

**GRUPO DE TRABAJO SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE
LAS PERSONAS JURIDICAS**

INFORME FINAL

12 de diciembre de 2012

ÍNDICE

I.- Introducción

II.- Resultados de la encuesta dirigida a emisores

III.- Recomendaciones en relación con la prevención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas

IV.- Recomendaciones o propuestas normativas

ANEXO I.- Esquema orientativo de Código Ético y de Conducta

ANEXO II.- Encuesta sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas

GRUPO DE TRABAJO SOBRE RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

I.- INTRODUCCIÓN

Con la finalidad de estudiar la trascendencia de la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida por la Ley Orgánica 5/2010 en el Código Penal, en mayo de 2011 se formó este Grupo de Trabajo dentro de Emisores Españoles, cuyos objetivos eran: a) formar un criterio propio sobre el régimen de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, en especial, sobre las medidas preventivas razonables y convenientes a adoptar en función de las posibles consecuencias prácticas; b) intentar alcanzar unos estándares mínimos razonables que puedan servir de guía para los emisores (y sociedades, en general), pero teniendo en cuenta la imposibilidad de establecer criterios “universales” aplicables para todo tipo de entidades, dadas las diferencias en tamaño, organización, actividades, riesgos, pertenencia a sectores regulados, etc.; e c) intentar que esos estándares mínimos puedan ser un referente general y accesible, que pueda servir de orientación para los órganos jurisdiccionales cuando tengan que examinar algún caso en el que se plantee la posible responsabilidad penal de una persona jurídica y en, especial, de sociedades con valores admitidos a negociación.

En todo caso, cabe destacar que la regulación y la aplicación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas debe hacerse desde el presupuesto de que la generalidad de las empresas españolas y, desde luego, todas las entidades que forman parte de Emisores Españoles, desean no sólo respetar la legalidad, sino colaborar en la prevención y detección de hechos delictivos, como parte de su responsabilidad social y legal.

Con estos objetivos, el Grupo de Trabajo ha realizado una serie de actuaciones que se pueden resumir de la siguiente forma:

- Recopilación y examen documentación sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Esta documentación ha estado constituida por textos normativos, recomendaciones de diversos organismos internacionales, artículos doctrinales, jurisprudencia, modelos de programas de cumplimiento normativo y códigos de conducta, etc.
- Presentación por parte de un experto sobre sus reflexiones y propuestas para ser adoptadas por las personas jurídicas como medidas preventivas.
- Reuniones de trabajo o entrevistas con expertos penalistas (Magistrados, Fiscales, Catedráticos, Abogados) con la finalidad de conocer su criterio sobre la posible aplicación práctica de la responsabilidad penal de las personas jurídicas y sobre las medidas preventivas que sería razonable adoptar.

- Reuniones de trabajo “internas” de estudio e intercambio de opiniones.
- Presentación por parte de un miembro de la Asociación que haya adoptado medidas en relación con la prevención de la responsabilidad de las personas jurídicas, sobre las medidas adoptadas, su justificación y seguimiento.
- Cuestionario dirigido a los miembros de la Asociación y a otros emisores contactados y dispuestos a colaborar, para conocer el estado de la cuestión en las distintas entidades; riesgos principales; medidas preventivas establecidas; cambios en la organización, adoptados o en estudio; opiniones sobre la reforma etc.

Como fruto del trabajo de este Grupo se recogen, a continuación, los siguientes documentos:

- Resumen de los resultados de la encuesta realizada a emisores.
- Recomendaciones a las empresas en relación con la responsabilidad penal de las personas jurídicas.
- Recomendaciones o propuestas normativas.
- Esquema orientativo de Código Ético o de Conducta, y
- Encuesta sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

COMPOSICION DEL GRUPO DE TRABAJO

NOMBRE

EMPRESA

Adolfo Feijóo Rey	CaixaBank
Annabel Casahuga Montserrat	Abertis.
Concepción Muñoz	Abertis
Emilio José de Palacios Caro	CVNE
Fernando Frías Montejo	Red Eléctrica
Francisco Javier Lleó Fernández	Banco Popular
Francisco Javier Zapata Cirugeda	Banco Popular
Gerardo Manso Martínez de Bedoya	Sacyr Vallehermoso
Germán González Avecilla	Gamesa
Javier García-Rubio Jaquotot	Repsol
Javier Gómez Izaguirre	Red Eléctrica
Javier López-Galiacho Perona	FCC
Jesús Gragera Torres	Emisores Españoles
José Antonio Cortajarena Manchado	Gamesa
José Luis Pérez Lamigueiro	Gas Natural Fenosa
José Ramón del Caño Palop	Corporación Financiera Alba
José Ramón Delgado	Ferrovial
José María Coronas Guinart	Abertis
Juan Antonio Montero Martín	Banco Pastor
Rafael de Juan de Castro	Zeltia
Soledad Ramírez Fernández	Indra
Ana Berengena Collantes	Endesa
Joaquín Valcárcel Martínez	Endesa

Coordinador: José Ramón del Caño Palop

AGRADECIMIENTOS

El Grupo de Trabajo quiere agradecer, especialmente, la colaboración con las labores del mismo a D^a Begoña Fernández Rodríguez (Deloitte), D. Eduardo Gutiérrez Gómez, D. Gonzalo Rodríguez Mourullo, D. Edmundo Bal Francés, D. Antonio del Moral García, D. José Antonio Cortajarena Manchado y D. José Ángel González Franco, D. Adán Nieto Martín y D. José Segimón Escobedo (del Despacho González Franco).

COLABORACION

D. Adán Nieto Martín (Catedrático de Derecho Penal de la Universidad de Castilla-La Mancha) ha colaborado en la preparación o revisión de los documentos que ha elaborado el Grupo como conclusión de sus trabajos, en el marco del proyecto de investigación “Good Citizens Corporations: Programas de cumplimiento normativo de entidades públicas y privadas” de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha.

II.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A EMISORES

II.- RESULTADOS DE LA ENCUESTA DIRIGIDA A EMISORES

El cuestionario se dirigió fundamentalmente a los miembros de la Asociación de Emisores Españoles, aunque también participaron otras entidades no pertenecientes a la asociación que mostraron su interés. Fue respondido por 25 entidades, 24 de ellas cotizadas y, de ellas, 16 forman parte del IBEX 35. La encuesta se puso en marcha a finales del mes de marzo y concluyó en el mes de junio de 2012.

Por la representatividad de las empresas y por el tiempo transcurrido desde la publicación de la Ley Orgánica 5/2010 –más de año y medio- el cuestionario constituye un buen barómetro para apreciar la incidencia que ha tenido la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en nuestro ordenamiento.

1.- Código de conducta y sistema de cumplimiento

a) Establecimiento y ámbito de aplicación.

La práctica totalidad de las empresas (A1: 22/25) poseen un Código Ético o de Conducta cuyo ámbito de aplicación, además, se extiende a todas las entidades que conforman el grupo (A2: 22/25). En aquellos casos en los que una empresa tiene su domicilio social o está sujeta por cualquier otra razón a una normativa más específica (EE.UU o Bribery Act) existen generalmente normas internas específicas. Igualmente, en numerosas ocasiones el Código puede adaptarse a la normativa interna de cada país. Finalmente, cabe destacar que dos de las tres entidades que no cuentan con Código Ético o de Conducta tienen intención de aprobarlo.

b) Incidencia de la legislación penal en el Código de Conducta.

Tras la publicación de la Ley Orgánica 5/2010 un buen número de empresas han modificado su Código Ético o de Conducta (A14: 16/25 empresas señalan que lo han modificado expresamente tras la entrada en vigor de la responsabilidad de las personas jurídicas).

Todos los Códigos Éticos o de Conducta contienen una declaración de lucha contra la corrupción y el fraude y, en general, contienen cláusulas en las que se recoge de manera genérica el compromiso de la empresa con el respeto a la legalidad. También incluyen, en un número importante de casos (A4: 11/25) una descripción de los delitos de más probable comisión por la empresa.

c) Órgano responsable de su establecimiento.

En las empresas que tienen establecido un Código Ético o de Conducta (A7: 23/25) el Consejo de Administración o una comisión delegada del mismo han intervenido en su redacción o revisión y se considera que éste es el órgano responsable para su aprobación e implantación.

d) Difusión y aceptación.

El Código es accesible a todos los empleados, en la mayoría de los casos a través de la web, y suelen existir versiones en varios idiomas si la entidad o grupo tiene un ámbito multinacional. Todos los Códigos son de obligado cumplimiento y, ya sea al ingreso de cada empleado en la empresa (“pack de bienvenida”), a la firma del contrato de trabajo o por cualquier otra vía, se tiene constancia de que se les ha comunicado y, en general, también de su aceptación (A13: 21/23).

2.- Canal de denuncias

Salvo en un caso, todas las empresas cuentan con canal de denuncias dónde denunciar las infracciones al Código (B1: 24/25), que se ha regulado expresamente (B5: 23/25) y cuya existencia se ha difundido y es conocida por los empleados.

Según la encuesta, las características principales pueden ser resumidas del siguiente modo:

- Asegurándose en todos los casos la confidencialidad del denunciante, es mayoritaria la regla de sólo la confidencialidad del denunciante (que debería identificarse), frente a la admisibilidad del anonimato del mismo, que se permite en nueve empresas (B3). No obstante, en general, las empresas admiten que investigan (o investigarían) las denuncias anónimas y aquellas que se realizan al margen del canal establecido (B9: 19/25).
- Los canales de denuncias se gestionan internamente. Sólo en un caso se está valorando su externalización (B8).
- En más de la mitad de los casos (B4: 14/25) la denuncia de irregularidades se plantea como una obligación.
- Los órganos encargados de recibir las denuncias son, según la distintas empresas: los Comités de Auditoría, Comités del Código Ético, Secretario General, Director de Auditoría Interna o la persona encargada del cumplimiento normativo o similar (B10). En algunos supuestos el receptor de las denuncias es el propio Consejo de Administración.

3.- Política contra el fraude y la corrupción

La mayoría de las empresas, además del Código Ético o de Conducta, han desarrollado políticas específicas en materia de prevención contra el fraude, corrupción o blanqueo de capitales, o han aprobado, a partir del Código de Conducta, protocolos específicos de prevención de delitos (C1: 17/25 y C5). El grado de implicación del Consejo de Administración en estas políticas es similar al que existe en el Código de Conducta, es decir, el Consejo de Administración es el órgano que la aprueba. Igualmente es similar la forma en que se difunde y se hace accesible a los empleados (C3 y C4).

4.- Formación

La formación, además de la difusión, se aplica en el proceso de implementación del Código Ético o de Conducta de una forma generalizada (D1: 20/25; D7). La formación se realiza tanto por e-learning, como de manera presencial o combinando ambos métodos (D3), tiene carácter obligatorio, como regla general (D4: 17/25), y abarca a todos los empleados (D2: 17/25).

La mitad de las empresas realizan acciones formativas específicas para aquellos empleados que tienen mayor riesgo de comisión de un determinado delito (D6), en otras, la formación es genérica.

5.- Supervisión

Las empresas han creado un órgano que se encarga tanto de la supervisión del Código Ético o de Conducta (E1) como de otras políticas más específicas de prevención de delitos o de la corrupción (E2), si bien en algunos casos, en este punto, se han establecido responsabilidades específicas.

La responsabilidad en relación con la implementación y supervisión del Código Ético o de Conducta suele recaer en un órgano colegiado compuesto, generalmente, por: asesoría jurídica, auditoría interna y recursos humanos (E9), a los que se unen, según las empresas, la Secretaría General, el encargado de compliance, el director financiero, o los encargados de riesgos laborales y medioambientales.

Sus integrantes tienen una formación mayoritaria en derecho, economía y auditoría interna. El órgano se suele situar dentro de la alta dirección de la empresa, con presencia bien de consejeros bien de directivos. En la mayoría de los casos (E14: 17/25) existe un compliance officer o similar, pero, en numerosos casos, estas funciones no se atribuyen a un órgano específico sino a uno ya existente (como el Director de Auditoría Interna, el Director de la Asesoría Jurídica o el Secretario General).

El órgano de supervisión reporta bien directamente al Consejo de Administración bien a la Comisión de Auditoría (E6), y cuenta, en bastantes casos, con un reglamento específico que regula su funcionamiento (E10).

En el caso de grupos multinacionales, aunque no de manera unánime, cada empresa dentro del grupo suele tener su propio órgano de control que, posteriormente, reporta al Comité del Código Ético central (E11 y E12). Este dato muestra que, al igual que ocurría con el Código Ético, las empresas están dando al programa de cumplimiento el estatus de política corporativa.

La mayoría de las empresas (E5: 12/25) contestan que el Comité del Código Ético se reúne trimestralmente.

5.- Opinión de las empresas sobre la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en el Código Penal.

La mayoría de las empresas se muestran disconformes con la regulación que el artículo 31 bis del Código Penal realiza de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, aunque ello no implica, necesariamente, que sean opuestas a esta responsabilidad (F1 y F2: 16/25).

Las respuestas inciden en dos puntos esenciales de la regulación del artículo 31 bis del Código Penal. En primer lugar, la necesidad de afirmar el principio de culpabilidad de forma tal que la responsabilidad de la empresa se aleje de la responsabilidad objetiva. En este sentido, algunas empresas apuntan la necesidad de que expresamente el Código Penal estableciera que contar un programa de prevención en el momento en el que se comete el delito fuera considerado eximente o circunstancia atenuante.

En segundo lugar, la falta de seguridad jurídica por la falta de concreción del “debido control”, como un elemento básico para la imputación. La práctica totalidad de las empresas son partidarias de una mayor regulación del contenido de los programas de cumplimiento o de prevención de delitos por parte del legislador (E5 y E6).

Un número muy relevante de empresas (E7: 16/25) valoran positivamente el que exista un sistema de validación o registro de los programas de cumplimiento aprobados por las entidades, y que este sistema de validación fuera de carácter privado o realizado por entidades que hayan tenido previamente un reconocimiento o autorización pública para emitir este tipo de informes (E8: 13/25).

Con el fin de poner remedio a la inseguridad jurídica, se valora igualmente de manera positiva la elaboración de modelos tipo o recomendaciones por parte de asociaciones empresariales para la implantación de programas de cumplimiento (E9). La mayoría de los encuestados estarían dispuestos a adherirse a estas recomendaciones (E10: 17/25).

III.- RECOMENDACIONES EN RELACION CON LA PREVENCION DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

III.- RECOMENDACIONES EN RELACION CON LA PREVENCION DE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

En relación con la prevención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, se considera que las distintas entidades podrían seguir las recomendaciones que figuran a continuación, si bien es muy importante tener en cuenta que en esta materia resulta fundamental atender a criterios de proporcionalidad y especialidad, puesto las medidas preventivas no pueden ser las mismas para todas las organizaciones y habrá que tenerse muy en cuenta su tamaño, actividad, ámbito territorial, complejidad de la organización, número de empleados, precedentes, etc. de manera que lo que puede ser razonable o lógico para una gran organización puede resultar desproporcionado y antieconómico para una organización de pequeño tamaño, sin perjuicio de que todas ellas puedan pretender contribuir a la prevención de actuaciones con trascendencia penal.

1.- La implementación de un sistema o **programa de prevención** de comportamientos delictivos resulta muy recomendable para las personas jurídicas de cierto tamaño.

El artículo 31 bis del Código Penal obliga a mantener el “debido control” sobre los empleados de todos los niveles, pero también el “deber de diligente administración” previsto en el artículo 225 de la Ley de Sociedades de Capital conlleva a que el desarrollo de la actividad empresarial sea conforme a la legalidad, expresándose en el mismo sentido el Código Unificado de Buen Gobierno (aprobado por la CNMV el 22-06-2006), para el caso de sociedades cotizadas.

La comisión de hechos delictivos o de infracciones administrativas graves puede suponer un importante perjuicio económico para las empresas, por lo que el sistema de prevención sería recomendable que fuera parte de la política de gestión y control de riesgos.

Por otra parte, en diversos sectores del ordenamiento jurídico existe además la obligación de crear sistemas de cumplimiento específicos, como ocurre en la legislación de prevención de riesgos laborales, mercado de valores, blanqueo de capitales, etc.

Ni el Código Penal ni ninguna otra norma establece la configuración de su sistema de prevención de riesgos penales, por lo que deberá hacerse, como se ha indicado, atendiendo al tamaño de la entidad y a su perfil de riesgo. Los elementos principales de un sistema de prevención serían, básicamente, los siguientes: (i) análisis de los riesgos jurídicos; (ii) compromiso del Consejo de Administración con el cumplimiento normativo; (iii) supervisión del cumplimiento, estableciendo una organización adecuada; (iv) comunicación de los estándares establecidos dentro de la empresa; y (v) reacción frente a los incumplimientos.

2.- La evaluación de riesgos constituye el primer paso para la implantación de un sistema de prevención de riesgos penales. La evaluación de riesgo debe realizarse de una manera pormenorizada. Debe tratarse de determinar los riesgos generales de la empresa, pero también descenderse, en la medida de lo posible, a los de cada una de sus unidades o países en los que desarrolle su actividad, intentando concretar qué tipos de delitos pueden ser de más frecuente aparición y bajo qué formas. Asimismo, con cierta periodicidad o cuando existan nuevas circunstancias (por ejemplo, el inicio de actividades en un nuevo país) sería conveniente la reevaluación de los riesgos.

3.- Debería corresponder al Consejo de Administración aprobar la política o estrategia de la compañía para la prevención de hechos delictivos, establecer la organización necesaria para llevarla a cabo y la supervisión última de que se cumplen los objetivos marcados. Resulta además de gran importancia que sea capaz de comunicar de manera efectiva a los empleados la importancia del respeto a la legalidad. En este sentido, sería recomendable, si el tamaño de la organización lo permite, que los administradores se involucraran en tareas como la formación.

4.- El compromiso de las empresas con el cumplimiento normativo se debería plasmar en códigos de conducta, que tengan la finalidad de orientar los comportamientos de los integrantes de las empresas hacia el cumplimiento de las normas y de los principios éticos recogidos en los mismos. Estos códigos de conducta no se deberían limitar a recordar las normas jurídicas aplicables sino que deberían establecer unos estándares de comportamiento superiores, de acuerdo con unos principios éticos que la empresa se comprometa a seguir en su trato con empleados, directivos, clientes, proveedores y demás terceros con los que se relacione.

El contenido del código de conducta podría abarcar aspectos como los siguientes:

- a) Valores que los inspiran.
- b) Principio de obligatoriedad.
- c) Normas de conducta, que pueden afectar a cuestiones como: el respeto a los derechos humanos y libertades públicas; el respeto a la legalidad; el respeto especial a la normativa de seguridad y salud en el trabajo; no discriminación; protección de datos; el respeto al medio ambiente; previsiones específicas en relación con sobornos, comisiones y regalos; previsiones en relación con los gastos de representación y otros gastos; regulación de posibles conflictos de interés; protección de los activos de la compañía; uso de equipos y medios informáticos; tratamiento de la información; uso indebido de información privilegiada; defensa de la competencia; relaciones con accionistas, clientes, proveedores y organismos públicos; y prevención de blanqueo de capitales.
- d) Formas de comunicación y difusión.
- e) Órganos de seguimiento del código.
- f) Cauce de denuncias.
- g) Reacción frente a los incumplimientos.

Por otra parte, en relación con la obligatoriedad del Código de Conducta en la empresa, además de como decisión empresarial manifestada en el propio código, puede intentarse obtener de los destinatarios del mismo un mayor compromiso o conciencia de su obligatoriedad, por medio de una declaración de conocimiento y de aceptación, si ello es operativamente posible.

5.- La supervisión del cumplimiento del sistema de cumplimiento normativo y del código de conducta, exigirá el establecimiento de una cierta organización. A estos efectos el tamaño y complejidad de la persona jurídica tendrán una influencia decisiva en relación con los medios que se deben destinar a la supervisión del sistema de cumplimiento. En general, cuanto mayor sea una organización más formal y complejo deberá ser su programa de cumplimiento, por lo que la función de cumplimiento en las grandes empresas o grupos podría ser desempeñada por un departamento específico mientras que en las pequeñas empresas resultará lógico y proporcionado que las funciones de cumplimiento sean desempeñadas por las mismas personas que desarrollan otras actividades dentro de ellas.

Las personas responsables de la prevención de riesgos penales deben realizar su labor de manera lo más independiente y profesional posible. En este sentido, para procurar esa independencia, resulta necesario que quienes se ocupen de esta tarea no realicen otras funciones dentro de la entidad que puedan generar un conflicto de intereses. Asimismo, los responsables de prevención o cumplimiento deben disponer de la formación y los medios adecuados para realizar su cometido.

Los distintos responsables del cumplimiento con la legalidad dentro de la empresa (protección de datos personales, medio ambiente, normativa fiscal etc.) deben actuar de manera coordinada. También es recomendable que en la confección del sistema de prevención y de sus distintos componentes participen las personas más afectadas por el mismo.

Si en la organización existe auditoría interna, ésta debería contribuir al sistema de prevención auditándolo periódicamente, por lo que sería conveniente que no estuviera involucrada en su gestión ordinaria.

6.- La comunicación y formación resultan herramientas fundamentales para la efectividad del programa de cumplimiento. Deberían dirigirse a todo el personal (no solo directivos o al personal de ciertas áreas), tener cierta periodicidad, adaptarse a sus destinatarios de acuerdo con los riesgos penales que les afecten, e insistir en la importancia que tiene el cumplimiento con la legalidad para la empresa.

7.- Los sistemas de prevención deben estar dotados de **medidas reactivas** que les permitan conocer posibles infracciones o irregularidades y, en su caso, sancionarlas disciplinariamente. Un sistema de prevención no puede estar basado sólo en un Código Ético y en normas de comportamiento, sino que debe ir acompañado de un componente reactivo. Detectada una infracción la empresa debería reaccionar bien comunicando a las autoridades competentes

la supuesta infracción, bien sancionando en el ámbito de la empresa, si es lo procedente, o bien ambas cosas a la vez, por ejemplo, en el caso de que se detecte alguna infracción penal, si la misma es de suficiente trascendencia (pueda comprometer la responsabilidad penal o la reputación de la empresa), se podría proceder a la sanción disciplinaria (probablemente el despido), sin perjuicio de la investigación penal que se lleve a cabo.

En cualquier caso, las sanciones disciplinarias, para reforzar la vigencia del sistema de prevención, deben resultar proporcionadas y previsibles.

Asimismo, después de la detección de alguna infracción sería conveniente que la empresa realizara un análisis de la situación, de las circunstancias que han podido facilitar la comisión de la misma y, a la vista de ello, que se adopten nuevas medidas o cambios de procedimientos operativos o de cumplimiento, para tratar de evitar su comisión en el futuro.

8.- Los canales de denuncias son un elemento relevante, aunque no el único, para descubrir posibles infracciones. La efectiva utilización del cauce de denuncias es, en general, un buen indicador de la eficacia del sistema. Para su efectiva utilización es conveniente insistir en la importancia del cumplimiento de la legalidad, lograr que los empleados confíen en la objetividad en la gestión del canal de denuncias y en las garantías y apoyo de la empresa al denunciante (garantizando la inexistencia de represalias por el hecho de la denuncia). Es preferible que las denuncias no sean anónimas, pero para ello es necesario que se garantice la confidencialidad.

9.- Las investigaciones internas pueden ser otro de los elementos de un programa de cumplimiento. Tendrían como finalidad el esclarecimiento de las irregularidades, la imposición de sanciones disciplinarias, la corrección de los errores del sistema de prevención y, en su caso, comunicar a las autoridades competentes la existencia de indicios de una posible infracción con trascendencia penal. En este sentido, las investigaciones administrativas pueden constituir un elemento para demostrar en el proceso penal que la empresa ha ejercido el debido control y poder colaborar en el esclarecimiento de los hechos. Dada su posible conexión con el proceso penal, las investigaciones internas deben respetar siempre los derechos fundamentales de las personas investigadas (intimidad, secreto de las comunicaciones, etc.) y no obstaculizar la futura investigación judicial.

IV.- RECOMENDACIONES O PROPUESTAS NORMATIVAS

IV.- RECOMENDACIONES O PROPUESTAS NORMATIVAS

1.- El Código penal no establece con claridad cuál es el papel de los **sistemas de prevención** en la imposición de sanciones penales a personas jurídicas. En este sentido, de *lege ferenda* debería especificarse con más detalle su conexión con el ejercicio del **debido control**, descartando cualquier atisbo de responsabilidad objetiva en la imposición de sanciones a personas jurídicas y respetando plenamente el principio de culpabilidad. La implantación de un sistema de prevención eficaz debería traer consigo que la persona jurídica no sea sancionada penalmente.

2.- Sería también deseable, en aras a cumplir con el principio constitucional de determinación, un **incremento de la seguridad jurídica en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas**. No basta, en este sentido, con decir que se ha de ejercer el debido control o contar con un programa de cumplimiento eficaz, sino que la ley penal debería suministrar a los destinatarios de la norma el núcleo esencial de esta obligación. Para ello se abren, como muestra el derecho comparado, diversas vías que el legislador podría estudiar:

- Concretar legal o reglamentariamente los elementos esenciales de un sistema de prevención o, como hoy hace en determinados sectores del ordenamiento (blanqueo de capitales, mercado de valores, prevención de riesgos laborales...), dar indicaciones más precisas en relación a la prevención de determinados delitos. Es necesario, además, aclarar legalmente la conexión que existe entre estas medidas de prevención y la responsabilidad penal.
- Fomentar la elaboración de sistemas de prevención que hayan sido desarrollados por asociaciones profesionales o sectores de actividad y a los que se reconozca determinados efectos jurídicos.
- Regular la posibilidad de sistemas de depósito, registro o certificación de los sistemas de prevención. La sola regulación de alguna o varias de estas posibilidades tendrá, sin duda, efectos positivos para la seguridad jurídica.

2.- **Derecho sancionador administrativo** y derecho penal forman parte del *ius puniendi* estatal, por lo que no es razonable que la imposición de sanciones a personas jurídicas atienda a principios diversos en cada sector. El debido control o la implantación de sistemas de prevención también debería ser tenido en cuenta cuando se examine la posible comisión de infracciones administrativas por las entidades y, en su caso, atribuirles efectos atenuantes a la hora de graduar de las sanciones.

3.- La implantación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas debe hacerse desde el presupuesto de que la mayoría de las empresas españolas desean no sólo respetar la legalidad, sino colaborar en la prevención y detección de hechos delictivos, como parte de su responsabilidad social y legal.

En este sentido, puede ser conveniente establecer cauces de comunicación o **foros de debate** con el Ministerio de Justicia y la Fiscalía General del Estado con el fin de ir tratando de fijar criterios homogéneos y razonables en la aplicación de la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

4.- Conforme a las propuestas que acaban de realizarse, se proponen las siguientes modificaciones legislativas:

(A) La **modificación del artículo 31 bis del Código Penal**, añadiendo un nuevo numeral (2) en el que se **establezca con claridad que la persona jurídica no responde penalmente cuando:**

- ha establecido medidas de control eficaces y adecuadas para sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho y éstos han cometido la infracción mediante su elusión fraudulenta.

- una persona sometida a la autoridad de las personas físicas mencionadas anteriormente ha cometido un delito, pese a la existencia de medidas eficaces y exigibles para descubrir y prevenir la comisión de ese delito o de otros similares.

Una medida es eficaz cuando ha obstaculizado considerablemente la comisión del delito. Una medida resulta exigible cuando resultaba previsible la comisión de ese tipo de delitos en la persona jurídica y resultaba razonable la implantación de medidas de prevención.

(B) Modificación del artículo 31 bis.4 del Código Penal, con el fin de introducir una nueva atenuante consistente en haber establecido medidas de prevención y control que, aunque no se hayan considerado totalmente eficaces y adecuadas para prevenir el delito cometido, sí deben dar lugar a una atenuación de la pena. La lógica es similar a la que existe en el caso de personas físicas, donde las causas de justificación o de culpabilidad pueden aplicarse de manera incompleta reduciendo la sanción.

(C) Inclusión de un nuevo párrafo en el artículo 31 bis del Código Penal en el que se indiquen las características principales de las medidas de prevención y detección de hechos delictivos (Programas o Códigos de Prevención). Este nuevo párrafo debe contener las características esenciales de los Programas o Códigos de Prevención, dejando abierta la colaboración reglamentaria para una mayor concreción.

Igualmente debería admitirse la colaboración de Códigos-tipo elaborados por organizaciones empresariales, conjuntamente con las administraciones públicas competentes y el Ministerio Fiscal.

Este nuevo apartado del artículo 31 bis del Código Penal sería un lugar idóneo para establecer la posibilidad de un sistema de depósito, registro o certificación de los sistemas de prevención, con el fin de aumentar la seguridad jurídica.

- (D) Modificación del artículo 130 (“Responsabilidad”) de la Ley 30/1992, de Régimen Jurídico de las Administraciones Públicas y del Procedimiento Administrativo Común, con el fin de establecer los efectos de las medidas de prevención y detección de infracciones administrativas, en la responsabilidad administrativa sancionadora.

ANEXO- I

ESQUEMA ORIENTATIVO DE CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

ANEXO- I

ESQUEMA ORIENTATIVO DE CÓDIGO ÉTICO Y DE CONDUCTA

Índice

- 1.- Finalidad
- 2.- Valores
- 3.- Ámbito de aplicación subjetivo
- 4.- Obligado cumplimiento
- 5.- Comunicación y difusión
- 6.- Normas generales de conducta
 - 6.1. Respeto a los Derechos Humanos y Libertades Públicas
 - 6.2. Respeto a la legalidad y principios éticos
 - 6.3. Seguridad y salud en el trabajo
 - 6.4. No discriminación
 - 6.5. Derecho a la intimidad
 - 6.6. Respeto al medio ambiente
 - 6.7. Sobornos, comisiones, agasajos, regalos
 - 6.8. Gastos de representación y otros
 - 6.9. Conflictos de interés
 - 6.10. Uso y protección de los activos de la Compañía
 - 6.11. Uso de equipos y medios informáticos
 - 6.12. Tratamiento de la información
 - 6.13. Uso indebido de información privilegiada
 - 6.14. Defensa de la Competencia
 - 6.15. Relaciones con los accionistas
 - 6.16. Relaciones con los proveedores
 - 6.17. Relaciones con los organismos públicos
 - 6.18. Prevención de blanqueo de capitales
 - 6.19. Imagen y reputación corporativa
- 7.- Comité de Seguimiento del Código Ético y de Conducta
- 8.- Control e incumplimientos
- 9.- Cauce confidencial de denuncias
- 10.- Entrada en vigor

1.- Finalidad

El Código Ético y de Conducta de la empresa constituye la expresión formal de los valores y principios que deben regir la conducta de las entidades que integran el grupo y de las personas sujetas al mismo, en el desarrollo de sus actividades y cumplimiento de sus funciones, y en sus relaciones laborales, comerciales y profesionales, con la finalidad de lograr una ética empresarial universalmente aceptada.

El Código Ético y de Conducta es un ejemplo de la profesionalidad por la que la empresa se esfuerza en sus actividades y la que se espera de sus empleados y colaboradores.

La empresa concede la mayor importancia al trato justo de los empleados, clientes y proveedores, autoridades, inversores y el público en general.

Existen normas de obligado cumplimiento que pueden recoger, en todo o en parte, algunos de los principios de este Código, pero la intención de la empresa con su aprobación es ir más allá de lo que establezcan las normas y respetar y exigir su cumplimiento con independencia de lo que puedan prever las leyes en cada momento.

2.- Valores

El Código de Conducta se basa en¹:

- El apoyo y el respeto de los derechos humanos internacionalmente reconocidos.
- Un comportamiento ético y conforme a la ley.
- El trato justo y respetuoso con los empleados y entre los compañeros de trabajo.
- El respeto al medio ambiente.
- El respeto de los intereses de otras personas relacionadas con la compañía, incluidos los clientes, proveedores, autoridades, accionistas y el público.
- La profesionalidad y la corrección en el desarrollo de la actividad empresarial.
- Prudencia en el desarrollo de la actividad, en la asunción de riesgos, y en las relaciones con clientes y proveedores.

3.- Ámbito de aplicación subjetivo

El Código se dirige y vincula a las siguientes personas (“Personas Afectadas”):

¹ También podría hacerse referencia, por ejemplo, al compromiso con el **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, cuyos principios son: 1) Protección de los Derechos Humanos fundamentales; 2) No vulneración de los Derechos Humanos; 3) Libertad de afiliación y negociación colectiva; 4) Eliminación del trabajo forzoso y bajo coacción; 5) Erradicación del trabajo infantil; 6) Abolición de la discriminación en el empleo; 7) Enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente; 8) Iniciativas para el respeto medioambiental; 9) Difusión de tecnologías ecológicas; 10) Lucha contra la corrupción, la extorsión y el soborno.

- a) Los miembros del Consejo de Administración.
- b) Los empleados de la empresa cualquiera que sea su modalidad contractual, posición jerárquica o lugar en el que desempeñen sus funciones.

4.- Obligado cumplimiento

Las personas comprendidas en el ámbito de aplicación del Código están obligadas a su cumplimiento, con respeto a los valores y principios que contiene y a seguir las pautas de comportamiento que establece.

El incumplimiento de las previsiones de este Código podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa legal, societaria o laboral que corresponda.

La empresa pondrá los medios necesarios para cumplir y hacer cumplir por los destinatarios del mismo lo previsto en el Código.

5.- Comunicación y difusión

La empresa comunicará y difundirá el Código Ético y de Conducta entre los destinatarios del mismo mediante la entrega de copias, su inclusión en la intranet, su accesibilidad en la página Web de la compañía, y por cualquier otro medio que se determine.

6.- Normas generales de conducta

Este Código establece normas de conducta que han de ser observadas por las Personas Afectadas en relación con los ámbitos de actuación a los que se refieren los apartados siguientes.

Este Código Ético y de Conducta se aplicará en todas las operaciones de la empresa y complementa sus normas generales, directrices y reglas dictadas.

El espíritu de este Código determina la interpretación de cualquier otra normativa, directriz o reglamentación dictada por la empresa.

6.1. Respeto a los Derechos Humanos y a las Libertades Públicas

La empresa está comprometida con la aplicación del contenido del Pacto Mundial de las Naciones Unidas, respetando los estándares internacionales para la protección de los derechos y libertades fundamentales de las personas afectadas por sus actividades. Asimismo, está comprometida en la erradicación del trabajo infantil y en la eliminación de todo tipo de trabajo forzoso, obligatorio, o bajo coacción.

6.2. Respeto a la legalidad y principios éticos

El cumplimiento de las leyes es una exigencia ineludible para la empresa y para sus Consejeros y empleados. Las Personas Afectadas respetarán la legalidad vigente en cualquier país en el que desarrollen su actividad,

atendiendo al espíritu y finalidad de la misma y evitarán conductas que, sin violar la legalidad, contravengan los valores, principios y comportamientos éticos establecidos en el presente Código.

Todas las Personas Afectadas deben estar familiarizadas con las leyes y normas que conciernen a su trabajo, y la Dirección proporcionará las instrucciones y asesoramiento necesarios.

En particular, la empresa está comprometida con la aplicación de condiciones laborales justas y no discriminatorias, con la protección del medio ambiente, el aseguramiento de la salud y seguridad de sus empleados y colaboradores, y con el uso de prácticas empresariales correctas.

La responsabilidad social, la honestidad, la franqueza, la confianza, la lealtad y la integridad son valores fundamentales que deben respetarse por la compañía y por la Personas Afectadas. Los empleados, además, deberán estar familiarizados con las prácticas empresariales correctas concernientes a su trabajo y deberán ponerlas en práctica.

La empresa espera que sus colaboradores cumplan con toda la normativa relativa a la seguridad y salud en el trabajo y protección del medio ambiente, obtengan todos los permisos necesarios y utilicen sus instalaciones con estricta observancia de la Ley.

Las Personas Afectadas deberán hacer uso de su buen juicio y sentido común en todas las situaciones en que los requisitos legales o las prácticas empresariales correctas puedan no estar claras. También deberán pedir consejo e indicaciones a sus superiores cuando se presenten tales situaciones.

6.3. Seguridad y salud en el trabajo

La empresa promoverá una adecuada política de seguridad y salud en el trabajo y la adopción de medidas preventivas, garantizando el cumplimiento de la normativa vigente.

Las Personas Afectadas deben conocer y cumplir las normas de protección de la salud y seguridad en el trabajo y velar, en el ámbito de sus funciones, por la seguridad propia, de otros empleados, clientes, proveedores, colaboradores y, en general, de todas las personas que pudieran verse afectadas por el desarrollo de las actividades de la empresa.

6.4. No discriminación

Todas las Personas Afectadas tienen derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de sus superiores, subordinados e iguales.

La empresa no tolerará la discriminación ni el acoso por motivos de raza, religión, nacionalidad, sexo, discapacidad, edad, ni por ningún otro motivo.

6.5. Derecho a la intimidad

La empresa garantiza el derecho a la intimidad y privacidad de las Personas Afectadas en los términos previstos en las leyes, protegiendo los datos personales de los mismos y comprometiéndose a no divulgarlos salvo consentimiento de los interesados o salvo los casos de obligación legal o cumplimiento de resoluciones judiciales o administrativas.

La empresa cumplirá, igualmente, con la legislación vigente en materia de protección de datos confiados por sus clientes, proveedores, accionistas, candidatos en procesos de selección u otras personas.

6.6. Respeto al medio ambiente

La preservación del medio ambiente es una preocupación fundamental de la empresa, que se esfuerza por minimizar el impacto medioambiental de sus actividades y de la utilización de las instalaciones, equipos y medios de trabajo puestos a su disposición, procurando un uso eficiente de los mismos.

6.7. Sobornos, comisiones, agasajos, regalos.

La empresa es contraria a que se influya sobre la voluntad de personas ajenas a la compañía para obtener algún beneficio mediante el uso de prácticas no éticas. Asimismo, tampoco permitirá que otras personas o entidades puedan utilizar esas prácticas con las Personas Afectadas.

Las Personas Afectadas no efectuarán pagos, ni sobornarán u ofrecerán ventajas económicas a funcionarios o empleados públicos o de cualquier entidad dependiente de la Administración, para tratar de influir de manera impropia en sus relaciones comerciales, profesionales o administrativas, o con el fin de obtener unas condiciones más ventajosas.

6.8. Gastos de representación y otros

Los gastos en que incurran las personas que trabajan para la empresa (viajes, comidas, hoteles, comunicaciones, etc.) deberán estar estrictamente relacionados con la actividad laboral y deberán estar justificados documentalmente.

La utilización de activos y la realización de gastos por cuenta de la empresa se ajustará a los principios de necesidad y austeridad.

6.9. Conflictos de intereses

Se deberá evitar toda situación que pueda representar conflictos entre las responsabilidades de una Persona Afectada en la empresa y sus intereses personales, debiendo, las Personas Afectadas, abstenerse de influir o intervenir en la toma de decisiones de aquéllas situaciones en las que directa o indirectamente tuvieran un interés personal.

No obstante, si ocasionalmente surgieran conflictos de intereses o situaciones similares, la comunicación entre la compañía y la Persona Afectada es de suma importancia y ambas partes deberán intentar resolver el asunto de buena fe. En cualquier caso, ante cualquier situación de potencial conflicto de intereses, las Personas Afectadas deberán comunicarlo a la empresa a través del superior jerárquico o del Comité de Seguimiento.

6.10. Uso y protección de los activos de la Compañía

Las Personas Afectadas velarán por el uso prudente y la protección de los activos de la empresa.

6.11. Uso de equipos y medios informáticos

En la utilización de los equipos y medios informáticos, las Personas Afectadas actuarán de acuerdo con los principios de diligencia y corrección, y cumplirán las reglas y procedimientos internos de seguridad.

En particular, en el uso de los equipos informáticos puestos a disposición de las Personas Afectadas deberán observarse las siguientes pautas de actuación:

- Respetar las medidas de seguridad y acceso a los equipos informáticos.
- No está permitido el uso del correo electrónico particular para asuntos y correspondencia de la empresa.
- No está permitida la instalación en los equipos informáticos de la empresa de software no autorizado por la misma.
- Los programas utilizados en la actividad profesional no podrán reproducirse o cederse para finalidades ajenas a ésta, salvo autorización expresa.

6.12. Tratamiento de la información

La empresa considera la información y el conocimiento como uno de sus principales activos e imprescindibles para la gestión empresarial, por lo que deben ser objeto de una especial protección.

La información propiedad de la empresa o confiada a ella tendrá, con carácter general, la consideración de información reservada y confidencial. La empresa y las Personas Afectadas pondrán los medios de seguridad necesarios para proteger la información reservada y confidencial.

La empresa considera la veracidad de la información como un principio básico de sus actuaciones, por lo que las Personas Afectadas deberán transmitir de forma veraz la información que tengan que comunicar, tanto interna como externamente y, en ningún caso, proporcionarán, a sabiendas, información incorrecta o inexacta que pueda inducir a error o confusión.

La información económico-financiera reflejará fielmente la realidad económica, financiera y patrimonial de la empresa, acorde con los principios de contabilidad generalmente aceptados y las normas internacionales de información financiera que sean aplicables.

6.13. Uso indebido de información privilegiada

Las Personas Afectadas que dispongan de información privilegiada sobre la empresa o sobre otras con las que se estudie la posibilidad de realizar una alianza estratégica o una adquisición, desinversión o fusión, no podrán vender, comprar o comerciar con acciones u otros valores o productos derivados de la misma o de otras compañías, ni revelar dicha información a terceros.

Se considera información privilegiada toda información de carácter concreto que se refiera directa o indirectamente a uno o varios valores negociables o instrumentos financieros, o a uno o varios emisores de los citados valores negociables o instrumentos financieros, que no se haya hecho pública y que, de hacerse o haberse hecho pública, podría influir de manera apreciable sobre su cotización.

Las Personas Afectadas deberán abstenerse de revelar información privilegiada a terceros, incluidos sus amigos y familiares.

El uso indebido de información privilegiada puede acarrear sanciones administrativas, laborales y penales.

6.14. Defensa de la Competencia

6.16.1. La empresa y sus empleados deberán respetar los principios y las reglas de la competencia leal y no deberán violar las leyes de defensa de la competencia.

6.16.2. Verificación de acuerdos. Debido a la complejidad de la legislación de defensa de la competencia, todos los acuerdos con los competidores o con terceros que puedan tener un efecto negativo sobre la competencia deberán ser verificados por la asesoría jurídica.

6.16.3. Acuerdos y convenios prohibidos. Están prohibidos todos los acuerdos entre competidores cuyo propósito sea coordinar su comportamiento en el mercado. Entre ellos se incluyen: a) acuerdos de fijación de precios; b) acuerdos de ventas que limiten el tipo de productos que se puedan ofrecer o que vinculen las compras de productos a otras compras; c) acuerdos sobre reparto del territorio, tipos de clientes o cuotas de producción; d) acuerdos para llevar a cabo boicots.

6.16.4. Abuso de posición dominante. El abuso de una posición dominante en el mercado de un producto específico es ilegal. El “abuso” se refiere a las situaciones en que el poder de dominio del mercado se ejerce en detrimento de proveedores o clientes.

6.16.5. Adquisiciones. Las leyes de defensa de la competencia normalmente prohíben las adquisiciones que conduzcan a una posición dominante en el mercado y puedan afectar la competencia de manera negativa. En la mayoría de los países, antes de poder realizar ciertas adquisiciones, es necesario

notificarlo a las autoridades competentes. Con esta finalidad, en la negociación de adquisiciones que puedan conducir a una posición dominante en el mercado, participará, desde las primeras fases del proyecto, la asesoría jurídica.

6.15. Relaciones con los accionistas

La empresa manifiesta su propósito de creación de valor para sus accionistas y, por tanto, actuará con la finalidad de conservar, proteger y aumentar los bienes, derechos e intereses legítimos de los accionistas, respetando los compromisos asumidos y compaginando la integración social y el respeto al medio ambiente.

La información que se transmita a los accionistas será veraz, completa y reflejará adecuadamente la situación de la Compañía.

6.16. Relaciones con proveedores, contratistas y colaboradores

La empresa tiene como objetivo mantener con sus proveedores, contratistas y colaboradores relaciones basadas en la confianza, eficacia y corrección en la prestación del servicio.

En relación con los proveedores se observarán las siguientes pautas:

- Al seleccionarlos se asegurará la igualdad de trato y la utilización de criterios objetivos.
- Para la contratación de servicios o adquisición de bienes se actuará con independencia y atendiendo a criterios de eficiencia, al margen de vinculaciones personales o familiares.
- Se respetará toda la información que sea confidencial.

6.17. Relaciones con organismos públicos

Las relaciones con los organismos públicos estarán guiadas por el respeto institucional y el cumplimiento de la legalidad y de las normas de régimen interno.

En lo referente a actividades ilícitas, se procurará siempre poner la máxima diligencia en su detección.

Se colaborará con las autoridades judiciales, administrativas y supervisoras, llevando a cabo en todo momento un escrupuloso cumplimiento de sus resoluciones.

Las informaciones remitidas en nombre de la empresa en ningún caso contendrán datos engañosos, ficticios o no contrastados suficientemente.

6.18. Prevención de blanqueo de capitales

La empresa cumplirá con las disposiciones, nacionales o internacionales dictadas para prevenir el blanqueo de capitales. En este sentido, no se

establecerán relaciones de negocios con personas o entidades que no cumplan con la citada normativa o que no proporcionen la información adecuada en relación con el cumplimiento de la misma.

6.19. Imagen y reputación corporativas

La empresa considera su imagen y reputación corporativa como un activo muy valioso para preservar la confianza de sus accionistas, empleados, clientes, proveedores, autoridades y de la sociedad en general. Las Personas Afectadas deben poner el máximo cuidado en preservar la imagen y reputación de la compañía en todas sus actuaciones profesionales.

7.- Comité de Seguimiento del Código Ético y de Conducta

7.1. Se constituye el Comité de Seguimiento con la finalidad de velar por el cumplimiento del presente Código y proponer las medidas correctoras, en su caso.

7.2. El Comité se reunirá cuando haya asuntos que deban ser examinados por el mismo y, al menos, una vez al semestre.

7.3. El Comité estará compuesto por los siguientes miembros:

7.4. El Comité de Seguimiento tendrá las siguientes funciones en relación con el Código Ético y de Conducta:

- a) Proponer al Consejo de Administración la revisión y actualización del Código Ético y de Conducta.
- b) Resolver las dudas que puedan surgir sobre la interpretación y/o aplicación del Código Ético y de Conducta.
- c) Recibir las denuncias de actuaciones que falten a la ética, la integridad o atenten contra los principios recogidos en el Código Ético y de Conducta, dándoles el cauce que proceda en cada caso.
- d) Recibir las sugerencias, dudas o propuestas relacionadas con el Código Ético y de Conducta.
- e) Evaluar y realizar un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código Ético y de Conducta.
- f) Informar al Comité de Auditoría sobre las sugerencias, dudas, propuestas e incumplimientos relacionados con el Código Ético y de Conducta.

7.5. Todas las comunicaciones recibidas por el Comité de Seguimiento o por sus miembros, relacionadas con el Código Ético y de Conducta, serán tratadas confidencialmente.

7.6. Se levantará acta de cada una de las reuniones celebradas por el Comité.

8.- Control e incumplimientos

La dirección del Compañía controlará el cumplimiento de este Código y, en caso de que sea necesario, pondrá en práctica medidas especiales de verificación.

El incumplimiento del Código Ético y de Conducta por las Personas Afectadas podrá dar lugar a la comisión de las infracciones previstas en la normativa legal, societaria y laboral, y determinará la adopción de las pertinentes medidas o acciones disciplinarias, incluso el despido.

Las Personas Afectadas no podrán, independientemente de su cargo o posición jerárquica, solicitar, requerir u ordenar actuaciones o comportamientos que contravengan lo dispuesto en el Código Ético y de Conducta. A su vez, ninguna de las Personas Afectadas deberá cumplir solicitudes, requerimientos u órdenes contrarias al Código Ético y de Conducta, ni podrán ampararse en ellas como justificación de comportamientos ilegales.

Las Personas Afectadas deberán informar sobre las infracciones del Código Ético y de Conducta a sus superiores o, tratándose de miembros del Consejo de Administración o del Comité de Seguimiento, al Presidente del Comité de Auditoría.

No se podrá adoptar ninguna medida disciplinaria ni ningún tipo de represalia, directa o indirecta, por el hecho de la denuncia, pero esta regla no implica ningún tipo de inmunidad para los infractores, ni limita los derechos que correspondan, conforme a la normativa vigente, a los denunciados.

9.- Cauce confidencial de denuncia

En el supuesto de que una Persona Afectada tenga conocimiento o indicio razonable de actuaciones ilegales o contrarias a lo previsto en este Código, podrá comunicar el incumplimiento por medio de denuncia escrita dirigida al Presidente del Comité de Auditoría o al Secretario del Consejo. A estos efectos, en la comunicación individual que se realice de la aprobación del presente Código a las Personas Afectadas, se indicará la dirección postal y de correo electrónico a las que podrán dirigirse las denuncias.

El escrito de denuncia deberá contener como mínimo las siguientes menciones:

- a) Identidad del denunciante así como el cauce de comunicación preferido.
- b) Identidad del denunciado.
- c) Hechos y motivos de la denuncia.
- d) Lugar, fecha y firma.

La identidad de la persona denunciante tendrá la consideración de información confidencial, pero es posible que pueda llegar a revelarse como consecuencia de investigaciones posteriores o procedimientos judiciales.

Las denuncias serán examinadas por el Comité de Seguimiento, salvo que se dirijan contra alguno de sus miembros, en cuyo caso se encargará del examen y tramitación el Presidente del Comité de Auditoría.

Comité de Seguimiento del Código podrá recabar, con carácter previo a la decisión de tramitar o archivar la denuncia, la información precisa para su valoración previa. En el supuesto de que se considere que la denuncia no

supone vulneración del Código Ético y de Conducta, se informará de ella al Departamento competente por razón de los hechos comunicados, dando cuenta de ello al denunciante.

En el supuesto de que se apreciaran indicios de vulneración del Código de Conducta, se instruirá un expediente de carácter confidencial, en el que podrá requerirse la colaboración precisa de cualquier Persona Afectada, viniendo éstas obligadas a prestarla dentro de los términos de la normativa aplicable.

Sin perjuicio de la confidencialidad de la identidad del denunciante, la persona acusada será informada de la existencia de la denuncia, de los hechos de los que se le acusa, de los departamentos o servicios dentro de la compañía que podrán recibir el informe del Comité de Seguimiento, y de la posibilidad de ejercer sus derechos. No obstante, esta información podrá retrasarse mientras sea necesario para poder llevar a cabo eficazmente la investigación y la recopilación de pruebas.

Si como consecuencia del expediente se considera producida una vulneración del presente Código, se comunicará al Departamento competente por si se apreciara infracción laboral o por si procediera la remisión de la información a las autoridades administrativas o judiciales.

Los datos personales relacionados con las denuncias se conservarán durante las investigaciones que se lleven a cabo y, una vez concluidas las mismas, se eliminarán a los tres meses, salvo que, por llevarse a cabo actuaciones judiciales o por otras autoridades competentes, resulte necesaria su conservación.

Al menos una vez al año se informará al Comité de Auditoría de las denuncias recibidas y de las actuaciones realizadas en relación con las mismas.

10.- Entrada en vigor

El presente Código Ético y de Conducta entrará en vigor el

El Código Ético y de Conducta se comunicará individualmente a las Personas Afectadas actualmente vinculadas a la empresa, así como a las Personas Afectadas que en el futuro se incorporen a ella.

ANEXO- II

**ENCUESTA SOBRE
LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS
JURIDICAS**

ANEXO- II

ENCUESTA SOBRE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

MUESTRA

El cuestionario se dirigió, fundamentalmente, a las entidades miembros de Emisores Españoles, pero también a algunas otras entidades emisoras no pertenecientes a la Asociación que mostraron su interés por participar en la encuesta y a las que se agradece, especialmente, su colaboración.

El cuestionario ha sido respondido por 25 entidades, siendo 24 de ellas cotizadas y 1 no cotizada.

De las sociedades cotizadas, 16 forman parte del Ibex 35.

CUESTIONES

A.- EXISTENCIA DE UN CÓDIGO DE CONDUCTA, CÓDIGO ÉTICO O SIMILAR

1.- ¿Tiene la entidad un Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 22
- No: 3
- Comentarios:

De las tres entidades que no disponen de Código Ético, dos tienen previsto aprobarlo durante los próximos meses.

2.- ¿Su Código de Conducta, Código Ético o similar constituye una norma marco aplicable a todas las empresas pertenecientes a su entidad independientemente del domicilio social/nacionalidad de cada una de ellas?

- Sí: 22
- No:
- No aplicable: 3

3.- ¿Cada una de las empresas de domicilio social/nacionalidad distintos que conforman su entidad tienen su propio Código de Conducta, Código Ético o similar (en adelante "códigos especiales"), para adecuarse a la correspondiente legislación aplicable (*por ejemplo Bribery Act*)?

- Sí: 5
- No: 13
- No aplicable: 7
- Comentarios:

Cuando no se aplica el mismo Código de Conducta para todas las empresas del mismo grupo ello se debe, según los casos, a la existencia de empresas que disponen de normativa específica, a la normativa aplicable en distintos países, al tamaño o a la actividad específica de alguna filiales.

4.- ¿En los mencionados códigos especiales se explican los tipos de comportamiento contrarios a su legislación? (*por ejemplo: cracking, cohecho, tráfico de influencias*)

- Sí: 11
- No: 4
- No aplicable: 10
- Comentarios:

Normalmente sí o, al menos, en los casos más relevantes.

5.- ¿De qué fecha es la última versión del Código de Conducta, Código Ético o similares?

- Fecha:

- o 2001: 1
- o 2003: 3
- o 2004: 1
- o 2006: 1
- o 2007: 2
- o 2009: 2
- o 2010: 1
- o 2011: 8
- o 2012: 2

- Fecha no disponible: 3

- Comentarios:

Tres de las entidades que tienen sus Códigos de Conducta aprobados con cierta antigüedad, tienen prevista su actualización en los próximos meses.

6.- ¿Interviene el Consejo de Administración y/o alguna de sus comisiones delegadas (Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Gobierno Corporativo, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa) en la redacción y/o revisión del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 23

- No:

- No contesta: 2

- Comentarios:

Varias entidades destacan que, antes de la aprobación por el Consejo de Administración, el Código de Conducta es informado por el Comité de Auditoría.

Una entidad que no tiene aprobado Código de Conducta manifiesta que la aprobación la realizará el Consejo de Administración.

7.- ¿Es competencia del Consejo de Administración la aprobación e implantación del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 23

- No:

- No contesta: 2

- Comentarios:

Dos entidades manifiestan que la aprobación es competencia del Consejo de Administración, pero que podría delegarse en alguno de sus órganos delegados.

8.- ¿Incluye el Código de Conducta, Código Ético o similar una declaración de compromiso con el cumplimiento de las leyes?

- Sí: 23

- No:

- No contesta: 2

9.- ¿Incluye el Código de Conducta, Código Ético o similar una declaración de compromiso en la lucha contra el fraude y la corrupción en todas sus formas?

- Sí: 23

- No:

- No contesta: 2

- Comentarios:

Algunas entidades, además de la referencia en el Código Ético, dispone de planes específicos contra la corrupción, aprobados también al máximo nivel.

10.- ¿Está el Código de Conducta, Código Ético o similar accesible a todos los empleados?

- No contesta: 2

- Sí: 23

- No:

- Comentarios:
Los medios más frecuentes son: la entrega de una copia con su incorporación y la disponibilidad en la página web de la compañía y en la intranet.
- 11.- ¿Está el Código de Conducta, Código Ético o similar disponible en los idiomas apropiados para ser entendido por todos los empleados?
- Sí: 23
 - No:
 - No contesta: 2
 - Comentarios:
- 12.- ¿El Código de Conducta, Código Ético o similar debe ser asumido o aceptado por los empleados y destinatarios, en general, del mismo?
- Sí: 22
 - No:
 - No contesta: 3
 - Comentarios:
Una entidad ha indicado que el Código es de obligado cumplimiento para quienes están incluidos en su ámbito subjetivo de aplicación, pero que no está prevista una aceptación voluntaria.
- 13.- ¿Existe constancia respecto al conocimiento y obligación de cumplimiento de los empleados del Código de Conducta, Código Ético o similar?
- Sí: 21
 - No: 2
 - No contesta: 2
 - Especificar la forma: contrato de trabajo, “pack de bienvenida” al empleado, aceptación específica, etc.
Los tres ejemplos mencionados son los más utilizados, empleándose, en numerosas ocasiones, varios de ellos (por ejemplo, contrato de trabajo y “pack de bienvenida” o aceptación específica). Así, se menciona: la aceptación específica o acuse de recibo en 11 casos; el contrato de trabajo en 7 casos; y el pack de bienvenida en 8 casos.
- 14.- En caso de tener un Código de Conducta, Código Ético o similar, ¿ha sido aprobado o reformado con motivo de la nueva legislación que atribuye responsabilidad penal a las personas jurídicas?
- No contesta: 1
 - Sí: 16
 - No: 8
 - Comentarios:
En algunos casos se comenta que el Código de Conducta se ha aprobado con motivo de la nueva legislación pero en otros se destaca que al hilo de esta nueva legislación lo que se ha aprobado es un programa o protocolo de prevención penal.
- 15.- Si no dispone la entidad de Código de Conducta, Código Ético o similar, ¿tiene la entidad intención de aprobarlo?
- No contesta: 1
 - Sí: 3
 - No:

B.- CANAL DE DENUNCIAS

1.- ¿Existen canales que permiten a cualquier empleado reportar cualquier acción u omisión que vulnere o pueda ser sospechosa de vulnerar la ley y/o las normas contenidas en el Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 24
- No: 1

2.- ¿Esos mecanismos garantizan la confidencialidad para el denunciante?

- No contesta: 2
- Sí: 23
- No:

3.- ¿Son anónimos respecto a la identidad del denunciante?

- No contesta: 1
- Sí, en todo caso: 2
- No: 13
- Existe como opción: 9
- Comentarios:

- El Grupo de Trabajo del artículo 29 sobre Protección de Datos (Unión Europea), en su Dictamen 1/2006 de 1 de febrero de 2006, recomienda que, como norma, sólo se traten las comunicaciones identificadas, aunque admite la posibilidad, como excepción a la regla, de tratar comunicaciones anónimas.

La Agencia Española de Protección de Datos, en su dictamen jurídico 28/2007, sobre la creación de sistemas de denuncias internas en las empresas, considera que, con el fin de garantizar el cumplimiento del principio de calidad de los datos, el sistema debe únicamente aceptar la inclusión de comunicaciones en que aparezca identificado el comunicante.

- Alguna entidad que tiene establecido un cauce confidencial pero no anónimo, admite las denuncias anónimas para los supuestos de fraude, fallos en contabilización, auditoría y control interno.

- Otras entidades manifiestan que no se fomenta el anonimato en las denuncias, pero en caso de recibir alguna denuncia anónima, si contiene datos suficientes para ello, se procede a su investigación.

4.- ¿Hay obligación de los empleados de denunciar, mediante el canal de denuncia u otros, las conductas contrarias al Código de Conducta de las que tenga conocimiento?

- No contesta: 1
- Sí: 14
- No: 10

5.- ¿Existen unas normas de funcionamiento de esos canales?

- Sí: 23
- No: 2

6.- ¿Conocen los empleados la existencia de esos canales?

- No contesta: 1
- Sí (especificar de qué modo lo conocen): 23
- No: 1
- Comentarios:

Normalmente figura en el propio Código de Conducta, pero otros medios utilizados son: el pack de bienvenida, la intranet, la web corporativa, las campañas periódicas de comunicación en la intranet y los cursos de formación.

7.- ¿Se contempla en los contratos de trabajo la existencia del canal de denuncias?

- No contesta: 3
- Sí: 6
- No: 16

8.- ¿Se realiza internamente la gestión del funcionamiento del canal de denuncias o es gestionado por terceros?

- No contesta: 2
- Internamente: 23
- Terceros:
- Comentarios:

Alguna entidad manifiesta que se está valorando introducir el canal externo y alguna otra entidad manifiesta que la instrucción de determinadas denuncias se realiza por terceros externos.

9.- ¿Se realizan o se admitirían denuncias al margen del uso del canal de denuncias establecido formalmente por su entidad?

- No contesta: 1
- Sí: 19
- No: 5
- Comentarios:

Algunas entidades manifiestan que investigan los hechos denunciados aunque la denuncia sea anónima, pero otras manifiestan que, dependiendo de la gravedad de los hechos denunciados, investigan o investigarían los hechos mencionados en denuncias anónimas.

10.- ¿Qué órgano, dentro de la entidad, es el destinatario de las denuncias?

- No contesta: 1
- Presidente del Comité de Auditoría: 6
- Director de Cumplimiento Normativo o similar: 8
- Otros (especificar):

Director General Auditoría; Gestor Ético; Secretario General y del Consejo de Administración; Comisión del Código de Conducta; Secretaria de la Comisión de Ética y Conducta; Comité de Control

Algunas entidades admiten varios destinatarios, entre los que se encuentran: los Departamentos de Asuntos Legales, Recursos Humanos, Auditoría Interna y Compliance, o el Comité de Seguimiento del Código de Conducta.

11.- Si no existe actualmente un canal de denuncias (confidencial o anónimo), ¿tiene la entidad intención de establecerlo?.

- No contesta: 1
- Sí: 3
- No:

C.- POLITICA CONTRA EL FRAUDE Y LA CORRUPCIÓN

1.- ¿Tiene la entidad una Política contra el fraude y la corrupción?

- Sí: 17
- No: 6
- En preparación: 2
- Comentarios:

- Algunas entidades manifiestan que esta Política está incluida en el Código Ético o de Conducta o que la consideran incluida dentro de él aunque no se realice una mención específica.
- Otras manifiestan que, aunque no la tienen establecida, tienen intención de aprobarla.
- Otras indican que cuentan con procedimientos de control del fraude, aunque no existe propiamente una Política contra el fraude y la corrupción.

2.- ¿Interviene el Consejo de Administración y/o alguna de sus comisiones delegadas (Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Gobierno Corporativo, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa) en la redacción y/o revisión de la Política contra el fraude y la corrupción?

- Sí: 19
- No:
- No contesta: 6
- Comentarios:

- Algunas entidades atribuyen estas funciones al Comité de Auditoría.

3.- ¿Está dicha Política accesible a los empleados?

- No contesta: 7
- Sí: 18
- No:
- Comentarios:

- Principalmente, a través de la intranet o de la web corporativa, pero también hay entidades que realizan una comunicación a todos los empleados.

4.- ¿Existe un programa de desarrollo e implementación de la Política?

- No contesta: 8
- Sí: 15
- No: 2
- Comentarios:

- Alguna entidad que no cuenta con este tipo de programa manifiesta que tiene intención de aprobarlo.

5.- Si no existe actualmente una Política contra el fraude y la corrupción, ¿tiene la entidad intención de establecerla?.

- Sí: 6
- No: 2

D.- FORMACIÓN

1.- ¿Se realiza formación específica a los empleados sobre el Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 20
- No: 5
- Comentarios:

Alguna entidad manifiesta que aún no ha decidido si se realizará o no.

2.- ¿Cuál es el alcance de esa formación?

- No contesta: 4
- A todos los empleados en todas las áreas geográficas: 17
- A todos los empleados de algunas áreas geográficas: 1
- Solo a algunos empleados en todas las áreas geográficas: 1
- Solo a algunos empleados de algunas áreas geográficas: 2
- Comentarios:

- alguna entidad manifiesta que va a proceder de forma progresiva; primero tiene prevista formación para la Comisión de Auditoría, Comisión del Código Ético y grupo directivo en España y, en el futuro, se dará formación a todos los empleados y en todas las áreas geográficas.

- Otras entidades manifiestan que solo está prevista la formación para los empleados cuya actividad profesional implica potencialmente riesgos penales.

- Otra entidad manifiesta que va a proceder de forma progresiva teniendo en cuenta al cauce. En una primera fase, se utilizará el sistema de e-learning para empleados con acceso a recursos informáticos. En una segunda fase, se impartirá formación presencial al resto de empleados.

3.- ¿Qué medios se utilizan o se piensan utilizar para la formación?

- No contesta: 2
- Presencial: 5
- E-learning: 7
- Varios medios (Presencia, E-learning, u otros): 10
- Otros: 1 (La difusión se hace, en gran medida, a través de la labor de los comités de empresa o delegados de personal).

4.- ¿Es obligatoria la formación para los empleados de la Compañía?

- No contesta: 3
- Sí: 17
- No: 5
- Comentarios:

Una entidad manifiesta que no siendo estrictamente obligatoria, se incentiva y fomenta el desarrollo de los programas formativos.

5.- ¿Existe constancia escrita de la asistencia a la formación de los empleados?

- No contesta: 5
- Sí: 17
- No: 3
- Comentarios:

En algunas entidades la constancia es informática.

6.- ¿Se realiza formación específica a los empleados sobre los delitos que con más probabilidad podrían cometer en función de las tareas desarrolladas por ellos?

- No contesta: 1
- Sí: 12
- No: 10
- En preparación: 2
- Comentarios:

Alguna entidad ha manifestado que, aunque no ha realizado esta formación específica, sí tiene intención de impartirla.

7.- Si la entidad no realiza actualmente una acción específica en materia de formación sobre el Código de Conducta, Código Ético o similar, ¿tiene la entidad intención de realizarla?.

- Sí: 7
- No:

E.- SUPERVISIÓN

1.- ¿Existe un órgano encargado de la supervisión del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 23
- No: 2
- Comentarios:

Se mencionan los siguientes órganos: Comisión de Auditoría; Comisión de Auditoría y Cumplimiento; Dirección de Auditoría; Comisión de Seguimiento del Código de Conducta; Comité de Control -constituido por los directores generales de las áreas de auditoría interna, asesoría jurídica y estrategia y finanzas-; Unidad separada del departamento de control; Comité Gestor del Buzón de Denuncias; no se ha creado un órgano específico encargado de supervisarlos pero estas funciones las realizan los Directores de los distintos Departamentos, los responsables de la Áreas, la Dirección General, el Comité de Auditoría y el Consejo de Administración.

2.- ¿Y de la Política contra el fraude y la corrupción?

- No contesta: 2
- Sí: 18
- No: 4
- En preparación: 1
- Comentarios:

Una entidad manifiesta que sí, pero limitado a la prevención de blanqueo de capitales

3.- ¿Se trata del mismo órgano?

- No contesta: 5
- Sí: 15
- No: 5
- Comentarios:

Alguna entidad que no tiene implantado alguno de los estos órganos, manifiesta que su intención es que sea un solo órgano el que asuma ambas funciones.

4.- ¿Cuál es la estructura de ese órgano?.

- No contesta: 6
- Descripción:

Se mencionan las siguientes estructuras:

- Un Comité formado por cinco personas, presidido por el Director de Auditoría Interna
- Dos órganos: la Unidad de Cumplimiento (integrada en la Secretaría General), y el Comité de Seguimiento del Código Ético (órgano colegiado integrado por varios directores de área).

- Comisión del Código Ético y Reglamentos, compuesto por: (i) Presidente: Director de Personal; (ii) Secretaria: Directora de la Asesoría Jurídica Corporativa; (iii) Vocales: representante de la Dirección de Seguridad Corporativa y representante de la Dirección de Auditoría Interna.

- El Comité de Auditoría y Cumplimiento.

- Consejo de Administración (máximo responsable), Comisión de Responsabilidad Corporativa y Oficina de Principios de actuación.

- Órgano compuesto por representantes de los Departamentos de RRHH, Asesoría Jurídica, Auditoría y Gestor Ético.

- Comité de Cumplimiento Normativo formado por: el Secretario General, el Director de Asesoría Jurídica, el Director Financiero, el Director de Auditoría y Control de Procesos, eEl Director de Asuntos Regulatorios, el Director de Recursos Humanos y el Director de Gestión Operativa.

- Comisión compuesta por: Un coordinador, el Secretario del Consejo de Administración, responsables de las áreas de sostenibilidad y responsabilidad corporativa, servicio de prevención de riesgos laborales, de calidad y medio ambiente, contabilidad y finanzas, recursos humanos y asesoría jurídica.

- Comisión de Ética compuesta por: el Secretario General y del Consejo de Administración, el Director General de Personas y Organización, el Director de Auditoría

y Control, el Director Corporativo de Servicios Jurídicos, y el Director Corporativo de Relaciones Laborales, Gestión Jurídico Laboral y Seguridad en el Trabajo.

- Comité formado por las principales áreas de la entidad
- Comité formado por un Presidente y 5 vocales.
- Comité de Cumplimiento formado por: Director de Auditoría Interna, Director de Organización, Director de Asesoría Jurídica y Compliance Officer.
- Comité de Control constituido por: los directores generales de las áreas de auditoría interna, asesoría jurídica y estrategia y finanzas. Adicionalmente, se incorporarían los directores del área afectada correspondiente.
- Unidad de Cumplimiento Normativo integrada por: Secretaría General, Auditoría Interna y Asesoría Jurídica
- Comité de Ética que reporta al Comité de Auditoría y Control. La Política contra el fraude y corrupción es supervisada por Auditoría Interna quien reporta al Comité de Auditoría y Control.
- Comité compuesto por: el Secretario del Consejo, el Director Financiero y de Administración y el Jefe de la Asesoría Jurídica.
- Comisión del Consejo de Administración, formada por un mínimo de tres y un máximo de siete consejeros, todos externos no ejecutivos, con una mayoritaria representación de consejeros independiente.
- Órgano con competencias, según el caso, a nivel de jurisdicción o entidad con cobertura total de los negocios y actividades.

5.- ¿Con que periodicidad se reúne ese órgano?

- No contesta: 4
- Mensual: 3
- Trimestral: 12
- Cuatrimestral: 1
- Semestral: 2
- Anual: 2
- Otras: 3
- Comentarios:
 - Un entidad manifiesta que, puesto que la función está encomendada a la Unidad de Cumplimiento, ésta no se reúne sino que es un área más del Grupo.
 - En el caso de que el órgano sea el Comité de Auditoría se reúne como tal aunque no necesariamente trate temas relacionados con el Código de Conducta.
 - Algunas entidades manifiestan que el órgano se reúne con la frecuencia que sea necesaria para el cumplimiento de sus funciones, y, según los casos, manifiestan, por ejemplo, que al menos lo hace de manera semestral. En otros casos se contempla que se informe al Comité de Auditoría una vez al año.

6.- ¿A quién reporta ese órgano?

- No contesta: 4
- Detallar:
 - A la Comisión de Auditoría: 8
 - Al Consejo de Administración: 8
 - A la Dirección: 1
 - A la Comisión de Responsabilidad Corporativa: 1
 - Varios de los anteriores: 3 (Ejemplo: a/ Consejero Delegado, Comisión de Auditoría y Consejo de Administración; b/ Comisión de Auditoría y Comisión Ejecutiva; c/ Consejero Delegado, Comisión de Auditoría o, en su caso, Consejo de Administración; d/ Comisión de Auditoría, Comité de Dirección y al Responsable de la elaboración de los estados financieros).

7.- ¿Con que periodicidad?

- No contesta: 8
- Detallar:
 - o Trimestral: 5
 - o Cuatrimestralmente: 1
 - o Semestralmente: 5
 - o Sin periodicidad establecida: 6

8.- ¿Qué perfil profesional tienen las personas que forman el mencionado órgano?

- No contesta: 5
- Detallar:
 - o Economía y Derecho: 4
 - o Directores: 6
 - o Consejeros: 5
 - o Auditoría Interna. Secretaria General. Responsabilidad Corporativa. Recursos Humanos (o varios de entre ellos): 5

9.- En el caso de que el órgano de supervisión esté compuesto por varias personas, ¿qué departamentos/funciones están representados en el mismo?.

- No contesta: 4
- Detallar. Los Departamentos más frecuentemente mencionados como integrantes de estos órganos son los siguientes:
 - o Asesoría Jurídica: 11
 - o Auditoría Interna: 10
 - o Recursos Humanos: 8
 - o Secretaría General: 7
 - o Económico Financiero: 5
 - o Responsabilidad Corporativa: 4
 - o Compliance: 3
 - o Operaciones / Negocio: 2
 - o Consejeros externos: 2
 - o Comunicación/Relons Instit.: 1

10.- ¿El órgano de supervisión y su órgano ejecutivo, en su caso, disponen de su propio Código de Conducta?

- No contesta: 2
- Sí: 12
- No: 11

11.- ¿Cada empresa que conforma su entidad con distinto domicilio social/nacionalidad al Español tiene su propio órgano de control?

- No contesta: 1
- Sí: 9
- No: 12
- No aplicable: 3

12.- El órgano de control de cada sociedad reporta al órgano de supervisión del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- No contesta: 2
- Sí: 10
- No: 1
- No aplicable: 12

13.- ¿Con qué periodicidad?

- No contesta: 4
- Sí:
 - o Mensual: 1
 - o Trimestral: 4
 - o Semestral: 1
 - o Cuando se producen infracciones: 3
- No:
- No aplicable: 12

14.- ¿Existe un Compliance Officer/Responsable de Cumplimiento encargado de la supervisión e implantación del Código de Conducta, Código Ético o similar y/o otras políticas o normas de autocumplimiento?

- No contesta: 2
- Sí: 17
- No: 6
- Comentarios:
 - Se pueden destacar las siguientes particularidades:
 - El Director de Auditoría Interna realiza estas funciones.
 - El Director de la Asesoría Jurídica realiza estas funciones.
 - El Secretario General realiza estas funciones.
 - El Director de Cumplimiento y Riesgo Reputacional del Grupo realiza estas funciones.
 - Órgano colegiado responsable. Se menciona la siguiente composición por una entidad: RSC, Servicios Jurídicos, Cumplimiento Normativo, Control y Recursos Humanos.
 - Coordinador encargado del cumplimiento del Código y seguimiento de las denuncias.

15.- Si no existe actualmente un órgano encargado y Compliance Officer de la supervisión del Código Ético, ¿tiene la entidad intención de establecerlo?.

- Sí: 6
- No:
- En estudio: 2
- No aplicable: 17

F.- EXAMEN DE LA REGULACIÓN INTRODUCIDA EN EL CODIGO PENAL

1.- Como reflexión general, ¿considera adecuada la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida en el artículo 31 bis del Código Penal?

- No contesta: 1
- Sí: 8
- No: 16
- Comentarios principales:
 - Es mejorable o muy mejorable.
 - Es incompleta y adolece de numerosos defectos.
 - La responsabilidad por culpa in vigilando no debería ser el principal criterio para definir la imputación penal.
 - Reviste complejidad y no resultaba necesaria o imprescindible.
 - Está creando confusión y dependerá de la interpretación jurisprudencial.
 - Peligro de un rigor excesivo que lleve a la responsabilidad objetiva.
 - Los criterios de imputación resultan excesivamente rigurosos.
 - El “debido control” es un concepto demasiado amplio e inconcreto que genera inseguridad y va a depender mucho su aplicación de la interpretación jurisprudencial.
 - Sería preferible la responsabilidad penal en los supuestos en los que la persona jurídica ha sido un instrumento para la comisión del delito o su impunidad, no en la totalidad de los casos.

2.- ¿Considera que la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida en el artículo 31 bis del Código Penal es adecuada o proporcionada a los fines perseguidos por la norma?

- No contesta: 2
- Sí: 7
- No: 16
- Comentarios principales:
 - La reforma ha tomado elementos de la legislación de otros países, pero de forma incompleta, ya que en otros países, junto con la responsabilidad penal de la persona jurídica se establecieron unas pautas de conducta que debían adoptar las empresas.
 - Es muy mejorable
 - Será fundamental la aplicación de la normativa por parte de los tribunales. Sin embargo, de entrada se plantean cuestiones que pueden ser polémicas.
 - La utilización de la normativa penal es desproporcionada para la gran mayoría de las posibles irregularidades que la norma pretende evitar. Efectivamente han sido utilizadas sociedades para evitar condenas penales sobre las personas físicas que realmente tienen intención de cometer delitos, pero esta “ingeniera delincuente” no se puede trasladar *mutatis mutandi* a todas las personas jurídicas que operan en España. En particular, en las empresas cotizadas, la incidencia en la comisión de delitos es muy baja o casi inexistente; en cambio, los riesgos reputacionales que esta regulación conlleva, pueden ser muy perjudiciales.
 - No es proporcionada por cuanto prescinde del elemento culpabilístico, estableciendo una responsabilidad casi objetiva, no contempla circunstancias eximentes o atenuantes, como son los planes de prevención de delitos y actuaciones en el mismo sentido establecidas antes de la comisión del delito y las penas, incluidas las medidas cautelares, son excesivas, sin un verdadero mecanismo de graduación en su aplicación. Por el contrario, se exige a todas las Administraciones e instituciones públicas de esta responsabilidad, sin causa que lo justifique.
 - Habrá que esperar a las primeras sentencias.
 - Deben evitarse interpretaciones expansivas que hagan responsables a las sociedades de actuaciones individuales de sus empleados. Peligro de un rigor excesivo que lleve al delito puramente objetivo.
 - Las sanciones penales resultan desproporcionadas para la mayoría de las posibles irregularidades que puedan cometer las empresas. Además, el elemento de la culpa debería ser más relevante para evitar una responsabilidad casi objetiva. El principio de igualdad debería llevar a que no hubiera diferencia de trato entre las empresas y las

entidades a las que se exige de responsabilidad (por lo menos, con las que menos o ninguna conexión tienen con la soberanía o el desempeño de funciones públicas).

- No tiene sentido que se haya excluido del ámbito la norma a ciertas categorías de personas jurídicas que, con gran frecuencia, aparecen como instrumentos o beneficiarias de hechos delictivos.

3.- En caso de no considerar completamente adecuada la regulación, ¿podría enunciar las principales preocupaciones que plantea esa regulación?

- No contesta: 10

- Comentarios principales:

- La existencia de un Programa de prevención del delito previa a la comisión del delito no se menciona ni como eximente ni como atenuante, debería operar como eximente o atenuante.

- En las circunstancias atenuantes se echa en falta las atenuantes de los números 6 y 7 del artículo 21 del Código Penal: Dilaciones indebidas y circunstancias de análoga significación

- El “debido control de los empleados” es un concepto susceptible de una amplísima interpretación

- Indefinición del “debido control”.

- Posible responsabilidad objetiva.

- La valoración judicial de los programas de autorregulación corporativa (compliance guide o corporate defense); la posible objetivación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas; el posible desplazamiento de la responsabilidad desde la persona jurídica a la física y viceversa cuando se acuse a personas físicas y jurídicas simultáneamente; y la no aplicación de la atenuante contemplada en el art. 21.6ª CP.

- Dudas interpretativas.

- Inseguridad jurídica, en particular en lo relativo a los medios que las empresas pueden utilizar para reducir el riesgo delictual, los protocolos de prevención penal.

- Poca seguridad sobre el alcance final de las conductas punibles y su relación directa con la responsabilidad de la empresa y con las medidas de control que ésta debe adoptar para quedar exenta de esa responsabilidad, que siempre derivada de acciones de personas físicas, empleados y colaboradores, con muy distinto nivel jerárquico y de responsabilidad y supervisión.

- La posible doble condena a empleados o directivos y a la empresa.

- Lo penal ha de ser un último recurso al que se llegue cuando las demás vías son insuficientes, no el remedio de paliar las ineficacias de los poderes públicos en el ejercicio de sus funciones. Además:

a) Sus efectos pueden recaer sobre inocentes (pequeños accionistas de una compañía p. ej.)

b) No se entiende muy bien el grado de culpabilidad necesario.

c) Parece establecer una inversión de la carga de la prueba.

d) Los mecanismos para corregir el bis in ídem no se sabe cómo van a funcionar.

- El número de tipos a los que resulta aplicable es excesivo y la regulación tiene numerosos conceptos indeterminados.

4.- ¿Consideraría conveniente una regulación más detallada de los requisitos que deberían cumplir las entidades para ajustarse a la norma?

- Sí: 22

- No: 3

- Comentarios:

- Por un lado, podría ser positivo porque incrementaría la seguridad jurídica pero, por otro lado, una excesiva regulación sería negativo.

5.- En caso afirmativo, ¿qué aspectos consideraría conveniente detallar o desarrollar más?.

- No contesta: 5

- Comentarios principales:

- El contenido del programa de prevención de delitos así como en la posible eficacia atenuante o eximente de la responsabilidad penal de la persona jurídica. En definitiva, establecer “puertos seguros” para la actuación de las empresas.

- El “debido control”.

- La culpa o dolo de las personas jurídicas.
- Las medidas preventivas a adoptar.
- Las circunstancias eximentes o atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas, especialmente, la existencia de Planes de Prevención de Delitos.
- Requisitos mínimos para la exoneración de responsabilidades de las personas jurídicas.
- Obligaciones de las entidades.
- Delimitar concisamente los términos y requisitos de responsabilidad. En el ámbito penal siempre es peligroso dejar márgenes amplios o difusos de interpretación. Relevancia del tamaño y actividades a las que se dedique la empresa (principio de proporcionalidad).
- Se aclarara que el “debido control” funciona como eximente de la eventual responsabilidad penal de la persona jurídica.

6.- ¿Consideraría conveniente que existiera una regulación que fijara el contenido de los planes o programas de cumplimiento?

- Sí: 17
- No: 7
- Otros: 1
- Comentarios principales:
 - Sería conveniente que se establecieran criterios generales sobre el contenido de los Programas de Prevención de Riesgos Penales.
 - Sería positivo tener unas directrices pero no una regulación minuciosa.
 - Es una regulación que serviría para homologar el contenido de los Planes de Prevención, eliminando la discrecionalidad de los jueces al valorar la idoneidad y eficacia de los mismos para prevenir la comisión de delitos.
 - Deberían ser temas que quedasen dentro de la autonomía organizativa de las empresas.
 - Favorecería una mayor seguridad jurídica sobre los elementos del tipo.
 - Debería seguirse el modelo aplicado, por ejemplo, en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales
 - Si permite delimitar o acotar la responsabilidad, sí.

7.- ¿Considera que debería existir un sistema de validación o registro de los programas de cumplimiento aprobados por las entidades?

- Sí: 16
- No: 9
- Comentarios:
 - Un sistema de validación otorgaría seguridad jurídica. Aun cuando esta validación fuera extremadamente exigente con los protocolos, supondría una indicación de actuación segura o “safe harbors” que la empresa podría acometer. Con la actual regulación, las empresas no saben hasta dónde deben llegar, con el coste añadido que eso supone.
 - Parece conveniente, lo mismo que sucede con los Reglamentos para la prevención del blanqueo de capitales, aprobados por cada compañía, lo que, además, reforzaría el valor probatorio de los mismos ante los Tribunales.
 - Si permite delimitar o acotar la responsabilidad, sí.
 - Se generaría seguridad en las empresas.
 - Con una validación o registro de los programas se corre el riesgo de estimular el cumplimiento sólo el año en que se obtenga.

8.- Si existiera un sistema de validación de los programas de cumplimiento, ¿debería ser de carácter público (algún organismo o departamento oficial) o privado (por ejemplo, auditores u otros expertos que dispongan de algún reconocimiento oficial a estos efectos)?

- No contesta: 7
- Público: 1
- Privado o privado con regulación o reconocimiento de las entidades: 13
- Otros: 5

- Comentarios principales:
 - La adopción del programa debería ser voluntaria y las empresas que lo implantaran lo depositarían en el Ministerio de Justicia, al que comunicarán las revisiones o modificaciones
 - Debería ser público y ofrecer imparcialidad.
 - Sistema de carácter privado sometido a determinada disciplina regulatoria y sancionadora, de forma parecida a la regulación de los auditores de cuentas.
 - Los encargados de validar los programas de cumplimiento deberían contar con un reconocimiento oficial (sean públicos o privados).
 - Realizarse por organismos de evaluación que colaboren con la Administración
 - Privado con conocimientos acreditados que posean una validación/certificación pública
 - Podría ser una mezcla de los dos. Un depósito o registro público que daría seguridad en cuanto a su existencia (fechas, contenido, etc) y un seguimiento con un sistema de auditorías plurianuales, similar al que se aplica en materia de prevención de blanqueo.
 - No oficial. Podría suponer una traba o discriminación a las empresas extranjeras que operan en España.

9.- ¿Cree que sería útil fomentar la creación de recomendaciones para la implantación de protocolos de prevención penal desde Asociaciones de empresas u otros entes asociativos?

- Sí: 23
- No: 2
- Comentarios:
 - Si permite delimitar o acotar la responsabilidad, sí, pero sin generar una espiral de recomendaciones, exigencias y burocracia.

10.- ¿Estaría dispuesta su compañía a adherirse a estas recomendaciones para la implantación de protocolos de prevención penal?

- No contesta: 5
- Sí: 17
- No:
- Otros: 3
- Comentarios:
 - Dependería de su contenido y de su valor en el contexto de la responsabilidad de las personas jurídicas. En cualquier caso, no sería bueno que terminaran adquiriendo carácter pseudo obligatorio.
 - En principio sí aunque dependería de su contenido.
 - Solo en la medida que sean adecuados para su actividad y proporcionales a su dimensión y recursos.

11.- ¿Ha designado la entidad un representante procesal con carácter permanente, a efectos de posibles citaciones de la persona jurídica? (representante en el sentido de los artículos 119.1.a, 120, 400 bis y 786 bis de la LECrim, tras la modificación operada por la Ley 37/2011).

- No contesta: 1
- Sí: 2
- No: 22
- Comentarios:
 - La función será asumida por Asesoría Jurídica.

12.- Si la entidad no ha designado la entidad un representante procesal con carácter permanente, ¿tiene intención de designarlo o se realizará la designación caso a caso? (representante en el sentido de los artículos 119.1.a, 120, 400 bis y 786 bis de la LECrim, tras la modificación operada por la Ley 37/2011).

- No contesta: 4
- Sí: 3
- Designación caso a caso: 13
- En estudio: 5