

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

**Manual de Prevención de  
Responsabilidad Penal de las  
Personas Jurídicas.  
PLAN DE PREVENCIÓN.**

**acr**

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## ÍNDICE

|  |           |
|--|-----------|
| <b>0. CUESTIONES GENERALES.....</b>  | <b>3</b>  |
| <u>A. INTRODUCCIÓN .....</u>   | 3         |
| <u>B. APROBACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN .....</u>                             | 4         |
| <b>1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.....</b>  | <b>6</b>  |
| <u>1.1. ÁMBITO SUBJETIVO DEL PLAN.....</u>                                       | 6         |
| <u>1.2. OBJETIVO DEL PLAN.....</u>   | 6         |
| <b>2. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO.....</b>  | <b>7</b>  |
| <u>2.1. DESIGNACIÓN DEL ÓRGANO DE CONTROL.....</u>                               | 7         |
| <u>2.2. FUNCIONES.....</u>   | 7         |
| <u>2.3. FUNCIONAMIENTO.....</u>  | 8         |
| <b>3. MAPA DE RIESGOS.....</b>   | <b>10</b> |
| <u>3.1. DESCRIPCIÓN DE RIESGOS.....</u>  | 10        |
| <u>3.2. GAP O BRECHA DE RIESGO.....</u>  | 13        |
| <b>4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.....</b>   | <b>14</b> |
| <u>4.1. MEDIDAS PREEXISTENTES.....</u>   | 16        |
| <u>4.2. MEDIDAS ADOPTADAS EN EL PLAN DE PREVENCIÓN.....</u>                      | 16        |
| <u>4.3. MEDIDAS POSTERIORES.....</u>   | 17        |
| <b>5. CANAL DE COMUNICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS.....</b> | <b>18</b> |
| <u>5.1. DESCRIPCIÓN DEL CANAL.....</u>   | 18        |
| <u>5.2. COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS. TRAMITACIÓN.....</u>                          | 19        |
| <u>5.3. MECANISMOS DE PROTECCIÓN.....</u>  | 20        |
| <b>6. REGIMEN DISCIPLINARIO.....</b>   | <b>23</b> |
| <u>6.1. RÉGIMEN DE SANCIONES.....</u>  | 23        |
| <u>6.2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.....</u>                                       | 24        |
| <b>7. IDONEIDAD Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.....</b>                                | <b>26</b> |
| <u>7.1. IDONEIDAD DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y AGENTES.....</u>                    | 26        |
| <u>7.2. FORMACIÓN DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y AGENTES.....</u>                    | 26        |
| <b>8. SEGUIMIENTO.....</b>   | <b>27</b> |
| <u>8.1. MANTENIMIENTO DEL MODELO.....</u>  | 27        |
| <u>8.2. AUDITORÍA PERIÓDICA.....</u>   | 27        |
| <u>8.3. ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA Y MEJORA CONTINUA.....</u>                     | 27        |
| <b>9. ANEXOS.....</b>  | <b>28</b> |

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## 0. CUESTIONES GENERALES.

### A. INTRODUCCIÓN

El presente ***Plan de Prevención de Responsabilidad Penal*** (en adelante “***PPRP***” o “***Plan***”) tiene por objeto el establecimiento de las medidas que eviten la comisión, en el ámbito de ACR Grupo de actos que pudieran ser constitutivos de delitos. Así mismo, debe responder a lo dispuesto en el artículo 31 bis de la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, que aprueba el Código Penal, siendo el elemento de exención de la responsabilidad penal de las personas jurídicas introducida por dicho precepto.

El Plan, con sus anexos, recoge el mapa de riesgos, las medidas de prevención de ilícitos penales, las estructuras, los procedimientos, las herramientas y los recursos a emplear en la prevención por ACR Grupo de las conductas constitutivas de ilícito penal.

El Plan es la herramienta integrada de control y gestión de riesgos de naturaleza penal de ACR Grupo. Debe servir para que todos los empleados conozcan sus obligaciones y las de ACR Grupo en materia de Prevención de Delitos, y tengan los medios necesarios para su cumplimiento en el trabajo diario.

El Plan se inspira en los siguientes principios:

- Principio de especificidad: el Plan es específico y se adapta a la actividad, estructura y circunstancias de ACR Grupo
- Principio de generalidad: el Plan será de aplicación, desde su inicio, a la totalidad de la estructura y personal de ACR Grupo, sus sucursales, agencias y Unidad de Cumplimiento de obligaciones participadas.
- Principio de obligatoriedad: el Plan es de obligado cumplimiento para todos sus destinatarios, siendo sancionado su incumplimiento de conformidad con lo dispuesto en el mismo.
- Principio de impulso y participación: El Plan nace bajo la iniciativa de los máximos órganos de dirección y administración de ACR Grupo, que se ocupará de supervisar periódicamente su grado de cumplimiento, actualización y mejora. La adecuada implantación y aplicación del Plan requieren la involucración y participación de todos los estratos de la organización de ACR Grupo en el ámbito de sus tareas específicas.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

| <b>DATOS IDENTIFICATIVOS DEL SUJETO TITULAR</b> |   |
|---|---|
| Denominación/ razón sUnidad de Cumplimientoal   | Actividades de Construcción y Rehabilitación Grupo Goialde, S.L.U. y empresas que integran su grupo (ver anexo 1), en adelante ACR Grupo. |
| Actividad                                       | Construcción, Rehabilitación y PromUnidad de Cumplimientoón inmobiliaria.   |
| Dirección                                       | Polígono Irureña, 71, 6ª planta, Azoaín, 31195 Navarra  |
| Teléfono/Fax                                    | 948 260 116   |
| Correo electrónico                              | acr@acr.es  |
| Página web                                      | www.acr.es  |
| Representante                                   | D. Miguel Elizalde Elizalde   |

## **B. APROBACIÓN, REVISIÓN Y ACTUALIZACIÓN**

El Plan deberá ser aprobado por el órgano de administración de ACR y se mantendrá actualizado con información completa sobre las medidas de prevención que constituyen su objeto.

El Plan deberá estar permanentemente actualizado en función de las modificaciones normativas y de las circunstancias de riesgo que concurran en cada caso. A tal fin se reevaluará periódicamente el mapa de riesgos para considerar las variaciones que se produzcan en el mismo.

| <b>Plan de Prevención de Responsabilidad Penal de ACR Grupo</b> |                                     |
|---|-------------------------------------|
| Órgano que lo aprobó  | Consejo de Administración           |
| Fecha de aprobación   | 14/12/2015                          |
| Fecha entrada en vigor  | 14/12/2015                          |
| Fecha revisión  | 31/08/2019<br>31/07/2020            |
| Fecha última actualización                                      | 20/04/2022                          |
| Forma de comunicación a los empleados                           | Presentación, entrega personal, web |

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

|   |  |
|---|--|
| Administrador único                           | Representante del UNIDAD DE CUMPLIMIENTO     |
|   |  |
| Fecha<br><br>Fdo: D. Miguel Elizalde Elizalde | Fecha<br><br>Fdo: Dña. Noelia Catalán Fraile |

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **1. ÁMBITO DE APLICACIÓN.**

### **1.1. ÁMBITO SUBJETIVO DEL PLAN.**

El presente Plan se aplicará a ACR GRUPO y a todos sus directivos y empleados, así como a todas las sUnidad de Cumplimientoedades que integran su grupo empresarial (en las que tenga una participación superior al 50% o, aunque no llegue a este porcentaje, tenga mayoría en los derechos de voto de la sUnidad de Cumplimientoedad).

La dirección de ACR Grupo velará por que se cumplan de manera efectiva las obligaciones que, en materia de Prevención de Riesgos penales establecen las normas. A tales efectos, designará a los miembros de los órganos encargados de las diversas funciones en materia de Prevención y deberá ser informada de las cuestiones relevantes en la materia. Especialmente le será elevada la revisión del Plan y las medidas que se adopten periódicamente.

En particular, el ámbito subjetivo se detalla en el anexo 1.

### **1.2. OBJETIVO DEL PLAN.**

La redacción de un Plan de Prevención es servir de base al Modelo de Prevención de Responsabilidad Penal de ACR Grupo a los efectos previstos en el artículo 31 bis del Código Penal.

El presente Plan tiene por objeto contener las medidas de prevención en relación con las siguientes cuestiones:

1. Elaboración del mapa de riesgos de la entidad, que permita identificar las áreas y actividades más expuestas a la comisión de ilícitos penales y graduar la intensidad del riesgo.
2. Establecimiento de un órgano de control independiente responsable de la aplicación de las medidas y procedimientos.
3. Medidas de prevención de delitos.
4. Establecimiento de un canal interno de denuncia de conductas susceptibles de ser constitutivas de delito.
5. Establecimiento de un régimen disciplinario.
6. Establecimiento de una política de concienciación y formación del personal.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **2. UNIDAD DE CUMPLIMIENTO INDEPENDIENTE.**

### **2.1. DESIGNACIÓN DE LA UNIDAD DE CUMPLIMIENTO.**

ACR Grupo designará una Unidad de Cumplimiento Independiente de la dirección, que será el responsable de vigilar el funcionamiento y observancia del Modelo de Prevención del Delito. Es el órgano al que todos deben dirigirse para comunicar posibles actos ilícitos, tanto si les afectan personalmente como si afectan a terceros.

La Unidad de Cumplimiento tendrá plena independencia funcional en el ejercicio de sus facultades de supervisión, no pudiendo recibir instrucciones ni directrices de otros órganos de ACR Grupo.

La Unidad de Cumplimiento contará con los recursos humanos y materiales necesarios para el ejercicio de sus funciones.

La Unidad de Cumplimiento que contará, en su caso, con representación de las distintas áreas de negocio del sujeto obligado, se reunirá, levantando acta expresa de los acuerdos adoptados, con la periodicidad que se determine en el procedimiento de control interno.

Las personas que se propongan para ser designados miembros deberán reunir los requisitos de idoneidad y responder a los más altos estándares éticos.

La Unidad de Cumplimiento estará compuesta por:

- La Dirección Financiera Corporativa.
- La Dirección de Personas y Organización.
- La Dirección de Asesoría Jurídica
- La Dirección Financiera y de Organización
- La Dirección de Administración y Finanzas

### **2.2. FUNCIONES.**

Las funciones encomendadas a la Unidad de Cumplimiento son las siguientes:

1. Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del Plan.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

2. Interpretar el Plan y orientar las actuaciones en caso de duda.
3. Facilitar una vía de comunicación a todos los empleados, para recabar o proporcionar información sobre el cumplimiento del Plan.
4. Realizar informes sobre el nivel de cumplimiento del Plan, con las recomendaciones o propuestas oportunas para mantenerlo actualizado, mejorar su contenido y facilitar la aplicación de aquellos aspectos que requieran una especial consideración.
5. Recibir las denuncias internas sobre actividades delictivas.
6. Valorar las denuncias y tramitar el procedimiento instructor.
7. Velar por la debida formación del personal en la materia.
8. Administrar los recursos que se le asignen para el ejercicio de su actividad.
9. Informar a los órganos directivos de la Entidad de las novedades, evaluación del sistema, resultados y memoria de las actividades.

### **2.3. FUNCIONAMIENTO.**

#### **Presidente.**

El Presidente de la Unidad de Cumplimiento será el representante del órgano ante el órgano de Administración de ACR Grupo.

#### **Reuniones y Convocatorias.**

La Unidad de Cumplimiento se reunirá cuantas veces sea convocado por el Presidente del mismo por iniciativa propia o a petición de alguno de sus miembros. En todo caso el Órgano deberá reunirse como mínimo una vez al año.

La Unidad de Cumplimiento será convocado por el Secretario, de orden del Presidente y con antelación mínima de dos días, salvo casos de urgencia justificada.

En caso necesario, la convocatoria podrá cursarse por cualquier medio que deje constancia de su recepción.



|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

A las reuniones podrán asistir aquellos directivos de la Entidad que el UNIDAD DE CUMPLIMIENTO considere oportuno.

#### **Adopción de Acuerdos.**

La Unidad de Cumplimiento quedará válidamente constituido cuando estén presentes, como mínimo la mitad más uno de sus miembros.

Los acuerdos se adoptarán por mayoría de los votos de los asistentes presentes, teniendo el presidente voto de calidad en caso de empate.

Se dejará constancia en Acta del contenido de los acuerdos adoptados en las reuniones de la Unidad de Cumplimiento, aprobándose la misma en la siguiente reunión.

#### **Documentación.**

Se elaborará una relación de los documentos, informes, presentaciones y cualquier documentación que se haya remitido a los órganos de administración o a la dirección de ACR Grupo.

Anualmente, al menos, se elaborará un informe o memoria explicativa que contenga las actuaciones e información estadística más relevante se hayan producido en materia de prevención en el período considerado.

#### **Deber de Secreto.**

En todo caso las deliberaciones y acuerdos de la Unidad de Cumplimiento tendrán carácter de secreto, no pudiendo sus miembros o los asistentes a las mismas revelar a terceros, ajenos a ellas, las actuaciones que estén realizando.

La Unidad de Cumplimiento garantizará en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen presuntos incumplimientos, salvo que resulten inveraces y se apreciara que el denunciante ha obrado de mala fe.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

### **3. MAPA DE RIESGOS.**

La base del Plan de Prevención de Riesgos Penales de ACR Grupo son las medidas de prevención, que deben partir de una correcta identificación de los riesgos en cada una de las áreas. Una vez identificados los riesgos y su gravedad pueden adoptarse las medidas que permitan la reducción de estos hasta niveles asumibles.

Para la identificación del riesgo se requiere una metodología adecuada a la naturaleza de la actividad, su tamaño relativo, la organización interna, los usos y costumbres del negocio y el área geográfica donde se opera, entre otros. Además, se tendrán en cuenta los factores de graduación que puedan atenuarlo o incrementarlo.

De esta forma se obtendrá el mapa de riesgos, con las claves que permitan focalizar la prevención de los aspectos críticos para la organización, buscando la optimización del sistema.

#### **3.1. DESCRIPCIÓN DE RIESGOS.**

En el análisis de riesgos no se sigue el criterio clásico de identificar los activos en riesgo para, a continuación, medir el riesgo en función del impacto y la frecuencia y, finalmente, adoptar las medidas de seguridad que permitan reducir el riesgo a niveles aceptables. En materia de Responsabilidad Penal el riesgo es global, afectando a la totalidad de la empresa, en términos de continuidad de negocio y de reputación, y el factor de riesgo es único: la posibilidad de que los directivos o empleados de ACR Grupo cometan un ilícito penal comprendido en las categorías a las que la normativa penal considera que originan la responsabilidad de la persona jurídica.

En consecuencia, el análisis de los riesgos se elabora teniendo en cuenta la totalidad de los posibles ilícitos penales en que puede incurrir una persona jurídica, conforme al Código Penal, y poniéndolos en relación con la organización y actividades de ACR Grupo.

El análisis de riesgos tiene en cuenta los siguientes parámetros:

- Idoneidad del tipo delictivo.
- Factores de graduación.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

- Medidas de prevención existentes.

### **3.1.1. Naturaleza del tipo delictivo.**

El primer aspecto que se considera es la idoneidad del tipo delictivo en la actividad que desarrolla cada departamento de la empresa. Así, por ejemplo, el tipo “tráfico de órganos” será considerado en un centro sanitario, pero no en una firma dedicada a la producción de automóviles.

Si el tipo delictivo no es idóneo según la actividad del departamento se considerará riesgo nulo y, en consecuencia, que no existe la necesidad de adoptar medidas correctoras específicas. En caso contrario, se procederá a su evaluación en función de la incidencia previsible, de los factores agravantes y de las medidas preventivas.

Se tendrán en cuenta los factores de riesgo interno de cada departamento, con especial atención a la identificación de los cargos con especial riesgo, en función de sus responsabilidades y sector de actividad.

### **3.1.2. Factores de graduación.**

Los factores de graduación del riesgo se considerarán una vez determinado que el tipo delictivo es idóneo para el tipo de actividad y departamento.

Los factores de graduación que se considerarán son los siguientes:

- **Dimensión de la organización:** la dimensión de la organización, tanto por su volumen de negocio, como por su ámbito geográfico y el número de empleados es un factor de riesgo que se ponderará en la valoración del mismo.
- **Riesgo sector:** tiene en cuenta la incidencia de los diversos tipos delictivos en función de la actividad desarrollada por la empresa, conforme a los diversos estudios de incidencia delictiva.
- **Riesgo país:** considera la prevalencia de delitos en función de parámetros geográficos y sociológicos. Se tienen en cuenta los siguientes:
  - **Índice de corrupción:** mide los niveles de corrupción de los distintos países en función de los análisis efectuados por organismos como Naciones Unidas.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

- Riesgo de Prevención de Blanqueo de capitales: se considera los países que han sido catalogados como paraísos fiscales o de alto riesgo de blanqueo por órganos como el GAFI.
- Riesgos específicos por país en delitos que han sido objeto de estudios separados (como, por ejemplo, el narcotráfico).
- Riesgo histórico: tendrá en cuenta los antecedentes de delitos cometidos por directivos o empleados de ACR Grupo que hayan sido denunciados o enjuiciados por los tribunales.
- Riesgo sanitario: Riesgo Sanitario: Se ha considerado la enfermedad conocida como Covid-19 derivada del virus SARS-COV, también conocido como coronavirus como un factor de riesgo importante, toda vez que ha motivado la mayor crisis sanitaria a nivel mundial de nuestro siglo, derivando en la aprobación de numerosas leyes de obligado cumplimiento a fin de garantizar la salud de los trabajadores y de las personas en general. Asimismo, es un hecho que las medidas que deben adoptarse para proteger la salud de trabajadores y de los ciudadanos pueden impactar en la situación económica de las empresas como lo fue el hecho de haber decretado en marzo de 2020 el Estado de Alarma en España por el Real Decreto número 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declara el estado de alarma para la gestión de la situación de crisis sanitaria ocasionada por el COVID-19, obligándonos a guardar un confinamiento y a la paralización de sectores económicos muy importantes del País.
- Otros: se consideran otros factores, de menor peso específico individualizado pero que, en conjunto pueden agravar considerablemente el riesgo total. Son los siguientes:
  - Concentración del poder de decisión: se considera que la existencia de monopolios de la información y del poder de decisión aumenta el poder de discrecionalidad y la ausencia de controles frente a prácticas ilegales.
  - Ausencia de canales de comunicación internos: la falta de transparencia y comunicación de las decisiones de la dirección, así como de canales de queja es un factor que agrava el riesgo de conductas ilícitas.
  - Contratación significativa con el sector público: si la contratación con el sector público es decisiva para la sostenibilidad de la empresa se introduce un factor adicional de riesgo en relación con delitos

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

determinados como cohecho, corrupción de funcionario extranjero y otros.

- Incumplimiento de normas imperativas: se considera que el incumplimiento de la normativa que le aplica a las empresas en materia contable o de auditoría, así como en materias específicas como la LOPD, PRL o PBC es un factor de riesgo tanto por la ausencia de controles imperativos como por la actitud que suponen respecto al ordenamiento jurídico.

### **3.1.2. Medidas de prevención existentes.**

Analizados los riesgos por cada departamento, se procederá al análisis de las medidas de prevención adoptadas por ACR Grupo, así como a su grado de eficacia, de acuerdo con lo establecido en el apartado 4.

Dichas medidas incidirán sobre el riesgo dando como resultado el mapa de riesgos inicial.

### **3.2. GAP O BRECHA DE RIESGO.**

El gap o brecha de riesgo estará constituido por los departamentos o delitos en que el factor de riesgo no es asumible por ACR Grupo. Con carácter general, se incluyen en el mismo todos los delitos en que el riesgo tiene un índice de riesgo considerado como medio o alto

La brecha de riesgo es el punto de partida del Plan de Medidas.

En consecuencia, se determinará qué medidas correctoras deben adoptarse para conseguir un umbral de riesgo asumible por la empresa.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

#### **4. MEDIDAS DE PREVENCIÓN.**

El Plan de Prevención de Responsabilidad Penal no puede limitarse a hacer un diagnóstico de la situación de la entidad. Por el contrario, el mapa de riesgos resultante de dicho diagnóstico debe ser la base de las medidas de prevención o diligencia debida (“due diligence”) que reduzcan los riesgos hasta niveles aceptables, evitando los posibles “gap” de riesgos inasumibles por la organización sin poner en peligro su estructura, funcionamiento o la imagen corporativa.

En esta línea, la organización tendrá que adoptar un abanico de medidas, unas de obligado cumplimiento y otras opcionales, que deberán ser contrastadas a fin de verificar su eficacia real, ponderando factores como su carácter de auditables o no, el órgano que las ejecuta, consecuencias de su incumplimiento y otros.

Por la clase de delitos en los que inciden podemos señalar las siguientes medidas:

- Medidas globales: Código ético, canal de denuncia interno y externo, código de conducta.
- Medidas contra fraudes fiscales, Seguridad social, estafas y falsedades contables: auditoría de cuentas, normas de transparencia.
- Medidas contra el cohecho y la corrupción pública y privada: política de patrocinios, política de regalos, política de gastos, política anticorrupción.
- Medidas contra el delito contra el mercado y los consumidores: Procedimiento interno de contratación, política anticorrupción, política de poderes
- Medidas contra delitos de tráfico de drogas y doping: controles, códigos sancionadores.
- Medidas contra la discriminación y los derechos de los trabajadores: Sistemas de PRL, códigos éticos, plan de igualdad, Certificaciones en sistema OHSAS de salud en el trabajo.
- Medidas contra el delito de frustración de la ejecución e insolvencias punibles: Auditoría de cuentas, Sistemas de calidad, normas de transparencia.
- Medidas contra los delitos sobre la ordenación del territorio y el urbanismo, contra los recursos naturales y el medio ambiente, de riesgo de explosivos y otros agentes:

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

Política de medio ambiente, certificación en la ISO 14001 (versión 2015) en medio ambiente, procedimiento de contratación, homologación de proveedores.

- Medidas contra otros delitos, como el delito contra la intimidad y allanamiento informático, de revelación de secretos y datos personales, daños informáticos, contra la propiedad industrial e intelectual: Protección de Datos, Sistemas de Calidad, Guías de Responsabilidad Social Corporativa, controles como la realización de auditorías internas, política de uso de los sistemas de información etc.

En función de su obligatoriedad se clasifican en:

- Medidas de aplicación obligatoria: son aquellas que las leyes nacionales o internacionales imponen a las personas jurídicas, en función de sus características. Entre ellas podemos señalar las siguientes:
  - Obligaciones contables y de auditoría.
  - Obligaciones en materia de protección de datos.
  - Obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales.
  - Obligaciones de entidades financieras: normativa bancaria y bursátil.
- Medidas voluntarias: son aquellas medidas no impuestas de manera imperativa a la persona jurídica de que se trate. Pueden ser tanto las establecidas por normas de certificación o códigos éticos, como las medidas que son obligatorias para determinados sujetos, pero no para otros que, sin embargo, pueden adoptarlas por propia iniciativa.

En función de su eficacia se pueden clasificar las medidas en tres categorías.

- Medidas de eficacia alta: son aquellas traducidas en sistemas o procedimientos, bien establecidos de forma imperativa por la ley, bien por autoridades certificadoras o entidades reconocidas, sujetos a revisión y auditoría periódica, interna o externa, que garanticen su ajuste a la norma de referencia.
- Medidas de eficacia media: son aquellas medidas que se traducen en acciones concretas dirigidas a la prevención, pero no son auditadas o supervisadas periódicamente, sin perjuicio de que deban estar vigentes y efectivamente implementadas.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

- Medidas de eficacia baja: son las meras declaraciones de intenciones no traducidas en acciones concretas.

#### **4.1. MEDIDAS PREEXISTENTES.**

La adopción de medidas de prevención de ilícitos penales no puede llevarse a cabo sin conocer la situación en materia de compliance de ACR Grupo. Y ello porque las medidas de prevención existentes, y los órganos o personas encargadas de llevarlas a la práctica, serán elementos fundamentales del nuevo sistema de prevención.

En consecuencia, el punto de partida del Plan será el inventario de las medidas preexistentes, que deberá tener en cuenta tanto su existencia como el grado de implantación y a eficacia en la prevención de ilícitos.

Analizadas las medidas preexistentes, se procederá con carácter prioritario a llevar a cabo las acciones correctoras que fueran necesarias para que las mismas desarrollen su plena operatividad. Igualmente, si alguna de ellas, de carácter no obligatorio, se revelara inadecuada para la prevención de riesgos, se procedería a desecharla.

#### **4.2. MEDIDAS ADOPTADAS EN EL PLAN DE PREVENCIÓN.**

Como consecuencia del Plan, deberán adoptarse las medidas necesarias para reducir los riesgos que el Mapa de riesgos haya considerado inaceptables.

Ello implica un plan de acción que, sin perjuicio de centrarse en los factores críticos de riesgo, cierre el sistema con medidas genéricas que abarquen el espectro completo de ilícitos posibles. El plan contempla el conjunto de opciones que existen para tratar los riesgos, evaluarlas, preparar planes para este tratamiento y ejecutarlos.

Como resultado de las medidas adoptadas, el nivel de riesgo, tanto general como sectorizado, deberá situarse por debajo del nivel medio. Excepcionalmente, se admitirá un nivel de riesgo medio en determinados sectores, siempre y cuando no se disponga de los medios necesarios para reducir el umbral a niveles bajos.



|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

En particular el anexo 4 recoge las medidas adoptadas por ACR Grupo para la prevención de riesgos penales, tanto las preexistentes como las resultantes del mapa de riesgos y el plan de acción.

#### **4.3. MEDIDAS POSTERIORES.**

El Plan de Medidas no es estático, sino que estará sometido a una evolución continua, consecuencia tanto de factores internos, como los cambios en la actividad o externos, como la aparición de nuevos factores de riesgo o de modificaciones en la normativa.

En consecuencia, la reevaluación periódica del mapa de riesgos pondrá de manifiesto las medidas necesarias para reducir la incidencia de los nuevos riesgos hasta niveles aceptables.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **5. CANAL DE COMUNICACIÓN Y PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE DENUNCIAS.**

### **5.1. DESCRIPCIÓN DEL CANAL.**

Los mecanismos de denuncias internas en las empresas, consisten en la implantación de un sistema que posibilita la denuncia de comportamientos, acciones o hechos de los trabajadores, que pueden implicar violaciones tanto de las normas internas de las empresas como de la normativa que rige su actividad. Este mecanismo permite que todos los empleados de la empresa puedan ser denunciadores y denunciados.

Los empleados de ACR Grupo disponen de un canal confidencial de denuncias. Asimismo, se ha establecido un canal de denuncias externo dirigido a proveedores y demás terceros ajenos a la empresa. Ambos canales tienen las siguientes características:

- **Hechos denunciados:** podrán ser denunciados cualquier hecho o actividad, con independencia de su cuantía, que, por su naturaleza puedan ser constitutivos de los delitos que dan lugar a responsabilidad penal de las personas jurídicas, como los de corrupción pública o privada, delitos contables y fiscales, fraudes, delitos urbanísticos o medioambientales y, en general, cualquiera de los tipos delictivos contemplados en el anexo 5.2.
- **Sujetos denunciados:** Todos los directivos y empleados de ACR Grupo podrán ser denunciadores o denunciados en el sistema. Asimismo, podrán actuar como denunciadores los terceros no pertenecientes a Grupo ACR.
- **Información:** Los empleados y demás denunciadores serán previamente informados de la existencia y finalidad del sistema, su funcionamiento, la garantía de confidencialidad de los datos del denunciante y la garantía de información al denunciado de la existencia de la denuncia.
- **Procedimiento:** a tal fin se utilizará el canal y los formularios previstos.
- **Garantías:** El sistema incorporará los mecanismos de garantía de los derechos de denunciadores y denunciados, así como de la protección de sus datos personales y la seguridad de estos. Asimismo, se garantiza que no habrá represalias contra los denunciadores.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **5.2. COMUNICACIÓN DE DENUNCIAS. TRAMITACIÓN**

### **5.2.1 Comunicación de denuncias.**

La formalización de denuncias se realizará a través del formulario predeterminado en el anexo 5.2, con indicación de los presuntos autores del hecho delictivo, tipo de delito y los hechos, antecedentes y pruebas que puedan ser aportados. Una vez cumplimentado el formulario, se comunicará de forma inmediata al órgano de control independiente a través de la plataforma Join.

### **5.2.2 Tramitación de denuncias.**

El Órgano de Control Independiente, analizará las denuncias que cumplan alguna de las características señaladas en el apartado anterior con carácter de urgencia, en el plazo máximo de una semana desde la recepción.

Si, tras el examen, existe indicio o certeza de que la operación es constitutiva de delito, se realizarán las siguientes actuaciones:

- Se informará al denunciado en el plazo más breve posible de los hechos denunciados, los destinatarios de la información, el departamento responsable del sistema y sus derechos. No se informará de la identificación del denunciante si no fuera necesario para la averiguación de los hechos.
- Se comunicará a la dirección para que adopte las medidas oportunas, acompañándola de cuantos antecedentes se puedan recabar.
- Se comunicará la decisión adoptada al denunciante de la operación, salvo que la denuncia se hubiera tramitado sin que éste se hubiera identificado.

En caso de que se considere que las denuncias no cumplen los requisitos mínimos para su tramitación, por revelarse manifiestamente carentes de veracidad, no ser los hechos denunciados constitutivos de delito o no tener los requisitos mínimos necesarios para su tramitación, se procederá al archivo de estas.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

Se establecerá un plazo máximo de 4 años para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, debiendo limitarse a la tramitación de las medidas de auditoría interna necesarias. El plazo se ampliará si es preciso al tiempo necesario para la tramitación de los procedimientos judiciales que se derivasen de la investigación realizada.

### **5.2.3 Denuncias de terceros.**

Igualmente, el canal de denuncias estará abierto a todos aquellos terceros que tengan conocimiento de cualquier actuación que sea objeto de denuncia, a través de una pestaña incluida en la página web de ACR Grupo.

## **5.3. MECANISMOS DE PROTECCIÓN**

Dado que, como dispone el Grupo de Trabajo creado por el artículo 29 de la Directiva 95/46/CE, los programas de denuncia de irregularidades “conllevan un riesgo muy grave de estigmatización y vejación de dicha persona dentro de la organización a la que pertenece”, se adoptarán las medidas siguientes.

### **5.3.1. Prohibición de represalias.**

ACR Grupo no adoptará ningún tipo de represalia contra quienes hayan formulado alguna denuncia de actos presuntamente delictivos, con independencia de que los hechos denunciados no sean considerados, tras su examen, susceptibles de ser constitutivos de delito. Así, el denunciante no podrá verse perjudicado en cualquier forma que pudiera afectar a su empleo o posición dentro de ACR Grupo.

La prohibición de represalia se extiende a los supuestos en que la denuncia no cumpla los requisitos establecidos o que, finalmente, no resulten verdaderos, sin perjuicio de las sanciones en casos de falsedad deliberada o mala fe. En este sentido, la utilización de este procedimiento obliga a recordar que la imputación de hechos, con conocimiento de su falsedad o con temerario desprecio hacia la verdad, puede derivar en responsabilidades penales o civiles en los términos contemplados en el ordenamiento vigente.

### **5.3.2. Confidencialidad.**

En doctrina se ha puesto énfasis en que las leyes de protección a denunciantes deberían contemplar formas de proteger la identidad de la persona que efectúa la revelación,

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

como forma de prevenir las represalias y, por tanto, como un posible incentivo a la revelaciones.

El UNIDAD DE CUMPLIMIENTO garantizará en todo momento la confidencialidad en el tratamiento de las denuncias que se tramiten y no se admitirá ningún tipo de represalia sobre aquellos empleados que comuniquen de buena fe, presuntos incumplimientos.

Asimismo, garantizará el máximo respeto a los derechos de las personas presuntamente implicadas en un posible incumplimiento.

Sólo accederán, en principio, a los datos el responsable de “compliance” y las personas para las que resulte imprescindible a fin de investigar los hechos denunciados.

### **5.3.3. Obligaciones en materia de protección de datos.**

El tratamiento y cesión de los datos contenidos en el fichero de denuncias de ACR Grupo quedará sujeto a lo dispuesto en el Reglamento Europeo de Protección de Datos 2016/679, de 27 de abril de 2016 y la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos de Carácter Personal y Garantía de los Derechos Digitales y su normativa de desarrollo.

En particular, deberán observarse las siguientes garantías:

- El responsable del fichero o su representante debe informar al denunciado de forma expresa, precisa e inequívoca, dentro de los 3 meses siguientes al momento del registro de la denuncia, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos.
- El sistema creado deberá garantizar, en todo caso, el ejercicio de los derechos establecidos en la LOPD, tanto en cuanto a la información que debe facilitarse en los correspondientes contratos, como en cuanto a la información específica referida al tratamiento de los datos y el posible ejercicio por el afectado de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, cuando proceda.
- Por otro lado, deben implantarse las medidas de seguridad que correspondan al tipo de datos que se pudieran tratar en las denuncias.

### **5.3.4. Filtro de denuncias.**

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

Existe la posibilidad de que el canal de denuncias sea utilizado para la comunicación de actividades que no sean susceptibles de constituir un delito, en cuyo caso se dará traslado al departamento correspondiente o a su archivo.

|     |  |                      |
|-----|--|----------------------|
| acr | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|     |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## 6. REGIMEN DISCIPLINARIO.

### 6.1. RÉGIMEN DE SANCIONES.

Exceptuando en materia de despido, la legislación laboral española no contiene una regulación exhaustiva del poder sancionador del empresario, sino que se limita a reconocer a la dirección de la empresa la facultad de sancionar incumplimientos laborales del trabajador, a la vez que encomienda a disposiciones legales o al convenio colectivo aplicable la graduación de faltas y sanciones conforme a la cual debe ejercitarse la facultad sancionadora privada (artículo 58 del ET).

En consecuencia, se prohíbe iniciar procedimientos sancionadores para aquellas faltas que no estén previamente identificadas en la ley o en el convenio colectivo aplicable, de modo que serán nulas todas aquellas sanciones no tipificadas (art. 115.2 LPL).

Respecto a la ley, únicamente el Estatuto de los Trabajadores tipifica algunas faltas muy graves que dan lugar a un despido disciplinario (art. 54 ET), siendo los convenios colectivos los que estipulan las faltas leves, graves y muy graves y sus correspondientes sanciones.

De conformidad con lo expuesto, en la tarea de establecer un régimen disciplinario que garantice la efectividad del Plan de Medidas, deberemos estar a lo que dispone la normativa laboral. Dentro de esta línea, es clara la jurisprudencia y doctrina en la consideración de que la realización de hechos delictivos en el ámbito laboral supone una vulneración clara de la buena fe contractual y, en consecuencia, constituye una causa clara de despido disciplinario tipificada en el artículo 54.2 d) del ET.

Consecuentemente, **el régimen sancionador** en materia de incumplimiento de la obligación genérica de abstenerse de realizar conductas delictivas **se materializará en el despido disciplinario del autor del delito**, así como de todos aquellos que, intencionadamente, **colaboren con él o le encubran**.

Asimismo, ACR Grupo, con los antecedentes que obren en su poder, interpondrá la correspondiente querrela contra el presunto delincuente, en los términos y formas previstos en la Ley de Enjuiciamiento Criminal.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

En cuanto a la **vulneración de las medidas de control y organización previstas** en este modelo se sancionarán como infracción grave, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58 del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo aplicable.

## **6.2. PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.**

El procedimiento disciplinario, se ajustará en todo caso a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

En este sentido, recibida la denuncia se procederá a recabar de forma urgente todos los datos y antecedentes que permitan comprobar la veracidad de los hechos denunciados, su autoría y su encuadre dentro de alguno de los tipos delictivos objeto del Plan de Medidas.

La Dirección, realizará un análisis exhaustivo de un posible incumplimiento de las conductas tipificadas por el Código Penal, que deberá tener en cuenta los siguientes aspectos:

- Las sanciones a los representantes legales de los trabajadores por faltas graves o muy graves exigen un expediente contradictorio. Igualmente, para las sanciones por faltas muy graves se exige que el empresario informe a la representación unitaria de los trabajadores, en el caso de que existan (art. 64.1 ET).
- Los plazos legales de prescripción de las distintas faltas son los siguientes (art. 60.2 ET):
  - Para las faltas leves: 10 días.
  - Para las faltas graves: 20 días.
  - Para las faltas muy graves: 60 días.
- En todo caso, las faltas prescriben, cualquiera que sea su grado, a los seis meses de haberse cometido.

Si tras las averiguaciones correspondientes, se considera que la actuación del directivo, empleado o agente es constitutiva de delito, se procederá al despido disciplinario del mismo o la extinción de la relación contractual, denunciando los hechos ante el órgano



|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

jurisdiccional correspondiente y personándose ACR Grupo como querellante si procede. La sanción requerirá comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

Si las actuaciones no constituyen delito, pero fueran susceptibles de constituir una conducta sancionable con arreglo a la legislación laboral, se elevará a la dirección a los efectos que procedan

Si, tras las actuaciones de investigación se considera que los hechos no son ciertos o, en caso de serlo, no son constitutivos de ningún tipo de infracción, se procederá al archivo de la denuncia informando a las partes interesadas.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **7. IDONEIDAD Y FORMACIÓN DEL PERSONAL.**

### ***7.1. IDONEIDAD DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y AGENTES.***

ACR Grupo aplica políticas y procedimientos adecuados para asegurar altos estándares éticos en la contratación de empleados, directivos y agentes.

En particular, no serán contratados ni desempeñarán cargos de ningún tipo en ACR Grupo aquellos en quienes concurren las siguientes circunstancias:

- Los que tengan antecedentes penales vigentes.
- Aquellos en quienes incurran causas de incompatibilidad con arreglo a la normativa vigente.

### ***7.2. FORMACIÓN DE EMPLEADOS, DIRECTIVOS Y AGENTES***

ACR Grupo adoptará las medidas oportunas para que sus empleados tengan conocimiento de las exigencias derivadas del Código de Conducta y el Modelo de Prevención de Riesgos Penales

Estas medidas incluirán la participación debidamente acreditada de los empleados en cursos específicos de formación permanente orientados a detectar las operaciones o conductas que puedan dar lugar a responsabilidad penal e instruirles sobre la forma de proceder en tales casos. Estos cursos serán principalmente presenciales o como apoyo, o seguimiento de la formación.

La alta dirección de ACR Grupo, como responsable de las políticas y medidas en materia de Prevención del Riesgo Penal debe conocer los riesgos a los que se encuentra expuesta la empresa en dicha materia y, por tanto, debe participar activamente en el sistema de formación implantado.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## **8. SEGUIMIENTO.**

La normativa penal exige una verificación periódica del Plan de Medidas de Prevención del Delito y su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los haga necesarios. Los planes se basan en elementos que cambian continuamente lo que hace necesaria su revisión y mejora continua a fin de evitar que caigan en la obsolescencia.

En consecuencia, como actividades complementarias a la implantación del Modelo de Prevención, se realizarán las siguientes:

### **8.1. MANTENIMIENTO DEL MODELO.**

Se facilitará el soporte necesario al Órgano de Control Independiente para garantizar el mantenimiento del Modelo, en particular en lo relativo al requerimiento de supervisión del funcionamiento y cumplimiento de este.

Deberá velarse por la efectividad de las medidas implantadas, tanto las específicas de los distintos departamentos como del canal de denuncias y las demás medidas genéricas de cierre del sistema.

### **8.2. AUDITORÍA PERIÓDICA.**

Anualmente se llevará a cabo una auditoría del sistema a fin de evaluar el grado de eficacia de este y adoptar las medidas correctoras que se deriven del análisis.

### **8.3. ACTUALIZACIÓN DEL SISTEMA Y MEJORA CONTINUA.**

Se mantendrá permanentemente actualizado el Plan de Medidas de Prevención del Delito de la organización mediante la revisión permanente de documentación y procesos, adaptándolos a los cambios normativos, organizativos o de operativa que se produzcan.

|            |  |                      |
|------------|--|----------------------|
| <b>acr</b> | MANUAL DE PREVENCIÓN DE LA RESPONSABILIDAD PENAL | EDICIÓN:02           |
|            |  | FECHA:<br>20/04/2022 |

## 9. ANEXOS.

| Nº ANEXO  | Descripción                                    |
|-----------|--|
| ANEXO 1   | ÁMBITO SUBJETIVO                               |
| ANEXO 2.1 | UNIDAD DE CUMPLIMIENTO INDEPENDIENTE           |
| ANEXO 2.2 | ACTAS DE LA UNIDAD DE CUMPLIMIENTO             |
| ANEXO 3.1 | MAPA DE RIESGOS                                |
| ANEXO 3.2 | RIESGO PAIS                                    |
| ANEXO 3.3 | PARAISOS FISCALES Y TERRITORIOS NO COOPERANTES |
| ANEXO 4   | MEDIDAS DE PREVENCIÓN                          |
| ANEXO 5.1 | DELITOS TIPIFICADOS                            |
| ANEXO 5.2 | FORMULARIO DE DENUNCIA                         |
| ANEXO 5.3 | PROCEDIMIENTO DE DENUNCIAS                     |
| ANEXO 6   | TIPO DE INFRACCIONES                           |
| ANEXO 7   | ACCIONES DE FORMACIÓN DEL PERSONAL             |
| ANEXO 8   | COMPROMISO ÉTICO                               |
| ANEXO 9   | CÓDIGO DE CONDUCTA                             |
| ANEXO 10  | POLÍTICA DE REGALOS                            |
| ANEXO 11  | POLÍTICA DE PODERES                            |
| ANEXO 12  | POLÍTICA ANTICORRUPCIÓN                        |
| ANEXO 13  | POLÍTICA ANTIACOSO                             |
| ANEXO 14  | POLÍTICA CONTRATACIÓN                          |
| ANEXO 15  | PROTOCOLO COVID                                |
| ANEXO 16  | POLÍTICA EVALUACIÓN PROVEEDORES                |
| ANEXO 17  | POLÍTICA DE GASTOS                             |
| ANEXO 18  | PLAN DE IGUALDAD                               |