados, directivos y administradores de IBERINVE, S.A.U., cuya conducta, comportamiento o esfuerzo personal no sean coherentes con las peticiones que formulan.

- **Competencia leal.**

IBERINVE, S.A.U., se compromete a actuar en el marco de sus actividades ordinarias de forma que se cumpla con lo establecido en la normativa de Defensa de la Competencia y Competencia Desleal, tanto nacional como comunitaria, y muy especialmente, se compromete a evitar todas aquellas actuaciones que, recogidas en dicha normativa, son consideradas por el legislador como conductas prohibidas.

- **Conflicto de intereses.**

IBERINVE, S.A.U., no puede aceptar la existencia de conflicto de intereses entre sus empleados, directivos o administradores. En este sentido, se prevé que cuando los intereses personales y profesionales sean contrarios, se informe de dicha situación a través de los canales internos establecidos al efecto (Canal Denuncia).

### III. Responsabilidad y compromiso con la Sociedad.

IBERINVE, S.A.U., se compromete a llevar a cabo su actividad de forma respetuosa con la Sociedad, cumpliendo así con tantas normas como le sean aplicables y, en particular, dirigidas al respeto a la diversidad cultural y de costumbres

*El Órgano de Gobierno.*

*En Madrid a 15 de noviembre de 2023.*

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 30 de 59

## 6 PLANIFICACIÓN

Cuando nos enfrentamos por primera vez a una norma de sistemas de gestión de las diseñadas de acuerdo con la estructura de Alto Nivel de ISO, el apartado de planificación suele costar de entender, por ello para su mejor comprensión debemos tener en cuenta que entramos en el apartado del Círculo de Deming - PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar). El concepto de planificación o plan dentro del PDCA está integrado dentro de un proceso continuo y nos cuesta entenderlo cuando diseñamos el sistema. Por ello, cuando diseñamos, si cambiamos el término planificación por la idea de contenido del sistema quizás se hace más entendible.

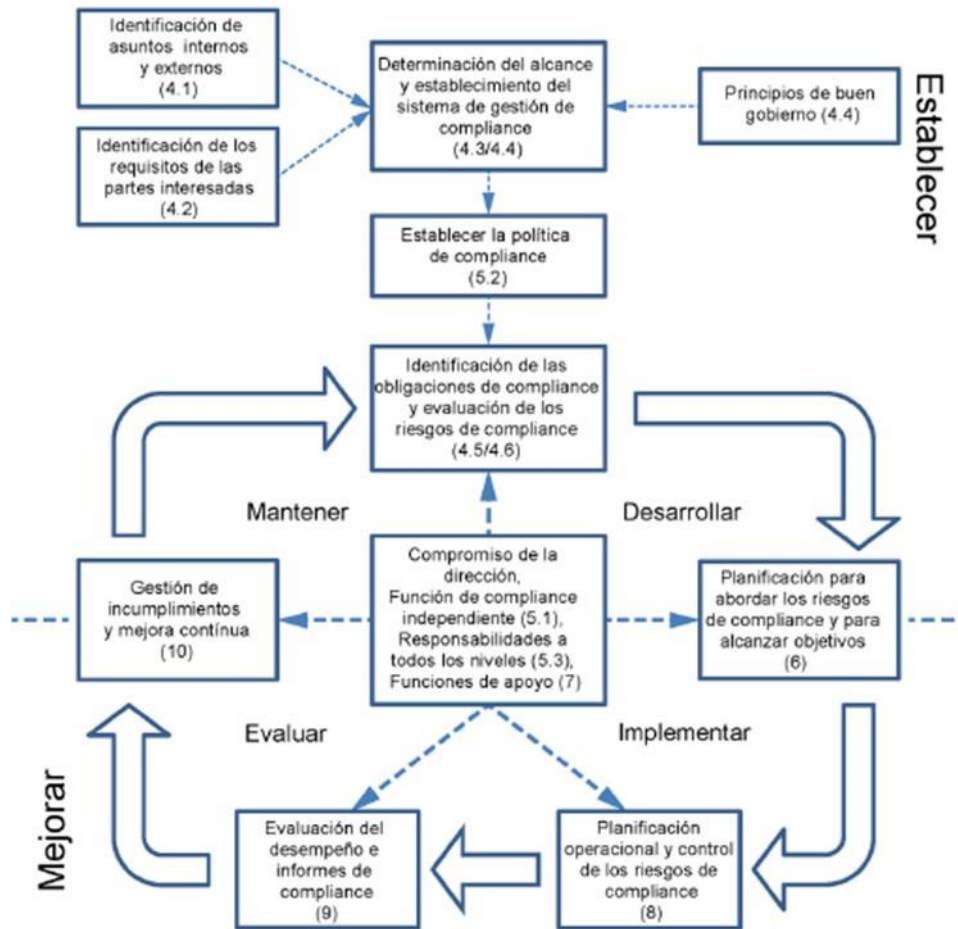
Las actividades de planificación no se refieren únicamente al momento del diseño del «sistema de gestión de Compliance Penal», sino también al de su gestión recurrente para su mejora continua. Son actividades que permiten la calibración permanente del sistema de gestión para que se adapte continuamente a las circunstancias tanto internas como externas de la Organización.

- Qué acciones procede planificar para que el sistema de gestión de compliance penal opere correctamente, a efectos de prevenir, detectar y gestionar riesgos penales.
- Cómo evaluar el riesgo penal a través de actividades de identificación, análisis y valoración. En qué momentos debe realizarse este ejercicio y cómo debe documentarse.
- Qué importancia tiene la determinación de los objetivos de compliance penal y cuáles son sus características.

El «sistema de gestión de Compliance Penal», es coherente con el Círculo de Deming – PDCA (Planificar, Hacer, Verificar, Actuar).

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno





### 6.1 Acciones para abordar el riesgo y oportunidades

El Apartado 6.1 Acciones para abordar riesgos y oportunidades de la Norma UNE 19601, trata uno de los requisitos que determina el código penal: se «identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos». La Norma UNE utiliza una redacción similar, pero recurriendo al concepto de riesgo penal en lugar de hablar de «delitos» directamente. En cualquier caso, el enfoque que sigue la Norma UNE se ciñe al Código penal y no a la interpretación más amplia de la Fiscalía general del Estado, al señalar que «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». El «sistema de gestión de Compliance Penal» que determina la Norma UNE 19601 es un modelo de Organización y gestión para la prevención, detección y gestión (reacción) ante delitos, pero no equivale a un sistema de compliance transversal o superestructura de compliance. Su objetivo es la prevención, detección y gestión de riesgos penales gracias a su integración en los procesos de negocio, así como la medición de su eficacia para procurar su mejora continua.

DELITOS Código Penal	Art.
Tráfico ilegal de órganos humanos	156 bis
Delitos relativos a la manipulación genética	159, 160, 161
Trata de seres humanos	177 bis.7, 189 bis
Prostitución, Explotación sexual y corrupción de menores	189 bis
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	197 quinquies
Estafas	251 bis
Alteración de precios en concursos y subastas públicas	262
Delito de daños informáticos	264 quáter
Negativa a actuaciones inspectoras	294
Blanqueo de capitales	302.2
Financiación ilegal de los partidos políticos	304 bis.5
Delitos contra los derechos de los trabajadores	318
Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	318 bis.5
Delitos sobre ordenación del territorio y urbanismo	319.4
Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente	328
Delitos de contrabando	LO 12/1995
Alzamiento de bienes	257
Relación de bienes incompleta en procedimiento judicial	258
Uso de bienes embargados sin autorización	258 bis
Disposición de bienes en situación de insolvencia	259
Pago fraudulento a acreedores	260
Falsedad documental contable en concurso	261
Delitos contra la propiedad intelectual	270
Delitos contra la propiedad industrial	273, 274, 275, 277
Apoderamiento de datos para descubrir un secreto de empresa	278
Difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa	279, 280
Manipulación de oferta de materias primas o productos de primera necesidad	281
Publicidad engañosa	282
Falsear información económico-financiera en folletos	282 bis
Facturación de cantidades superiores	283
Alteración de precios	284
Abuso de información privilegiada en mercado bursátil	285
Corrupción entre particulares	286 bis

Corrupción a funcionario público en actividades internacionales	286 ter
Fraude a la Hacienda Pública	305
Fraude a los presupuestos generales de la Unión Europea	306
Fraude a la Seguridad Social	307, 307 ter
Fraudes de Ayudas y Subvenciones	308
Incumplimiento de obligaciones contables	310
Delitos relativos a las radiaciones ionizantes	343.3
Delitos provocados por explosivos y otros agentes	348.3
Delitos contra la salud pública	366
Delitos de tráfico de drogas	369 bis
Falsificación de moneda	386.5
Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje	399 bis
Cohecho	427 bis
Tráfico de influencias	430
Delitos de odio y enaltecimiento	510 bis
Asociación ilícita	520
Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas	570 quáter
Financiación del terrorismo	576

## 6.2 Evaluación de los riesgos penales

En el ámbito del «sistema de gestión de Compliance Penal», la identificación del riesgo penal consiste en conocer qué conductas potencialmente delictivas podrían entrañar la responsabilidad penal de la persona jurídica o la aplicación del régimen de consecuencias accesorias.

Dado que no existen modelos de evaluación de riesgos definidos, la Norma UNE 19601 nos indica en su apartado 6.2.2. y s.s., los criterios que debemos tener en cuenta al realizar la evaluación de riesgos y que, por tanto, la metodología elegida debe cubrir la Organización para su realización.

A continuación, se muestran los riesgos que han sido valorados y que tienen aplicabilidad en la organización.

Para cada uno de ellos, se muestran los supuestos de hecho o casos concretos en los que se puede incurrir en este delito en la entidad, así como las justificaciones de aplicabilidad de este.

## 6.3 Análisis de los sistemas de prevención de delitos de la empresa (indicadores de riesgo)

Los indicadores de riesgo, Key Risk Indicators (KRI) en la terminología anglosajona, son una herramienta útil para evaluar el estado de un riesgo determinado que, por cualquier razón, interese seguir más de cerca.

Los indicadores de riesgo sirven para medir «la temperatura» de un riesgo de forma periódica y constante.

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 34 de 59

La monitorización, así como su definición detallada, la forma en la que se van a medir, el tamaño de las muestras que se van a tomar y el establecimiento de los umbrales de tolerancia son factores clave a la hora de extraer conclusiones fiables.

Los indicadores de riesgo que se definan variarán en función de circunstancias que hagan necesario un seguimiento más cercano y constante de determinados riesgos. Podemos señalar, a modo de ejemplo y sin ánimo de ser exhaustivos, los siguientes factores que impactarán en la definición de los indicadores de riesgo:

- El tipo de negocio que se trate.
- El marco regulatorio aplicable.
- Las prioridades de los supervisores.
- Incidencias relevantes detectadas previamente en la organización.
- Incidencias relevantes detectadas en otras empresas del sector.
- Otras situaciones coyunturales relevantes.

Para ello, puede ser útil fijar en los procedimientos internos un sistema de medición tipo «semáforo», en el que se establezca una graduación en función de la desviación respecto al valor idóneo de las excepciones obtenidas en la muestra. Por ejemplo:



Los procedimientos internos establecerán las acciones a adoptar durante el seguimiento de los indicadores de riesgo. Por ejemplo, los procedimientos podrán determinar que, si en dos medidas consecutivas se obtiene un indicador ROJO en un determinado indicador de riesgo, se deberá tomar la decisión de adoptar controles adicionales, estudiando qué medidas correctoras es necesario implementar, así como informar de este hecho a la dirección.

Para facilitar la lectura del informe de la revisión y el seguimiento posterior de las incidencias detectadas en la monitorización, es muy útil que los procedimientos internos de la organización incluyan un sistema de medición de su resultado.

Así, por ejemplo, se puede establecer un sistema de medición del resultado de la revisión tipo «semáforo», en el que se evalúe el resultado global en función de la cantidad y gravedad de las incidencias detectadas, tal como sigue:

- **Rojo**: existen debilidades de control significativas que pueden derivar en sanciones y/o daños reputacionales relevantes.
- **Amarillo**: existen algunas debilidades de control que pueden derivar en sanciones y/o daños reputacionales menos graves.
- **Verde**: no se han identificado debilidades o las que se han identificado son menores y no revisten un riesgo relevante.

El resultado global de la revisión determinará, a su vez, las acciones a acometer posteriormente. Así, por ejemplo, los procedimientos internos de la organización podrán determinar acciones del tipo de las siguientes:

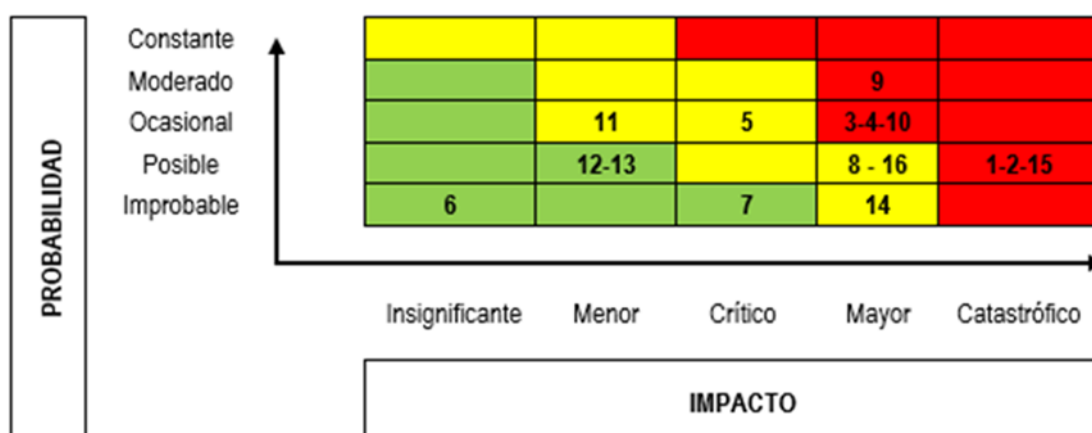
N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

Rating de la revisión	Acciones que se deben tomar
<b>ROJO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se informará a la dirección con carácter inmediato.</li> <li>• Se informará al departamento de Compliance.</li> <li>• Se tomarán decisiones sobre la necesidad de informar a las autoridades competentes.</li> <li>• Se planificará una revisión inmediata del Compliance.</li> </ul>
<b>AMARILLO</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se informará mediante informe periódicos a la dirección.</li> <li>• Se informará al departamento de Compliance.</li> <li>• Se planificará una revisión del modelo de gestión dentro de un año.</li> </ul>
<b>VERDE</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Se informará al departamento de Compliance.</li> <li>• Se realizará una revisión del modelo de gestión, dentro de tres años.</li> </ul>

**Posibles riesgos dentro de la Entidad:**

1. Descubrimiento y revelación de secretos (CP Art.197).
2. Delitos de estafa (CP Arts. 248 a 251).
3. Delito de daños informáticos (CP Art. 264).
4. Delito de blanqueo de capitales (CP Art. 302).
5. Delitos contra los derechos de los trabajadores (CP Arts. 311 al 318).
6. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (CP Art. 318 bis. 5).
7. Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (CP Art. 325).
8. Pago fraudulento a acreedores (CP Art. 260).
9. Apoderamiento de datos para descubrir un secreto de empresa (CP Art. 278).
10. Difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa (CP Arts. 279 y 280).
11. Facturación de cantidades superiores (CP Art. 283).
12. Corrupción en los negocios (CP Art. 286 bis).
13. Delitos contra la Hacienda Pública (CP Art. 305.1)
14. Fraude a la Seguridad Social (CP Art. 310).
15. Fraudes de Ayudas y Subvenciones (CP Art. 308).
16. Incumplimiento de obligaciones contables (CP Art. 310).
17. Delito por cohecho (CP Art. 427bis).
18. Tráfico de influencias (CP Art. 429).
19. Alzamiento de bienes e insolvencias punibles (art. 257 y siguientes).

Riesgos	Probabilidad	Impacto
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	BAJA	ALTO
Estafas	MUY BAJA	ALTO
Delito de daños informáticos	BAJA	ALTO
Blanqueo de Capitales	MUY BAJA	MUY BAJO
Delitos contra los derechos de los trabajadores	BAJA	ALTO
Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	BAJA	ALTO
Delitos contra los recursos naturales y medio ambiente	MEDIO	ALTO
Pago fraudulento a acreedores	BAJA	MUY ALTO
Apoderamiento de datos para descubrir un secreto de empresa	BAJA	MUY ALTO
Difusión, revelación o cesión de un secreto de empresa	BAJA	ALTO
Facturación de cantidades superiores	MUY BAJA	ALTO
Corrupción en los negocios	BAJA	ALTO
Fraude a la Hacienda Pública	MUY BAJA	MUY ALTO
Fraude a la Seguridad Social	MUY BAJA	MUY ALTO
Fraudes de Ayudas y Subvenciones	MUY BAJA	MEDIO
Incumplimiento de obligaciones contables	BAJA	MUY ALTO
Cohecho	MUY BAJA	BAJO
Tráfico de influencias	MUY BAJA	BAJO
Alzamiento de bienes e insolvencias punibles	MUY BAJA	ALTO

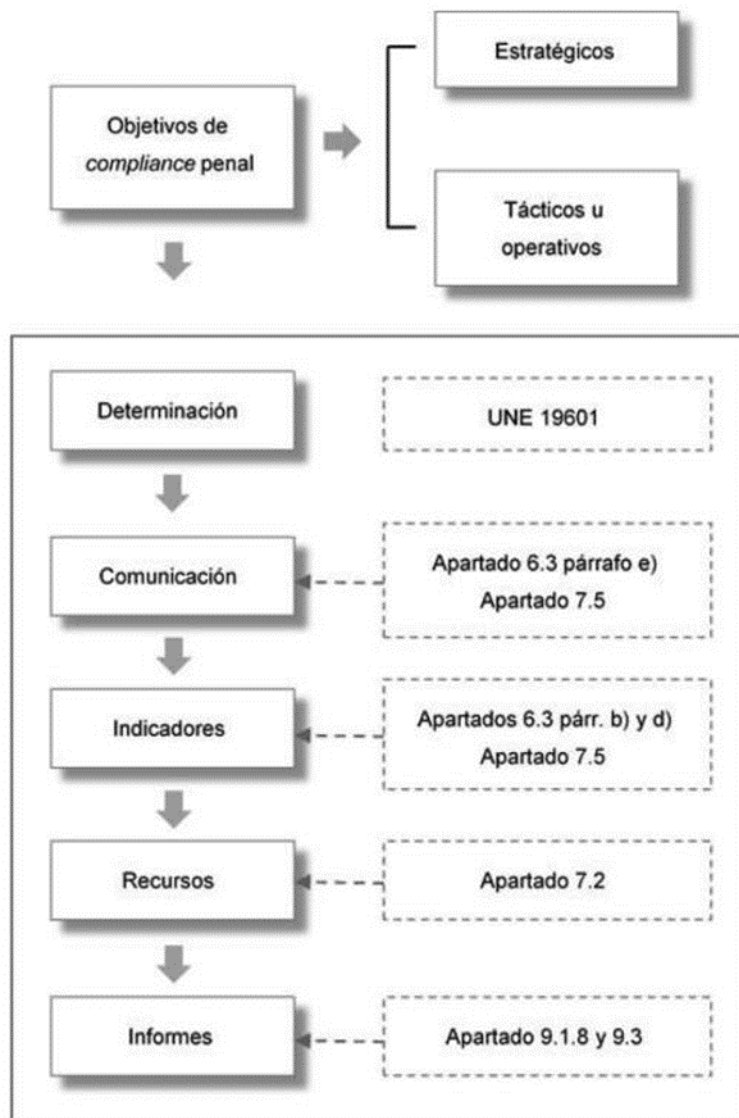




#### 6.4 Objetivos de Compliance Penal y planificación para lograrlos

La norma define en su apartado 3.19 los objetivos como un resultado a lograr, por ello son objetivos de mejora ya que se establecen para alcanzar una mejora en el sistema.

Los diferentes componentes de la Norma UNE 19601 conforman un sistema donde interactúan unos con otros. Esta figura ilustra el modo en que la determinación de los objetivos de compliance penal influye en los contenidos de otros elementos, como las comunicaciones de compliance penal, la fijación de indicadores, la cuantificación de recursos o el contenido de los informes.



Teniendo en cuenta estos apartados, la Organización tiene implementado varios procedimientos para el cumplimiento de este apartado:

- Evaluación de proveedores, se adjunta en el anexo I.
- Canal de denuncia externalizado:

[canaldenuncia@whistleblowinglluch.com](mailto:canaldenuncia@whistleblowinglluch.com)

IBERINVE, S.A.U. - CANAL DE DENUNCIA

- Manual del Empleado, que consta de:
  - Código Ético de conducta.
  - Régimen sancionador.
  - Canal de denuncia.

Como ejemplo del modelo de planificación que utiliza la Organización es:

PLANIFICACIÓN COMPLIANCE PENAL																
ACCIÓN	RESPONSABLE	MES												GRADO DE CUMPLIMIENTO	OBSERVACIONES	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12			
Elaborada por:	Aprobada:	Fecha aprobación			Fecha última revisión			Proxima revisión								



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 39 de 59

## 7 ELEMENTOS DE APOYO

Este apartado 7: *Elementos de apoyo de la Norma UNE*, abordando las siguientes cuestiones:

- Qué importancia tiene la cultura de compliance como apoyo esencial del «sistema de gestión de Compliance Penal», cómo se genera, mantiene y mide.
- La Organización tiene establecidos los siguientes procedimientos para conseguir una cultura de Compliance en apoyo al «sistema de gestión de Compliance Penal»:
  - Política compliance penal.
  - Política de prevención de delitos.
  - Procesos de diligencia debida.
  - Procesos de comunicación bidireccional.
  - Formación al ingreso y periódica de miembros de la Organización.
  - Régimen disciplinario.
  - Códigos de conducta.
  - Canal de denuncia.

Para promover la cultura de compliance es preciso dar ejemplo, circunstancia que afecta al órgano de gobierno, al órgano de compliance penal y a la alta dirección.

- Qué recursos se precisan para que el «sistema de gestión de Compliance Penal», pueda operar correctamente.  
Tanto el órgano de compliance penal y a la alta dirección, determinarán y/o proporcionarán los suficientes recursos para que funcione y cumpla su objetivo el «sistema de gestión de Compliance Penal».

Son requisitos mínimos para su funcionamiento:

- Financieros.
- Tecnológicos.
- Humanos, posibilidad de externalizar algunos de los servicios, como son:
  - Asesoramiento laboral y fiscal.
  - Canal de denuncia y DPD.
- Qué tipo de competencias deben cuidarse en las personas de la Organización desde un punto de vista de
- «Compliance Penal». Cuál es el modo de ejercer la diligencia debida para comprobar que concurren tales competencias.

Para cumplir con este requisito, la Organización tiene establecidas las siguientes condiciones:

- Ha definido las competencias de cada miembro integrante en la Organización.
- Garantiza que las personas son competentes en base a su formación, educación, experiencia, etc. en relación con las competencias necesarias definidas.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 40 de 59

- Cuando no se disponga de personal de una determinada competencia, se desarrollará las acciones necesarias para que se adquieran.
- La norma UNE 19601 define la diligencia debida como “Proceso operativo que pretende obtener y evaluar la información para contribuir a la evaluación del riesgo penal”. En la definición de ISO 37001 se indica que la diligencia debida se relaciona con las transacciones, proyectos, actividades, socios de negocios y personal específicos, es decir con las relaciones entre la Organización y sus miembros y terceros.

Por lo tanto, la Organización realiza la diligencia debida en:

- a) Proyección interna, esto es, la que afecta a los miembros de la Organización.
- b) Proyección externa, es decir, la que se proyecta sobre socios de negocio.

Para la realización y comprobación de diligencia debida, la Organización tiene en cuenta los ANEXOS B1 y B2 de la Norma 19601.

La Organización dispone de diferentes documentos solicitando la aceptación de la Política de Compliance de la Organización.

- Cuál es la importancia de formar y concienciar a las personas de la Organización sobre materias de «Compliance Penal» y cómo debe hacerse.
- La formación y concienciación son herramientas básicas para establecer, mantener y mejorar una cultura de compliance. Por este motivo, es muy llamativa su ausencia en el Código Penal y el trato marginal que reciben en la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado.

La Organización realiza la formación por medios propios o externos. Los planes de formación, así como los registros de la formación y sensibilización realizados se guardan como información documentada del sistema, en el departamento de Recursos Humanos,

La Organización dispone de programas de formación y sensibilización que son actualizados periódicamente según son necesario para reflejar la nueva información relevante, los resultados del desempeño, los indicadores, etc.

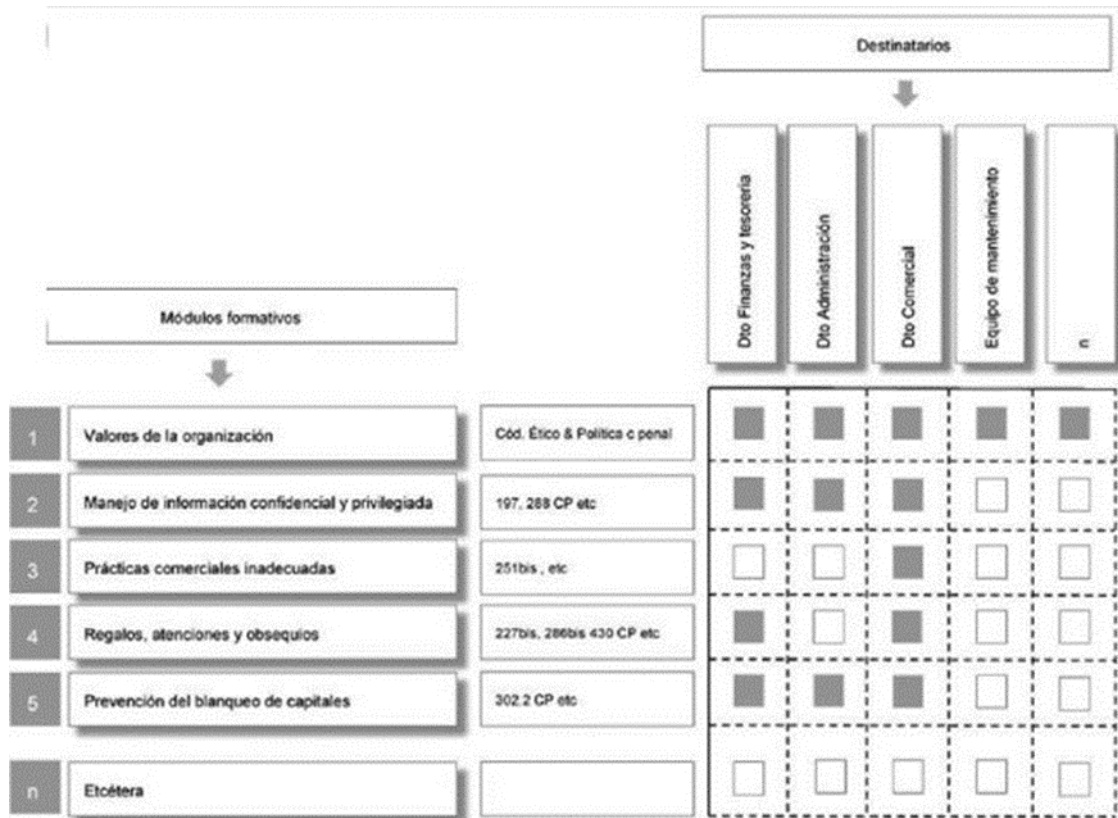
La formación deberá estar asociada al riesgo al que se enfrenta cada categoría de los miembros de la Organización, no siendo la misma para los Órganos de Gobierno, directivos, personal expuesto, que para el resto de personal.

Como mínimo el personal de la organización deberá ser formado en:

- Política de Compliance
- Sistema disciplinario ante conductas ilícitas
- Canal de denuncias

Un ejemplo de seguimiento de la formación dentro de la Organización se puede visualizar en la siguiente plantilla:

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



- Cuáles son las comunicaciones que debe plantearse la Organización en materia de «Compliance Penal», cuáles son sus características y a quien deben dirigirse. Cómo se comunica la «Política de compliance penal».

La Organización tiene establecido cuáles son sus necesidades o requisitos de comunicación a las partes interesadas tanto internas como externas, comunicando todo aquello que, de no serlo, pueda poner en peligro el desempeño del sistema.

Los medios de comunicación son:

- Página web.
- Información del Manual de Compliance
- Manual de los empleados y colaboradores externos.
- Canal de denuncia.
- Documentos a clientes y proveedores, incluyendo cláusulas contractuales relativas al cumplimiento normativo.

- Cuáles son las características y requisitos que afectan a los documentos relevantes del «sistema de gestión de Compliance Penal».

La Organización mantiene el propósito de mantener documentada toda la información relevante al «sistema de gestión de Compliance Penal».

Documentos que pueden ser:

- Las actas donde se documenten las reuniones y deliberaciones del órgano de compliance penal.
- Comunicaciones relevantes sobre «Compliance Penal», que la Norma UNE 19601 no exija que consten como información documentada.
- Los planes de acción para mitigar deficiencias o irregularidades de «Compliance Penal».

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 42 de 59

Esta información documentada, reúne una serie de cualidades adecuadas en cuanto a su identificación (que es fácilmente localizable, normalmente a través de diferentes campos, papel, digitalizada, etc.), su formato, soporte y procedimiento de revisión y aprobación.

Reservando su accesibilidad a quien está legitimado para ello, con unos niveles de seguridad suficientes, de modo que se halle protegida y no pueda alterarse.

## 7.1 CANAL DE DENUNCIA. INFORMACIÓN Y FUNCIONALIDAD DEL CANAL DE DENUNCIAS – LÍNEA WHISTLEBLOWING.

### 1.INTRODUCCIÓN

IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER) como Responsable, ha creado un *Canal de Denuncias – Whistleblowing*, por la cual todos los ejecutivos y empleados de la Entidad incluyendo, empleados temporales, indefinidos y por contrato, clientes, proveedores, socios comerciales y otras partes interesadas (stakeholders), puedan informar de comportamientos, acciones o hechos que puedan constituir violaciones tanto de las normas internas de la compañía como de las leyes vigentes, normativas o códigos éticos que rigen la actividad de la Organización.

Un modelo de compliance adecuado debe establecer un canal de denuncias ante posibles incumplimientos de nuestra Política de Compliance y de cualquiera de nuestros requisitos. Se debe permitir la denuncia anónima o confidencial y prohibir las represalias a los denunciantes de buena fe. La Fiscalía General del Estado (Circular 1/2016) indica la *“prohibición expresa de cualquier tipo de represalia contra los “whistleblowers” por parte de la entidad, lo cual crea una mayor seguridad jurídica en este ámbito. Asimismo, se debe garantizar que los denunciantes tengan acceso a información y asesoramiento completo, independiente y gratuita sobre los procedimientos y recursos disponibles, así como a asistencia jurídica durante los procedimientos.*

*El canal de denuncias anónimo permite las denuncias sin ningún tipo de identificación. El confidencial debe garantizar la preservación de los datos identificativos del denunciante”.*

Así mismo deberemos definir un procedimiento de investigación de estas denuncias. Deberemos tener en cuenta la Directiva de la Unión Europea 2019/1937 relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión (protección del denunciante) Y en su art. 6, nos dice:

*“Aunque existe la obligación de garantizar el anonimato en el canal de denuncias, los Estados miembros mantienen la facultad para exigir o no a las personas jurídicas, tanto públicas como privadas, o a las autoridades competentes, aceptar la tramitación de dichas denuncias anónimas.*

*Una de las principales obligaciones que establece la directiva europea sobre protección de denunciantes es la creación de canales de denuncia internos. Estos pueden ser mediante sistemas en línea, vía telefónica, por correo postal o por cualquier otro medio de comunicación equivalente. Asimismo, se ha de garantizar la confidencialidad respecto a la identidad del denunciante, independientemente del canal de denuncias que haya empleado”.*

### 2. DENOMINACIÓN

El mecanismo de canalización de las denuncias de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER), tendrá la denominación de “Política de Gestión del Sistema Interno de Información - Canal de Denuncias”.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 43 de 59

El canal de denuncia es el medio a través del cual los empleados, administradores, socios, etc., de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER) y cualquier tercero con el que la empresa tenga relación (proveedores, clientes, consultores externos, exempleados, personas en proceso de selección, etc.) podrán poner en conocimiento del “Responsable del Sistema», los posibles casos de infracción de normativa interna o externa que afecten a la entidad, así como de cualquier otra actividad ilegal que vaya en detrimento de los intereses de la empresa.

El canal de denuncias de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER) se rige por 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. Ley que transpone la Directiva (UE) 2019/1937.*

### **3. ALCANCE**

Desde la perspectiva personal, el canal de denuncias de la *Asociación Española de Renting de Vehículos (AER)*, estará al alcance a los informantes que trabajen en la *Asociación* y que hayan obtenido información sobre infracciones en un contexto laboral o profesional, comprendiendo en todo caso:

- a) las personas que tengan la condición de trabajadores por cuenta ajena;
- b) los autónomos;
- c) los accionistas, socios, partícipes y personas pertenecientes al órgano de administración, dirección o supervisión de una empresa, incluidos los miembros no ejecutivos;
- d) cualquier persona que trabaje para o bajo la supervisión y la dirección de contratistas, subcontratistas y proveedores.
- e) clientes.

También se aplicará a los informantes que comuniquen o revelen públicamente información sobre infracciones obtenida en el marco de una relación laboral o estatutaria ya finalizada, voluntarios, becarios, trabajadores en periodos de formación con independencia de que perciban o no una remuneración, así como a aquellos cuya relación laboral todavía no haya comenzado, en los casos en que la información sobre infracciones haya sido obtenida durante el proceso de selección o de negociación precontractual.

Desde el punto de vista material, serán susceptible de denuncia cualesquiera infracciones de la normativa interna o externa que aplica a la compañía, así como la inobservancia de los valores y ética fundamentales que son parte de *IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)*. A modo de ejemplo, podemos nombrar las siguientes infracciones:

- Fraude interno
- Falseamiento de cuentas
- Apropiación indebida
- Delitos contra los derechos de los trabajadores
- Tratamiento ilícito de datos personales de candidatos o clientes
- Incumplimiento del Código de Conducta
- Revelación de información privilegiada
- Fraude fiscal
- Falsedad en documento privado
- Blanqueo de capitales

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 44 de 59

— Irregularidades con la Seguridad Social o la Agencia Tributaria

#### **4. OBLIGACIÓN Y FOMENTO DEL DEBER DE DENUNCIAR**

Toda persona sometida a la normativa de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER), que llegue a tener conocimiento de hechos que permitan presumir la existencia de posibles casos de violación de cualquier instrucción o normativa, de actividades criminales, de infracciones de competencia y de cualquier otra actividad ilegal que vaya en detrimento de los intereses de la entidad, lo comunicará inmediatamente a la persona encargada de gestionar el canal de denuncias, mediante las vías habilitadas para la presentación de dicha denuncia interna.

IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER) asumirá su compromiso en el fomento del deber de denuncia. De manera continua y periódica, el encargado de gestionar el canal fomentará entre los sujetos del apartado 3 el uso del canal de denuncias para denunciar cualquier comportamiento irregular, en los términos descritos en los apartados 2 y 3, que hayan podido detectar. Especialmente, será de suma relevancia que se les informe de las consecuencias jurídicas, económicas y reputacionales que sufriría la empresa en el eventual supuesto de que se iniciara un procedimiento contra ella por la comisión de un ilícito por parte de uno sus empleados o una persona dependiente de la empresa, así como de las garantías de las que gozará el denunciante y de que, en todo caso, estará protegido frente a posibles represalias o tratos discriminatorios.

#### **5. DENUNCIA DE BUENA FE**

Se considerará que un sujeto actúa de buena fe cuando su denuncia se realice conforme a las disposiciones de la presente política, y se encuentre basada en hechos o indicios de los que razonablemente puedan desprenderse la realización de una conducta ilícita o irregular en los términos anteriormente definidos.

Tendrá también la consideración de denuncia de buena fe aquella que se lleve a cabo sin ánimo de venganza, de acosar moralmente, de causar un perjuicio laboral o profesional o de lesionar el honor de la persona denunciada o de un tercero.

IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER), podrá interponer las acciones legales o adoptar las medidas disciplinarias que considere oportunas, de acuerdo con lo previsto en el sistema disciplinario de la organización, contra aquel sujeto que denuncie maliciosamente a sabiendas de la falsedad de los hechos o con manifiesto desprecio de la verdad.

#### **6. PRESENTACIÓN DE DENUNCIAS**

El informante de las comunicaciones o denuncias efectuadas a través del Canal deberá tener motivos razonables para pensar que la información referida es veraz en el momento de la comunicación. El sistema de información no podrá ser utilizado con fines distintos del cumplimiento de la presente Política y demás normativa interna, o de la legislación vigente.

Las denuncias presentadas de mala fe, a sabiendas de su falsedad, serán objeto de acciones disciplinarias, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 45 de 59

Los denunciantes que deseen exponer hechos que puedan constituir un incumplimiento en los términos descritos en los apartados 2 y 3, podrán acceder al canal de denuncias constituido por diferentes vías que procedemos a explicar:

### 6.1. Denuncia verbal

Cualquier potencial denunciante podrá denunciar de manera oral, ante el «Responsable del Sistema», de manera presencial. Se anticipa al potencial denunciante que, para poder admitir a trámite la denuncia y tener en cuenta su contenido, es necesario que dé su consentimiento previo a que dicha conversación sea grabada, o al menos, pueda ser transcrita por el «Responsable del Sistema», ratificando el contenido de la transcripción con su firma posterior por el propio denunciante.

Para que la denuncia pueda ser tramitada, en dicha conversación al menos deberá indicarse la siguiente información:

- a) Datos de identificación de la(s) persona(s) que hubieran realizado los hechos objeto de la denuncia, si se dispone de ellos.
- b) Descripción del acto de incumplimiento detallando los siguientes extremos:
  - i. En qué consiste la conducta de incumplimiento.
  - ii. Fechas aproximadas en las que tuvieron lugar los hechos.
  - iii. Medios con los que se ha llevado a cabo la conducta de incumplimiento.
  - iv. Departamento en el que ha tenido lugar el incumplimiento.
  - v. Posible impacto en los procesos de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)
  - vi. Posible impacto económico de la conducta.
- c) Identidad y datos de contacto del denunciante.

### 6.2 denuncia escrita

El informante a quien le sea de aplicación la presente política deberá presentar la correspondiente denuncia a través de:

[canaldenunciaiberinve@whistleblowinglluch.com](mailto:canaldenunciaiberinve@whistleblowinglluch.com)

IBERINVE, S.A.U. - CANAL DE DENUNCIA

El «Responsable del Sistema» tendrá acceso a dichas herramientas y será responsabilidad de este gestionar y, en primera instancia, las denuncias presentadas.

Si la persona involucrada en la denuncia es precisamente el «Responsable del Sistema», todas las funciones y responsabilidades señaladas en este procedimiento al «Responsable del Sistema», serán asumidas por el Órgano de Dirección.

Para que la denuncia a través del correo ordinario pueda ser valorada y gestionada, deberá contener, en la medida de lo posible, la siguiente información:

- a) Datos de identificación de la(s) persona(s) que hubieran realizado los hechos objeto de la denuncia, si se dispone de ellos.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 46 de 59

- b) Descripción del acto de incumplimiento detallando los siguientes extremos:
- i. En qué consiste la conducta de incumplimiento.
  - ii. Fechas aproximadas en las que tuvieron lugar los hechos.
  - iii. Medios con los que se ha llevado a cabo la conducta de incumplimiento.
  - iv. Departamento en el que ha tenido lugar el incumplimiento.
  - v. Posible impacto en los procesos de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)
  - vi. Posible impacto económico de la conducta.
- c) Identificación y datos de contacto del denunciante (si no es anónima).

### 6.3 Garantías comunes

El informante no tiene obligación de identificarse proporcionando sus datos personales y puede, en todo caso, presentar una denuncia anónima si así lo desea. En este caso, tendrá la posibilidad de identificarse en cualquier momento del procedimiento de análisis de la denuncia.

El informante no anónimo deberá proporcionar una dirección de correo electrónico operativa para recibir comunicaciones relacionadas con la denuncia. El «Responsable del Sistema» tendrá la obligación de acusar recibo de la denuncia en un plazo de 7 días desde la presentación de la denuncia y de informar al denunciante sobre la conclusión del expediente de denuncia en un plazo máximo de 3 meses desde el acuse de recibo, utilizando la misma dirección de correo electrónico.

La identidad del informante no anónimo y cualquier circunstancia que permitiera su identificación estarán protegidas por la más estricta confidencialidad, sin que se pueda revelar a terceras personas salvo por obligación legal (ej. autoridades judiciales).

En el caso de que la denuncia haya sido presentada verbalmente, el «Responsable del Sistema» valorará, en función de los datos de contacto proporcionados en su caso en la denuncia, cual es el canal de comunicación con el denunciante más adecuado, con el objetivo de acusar recibo de la denuncia e informar al informante sobre la conclusión del Expediente de Denuncia.

## 7. GESTIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS

De la recepción y gestión de las denuncias cursadas se encargará *D. Ángel Luis Fernández*. La justificación básica de que sea esta persona la que desempeñe el papel de «Responsable del Sistema» es que se garantiza su imparcialidad e independencia en la investigación de las denuncias admitidas a trámite. Si el denunciado fuera el propio «Responsable del Sistema», con el fin de garantizar dicha independencia en la investigación y posible imposición de una sanción. Siendo el encargado de la recepción de la denuncia, se pondrá en contacto, directamente, con el Órgano de Dirección de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)

IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER) tiene encargada la recepción de las denuncias a través de su Canal a la entidad LLUCH CONSULTING & TRAINING, S.L., con CIF núm. B86378189 y domicilio en C/ Gran Vía, n.º 2. 28013 - Madrid (Madrid).

A modo de ejemplo, podemos mencionar las siguientes actuaciones de investigación que se pueden aplicar:

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 47 de 59

- Al informante, informando de la instrucción o archivo de la denuncia. A terceros, cuyos datos no hayan sido recabados directamente de ellos, sobre la instrucción o archivo del expediente.
- Al denunciado (cuando la puesta en conocimiento de la instrucción esté permitida por la Ley y no ponga en riesgo el buen fin de la investigación), de su admisión a trámite o archivo.
- La organización garantiza que todas las personas implicadas en la investigación del expediente guarden estricta confidencialidad de las informaciones tratadas.
- La organización garantiza que la investigación sea llevada a cabo por personas sin conflicto de intereses respecto del asunto o personas investigadas.
- La organización garantiza que las comunicaciones serán realizadas de manera que se permitan su trazabilidad.

El hecho denunciado será comunicado al denunciado tan pronto como se admita a trámite la denuncia y se entienda que se debe proceder a su investigación pormenorizada, siempre que dicha comunicación no pudiera poner en potencial peligro los intereses de la investigación, que no son otros que el esclarecimiento de los hechos y la protección del personal y de la propia viabilidad de la entidad a largo plazo.

Si el expediente finaliza con la imposición de una sanción por parte del «Responsable del Sistema», esta deberá estar enmarcada dentro de las que se recogen en el convenio colectivo del sector empresarial propio de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)

Cualquier denuncia presentada que tras su admisión a trámite y primeras investigaciones permita inferir que la infracción es constitutiva de delito, el «Responsable del Sistema» estará obligado a ponerlo en conocimiento de las autoridades policiales y/o judiciales, a fin de contribuir a su esclarecimiento, colaborar en su investigación y respetar al máximo las garantías de un eventual proceso judicial.

## **8. ACUSE DE RECIBO DE LA DENUNCIA Y APERTURA DEL EXPEDIENTE DE LA DENUNCIA**

Recibida una denuncia, el «Responsable del Sistema» deberá acusar recibo de esta al informante en un plazo de 7 días. Tanto si la denuncia se ha presentado por escrito como verbalmente, se articularán las posibilidades correspondientes para poder acusar recibo.

La denuncia se documentará a través de un acta de inicio del expediente de denuncia y el «Responsable del Sistema» la registrará, incluyendo pormenorizadamente la siguiente información:

- a) Número de denuncia;
- b) Identificación del denunciante, en el caso de que haya elegido identificarse y no sea una denuncia anónima;
- c) Identificación del/de los denunciado(s) si ello ha sido posible;
- d) Identificación de la conducta y de los hechos;
- e) Fecha;
- f) Descripción de la denuncia.

A continuación, el «Responsable del Sistema» analizará el contenido de la denuncia y valorará su relevancia jurídica. Para ello, podrá recabar del denunciante información adicional y, siempre que sea posible y, atendiendo a las circunstancias del caso, documentación dirigida a confirmar los extremos denunciados, pudiendo contactar al denunciante a través de los medios que puedan configurarse.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 48 de 59

Efectuadas las anteriores comprobaciones el «Responsable del Sistema» deberá emitir un acta de conclusión del expediente de denuncia que deberá contener una de las menciones siguientes:

- a) Conclusión del expediente de denuncia y archivo de la denuncia por carencia de información suficiente del acto o conducta de incumplimiento, después de haber solicitado la información adicional pertinente.
- b) Conclusión del expediente de denuncia y archivo de la denuncia por imposibilidad de desarrollar unas comprobaciones mínimas de la veracidad de los hechos denunciados, por considerar la denuncia no pertinente o improcedente.
- c) Conclusión del expediente de denuncia y archivo de la denuncia por carecer los hechos denunciados de relevancia.
- d) Conclusión del expediente de denuncia para proceder a un análisis más detallado de los hechos denunciados en el marco de un procedimiento de investigación.
- e) Cuando se estime que la denuncia pueda haberse realizado de mala fe, el Responsable del Sistema del canal y el administrador único darán el curso pertinente de acuerdo con lo previsto en la sección 5 del presente documento.

Concluida la tramitación del expediente de denuncia según la anterior letra d), el «Responsable del Sistema» procederá a emitir la correspondiente acta de apertura del procedimiento de investigación, el cual analizará más en profundidad los indicios de ilicitud de los hechos denunciados recabados en el marco del expediente de denuncia.

Concluida la tramitación del expediente de denuncia, el «Responsable del Sistema» informará al informante del resultado al que ha llegado en el plazo máximo de 3 meses desde el acuse de recibo. Dicho resultado podrá ser el archivo de la denuncia o bien la decisión de abrir un procedimiento de investigación para analizar más en detalle los hechos objeto de la denuncia. La comunicación se hará, en su caso, a través de los medios señalados o convenidos al efecto. Si el informante no había proporcionado datos de contacto, solo se documentará el acta de conclusión del expediente de denuncia.

La investigación, evidencias obtenidas y propuesta de sanción o archivo serán remitidas al Órgano de Dirección para que tome la decisión final sobre la imposición o no de una sanción disciplinaria, en los términos del apartado 7.

## **9. CONFIDENCIALIDAD**

El contenido de la denuncia, todos los datos personales del informante (en caso de que no sea denuncia anónima), los datos personales de terceros mencionados en la denuncia, así como las comunicaciones mantenidas entre el informante y el «Responsable del Sistema» serán confidenciales. Únicamente el «Responsable del Sistema» conocerá esta información y, sólo excepcionalmente cuando la autoridad competente lo requiera, podrá revelarla. Esto último será aplicable durante todas las etapas de tramitación de la denuncia, e incluso con posterioridad a la terminación del procedimiento (salvando su conocimiento por el Órgano de Dirección para poder imponer la sanción).

El «Responsable del Sistema» tendrá la obligación de mantener confidencial la identidad del informante, del denunciado y de cualquier otra persona que conste en la denuncia, salvo en el caso que esta información sea requerida por la autoridad competente.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 49 de 59

El «Responsable del Sistema» y el equipo investigador, en su caso, son responsables de limitar el acceso a la información, facilitando la estrictamente necesaria a las diferentes áreas o departamentos de la organización que han de colaborar en el procedimiento de investigación.

- La organización vela por la formalización de pactos de confidencialidad específica (reforzada) de todos los intervinientes en el proceso de investigación, así como contrastar la ausencia de conflictos de intereses de estos.
- La organización procura el cumplimiento del derecho de defensa durante la tramitación de la fase de instrucción, de acuerdo con el ordenamiento aplicable.

## **10. TRATAMIENTO DE DATOS DE CARÁCTER PERSONAL**

El tratamiento de los datos de carácter personal, derivados de la gestión del canal de denuncias por parte del «Responsable del Sistema», se ajustará en todo momento a las disposiciones en materia de protección de datos vigentes en cada momento y, en especial a la *Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales* y a su normativa de desarrollo, otorgando al «Responsable del Sistema» (y al posible investigador externo) la condición de encargado del tratamiento y a IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER), la condición de responsable del tratamiento con las obligaciones inherentes a tales. Según lo dispuesto en el *Reglamento UE 2016/679 (RGPD)*, la información que contenga datos de carácter personal sensible será tratada con las medidas de seguridad apropiadas con el fin de garantizar un nivel de seguridad adecuado al riesgo sobre los derechos y libertades de las personas.

- El acceso a los datos quedará limitado exclusivamente:
- Al «Responsable del Sistema».
- En el caso de que el expediente de denuncia concluya con la apertura de un procedimiento de investigación, a un posible tercero al que se externalice la investigación.
- Al Órgano de Dirección cuando esté ejerciendo funciones disciplinarias que deriven de un procedimiento sancionador iniciado tras la conclusión del procedimiento de investigación originado por la denuncia.

Los datos del informante (en su caso), del denunciado y demás empleados y terceros recabados en la denuncia y durante el expediente de denuncia deberán conservarse en el sistema de denuncias únicamente durante el tiempo imprescindible (este plazo no podrá exceder de 10 años) para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados. En todo caso, transcurridos tres meses desde la conclusión del expediente de denuncia, deberá procederse a su supresión. Si fuera necesaria su conservación para continuar la investigación en el marco de un procedimiento de investigación, podrán seguir siendo tratados por el «Responsable del Sistema», fuera del sistema habilitado para la recepción de las denuncias, pero de forma anonimizada.

En el caso de los datos de empleados o terceros incluidos en la denuncia, y de cara al tratamiento de estos datos por el «Responsable del Sistema», se deberá informar igualmente a dicho empleado o tercero de:

- La identidad y los datos de contacto del responsable de protección de datos y del «Responsable del Sistema».
- La finalidad del tratamiento.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 50 de 59

- La legitimación en la que se basa el tratamiento.
- Destinatarios de los datos, en caso de que los haya.
- Sus derechos de acceso, rectificación, supresión, oposición, limitación y portabilidad, así como de su derecho a presentar una reclamación ante una autoridad de control.
- La duración prevista del tratamiento, en caso de que se pueda estimar.
- El origen o fuente de la que proceden los datos.
- La categoría de los datos.

Para ello, una vez iniciado el expediente de denuncia, se informará al empleado o tercero a más tardar dentro del plazo de dos semanas desde que se obtuvieron sus datos, siempre habida cuenta de las circunstancias específicas en las que se traten dichos datos. Asimismo, si los datos personales han de utilizarse para una comunicación con el interesado, se le comunicarán a éste a más tardar en el momento de la primera comunicación a dicho interesado. Finalmente, si está previsto comunicarlos a otro destinatario, se le comunicarán a éste a más tardar en el momento en que los datos personales sean comunicados por primera vez.

Igualmente, el denunciado se beneficia de los derechos reconocidos en el punto anterior. A este efecto, se deberá informar de sus derechos a más tardar en el momento de la primera comunicación del «Responsable del Sistema» con cada denunciado o, si está previsto comunicarlos a otro destinatario, se le comunicarán a éste a más tardar en el momento en que los datos personales sean comunicados por primera vez (salvando siempre que ello pudiera poner en peligro la investigación en curso).

## **11. PROHIBICIÓN DE REPRESALIAS Y/O TRATOS DISCRIMINATORIOS Y PROTECCIÓN DEL INFORMANTE**

Ningún informante o terceros relacionados con este (ej. facilitadores de información, compañeros de trabajo, etc.) podrán sufrir represalias o tratos discriminatorios por haber efectuado una comunicación interna (*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. Ley que transpone la Directiva (UE) 2019/1937*).

El «Responsable del Sistema» garantizará de forma activa la protección del informante y terceros frente a posibles represalias y/o tratos discriminatorios, adoptando todas las medidas que sean necesarias a fin de preservar el correcto funcionamiento y la fiabilidad del canal de denuncias como pieza clave del engranaje de cumplimiento.

El «Responsable del Sistema» comunicará al Órgano de Dirección cualquier actitud represiva o discriminatoria ejercida frente al informante. El Órgano de Dirección ejercerá las acciones adecuadas, así como las medidas disciplinarias que correspondan según la normativa vigente y lo dispuesto en el sistema disciplinario de IBERINVE, S.A.U. (IBERCENTER)

## **12. DOCUMENTACIÓN**

El «Responsable del Sistema» estará obligado a documentar todas las acciones que tengan lugar a raíz de la recepción de denuncias y gestión del canal de denuncias. Será su responsabilidad custodiar esta

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 51 de 59

documentación, incluida aquella aportada por el propio denunciante o un tercero en relación con el presunto hecho infractor, de tal manera que ningún otro sujeto no autorizado pueda acceder a ella.

Cuando el expediente de denuncia concluya con la necesidad de proceder a abrir un procedimiento de investigación para seguir analizando los hechos objetos de la denuncia, el «Responsable del Sistema» seguirá custodiando la documentación recabada en el marco del expediente de denuncia. Podrá transmitir dicha información únicamente al administrador único para la imposición de la eventual sanción, una empresa o despacho profesional o a un profesional externo determinado encargado de la instrucción del procedimiento de investigación.

### **13. REGISTRO**

El «Responsable del Sistema» guardará las denuncias recibidas y las respuestas facilitadas a los empleados en un registro interno (de forma anonimizada). En el registro no se incluirán los datos personales de los informantes que han originado la denuncia.

### **14. REVISIÓN PERIÓDICA**

El «Responsable del Sistema» revisará periódicamente el canal de denuncias para verificar su correcto funcionamiento y ajuste a la normativa aplicable y, en el caso de detectar algún fallo, propondrá al Órgano de Dirección las mejoras que considere pertinentes.

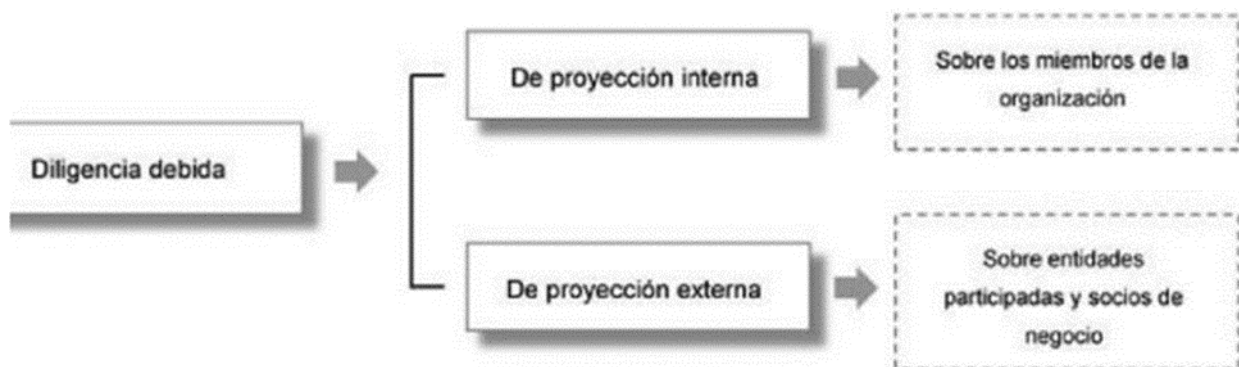
N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

## 8 OPERACIÓN

Como parte fundamental del desarrollo de un «sistema de gestión de Compliance Penal», es necesario que tanto la política como los objetivos establecidos tengan su correspondiente despliegue o control sobre los procesos que son, en definitiva, los que a través de sus actividades y operaciones pueden llegar a originar los incumplimientos. Por ello, para la Organización es necesario definir los controles (comprobación o inspección de una cosa) que realizar sobre los procesos, lo que denominamos control operacional.

En el Apartado 8 Operación de la Norma UNE 19601, aborda las siguientes cuestiones:

- Cómo se articula el sistema de «sistema de gestión de Compliance Penal» en término de procesos y procedimientos. Cómo se planifican los que son necesarios.  
La Organización conservará, como información documentada, evidencias de la ejecución de los procesos, procedimientos y controles, para la comprobación de su desarrollo según estaba previsto.
- Qué procesos de diligencia debida deben establecerse y a quiénes afecta.  
Aunque la norma en su apartado 7.3.2. nos habla de la diligencia debida, vuelve hacer hincapié en la misma ella y nos referencia a su Anexo B para una mejor comprensión.  
La Organización, para su mayor realización, tiene establecido el siguiente dibujo para su proceso de diligencia debida



La Organización mantiene el conjunto de evidencias de ejecución de los procedimientos de diligencia debida (tanto de proyección externa como interna) conservándola como información documentada.

- La tipología de controles que considera la Organización para la prevención, detección y gestión de riesgos penales.  
La Organización tiene implantados los siguientes controles:
  - Controles financieros:
  - Controles no financieros:
    - a) Contratación de empleados y gestión de recursos humanos, incluyendo condiciones de trabajo, incentivos, etc. (diligencia debida de proyección interna).
    - b) Determinación de objetivos comerciales y esquemas retributivos.
    - c) Homologación y contratación con proveedores (diligencia debida de proyección externa).
    - d) Homologación y contratación con otros socios de negocio (diligencia debida de proyección externa).
    - e) Fijación de condiciones comerciales especiales, incluyendo promociones y campañas ad- hoc.
    - f) Diseño de productos o servicios.



IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
		Fecha: 15/11/2023
	COMPLIANCE	Página 53 de 59

- g) Comercialización de productos o servicios, incluyendo actividades de marketing.
- h) Gestión fiscal.
- i) Actividades de gestión frente a las administraciones públicas, eventualmente vinculadas a licencias, autorizaciones, verificaciones, etc.
- j) Seguridad física.
- k) Seguridad lógica y utilización de las tecnologías de la información y comunicación.

- Cómo se despliegan los controles en entidades en las que se dispone de capacidad de gestión, y en otras donde se carece de ella.

La Organización ha implementado en cada una de las entidades controladas por ella, a nivel nacional o internacional, un «sistema de gestión de Compliance Penal» adaptado a las peculiaridades y normativas de su actividad o país.

En la actualidad la Organización no está incluida en el apartado 8.5.2 Entidades no controladas por la Organización. De la Norma UNE 19601.

- Por qué son importantes las precauciones a nivel contractual mediante cláusulas. Cuál es su finalidad. La Organización incluye determinadas cláusulas contractuales en los contratos con clientes y proveedores. Tal como establece el ANEXO E de la Norma UNE 19601.
- Qué canales hay que establecer para promover la solicitud de consejo o la denuncia de sospechas en materia de compliance penal.

La Organización tiene externalizado un servicio de canal de denuncia, que cumple tanto con la normativa española (Código Penal y LOPD-gdd) como lo dispuesto en la Norma UNE 19601.

La dirección web del canal de denuncia es: [canaldedenuncia@generacioncode.com](mailto:canaldedenuncia@generacioncode.com)

- Cómo se deben investigar hechos que entrañen riesgo penal. Qué cautelas procede adoptar. Una vez que la Organización tiene conocimiento o sospecha razonable de un incumplimiento se haya generado un suceso o no, a través del canal de denuncia o del Compliance Officer, evalúa los hechos conocidos y la potencial gravedad del problema; para ello, para lo cual:

- a) Gestión de independencia y conflictos de interés, para prevenir que intervengan en la gestión e investigación de la comunicación personas potencialmente afectadas por la misma.
- b) Procedimiento de evaluación inicial de comunicaciones, para darles el tratamiento y respuesta más apropiada.
- c) Procedimiento de investigación, que contemplará los aspectos que garantizan la integridad de las evidencias obtenidas y su cadena de custodia.
- d) Procedimiento de comunicación del estado de tramitación y conclusiones de la investigación, contemplando que el órgano de compliance penal participe y/o se encuentre puntualmente informado.
- e) Garantías de confidencialidad en el tratamiento de los expedientes.
- f) Garantía de los derechos que asistan a las personas involucradas en la comunicación o investigación, especialmente en materia de protección de sus datos personales.
- g) Garantía de no represalias a los denunciantes de buena fe.
- h) Garantías de almacenamiento de la documentación, evitando el acceso a la misma por personas no autorizadas, la trazabilidad de accesos, no alteración de contenidos o eventual eliminación

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

## 9 EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

El seguimiento del «sistema de gestión de Compliance Penal» tiene por objetivo ir adecuándole con el fin de que no se produzcan desviaciones sobre los objetivos y planificación realizada, así como, establecer los criterios para la mejora continua.

Para la consecución de este fin, la Organización ha implantado unos procedimientos para la realización de:

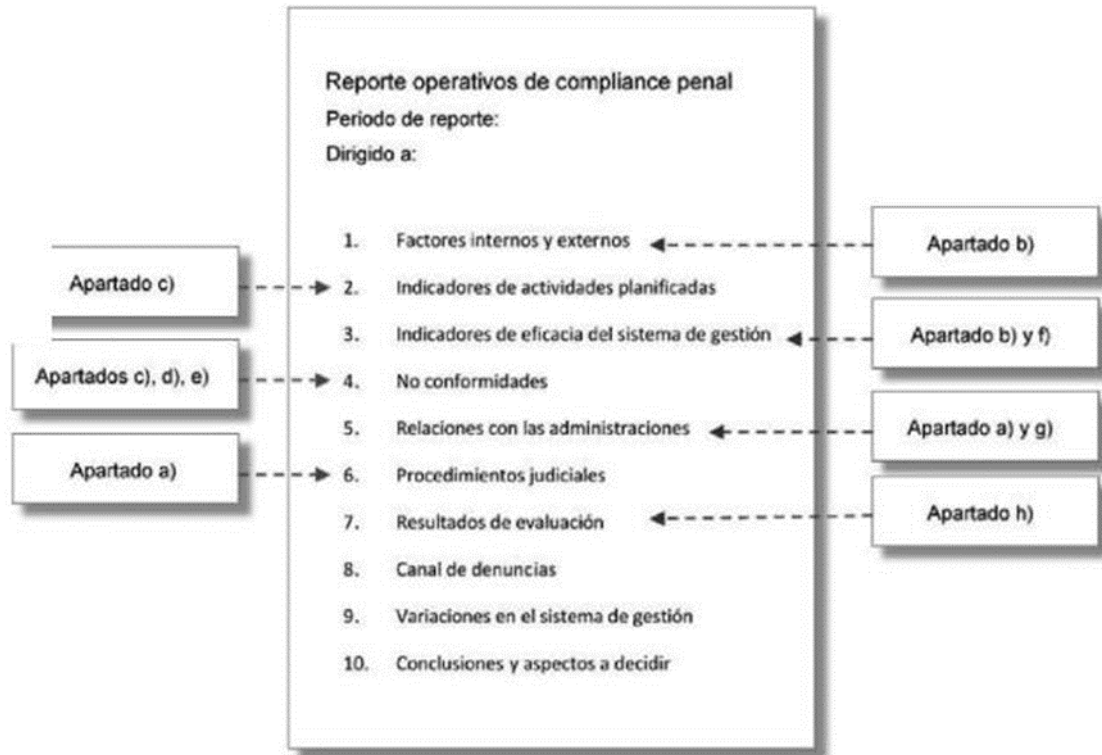
- Seguimiento: la Organización tiene establecido un proceso continuo de seguimiento para detectar lo más rápidamente posible las desviaciones en el «sistema de gestión de Compliance Penal».

SEGUIMIENTO COMPLIANCE				
¿Qué se va a seguir?	Método seguimiento	Plazos	Responsable	Resultado esperado
Realizado	Aprobado		Fecha	Edición

- Medición: la comparación de un valor con respecto a un valor establecido.  
La Organización establece unos mecanismos para elaborar los valores respecto a:
  - Fuentes de opinión, como son los empleados, socios, partes interesadas, etc.
  - Recogida de información, como puede ser mediante encuestas de satisfacción, visita in situ a los lugares de trabajo, etc.
- Análisis: recoger información para para determinar las acciones de mejora que sean procedentes.  
Una vez recabada por la Organización los resultados de los análisis, estos contemplarán las causas raíz de los incidentes o deficiencias a efectos de establecer las acciones de mejora que realmente se proyecten sobre ellas y no sobre sus meras consecuencias.
- Evaluación: acto por el cual la Organización emite un juicio en torno a un conjunto de información y, de acuerdo con sus resultados, toma una decisión.  
Organización para poder realizar una evaluación del «sistema de gestión de Compliance Penal», tiene establecidos unos indicadores para la medición de los riesgos penales. Descrito en el punto 6.  
Esta evaluación, elaborada por el Departamento de Compliance, deberá ser reportada a los siguientes medios de la Organización:
  - a) La alta dirección.
  - b) El órgano de gobierno.

Estos reportes se realizarán trimestralmente. Independientemente del informe periódico programado, cuando las circunstancias lo aconsejen el órgano compliance emitirá aquellos informes ad hoc que considere oportuno con el fin de mantener informada a la alta dirección y al órgano de gobierno de la Organización.

Ejemplo de reporte:



### A. Auditoría

Proceso sistemático, independiente y documentado para obtener las evidencias de auditoría y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar el grado en el que se cumplen los criterios de auditoría.

La Organización regulará la auditoría del «sistema de gestión de Compliance Penal», determinando el número de revisiones, naturaleza, alcance y criterios de verificación.

Siendo estos los criterios:

- Número de auditorías: La Organización tiene previsto realizar anualmente su auditoría.
- Naturaleza de las auditorías: La auditoría del «sistema de gestión de Compliance Penal», Puede ser:
  - Análisis del diseño.
  - Nivel de efectividad mediante el testeado de controles.
  - Incluyendo cualquier procedimiento que la Organización considere actualizar o modificar.
- Alcance: La Organización determinará su alcance con razón al momento y tiempo auditado.
- Criterios de auditoría: Cumplir con los requisitos de la Norma UNE 19601.

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 56 de 59

**B. Revisión por parte del órgano de compliance penal**

Dentro de la Organización, la revisión del «sistema de gestión de Compliance Penal» empieza por la instancia más próxima a su operación, esto es, el órgano de compliance penal. A partir de ahí, se extiende a la alta dirección y al órgano de gobierno.

El Órgano de Compliance penal evaluará el sistema de gestión de compliance penal, la alta dirección lo revisa y el órgano de gobierno lo examina. El primer paso de este proceso reside en el órgano de compliance penal, que comprueba que el sistema de gestión esté adecuadamente implementado y sea adecuado para gestionar eficazmente los riesgos penales.



N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 57 de 59

## 10. MEJORA CONTINUA

El Apartado 10 Mejora de la Norma UNE 19601 pone de manifiesto que un «sistema de gestión de Compliance Penal» es una estructura viva, llamada a evolucionar constantemente para ceñirse a las circunstancias internas y externas de la Organización y aumentar constantemente su eficacia.

### No conformidades y acciones correctivas

Una “no conformidad” refleja el incumplimiento o falta de conformidad de algunos de los requisitos del sistema de gestión compliance penal o la Norma UNE 19601. Cuando se produce el incumplimiento, la Organización abrirá una, no conformidad, obligándose a:

- a) reaccionar con rapidez para:
  1. tomar medidas para controlarlo y corregirlo;
  2. hacer frente a las consecuencias;
- b) evaluar la necesidad de adoptar medidas para eliminar la causa(s) de la no conformidad, con el fin de que no vuelva a ocurrir o se produzca en otra área, para lo cual:
  1. se investigará las causas de la no conformidad;
  2. se analizará si existen o pueden existir no conformidades similares;
- c) se realizará cualquier acción necesaria para corregirla y evitar que vuelva a ocurrir;
- d) se revisará la eficacia de las medidas correctivas adoptadas;
- e) se realizan cambios en el sistema de «sistema de gestión de Compliance Penal», si es necesario.

Las acciones correctivas serán apropiadas a las no conformidades encontradas.

La Organización conservará información documentada como evidencia de:

- la naturaleza de las no conformidades y de cualquier acción tomada;
- los resultados de cualquier acción colectiva, y
- las mejoras del sistema de gestión como resultado de las medidas adoptadas en respuesta a cualquier no conformidad.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 58 de 59

El “Modelo de Organización y Gestión” (Compliance Penal), ha sido aprobado por el Órgano de Gobierno.

En Madrid a, 15 de noviembre de 2023.

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC--PC	Órgano de Gobierno

IBERINVE, S.A.U.	MODELO DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN	Edición 2ª
	COMPLIANCE	Fecha: 15/11/2023
		Página 59 de 59

## ANEXO



Entidad IBERINVE SAU

En Madrid, a 13/11, de 2023.

El Órgano de Dirección.

Reunido el Órgano de Dirección, en nuestra sede de Gran Vía 6, 6. Y en cumplimiento del art. 8 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. En referencia al nombramiento como Responsable del Sistema interno de información, «Responsable del Sistema».

Procede nombrar Responsable del Sistema interno de información, «Responsable del Sistema», en cumplimiento 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, a D. Angel Luis Fernández con n.º de NIF: 02525311A. Quien acepta su designación.

Así mismo, designar como entidad externa del Canal de Denuncia a la entidad LLUCH CONSULTING & TRAINING, S.L., con n.º de NIF: B86378189.

Por el órgano de Dirección.  
D./ Dña.:

N.º EDICIÓN	GESTIÓN	EJEMPLAR
2ª	LC-PC	Órgano de Gobierno