

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

1. INTRODUCCIÓN

El Código Penal Español establece que **las empresas pueden ser penalmente responsables por delitos o incumplimientos cometidos por sus administradores, directivos, empleados, y en general personas que actúen en su nombre y representación.**

La responsabilidad penal puede dar lugar a sanciones penales diversas e incluso puede comprometer el efectivo funcionamiento de las empresas, con consecuencias tales como: disolución de la empresa, suspensión actividades, clausura de locales, prohibición contratación con la Administración, inhabilitación para obtener subvenciones o beneficios fiscales etc.

La responsabilidad penal de la empresa se produce cuando no existen **mecanismos de prevención y control** adecuados dentro de las empresas, que permitan evitar el delito en cuestión, o reducir sus consecuencias perjudiciales.

Para Negratín es esencial prevenir y evitar conductas ilícitas que puedan resultar en multas, sanciones, pérdidas financieras, económicas y pérdidas de reputación. Tanto de la propia empresa como de los empleados a título individual.

En este sentido, Negratín establece esta política de **prevención de delitos** que pretende organizar, prevenir, gestionar y controlar los riesgos penales que puedan tener lugar en la empresa y, aunque evitar la comisión de delitos es un objetivo prioritario, la finalidad última es **garantizar la cultura de cumplimiento** de todas las normas y mantener una **cultura empresarial ética.**

2. CONTEXTO NORMATIVO

El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la Ley Orgánica 5/2010 de reforma del Código Penal, que regula, respecto de determinados delitos, la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

Con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 1/2015, de reforma del Código Penal, se han introducido importantes cambios y mejoras tendentes a desarrollar la responsabilidad penal de la persona jurídica. Así, el nuevo artículo 31 bis del Código Penal exime, o en su caso, atenúa la responsabilidad criminal a la persona jurídica que fomente un comportamiento de cumplimiento entre sus empleados mediante el desarrollo de un modelo de organización y gestión eficaz.

La Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero que modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal recoge y amplía el listado de delitos por los que pueden ser responsables las personas jurídicas.

Los dos títulos de imputación de la responsabilidad penal de la persona jurídica se detallan en el art. 31.1 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.”*

El apartado segundo el artículo 31 bis establece una serie de medidas que configuran lo que debería calificarse como la existencia de un adecuado control, excluyente de responsabilidad penal. En este sentido establece que: Si el delito fuere cometido por los representantes legales o por aquellos autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si:

“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”

3. FINALIDAD

La presente Política establece un marco para poder **detectar y prevenir la comisión de delitos**. Define los principios de actuación y las bases de un sistema de prevención de delitos con la finalidad de eliminar, reducir o mitigar la responsabilidad penal de Negratín por actos que puedan cometerse bajo su cobertura.

A través de esta Política se desea poner en conocimiento de todos el Personal que integra Negratín, así como de los terceros que se relacionen con el Grupo, un **mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de índole similar**. En ningún caso está justificada la comisión de un delito, directa o indirectamente, por parte del Personal, ni aun cuando tal actuación produjese, aparentemente, un beneficio de cualquier clase, presente o futuro, para Negratín. Asimismo, Negratín está dispuesta a combatir estos actos y a prevenir un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional.

La presente Política tiene por finalidad:

- Definir un marco de actuación estructurado dirigido a mitigar el riesgo de comisión de delitos de carácter penal.

- Promover una verdadera cultura ética y de cumplimiento en Grupo Negratín, así como establecer una serie de normas, políticas y procedimientos tendentes a prevenir, detectar y reaccionar frente a conductas delictivas.
- Sensibilizar y dar a conocer a todo el Personal la importancia del cumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos Penales y de los principios éticos contenidos en la normativa del modelo de cumplimiento del Grupo.
- Dejar constancia expresa y pública del rechazo más absoluto de Negratín ante la comisión de cualquier comportamiento ilícito o penal.
- Acreditar que Negratín ha ejercido el debido control sobre la actividad empresarial.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política es de aplicación y resulta de **obligado cumplimiento para todos los miembros del Consejo de Administración, directivos y empleados**, independientemente de su función, rango, puesto, jerarquía, antigüedad, tipo de contrato laboral (indefinido o temporal) o del lugar geográfico en el que desempeñen su trabajo, así como para todos aquellos que actúen en nombre o por cuenta de Negratín (en adelante el “**Personal**”).

La aplicación de esta Política podrá hacerse extensiva, completamente o en parte, a cualquier persona física y/o jurídica que mantenga o vaya a mantener una relación profesional o de negocio con Negratín, siempre que las concretas circunstancias del caso así lo aconsejen y sea posible por la naturaleza de la relación (“Diligencia Debida”).

5. COMPROMISOS Y PRINCIPIOS DE ACTUACIÓN

Los principios generales de actuación del Sistema de Prevención y Detección de Delitos de Negratín, y que rigen la presente Política, son los siguientes:

- **Prevenir y combatir la posible comisión de delitos o actos ilícitos** por el Personal de Negratín.
- Actuar, en todo momento, al amparo de la **legislación vigente** y dentro del marco establecido por el **Código Ético y de Conducta**, dando cumplimiento a la **normativa interna** de Negratín.
- Impulsar y fomentar una cultura empresarial preventiva basada en el **principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de actos delictivos o ilícitos** y en la aplicación de los principios de ética y comportamiento responsable de todo el Personal.
- Generar un entorno de **transparencia**, integrando los diferentes sistemas desarrollados para la prevención de delitos, manteniendo los canales internos adecuados para favorecer la comunicación de posibles irregularidades, entre los que se encuentra el **Canal Ético (“canal de denuncias”)**.
- **Investigar toda denuncia de un hecho presuntamente delictivo**, garantizando la confidencialidad del informante y los derechos de las personas investigadas.

- Comunicar a todo el Personal el **deber de informar sobre cualquier hecho** constitutivo de un posible **ilícito penal o irregularidad** de la que tengan constancia a través de los canales establecidos al respecto.
- Establecer **normas internas, procedimientos y protocolos** de actuación y decisión
- Asegurar que el Comité de Cumplimiento Normativo cuenta con los medios materiales y humanos necesarios para vigilar el funcionamiento y el cumplimiento de esta Política de forma eficaz y proactiva.
- Mantener y fomentar las actividades proactivas, encaminadas a la prevención y detección, frente a las actividades reactivas, como la investigación y la sanción.
- Implementar programas adecuados y necesarios de formación, con periodicidad suficiente, y que trasladen los requerimientos de la legislación aplicable y su normativa interna de tal manera que garanticen la correcta actualización de los conocimientos del Personal.
- Monitorizar que se impongan, cuando sea necesario, las medidas disciplinarias o sanciones que correspondan de acuerdo con lo establecido en la legislación aplicable en cada momento.

6. BASES DEL MODELO DE PREVENCIÓN Y DETECCIÓN DE DELITOS

El Sistema de Prevención y Detección de Delitos en Negratín se asienta, principalmente, sobre 4 principios: **Prevención, Detección, Reacción y Seguimiento.**

(i) Prevención

- Comité de Cumplimiento Normativo, con poderes autónomos de iniciativa y control, encargado del desarrollo, supervisión y seguimiento del Sistema de Prevención y Detección de Delitos, dotado con los recursos y autoridad necesarios para el desarrollo de sus funciones.
Además, cuenta con el apoyo de la Alta Dirección y con cada uno de los Directores de Área/Departamento, quienes ejecutan los controles identificados relacionados con el Sistema de Prevención y Detección de Delitos, así como las restantes políticas, procedimientos y normas vinculadas.
- Código Ético y de Conducta, que recoge los valores, principios y pautas de conducta aplicables a todo el Personal. Asimismo, se recoge la obligatoriedad de su cumplimiento y el deber de comunicar, a través del Canal Ético (“canal de denuncias”), cualquier incumplimiento del mismo.
- Códigos, Políticas, Procedimientos y Protocolos, tienen por finalidad asegurar la efectiva cultura ética y de cumplimiento en Negratín y establecer mecanismos de control que minimicen el riesgo de comportamientos ilícitos por parte del Personal.
- Formación y difusión del Código Ético y de Conducta y de Prevención y Detección de Delitos, considerados elementos esenciales para concienciar y sensibilizar a todo el Personal sobre el cumplimiento de la legalidad, la normativa interna y los valores recogidos en el Código Ético y de Conducta.

(ii) Detección

El principal elemento del Sistema de Prevención y Detección de Delitos destinado a la detección de posibles conductas irregulares es el **Canal Ético** (“canal de denuncias”).

Es un sistema implementado en la organización, al cual se accede a través de la intranet, o a través de la dirección de correo electrónico canaldedenuncias@negratin.com, y que se encuentra al alcance de todo el Personal, en el que podrá comunicarse de forma confidencial cualquier conocimiento, o sospecha de comportamiento contrario al Código Ético y de Conducta, a la Política Anticorrupción de Negratín o a cualquier otra política, norma o procedimiento interno y/o que pueda implicar la materialización de un riesgo de carácter penal, siempre de buena fe y aportando aquellas pruebas documentales o evidencias de los hechos denunciados, los cuales deberán ser precisos y constatables.

Así, el Personal que tenga conocimiento o sospecha de alguna irregularidad comprendida en el ámbito objetivo del Canal Ético deberá inmediatamente ponerla en conocimiento de Negratín a través de los mecanismos habilitados al efecto. La gestión de este Canal Ético es absolutamente confidencial y está encomendada al Comité de Cumplimiento Normativo, como órgano delegado del Consejo de Administración en las labores de seguimiento del Sistema de Prevención y Detección de Delitos.

Igualmente, el Personal puede canalizar las denuncias informando a la Dirección, para que remitan, inmediatamente, la información recibida al Comité de Cumplimiento Normativo.

(iii) Reacción

El principal elemento del Sistema destinado a reaccionar frente a la materialización de los riesgos de incumplimiento es el régimen disciplinario, que será aplicado teniendo en cuenta la gravedad de la infracción y siempre con pleno respeto a la normativa laboral o mercantil vigente o al Convenio Colectivo, que, en cada momento, resulte de aplicación; siendo el Comité de Cumplimiento Normativo el encargado de promover y velar por la efectiva y correcta aplicación de las medidas disciplinarias que sean pertinentes en cada caso.

(iv) Seguimiento

Los elementos del Sistema de Prevención y Detección de Delitos destinados a su adecuado seguimiento y supervisión, así como verificación son:

(i) Plan de seguimiento y supervisión del Sistema de Prevención y Detección de Delitos, cuyo principal objetivo es validar de forma continua la implementación del Sistema, permitiendo **comprobar de forma periódica la eficacia de las políticas, procedimientos y controles existentes**, así como su evolución, para que Negratín pueda tomar las acciones necesarias para asegurar su adecuación en el desarrollo de sus funciones de prevención, gestión y control de los riesgos penales.

(ii) Verificación del Sistema de Prevención y Detección de Delitos, mediante la intervención de la tercera línea de defensa (auditoría externa) en colaboración con el Comité de Cumplimiento Normativo, se realizará una vez al año, siempre que se detecten incumplimientos graves del Sistema o cuando se produzcan cambios organizativos y/o legislativos que lo hagan necesario.

7. APROBACIÓN, ACTUALIZACIÓN Y DIFUSIÓN DE LA POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Esta Política de Prevención de Delitos ha sido aprobada por el Consejo de Administración de Negratín en fecha **27 de julio de 2023** y es efectiva desde el día de su aprobación.

El Comité de Cumplimiento Normativo podrá proponer al Consejo de Administración modificaciones a la presente Política con la finalidad de mantener en todo momento un debido control de las actividades de Negratín que permita minimizar la comisión de irregularidades normativas, incluidas las de naturaleza penal. De igual modo, será el responsable de su implementación, seguimiento y actualización, poniéndola a disposición de todo el Personal y procediendo a su revisión y mejora continua, especialmente cuando las circunstancias normativas, sociales, empresariales o de cualquier otra índole así lo requieran. En todo caso, será objeto de revisión anual.