

MANUAL DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PENALES  
**MANUAL DE COMPLIANCE**

**GRUPO GLEM**

Adaptado a la Ley 1/2015 de Código Penal

VERSIÓN	FECHA	REALIZADO POR	MODIF/ACTUALIZ
0.1	10/06/2023	LEGIS	

## ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN
2. OBJETIVOS
3. AMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL
4. AMBITO SUBJETIVO: DESTINATARIOS DEL MANUAL
5. REGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS
6. METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS
  - 6.1 OBJETO Y ALCANCE
  - 6.2 INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE RIESGOS
  - 6.3 OBJETIVO DE LA GESTIÓN DE RIESGOS
  - 6.4 PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS
  - 6.5 APRECIACIÓN DE LOS RIESGOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN
7. METODOLOGÍA DE TRABAJO
  - 7.1 POSIBLES RIESGOS
  - 7.2 SISTEMA PREVENTIVO DE COMPORTAMIENTO DE RIESGO
  - 7.3 CONTROLES GENERALES Y ESPECÍFICOS
8. TRANSVERSALIDAD
9. CONDUCTAS PROHIBIDAS
10. COMITÉ DE COMPLIANCE
  - 10.1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE COMPLIANCE
  - 10.2 NOTIFICACIONES AL COMITÉ DE COMPLIANCE Y PROCEDIMIENTO
11. SISTEMA DISCIPLINARIO
12. DIFUSION Y FORMACION
13. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DEL COMPLIANCE PENAL

## 1. INTRODUCCIÓN

La evolución legislativa genera en las empresas la necesidad de adaptarse a los cambios y adoptar prácticas y políticas que se adecuen al nuevo contexto social y jurídico.

Nuestro Código Penal establece la responsabilidad de las personas jurídicas por delitos eventualmente cometidos por sus administradores, directivos o empleados, que pueden derivar en la imposición de sanciones penales diversas y llegar incluso a comprometer su efectivo funcionamiento.

Esta especie de responsabilidad deriva de la no existencia de los mecanismos de prevención y control que resulten exigibles para evitar el delito en cuestión, o al menos para reducir sus consecuencias perjudiciales.

El Programa de Prevención de Riesgos en el que se integra el presente Manual se ha desarrollado por iniciativa de la Administración de GRUPO GLEM que declara que la ética en los negocios es la forma más eficiente de gestionar las empresas, y la única por la que se rigen sus actos mercantiles.

Este programa se establece con el compromiso de reforzar el control ya ejercido por la Sociedad, la gestión y prevención de riesgos penales que le pudieran afectar de acuerdo a su actividad y sector de negocio en cumplimiento de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, y de conformidad con la nueva reforma del Código Penal a través de la Ley Orgánica 1/2015 que modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, y que fue publicada en el BOE con fecha 31 de marzo de 2015 y que entró en vigor el 1 de julio de 2015.

Con el objeto de dar respuesta a la necesidad de prevenir y mitigar los riesgos penales, GRUPO GLEM quiere dotar a la Sociedad de un sistema de control que prevenga la comisión de delitos dando cumplimiento a lo que dispone la normativa según la cual la adopción de un modelo de gestión y organización adecuado puede suponer una atenuante, así como, en su caso, una eximente, de la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de tales hechos.

Estos modelos de organización y gestión permiten, a través de una serie de controles y protocolos, que las empresas se autorregulen y se doten ellas mismas de los mecanismos que mejor se ajusten a su estructura y funcionamiento, con la finalidad de prevenir no solo la comisión del delito sino, siendo más ambiciosos (o quizás simplemente más eficaces) cualquier conducta antijurídica.

Todos los miembros de la empresa deben ser consecuentes con la rigurosa implantación de este Programa, adoptando el compromiso de garantizar su difusión y aplicación, y a tal efecto, recibirán la formación adecuada.

El Compliance es un instrumento “vivo” que no se agota ni con la redacción del presente documento ni con la ejecución de las medidas concretas propugnadas en el mismo, sino que conlleva una reflexión, vigilancia y adecuación constante en el marco de su vigencia.

## **2. OBJETIVOS**

Es objetivo de este Programa la acentuación y ensalzamiento de la conciencia y ética corporativa, así como la correcta formación de la voluntad del Grupo Glem ante situaciones de riesgo penal, garantizando sus intereses y el cumplimiento de las exigencias legales.

Entiende la Administración del Grupo Glem que la mejor manera de prevenir la comisión de cualquier delito dentro del Grupo es garantizar y velar porque la actuación de todos sus miembros sea acorde con el respeto a las buenas prácticas mercantiles.

## **3. AMBITO DE APLICACIÓN DEL MANUAL**

El presente Manual de Cumplimiento Normativo se establece para su aplicación en todas las empresas que conforman el Grupo Glem, esto es, GLEM SL, RIESMA SA y GLEM GASÓLEOS SL.

Así mismo, se deberán seguir las directrices marcadas en este manual en relaciones mercantiles y colaboraciones con otras entidades, y con la Administración en su caso, actuando conforme al código ético del Grupo que forma parte sustancial e inherente al presente Programa de prevención.

## **4. AMBITO SUBJETIVO: DESTINATARIOS DEL MANUAL**

El presente Manual resulta de aplicación a la Administración de Glem, a Dirección y a todo el personal perteneciente al Grupo Glem –incluidas aquellas personas con contratos formativos o estudiantes en prácticas en régimen de beca de estudios-, pudiendo extenderse asimismo a cualquier otra persona o entidad que se relacione con el Grupo Glem.

## **5. REGIMEN DE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS**

El desempeño de la actividad empresarial conlleva la obligación de cumplir con la normativa reguladora que sea aplicable. El desarrollo normativo de los últimos tiempos ha ido incorporando al ámbito de responsabilidad de la persona jurídica una serie de obligaciones que conllevan la necesidad de establecer medidas de control internas para asegurar el cumplimiento

de su personal de concretas obligaciones (riesgos laborales, prevención del blanqueo de capitales, etc.)

La responsabilidad penal de la persona jurídica se incorporó al Código Penal por medio de la Ley 5/2010, de 22 de junio. A partir de su entrada en vigor (23 de diciembre de 2010) la persona jurídica tiene responsabilidad penal, por la comisión de delitos que se especifican en el Código Penal, en los siguientes supuestos:

1º Por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales, administradores o por aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control dentro de la misma.

2º Por los delitos cometidos por las personas sometidas a la autoridad de los representantes legales, administradores o por aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostenten facultades de organización y control, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y provecho, directo o indirecto, de la persona jurídica, que han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y control de sus actividades.

Así, el artículo 31 bis del Código Penal, establece que la persona jurídica únicamente será responsable en el caso de que **las actuaciones cometidas en el seno de la misma sean en provecho, directo o indirecto, de la sociedad.**

Asimismo, el artículo 31.1 bis (párrafo segundo) del Código Penal establece la obligación implícita del empresario de ejercer un control debido sobre la actuación de sus empleados, de tal modo que, si se demuestra diligencia debida, la persona jurídica no debería responder por los delitos cometidos por sus empleados.

Se exige por tanto a la persona jurídica, para quedar **exenta** de responsabilidad penal en caso de la comisión de un delito que:

- a) El órgano de administración haya adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyan medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir la comisión de delitos o para reducir, de forma significativa, el riesgo de su comisión.
- b) La supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiado a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control.

- c) El delito se haya cometido eludiendo fraudulentamente los modelos de organización o prevención.
- d) No se haya producido una omisión o ejercicio insuficiente en las funciones de supervisión, vigilancia y control.

Un programa de cumplimiento es un sistema de control interno y de vigilancia que permite a la empresa evitar, en la medida de lo posible, la comisión de delitos en su seno o, en caso de no poder evitarlos, reducir de forma significativa el riesgo de su comisión, así como facilitar su rápida detección.

Como criterio general, un programa de cumplimiento debe contener las medidas que, de acuerdo con la naturaleza y el tamaño de la organización, así como el tipo de actividades que se llevan a cabo en ella, garanticen el desarrollo de su actividad conforme a la Ley y permitan prevenir o reducir el riesgo de comisión de delitos y detectarlos de forma inminente.

## **6. METODOLOGÍA DE GESTIÓN DE RIESGOS**

### **6.1 OBJETO Y ALCANCE**

La definición de una metodología de gestión de riesgos tiene como objeto describir procesos para la identificación, análisis y gestión de riesgos que se lleva en la empresa adaptándola a las necesidades propias de la seguridad, calidad y responsabilidad en el desarrollo de la actividad de la misma.

Este proceso tiene como alcance los siguientes elementos:

A todos los empleados, contratistas, consultores, o cualquier otro tipo de usuario o trabajador, incluidos los asociados a terceras partes fuera de la empresa, que acceden a las instalaciones de la misma.

A todo proceso de creación, acceso, lectura, transmisión, revelación, modificación, borrado, destrucción, o cualquier otro tipo de tratamiento que sobre la información de la organización se realice.

A toda aplicación, servicio o producto que acceda o procese información de la organización en todas sus instalaciones.

A toda la gestión de servicios o productos que desarrollen, presten o comercialicen en la organización.

## 6.2 INTRODUCCIÓN A LA GESTIÓN DE RIESGOS

La seguridad y la eficiencia de un Sistema de Gestión real nunca será completa, pero el uso de buenas políticas de compliance es imprescindible para evitar y minimizar los daños.

El objetivo final de la seguridad y eficiencia del Sistema de Gestión es proteger lo que la organización posee.

Los pasos a seguir para mejorar la seguridad y la eficiencia del Sistema de Gestión son los siguientes:

- Identificar los activos, es decir, los elementos que la organización quiere proteger.
- Formación de los trabajadores de la empresa en relación a las pautas y conductas éticas a seguir dentro de la misma.
- Concienciación de cumplimiento normativo para los trabajadores de la empresa.
- Evaluar los riesgos, considerando el impacto que pueden tener los riesgos que se produzcan y la responsabilidad penal sobre la empresa.
- Diseñar el plan de actuación, que debe incluir:
  - Las medidas que traten de minimizar el impacto de los riesgos penales ya producidos.
  - Las medidas que traten de prevenir los riesgos minimizando la existencia de vulnerabilidades. Se trata de la seguridad activa.
  - Revisar periódicamente las medidas de seguridad adoptadas.

## 6.3 OBJETIVO DE LA GESTIÓN DE RIESGOS

Si el proceso se lleva a cabo siguiendo los principios básicos, los resultados a obtener serán los siguientes:

- Mejorar la identificación de oportunidades y amenazas
- Optimizar la gestión empresarial
- Aumentar la confianza en los grupos de interés (stakeholders)
- Establecer una base para la toma de decisiones
- Mejorar los controles y los métodos de seguimiento y monitoreo.
- Optimizar la prevención y gestión de riesgos
- Minimizar las pérdidas asociadas a los procesos empresariales

- Fomentar el aprendizaje organizativo en todos sus niveles

Esto lleva a la organización a trabajar con un Framework de Riesgos propio y adaptado a la actividad de la misma.

#### **6.4 PLAN DE TRATAMIENTO DE RIESGOS**

El plan de tratamiento, último paso del proceso de gestión de riesgos, tiene como fin la mejora de los controles para el tratamiento del riesgo. Esta etapa debe ser dinámica y flexible ante los cambios que puedan presentarse. El tratamiento de los riesgos necesita labores adicionales de registro, monitorización, actualización e intervención.

La manera más habitual de realizar el monitoreo es a través de evaluaciones trimestrales o auditorías, las cuales son efectuadas por el equipo delegado.

Pero, aunque todo esté previsto y las acciones se proyecten en el corto plazo, conviene contemplar alguno de los siguientes escenarios:

- La gestión de los riesgos ha sido aplicada tal y como estaba previsto
- Las respuestas a los riesgos han sido efectivas
- Se están siguiendo las políticas y las estrategias adecuadas
- La exposición del riesgo a cambiado desde el último análisis
- Se han manifestado síntomas de la aparición de riesgos
- Han aparecido riesgos que no habían sido contemplados al inicio

#### **6.5 APRECIACIÓN DE LOS RIESGOS DEL SISTEMA DE GESTIÓN**

La definición obedecerá a los tres pasos anteriores, sobre todo a la identificación de los riesgos y sus efectos en los procesos. La idea es plantear las soluciones más adecuadas para poner cara a aquellos elementos que obstaculizan la consecución de los objetivos estratégicos de las empresas.

Pero, así como cada empresa tiene sus propios retos en esta materia, de la misma manera debe reaccionar a los riesgos que eventualmente pueden perjudicarle.



Existen cinco estrategias principales a la hora de gestionar un riesgo:

➤ **Supresión del riesgo:**

No es lo más habitual, pero a veces las empresas logran que desaparezcan los riesgos asociados a sus procesos. Esto se consigue cuando la labor de previsión se ha implementado de forma exitosa: obteniendo información adicional, adquiriendo apoyo de expertos, añadiendo recursos adicionales o modificando los elementos de la planificación, entre otros elementos.

➤ **Transferencia del riesgo:**

Bajo esta figura, el riesgo es transferido a otra dependencia de la empresa o, incluso, a una segunda empresa asociada. Se trata de un recurso muy común entre los grupos de compañías filiales o que comparten algún tipo de vínculo que permite esta transferencia. Por ejemplo, cuando hablamos de responsabilidad solidaria, una empresa puede asumir las deudas de otra que haga parte del conglomerado que las integra a las dos. El riesgo no se anula; sólo se redirecciona.

➤ **Mitigación del riesgo:**

Es una estrategia de gestión de riesgos que consiste en reducir la probabilidad o el impacto de un riesgo sobre la empresa. Es decir, que, si llega a producirse, sus efectos serán mucho mejores que si no se hubiesen adoptado medidas al respecto. Esta opción se usa sobre todo en aquellos casos en que los riesgos son inevitables o no dependen de la empresa en sí misma. La clave para una acertada mitigación del riesgo está en las acciones.

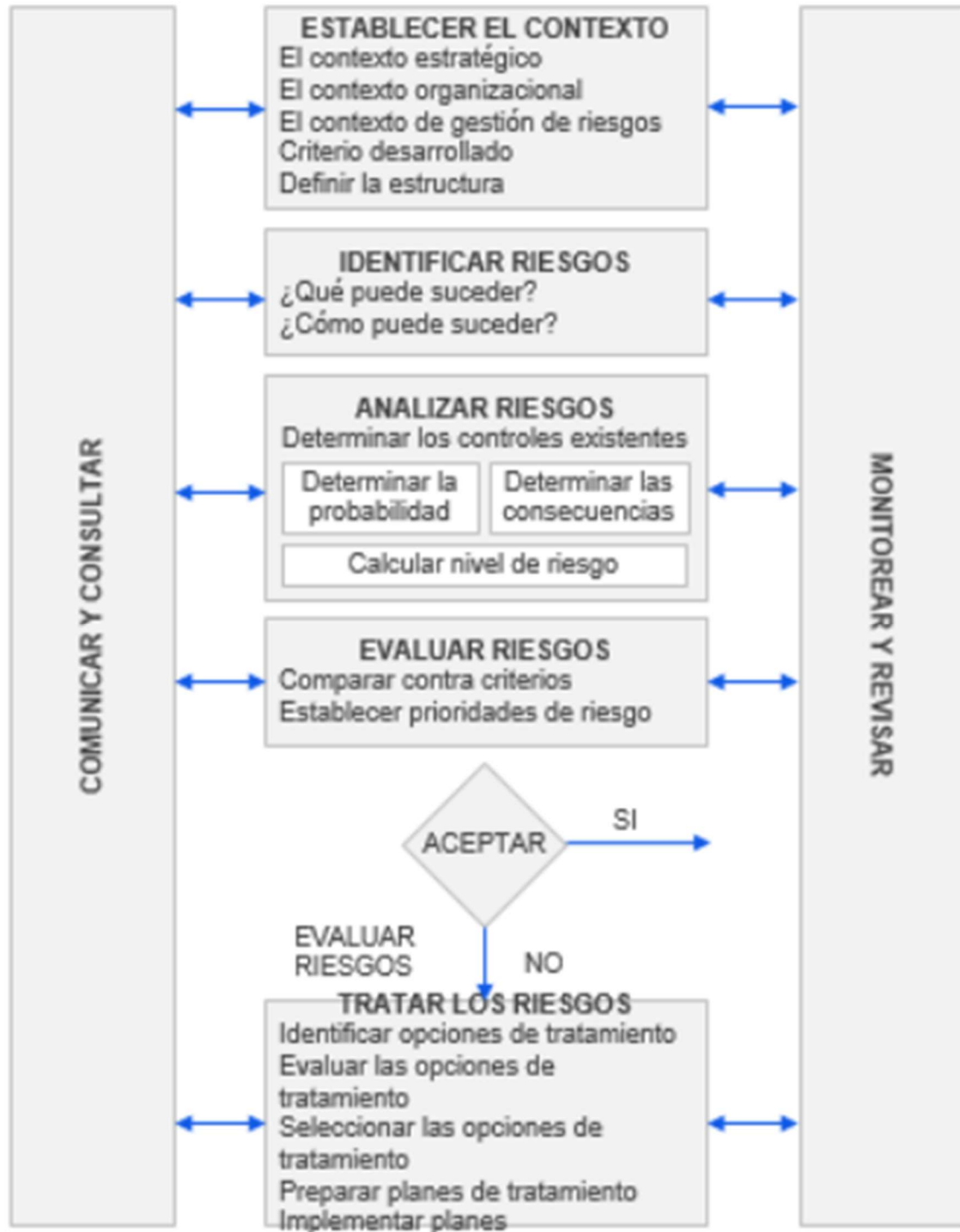
➤ **Explotación del riesgo:**

Recordemos que no todos los riesgos son negativos. Algunas veces, su irrupción es una oportunidad para las empresas. Cuando eso ocurre, en vez de mitigarla o eliminarla, la estrategia de la empresa debe centrarse en sacar el máximo provecho de la circunstancia. Un riesgo con efectos positivos se puede potenciar gracias a la designación de más personal cualificado, mayor apoyo económico o una adaptación a la planificación realizada de inicio.

➤ **Aceptación del riesgo:**

En estos casos, se trata de riesgos que no suponen mayores impedimentos para la consecución de los objetivos y que, por tanto, pueden convivir con la empresa. Pero no se trata de una actitud resignada. Por el contrario, implica la elaboración de un plan de contingencia para, de este modo, adaptar el riesgo a las actividades de las empresas.

**PROCESO DE ANÁLISIS DE RIESGO**



## **7. METODOLOGÍA DE TRABAJO**

### **7.1 POSIBLES RIESGOS**

Toda actividad empresarial conlleva, de por sí, la asunción de determinados riesgos. Lo que exige el legislador en el Código Penal, es que se intenten detectar los riesgos penales que afectan a la persona jurídica, se analicen y se pongan los medios para intentar controlar la exposición a los riesgos detectados.

Por lo tanto, el presente Programa se ha llevado a cabo con el fin de ayudar a detectar los riesgos penales que afectan a la persona jurídica y minimizar las posibilidades de que éstos se materialicen en comportamientos ilícitos.

El estudio y análisis se ha llevado a cabo por GLEM, con el debido asesoramiento especializado en el ámbito del Compliance penal por parte de LEGIS ABOGADOS, conjugando de este modo el conocimiento que se tiene de la propia organización y actividad empresarial, con el análisis por parte de un experto independiente de los riesgos a los que potencialmente, por sector de actividad, podría estar expuesta la Entidad.

En el Código Penal se establecen los supuestos delictivos de los que pueden ser responsables las personas jurídicas, por lo que dichos supuestos -en virtud del principio de tipicidad- constituyen *numerus clausus*.

Son los siguientes:

- Tráfico ilegal de órganos (art. 156.bis.7)
- Trato degradante, acoso laboral y acoso inmobiliario (art.173.1)
- Trata de seres humanos (art. 177.bis.7)
- Acoso sexual (art.184.5)
- Delitos relativos a la prostitución y la corrupción de menores (art. 189.ter)
- Descubrimiento y revelación de secretos (art. 197.quinquies)
- Estafa (art. 251.bis)
- Frustración de la ejecución (art. 258.ter)
- Insolvencias punibles (art. 261.bis)
- Daños informáticos (art. 264.quater)

- Delitos relativos a la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores y de corrupción en los negocios (art. 288)
- Blanqueo de capitales (art. 302.2)
- Financiación ilegal de los partidos políticos (art. 304.bis.5)
- Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (art. 310.bis)
- Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (art. 318.bis.5)
- Delitos de construcción, edificación o urbanización ilegal (art. 319.4)
- Delitos contra el medio ambiente (art. 328)
- Delito de maltrato animal (art. 340.quater)
- Exposición a radiaciones ionizantes (art. 343.3)
- Delitos de riesgo provocados por explosivos y otros agentes (art. 348.3)
- Delitos contra la salud pública llamados fraudes alimenticios o relativos a los medicamentos (art. 366)
- Delitos relativos a drogas tóxicas, estupefacientes o sustancias psicotrópicas (art. 369.bis)
- Delitos de falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje (art. 399.bis.1.párr 3.º)
- Cohecho (art. 427 bis)
- Tráfico de influencias (art. 430.párr 2º y 3º)
- Malversación (art. 435.5º)
- Delitos de incitación al odio y a la violencia (art. 510.bis)
- Delito de terrorismo (art. 580.bis)
- Delito de contrabando (LO 12/1995 art.2.6)

Deben tenerse también en cuenta una serie de delitos, no incluidos en el listado anterior, para los que el Código Penal prevé, para las personas jurídicas y entidades u organizaciones sin personalidad jurídica, unas penas accesorias a la pena que corresponda al autor del delito, y de imposición facultativa por el juez (CP art.129).

Por la comisión de estos delitos, no se les aplica el régimen de responsabilidad penal de las

personas jurídicas del CP art.31 bis, pero sí una pena accesoria que, como tal, depende de que la persona física autora material del delito sea condenada.

Se enumeran a continuación:

- Delitos relativos a la manipulación genética (art. 162)
- Alteración de precios en concursos y subastas públicas (art.262.2)
- Delitos de obstrucción a la actividad inspectora o supervisora (art. 294)
- Delitos contra los derechos de los trabajadores (art.318)
- Falsificación de moneda (art.386.4)
- Asociación ilícita (art. 520)
- Delitos relacionados con las organizaciones y grupos criminales (art. 570.quáter.1)

Con la finalidad de ejercer el control debido sobre sus actividades se ha realizado un proyecto de revisión interno en el que se han realizado las siguientes actuaciones:

- (i) Se han examinado las actividades y procesos que se desarrollan en cada una de las empresas del Grupo Glem, con el objeto de identificar las áreas de riesgo para cada área de negocio del Grupo.
- (ii) Se han revisado las políticas, manuales y procedimientos de control de cada empresa del Grupo, con el objetivo de identificar aquellos controles que ya están enfocados a prevenir los delitos y, cuando fuera necesario, crear nuevas políticas y procedimientos, para asegurar que abarcan la totalidad de los citados delitos.
- (iii) Se ha elaborado un detallado análisis de los riesgos penales que hipotéticamente pueden producirse en las distintas áreas de negocio y empresas que integran el Grupo Glem.
- (iv) Se ha diseñado un modelo de prevención de riesgos penales para el seguimiento de los eventuales ilícitos penales que puedan llegar a cometerse.
- (v) Se ha definido un procedimiento de seguimiento del cumplimiento del Manual enmarcado en la legislación laboral aplicable.
- (vi) Se ha establecido en el Manual la existencia de un sistema disciplinario y las sanciones aplicables en caso de incumplimiento del mismo.

## 7.2 SISTEMA PREVENTIVO Y COMPORTAMIENTOS DE RIESGO

Se han relacionado los supuestos de delito que, por las actividades GRUPO GLEM, eventualmente podrían dar lugar a una responsabilidad penal atribuible a las mismas.

Los comportamientos de riesgo ponen de manifiesto los actos susceptibles de realización por parte de los administradores, directivos y empleados, que pueden traer como consecuencia la responsabilidad penal del Grupo.

Anexo al presente Manual se establecen los delitos de posible ocurrencia, la graduación de la probabilidad de ocurrencia (baja, media y alta), los comportamientos de riesgo en cada caso, y el control establecido o plan de acción.

El Análisis de riesgos deberá ser revisado y actualizado como mínimo cada dos años.

La actualización podrá venir motivada por cualquier circunstancia relevante, tales como la modificación normativa, el acaecimiento de un supuesto de responsabilidad, la existencia de denuncias, la detección de nuevos comportamientos de riesgo, la conveniencia de introducir nuevos sistemas de control, las propuestas de los propios directivos y empleados, etc.

A los efectos de minimizar las posibilidades de que los citados riesgos pudieran concretarse en conductas delictivas, GRUPO GLEM cuenta con un sistema de control y cumplimiento, tanto general como específico, para cada riesgo identificado.

Se ha implantado también un órgano de control que se encarga de vigilar el funcionamiento y observancia del Compliance, al que se ha dotado de los recursos financieros y humanos necesarios para un correcto y eficaz funcionamiento.

## 7.3. CONTROLES GENERALES Y ESPECÍFICOS

El Compliance Penal del Grupo Glem estructura la prevención de riesgos penales a través de dos tipos de controles:

- a. Controles generales
- b. Controles específicos

Los controles generales constituyen la base del modelo de prevención, organización y gestión de riesgos, y están encaminados a mitigar el riesgo genérico de comisión de delitos en el Grupo, y están compuestos por:

1. El presente Manual de Compliance Penal

2. El Código ético de conducta del Grupo
3. El canal de denuncias o Sistema interno de información
4. El Comité de Compliance
5. El Sistema disciplinario
6. La formación a todo el personal en Prevención de riesgos penales
7. El seguimiento y actualización periódica del Sistema preventivo

Los controles específicos están constituidos por medidas concretas cuya finalidad es mitigar un riesgo penal determinado, y están constituidos por:

1. El Plan de acción por delitos (individualizado y desarrollado en las Fichas individualizadas de riesgos y acciones)
2. El catálogo de conductas prohibidas que contiene el presente Manual
3. Resto de protocolos implantados en el Grupo Glem

## 8. TRANSVERSALIDAD

La Real Academia Española, en una de sus acepciones, define transversal como “*Que atañe a distintos ámbitos o disciplinas*”, y esto, trasladado al entorno empresarial, nos da la clave de cómo debe funcionar un Programa de prevención de riesgos penales para resultar verdaderamente eficaz.

Los modelos de gestión empresarial se están adaptando a las nuevas realidades, y las empresas tienden a la consolidación de sistemas de gestión más horizontal, menos jerarquizada, orientada a procesos estandarizados basados en valores como la colaboración, la participación o la transparencia, tendente a la excelencia y la eficacia.

De esta forma, se dota a la empresa de un ambiente más colaborativo y positivo, una mayor eficiencia tanto en la producción como en el lanzamiento de nuevas ideas, una mayor orientación al cliente y un sistema de toma de decisiones mucho más ágil.

La constatación de este sistema de gestión empresarial queda claramente reflejada en la interrelación en gran parte de los procesos y funciones de Glem, lo cual deriva en una corresponsabilidad en muchos de los riesgos penales.

Por ello se hace necesario que el diseño y la implementación del Compliance penal sea igualmente transversal.

El presente programa se presenta como un caso claro de retroalimentación, dado que facilita, al aplicar sus procesos de monitorización y control, la adaptación del Grupo a aquella forma de gestión precisamente más participativa.

El Sistema de Compliance se basa en la asunción de unos valores y una cultura corporativa en la que todos son partícipes y protagonistas, compartiendo proyectos, dificultades y éxitos, presumiendo un compromiso multidireccional entre directivos y empleados, en el que todos tienen el mismo peso e importancia tanto en deberes como en satisfacciones.



## 9. CONDUCTAS PROHIBIDAS

Se establecen a continuación las actuaciones o conductas cuya realización o ejecución queda prohibida en el Grupo Glem. Hay que matizar que se trata de una lista no excluyente y que debe servir de guía al respecto del tipo de actuaciones que no serán toleradas en el Grupo. Así, estas prohibiciones tienen por objeto no sólo evitar una posible imputación penal de cualquiera de las empresas del Grupo, sino, ante todo, que el personal y todos los integrantes del Grupo, así como terceros relacionados con él, tengan una referencia sobre conductas que resultan inadmisibles dentro del Grupo Glem.

En consecuencia, queda prohibida la ejecución de las conductas que a continuación se detallan, y, en el supuesto de detectar la comisión de cualquiera de las conductas prohibidas, o de cualquier conducta no enumerada expresamente, pero de la que pudiera dudarse o sospecharse si existe un riesgo de imputación delictiva para quien la ejecuta o para el Grupo Glem, el personal deberá denunciarlas conforme a lo previsto en el presente Manual.

### A. DESCUBRIMIENTO Y REVELACIÓN DE SECRETOS

- Apoderarse de papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos personales tales como agendas, teléfonos móviles, ordenadores portátiles, cuadernos, bolsos, llaves, o cualquier otro instrumento o soporte de trabajo.
- Utilizar cámaras, móviles o cualquier aparato para escuchar, transmitir, grabar o reproducir el sonido, la imagen, o cualquier otra señal de comunicación de terceros, con el fin de descubrir información sobre los mismos.
- Dar a conocer o ceder a terceros datos de carácter personal o familiar del personal del Grupo Glem a los que se tuviere acceso o que fueran de cualquier modo descubiertos.

### B. CONTRA LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL

- Usar, copiar o modificar, sin autorización del titular, cualquier tipo de obra o signo (dibujos, fotografías, marcas, diseños, etc.) con derechos de propiedad intelectual o industrial de terceros para elaborar, promocionar o comercializar un producto o servicio del Grupo Glem.
- Explotar de cualquier modo, y sin consentimiento del titular, activos de propiedad industrial o intelectual (obras, marcas, diseños, patentes, modelos de utilidad, et.) cuyos derechos ostente un tercero.

- Descargar o instalar en cualquier dispositivo del Grupo Glem software o programas informáticos sin la debida licencia de uso.

#### **C. BLANQUEO DE CAPITALS**

- Realizar operaciones en las que no conste identificado el cliente o proveedor.
- Utilizar, validar o contabilizar soportes documentales falsos a los fines de encubrir gastos o adquisiciones.
- Aceptar pagos o transferencias en los que no quede constancia del origen de los fondos.
- Realizar transacciones sobre bienes cuando se sepa o se sospeche que tienen origen ilícito.

#### **D. MEDIO AMBIENTE**

- Incumplir u omitir cualquiera de los protocolos o controles de seguridad internos de Glem
- Contravenir cualquier ley o disposición protectora del medio ambiente en un centro de trabajo de Glem, o en la realización de cualquiera de las funciones encomendadas por el Grupo
- No informar inmediatamente de cualquier avería, anomalía y/o incidencia que se detecte en un centro de trabajo de Glem

#### **E. CUALQUIER TIPO DE ACOSO SEXUAL, POR RAZÓN DE SEXO Y OTRAS CONDUCTAS CONTRARIAS A LA LIBERTAD MORAL EN EL ÁMBITO LABORAL**

- Comentarios, bromas, afirmaciones o amenazas de contenido agresivo, insultante o humillante
- Comentarios degradantes relacionados con la forma de vestir, género, orientación sexual, raza, cultura o religión.
- Utilizar un lenguaje abusivo, amenazador o grosero.
- Asignar reiteradamente a un subordinado objetivos o proyectos con plazos imposibles de cumplir y tareas que son manifiestamente imposibles de terminar en el tiempo facilitado.
- Difamar o deshonar de manera reiterada y grave a compañeros, subordinados o jefes (propagando rumores maliciosos, injuriosos o calumniosos que menoscaben su

reputación, imagen o profesionalidad).

- Bloquear reiteradamente el desarrollo o la carrera profesional de un subordinado, compañero o jefe, limitando, retrasando o entorpeciendo gravemente su promoción interna o su desarrollo profesional sin causa que lo justifique.
- insinuaciones sexuales molestas, proposiciones o presión para la actividad sexual; flirteos ofensivos; comentarios insinuantes, indirectas o comentarios obscenos; llamadas telefónicas o contactos por redes sociales indeseados; bromas o comentarios sobre la apariencia sexual.
- Exhibición de fotos sexualmente sugestivas o pornográficas, de objetos o escritos, miradas impúdicas, gestos; cartas o mensajes de correo electrónico o en redes sociales de carácter ofensivo y con claro contenido sexual.
- Contacto físico deliberado y no solicitado, abrazos o besos no deseados, acercamiento físico excesivo e innecesario.

#### **F. CORRUPCIÓN/COHECHO**

- Solicitar, recibir o aceptar algún beneficio o ventaja no justificados, para favorecer indebidamente a otros.
- Ofrecer o conceder beneficios o ventajas injustificadas para verse favorecido indebidamente frente a un tercero.
- Ofrecer o entregar dádivas o retribuciones a autoridades o funcionarios y empleados públicos para que éstos realicen un acto contrario a la legalidad o en consideración a su cargo, aun cuando sean aquéllos quienes lo soliciten.

#### **G. CONTRA LA HACIENDA PÚBLICA Y LA SEGURIDAD SOCIAL**

- Dejar de ingresar o no retener los correspondientes importes o cantidades que se debieran en cumplimiento de la normativa fiscal aplicable a las empresas del Grupo Glem.
- Obtener beneficios fiscales o devoluciones indebidas.
- No realizar el ingreso de las correspondientes cuotas de la Seguridad Social exigidas.
- Obtener indebidamente devoluciones de la Seguridad Social.
- Falsear las condiciones requeridas para obtener subvenciones, desgravaciones.
- Emisión de cualquier factura que no justifique la prestación de servicio alguno.
- Incumplir la obligación de llevanza de la contabilidad, libros o registros fiscales o la normativa aplicable a estos fines.

- Llevar contabilidades distintas para una misma actividad o ejercicio económico.
- No anotar en los libros contables o mercantiles negocios, actos, operaciones o cualquier otra transacción económica.

#### **H. CONDUCTAS ASOCIADAS A OMISIÓN DE MEDIDAS DE SEGURIDAD**

- Omitir o infringir una norma de prevención de riesgos laborales.
- Generar, mediante una actuación negligente o imprudente, alguna situación de peligro grave para si mismo o para cualquier otra persona trabajadora.
- Incumplir alguna de las estipulaciones del Plan de prevención.
- Incumplir alguna de las normas e indicaciones internas del Grupo en seguridad laboral.

#### **I. DAÑOS INFORMÁTICOS**

- Poner en riesgo la seguridad y la estabilidad de los equipos informáticos, los sistemas o la información contenida en ellos.
- Alterar, destruir, manipular, borrar o bloquear programas o sistemas informáticos del Grupo Glem o de un tercero.

#### **J. DELITOS DE ODIO**

- Hacer uso de los medios de comunicación del Grupo Glem, tales como foros, páginas web u otros, para expresar contenidos, ideas u opiniones o informar de contenidos políticos o de otra índole, ajenos a la actividad del Grupo.
- Expresar públicamente cualquier tipo de idea, opinión, juicio o valoración de ningún tipo en nombre del Grupo Glem.

#### **K. INSOLVENCIAS PUNIBLES/FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN**

- Buscar la insolvencia a propósito para perjudicar a los acreedores, por ejemplo, disponiendo de bienes o contrayendo deudas con ese fin.
- Dificultar la ejecución de embargos o apremios judiciales o administrativos.
- En caso de insolvencia actual o inminente:
  - a. ocultar, dañar o destruir bienes propios
  - b. vender por debajo de coste

c. incumplir el deber de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad o cometer irregularidades relevantes

d. destruir o alterar libros contables, destruir, ocultar o alterar la documentación social que hay que conserva

## **10. COMITÉ DE COMPLIANCE**

El Programa de Prevención de Riesgos Penales requiere, para su efectividad, que un órgano de control supervise su cumplimiento y lleve a cabo las medidas concretas con el fin de asegurar la adecuada actualización y ejecución del modelo adoptado.

En el Grupo Glem se ha creado el Comité de Compliance, que estará integrado por las siguientes personas:

1. D. José Luís Moya Castaño, con DNI n.º 22141322-G
2. Dña. Ana Belén Pérez Palao, con DNI n.º 48471133-J
3. D. Andrés Amorós Galbis, con DNI n.º 74000777-W

En las personas designadas concurren las siguientes características:

- Autonomía e independencia en la toma de decisiones respecto de la gestión de riesgos penales.
- Honestidad y ausencia de condenas penales por comisión de delitos.
- Profesionalidad, conocimientos y experiencia necesarios para el correcto desempeño de la función asignada.

El Comité de Compliance tratará con la máxima confidencialidad toda la información de que disponga. Asimismo, en el desempeño de sus funciones respecto a la supervisión y control del Programa de Prevención de Riesgos Penales:

- Tendrá libre acceso a la información y lugares que sea necesario consultar en el ámbito de sus competencias.
- Podrá requerir asistencia y apoyo de cualquier departamento o empleado en el ámbito de una investigación, y estos están obligados a prestarle la ayuda adecuada.
- Contará con los medios adecuados y recursos necesarios para llevar a cabo su labor.

- Estará sometido al deber de confidencialidad, y no podrá utilizar la información/documentación recibida para un fin distinto que el de la prevención de riesgos penales y la investigación de incidencias en este ámbito.

El Comité de Compliance será el encargado del conocimiento de las comunicaciones y denuncias interpuestas a través del Canal Ético tal y como se desarrolla en el presente Manual.

### **10.1. FUNCIONES DEL COMITÉ DE COMPLIANCE**

El Comité de Compliance tiene encomendadas las siguientes funciones:

1. Realizar un seguimiento de las medidas adoptadas en el ámbito de la prevención de riesgos penales y de su suficiencia.
2. Supervisión periódica de los sistemas de control y prevención del riesgo penal, a los efectos de que los principales riesgos se identifiquen, gestionen y se den a conocer al personal adecuadamente. Para llevar a cabo dicha labor podrá recabar el apoyo de cualquier empresa y departamento del Grupo Glem, que tendrá la obligación de prestar la colaboración que se le requiera.
3. Valorar si las denuncias que puedan tener lugar a través del Canal de denuncias, o Canal Ético, pudieran ocasionar un riesgo penal, y en su caso, iniciar la investigación del suceso hasta su esclarecimiento.
4. Acordar las medidas disciplinarias a imponer ante incumplimientos que ocasionen un riesgo penal para el Grupo Glem y su personal.
5. Coordinar la difusión, así como la formación del Programa de Prevención de Riesgos Penales.
6. Proponer y, en su caso, adoptar las medidas que estime oportunas para garantizar el debido cumplimiento en la organización del presente Manual.
7. Informar periódicamente al Órgano de gobierno del Grupo Glem acerca de la actividad realizada.

## 10.2 NOTIFICACIONES AL COMITÉ DE COMPLIANCE Y PROCEDIMIENTO

Todo el personal del Grupo Glem deberá comunicar, a través del Canal de denuncias (o Sistema Interno de Información), los incumplimientos de los Manuales de Cumplimiento, del Código Ético, los diferentes protocolos del Grupo Glem, la normativa de aplicación o cualquier conducta irregular de la que haya tenido conocimiento.

El Comité de Compliance garantizará la confidencialidad de las comunicaciones o sugerencias que reciba, quedando rigurosamente prohibido adoptar medida alguna contra que constituya una represalia o cualquier tipo de consecuencia negativa contra quien haya formulado una denuncia o aviso.

La prohibición de represalias prevista en el párrafo anterior no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la denuncia es falsa y ha sido formulada de mala fe.

La dirección de **correo electrónico** para comunicaciones, denuncias o consultas es:

- **canaldirecto@glem.es**

Al canal de denuncias tendrán acceso los miembros del Comité de Compliance.

### Inicio del Procedimiento

Tras recibirse una comunicación o denuncia, el Comité de Compliance iniciará una investigación interna, salvo que la denuncia carezca manifiestamente de fundamento o se refiera a cuestiones ajenas a los Manuales de Cumplimiento o a la normativa de aplicación. En estos supuestos, el Comité de Compliance deberá dejar constancia en el registro de comunicaciones de la recepción de la misma y de la decisión adoptada de no iniciar investigación. Esta decisión no impedirá la iniciación posterior de una investigación si se recibiera información adicional.

### Fase de deliberación y decisión

En la investigación interna que realice, el Comité de Compliance podrá recabar toda la información y documentación que considere oportuna de cualquiera de las diferentes áreas o departamentos. El Comité de Compliance podrá además solicitar a las distintas áreas o departamentos la ayuda que considere necesaria. Del resultado de la investigación se informará al Consejo de Administración.

A partir de ese momento puede producirse su archivo, en el caso de no encontrarse elementos punibles, o trasladarse al Consejo de Administración y al Departamento de RRHH, en caso de ser necesaria la imposición de una sanción.

Durante todo el procedimiento se seguirán los requisitos contenidos en 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.

El Comité de Compliance informará periódicamente al Órgano de Gobierno de las comunicaciones y/o denuncias que se hayan recibido y del resultado de las mismas. Una vez analizadas se determinará su relevancia, el impacto de los hechos reportados y, en su caso, las acciones a llevar a cabo, que en cualquier caso deberán estar debidamente fundamentadas y justificadas.

La información acerca del proceso se desarrolla en el documento “Procedimiento de gestión del sistema interno de información”.

## 11. SISTEMA DISCIPLINARIO

El incumplimiento de los Manuales de Cumplimiento y de la normativa de aplicación que genere un riesgo penal, podrá dar lugar a las sanciones disciplinarias de acuerdo a la regulación laboral aplicable al supuesto concreto.

El respeto de las normas de aplicación y de los Manuales de Cumplimiento se considerará parte esencial de las obligaciones contractuales a los efectos de lo dispuesto en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores (dirección y control de la actividad laboral). La violación de las normas y de los Manuales de Cumplimiento podrá constituir incumplimiento de las obligaciones primarias de la relación de trabajo, de acuerdo a lo establecido en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores (faltas y sanciones de los trabajadores), con todas las consecuencias de la Ley, incluso en orden a la conservación del puesto de trabajo, y podrá comportar el resarcimiento de los daños sufridos por la empresa.

Cuando el resultado de la tramitación de una denuncia tenga como resultado la imposición de una sanción en el ámbito laboral, será gestionada y ejecutada por el Departamento de Recursos Humanos, respetando los derechos que le asistan a la persona o personas afectadas según la normativa vigente, y tras un trámite de alegaciones contradictorias.

Las sanciones que, en su caso, pudieran aplicarse serán proporcionales a la violación de las normas detectadas, de acuerdo a la normativa laboral y al convenio colectivo aplicable, en función de los siguientes criterios:

- Gravedad de la violación de la norma.
- Tipo de relación que mantiene el sujeto infractor con el Grupo Glem
- Puesto de trabajo y nivel profesional de la persona.



- Perjuicio sufrido por el Grupo Glem o por un tercero.

El régimen disciplinario se aplicará de conformidad con lo establecido en la legislación laboral y el Convenio Colectivo aplicable al empleado en concreto.

No obstante lo expuesto en el presente apartado, si tras la investigación y verificaciones oportunas, el Comité de Compliance confirmase la existencia real de indicios de delito procederá de inmediato a denunciar dichos hechos ante el Juzgado de Guardia, el Ministerio Fiscal o las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, colaborando con dichas autoridades en todo lo que fuere necesario en orden al esclarecimiento de los hechos.

## **12. DIFUSIÓN Y FORMACIÓN**

La implantación de este Manual debe ir acompañada de la difusión y sensibilización adecuada sobre la importancia del cumplimiento del mismo. Para ello es importante la correcta explicación de su contenido a todos los integrantes del Grupo Glem.

Todos deberán firmar la recepción de este Manual y del Código Ético, así como de todos los protocolos y procedimientos asociados, confirmando su pleno conocimiento y conformidad, comprometiéndose a cumplirlos. A las nuevas incorporaciones al Grupo Glem se les entregará este Manual y el Código Ético, junto con la documentación normalmente prevista para la contratación.

El Comité de Compliance garantiza que todos los miembros relevantes son formados con regularidad.

## **13. SEGUIMIENTO Y SUPERVISIÓN DE LA APLICACIÓN DEL COMPLIANCE PENAL**

El presente Compliance Penal tiene su aplicación práctica en el cumplimiento de la normativa interna –manuales, códigos, procedimientos, etc.– que el Grupo Glem desarrolla para que las actividades profesionales se lleven a cabo con un rigor y calidad adecuados, y en todo caso, en estricto cumplimiento de la legislación vigente. Por lo tanto, el control y supervisión del cumplimiento de dicha normativa debe tener como consecuencia una aplicación adecuada del Compliance Penal.

Desde el Comité de Compliance se establecerán las medidas de revisión y control, a los efectos de verificar que las actividades se desarrollan de acuerdo a las políticas y procedimientos del presente Compliance Penal.

Esta supervisión se complementa con la labor que tiene encomendada el Comité de Compliance a los efectos de coordinar y actualizar el cumplimiento del Compliance.

Por último, y como parte del citado Programa y de su obligación de informar periódicamente, elaborará un informe anual de cumplimiento en el que se valorará si las políticas o procedimientos existentes son adecuados para gestionar los riesgos identificados. Dicho informe se elevará al Órgano de gobierno del Grupo Glem.