SODERCAN
Sociedad para el Desarrollo Regional de Cantabria

SODERCAN S.A.

MANUAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS PENALES

Sistema de Gestión de Riesgos Penales

Diciembre 2022

Contenido

1. INTRODUCCIÓN 2
2. MODELO DEL SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS PENALES 3
3. COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS PENALES 5
Alcance del SGRP 5
Contexto 6
Contexto de Organización (UNE19601) 7
Partes interesadas 9
Roles y responsabilidades 12
Objetivos del SGRP 15
Política, protocolos y procedimientos 17
Plan de tratamiento de riesgos 18
Formación y concienciación 19
Auditoría 19
Gestión de No Conformidades 20
Mejora continua 20
Revisión por la Dirección 20
4. ORGANOS DE GOBIERNO DE LA PERSONA JURIDICA 21
5. SISTEMA DISCIPLINARIO 21
6. CONTROL DE VERSIONES 22

1. INTRODUCCIÓN

El presente documento describe el modelo adoptado por SODERCAN para la gestión de riesgos penales y las acciones que son necesarias para el mantenimiento a lo largo del tiempo de dicho modelo.

Este sistema se implanta en SODERCAN con la finalidad de establecer una verdadera cultura de cumplimiento en la organización, y reafirmar el cumplimiento de la ley, en este caso, el Código Penal (en adelante, CP), así como las indicaciones de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por la Ley Orgánica 1/2015.

En el Código Penal, y la circular de la Fiscalía refuerza este criterio, se establecen unos requisitos mínimos de cara a que, en caso de una eventual comisión de un delito en su seno, una empresa pueda obtener una eximente completa de su responsabilidad.

Por un lado, el órgano de administración de la persona jurídica debe haber adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

Por otro, los modelos de organización y gestión deberán cumplir los siguientes requisitos:

- Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos. Para ello, SODERCAN ha efectuado un análisis de riesgos sobre los 32 delitos previstos por el Código Penal como susceptibles de responsabilidad penal por la persona jurídica.

- Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos. En este caso, SODERCAN adopta un Protocolo de Formación de la Voluntad propio conforme a lo recogido en el documento: Órganos de Gobierno de la persona jurídica.

- Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos. Para ello, SODERCAN ha adoptado entre sus controles, acciones de mejora incluidas en el Plan de Tratamiento actual y futuros tendentes no solo a la asignación y dotación de recursos económicos al Sistema de Gestión de Riesgos Penales (en adelante, SGRP), sino al control financiero del uso de esos recursos.

- Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención. En este sentido, SODERCAN tiene establecidos en este Manual los roles y responsabilidades aprobados por el Consejo de Administración, y en concreto, los del responsable del Sistema de Gestión como principal figura encargada del correcto funcionamiento de cumplimiento penal.

- Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo. Por ello, SODERCAN incluye en su Código Ético y en el convenio colectivo actual y posteriores el sistema disciplinario al que todos sus empleados estarían sometidos en caso de que se produzca la comisión de un delito que pudiera generar responsabilidad penal para la entidad. Además de lo anterior, en este Manual se hace también referencia a ese sistema disciplinario.

- Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada, que los hagan necesarios. Para ello, SODERCAN ha establecido una revisión periódica de cumplimiento del modelo de prevención penal, como tarea ineludible del responsable del Sistema de Gestión, con vinculación al Director General a través del documento Revisión por Dirección. Anualmente se informa al Consejo de Administración de los aspectos más relevantes del cumplimiento del sistema. El SGRP considera la documentación requerida por el artículo 31 bis CP.

En este sentido se configura este Manual, en un documento que sea la guía de seguimiento y mantenimiento del SGRP con carácter periódico, y como mínimo anual, y así se desarrolla.

La gestión automatizada de todo el sistema se soporta en el Global SUITE[1], herramienta que contribuye a la verificación periódica del modelo, según exige la normativa vigente.

2. MODELO DEL SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS PENALES

El modelo de gestión definido se basa en tres pilares fundamentales:

1. Prevención: establecimiento de los mecanismos necesarios para impedir o reducir la posibilidad de la comisión de un delito o incumplimiento del código ético en el seno de la organización.

    a. Controles establecidos para la mitigación de los riesgos y controles generales de los procesos.

    b. Análisis de riesgos realizado para detectar las posibles amenazas y planificar las acciones correctoras necesarias. El Informe de Análisis de Riesgos correspondiente a cada periodo se encuentra disponible bajo la gestión del responsable del SGRP.

    c. Formación a los empleados y directivos de la compañía para que conozcan los controles que deben de aplicar y la normativa de la compañía.

2. Detección: los medios dispuestos para detectar la comisión de un delito o incumplimiento del Código Ético.

    a. Canal de denuncias para la comunicación de las denuncias por parte de las partes interesadas.

[1] Global SUITE: aplicación de gestión interna para la llevanza, mantenimiento y evidencia del SGRP

b. Auditoría para verificar el funcionamiento de los controles y sistema de gestión establecidos y detectar posibles incumplimientos o inconsistencias.

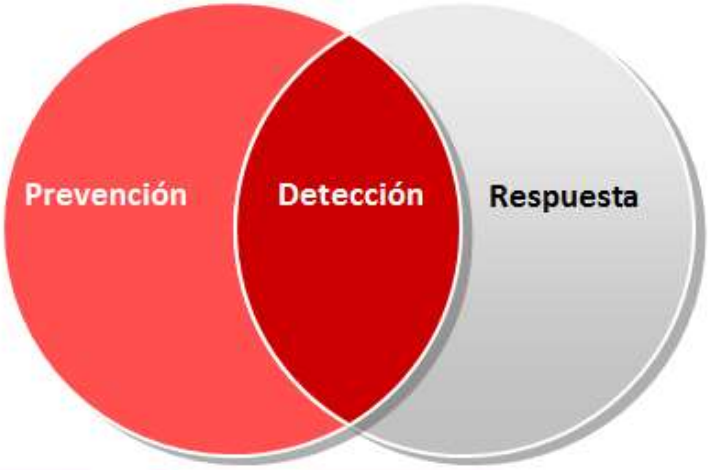
c. Medición de la eficacia de los controles y del sistema de gestión, generando alertas de incumplimiento.

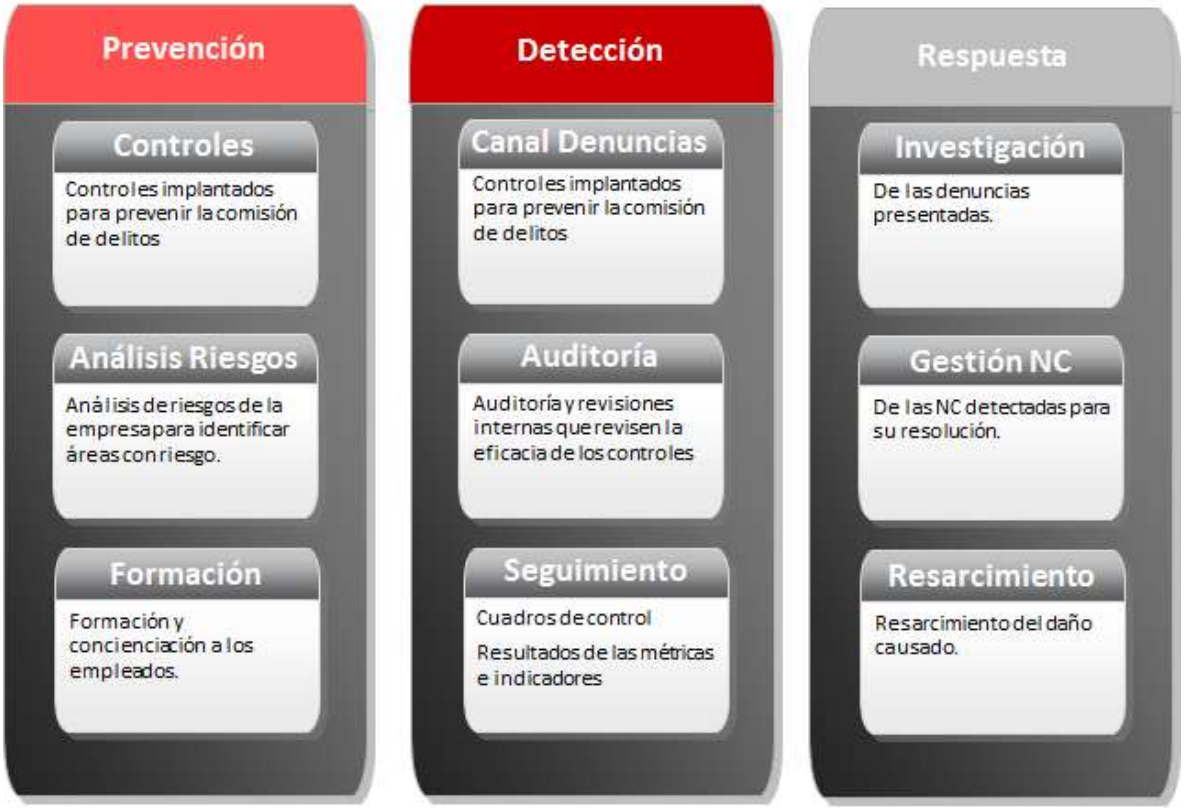
3. Respuesta: en caso de producirse un incumplimiento del Código Ético la comisión de un delito, se definen los medios para remediar los efectos negativos del mismo.

   a. Investigación de las denuncias presentadas y decisión por parte del Consejo de Administración del resultado de estas.

   b. Gestión de No Conformidades detectadas a lo largo de la auditoría y el tratamiento de las mismas.

   c. En caso de producirse un delito se podrá optar por resarcir el daño para que actúe como mitigante.





3. COMPONENTES DEL SISTEMA DE GESTION DE RIESGOS PENALES

A continuación, se describen los componentes del SGRP y las actividades a realizar para asegurar un correcto mantenimiento y actualización de este.

Alcance del SGRP

La misión de SODERCAN es promover y contribuir activamente a la creación de un entorno socio-empresarial que favorezca las inversiones en el tejido empresarial y desarrolle la innovación y la mejora competitiva, generando valor social y medio ambiental en las empresas, administración y sociedad cántabra.

Con este fin, SODERCAN presta servicios de ayuda a la creación de empresas, para apertura de nuevos mercados, en actividades de I+D+i y en relación con proyectos europeos.

El alcance del SGRP comprende todas las actividades de gestión de proyectos para el apoyo, la creación y desarrollo de empresas cántabras a través de ayudas o proyectos y la captación de inversiones industriales.

El alcance territorial comprende la sede de Santander, junto con todo el personal necesario para la prestación de los servicios mencionados, así como al personal de SODERCAN que este desplazado en otros lugares de trabajo en su caso.

El resultado de la evaluación de riesgos penales será considerado a nivel Informe de Análisis de Riesgos donde se podrá consultar toda la información relativa a dicha evaluación.

Contexto

Comprensión de la organización y su contexto

SODERCAN identifica los factores que pueden condicionar positiva o negativamente al desempeño previsto de la organización a través del análisis DAFO: Debilidades, Amenazas, Fortalezas y Oportunidades.

El análisis DAFO considera las implicaciones internas (debilidades y fortalezas) y las implicaciones externas (amenazas y oportunidades). Tiene un carácter dinámico, especialmente el derivado de la información de índole externo, como la relativa a restricciones financieras y presupuestarias, de inversión, marco legal, etc., pero también en cuestiones de carácter interno, como los métodos de trabajo, las herramientas informáticas utilizadas, la estructura organizativa, etc.

Anualmente, el análisis DAFO es examinado en la Revisión por la Dirección. De este análisis parte el Plan de Acción, cuyo objetivo es utilizar las fortalezas como apoyo a la estrategia de la organización, disminuir las debilidades o su impacto, evitar las amenazas o reducir la probabilidad de que afecten, y aprovechar las oportunidades detectadas.

Comprensión de las necesidades y expectativas de las partes interesadas

El cumplimiento de los requisitos del cliente y su satisfacción son los propósitos fundamentales de los Sistemas de Gestión de SODERCAN. Pero, además, partiendo del análisis del contexto, se identifican otras partes interesadas, igual de importantes para las organizaciones, dado el contexto en el que desarrollan su actividad.

SODERCAN evalúa en la Revisión por la Dirección si las expectativas de una parte interesada se convierten en requisitos del sistema y, en ese caso, se integran en los Sistemas de Gestión de la entidad.

Contexto de Organización (UNE19601)

NOMBRE	INTERNO/EXTERNO	DESCRIPCIÓN
Tamaño de la empresa y Estructura organizativa	Interno	SODERCAN cuenta actualmente con una plantilla de 53 empleados. El organigrama de SODERCAN S.A., que se encuentra en el portal del empleado", contiene la representación gráfica de la estructura organizativa conformada por las Direcciones y/o Jefaturas dependientes del Consejero Delegado-Director General de la Entidad, cuyas funciones competenciales están organizadas en base a Áreas o departamentos. Cada una de estas áreas funcionales desarrolla los trabajos que le son encomendados bajo la supervisión y el control de cada Dirección, con el número de efectivos asignados a cada área y que aparecen cuantificados en orden a su categoría y competencia profesional.
Naturaleza y extensión de las relaciones con los funcionarios públicos	Interno	SODERCAN, es una sociedad mercantil pública adscrita a la Consejería de Industria, Turismo, Innovación, Transporte y Comercio del Gobierno de Cantabria, cuyas competencias en relación a SODERCAN son las correspondientes a su condición de Consejería de tutela y las que determina la Ley de Subvenciones en relación a la concesión de ayudas.

Lugares y sectores de operación de la empresa o que prevé operar	Interno	Sectores y operaciones que fomenten el desarrollo regional, principalmente en relación con el sector industrial Cántabro, las Cámaras de comercio, Administraciones, Universidad, Centros de Investigación, etc.
Naturaleza, escala y complejidad de las operaciones	Interno	Las definidas en el mapa de procesos de SODERCAN ubicado en el portal del empleado.
Entidades sobre las que la Organización tiene el control o viceversa	Externo	Nuestra participación en otras entidades es minoritaria, pero el Gobierno de Cantabria tiene la mayoría del porcentaje accionarial de SODERCAN.
Socios de negocios y miembros de la organización	Externo	En todos los casos las relaciones están reguladas contractualmente. Las nuevas sociedades que se incluyan deberán aceptar expresamente el Sistema de Gestión Compliance Penal implantado y sus correspondientes requisitos y documentación.
Obligaciones y compromisos legales, contractuales y profesionales	Externos	Recogido en el documento “Cumplimiento de requisitos legales”.
Legislación específica que pueda resultar de aplicación		Recogido en el documento “Cumplimiento de requisitos legales”.

Partes interesadas

Las partes interesadas identificadas en el SGRP son:

Parte interesada	Tipo	Justificación	Requisitos
Empleados	Interno	Es parte interesada por formar parte del SGRP como personal laboral de la persona jurídica	Disponer de mecanismos suficientes para cumplir con su obligación respecto del conocimiento y respeto de las políticas y procedimientos, incluso acerca de la comunicación al comité de cumplimiento sobre cualquier sospecha de infracción de la normativa.
Beneficiarios	Externo	Es parte interesada al tener relación comercial, negocial o contractual con la persona jurídica, siendo el que recibe la prestación de servicios	Compromiso por parte de la organización frente a la prevención de delitos en sus relaciones con terceros. Establecimiento de relaciones basadas en unas condiciones establecidas contractualmente y con un trato igualitario. Establecimiento de canales de información adecuados para la comunicación de posibles conductas inapropiadas.
Proveedores	Externo	Los proveedores son quienes efectúan prestación de servicios a la entidad. Son considerados parte interesada al tener relación comercial, negocial o contractual con la persona jurídica, siendo quien efectúa prestación de servicios	Selección de proveedores basado en criterios objetivos, mediante un protocolo de actuación y transparente para los demás competidores. Adhesión a las políticas de prevención de delitos y establecimiento de compromisos mediante un acuerdo contractual.

Parte interesada	Tipo	Justificación	Requisitos
			Adhesión al código ético de proveedores.
Organismos Reguladores	Externo	Son partes interesadas por ejercer sobre la persona jurídica el control establecido en normativa vigente que aplica a la empresa	Cumplimiento de la legislación vigente en materia penal de prevención de delitos y establecimiento de protocolos internos que aseguren el cumplimiento de la misma.
Administración Pública / Funcionarios Públicos	Externo	Cualquier persona que tenga un cargo legislativo, administrativo o judicial ya sea designado por sucesión o electo, o cualquier persona que ejerza una función pública o incluso para un organismo público o para una empresa pública, o cualquier funcionario o agente de una organización nacional o internacional pública o cualquier candidato a funcionario público.	Establecimiento de relaciones basadas estrictamente en relaciones profesionales, absteniéndose de la realización de ofrecimientos o conductas que puedan dar lugar a una sospecha de incumplimiento.
Socios de negocio	Externo	Cualquier parte, salvo los miembros de la organización, con quien la organización tiene o prevé establecer algún tipo de relación de negocios.	Compromiso de la empresa en establecer un sistema de gestión de riesgos penales, así como un cumplimiento estricto de la legislación. Selección de los socios de negocio y revisión de los niveles de riesgo. Los socios de negocio deberán de adherirse a las políticas de la empresa.
Órgano de Gobierno	Externo	Grupo u organismo que tiene la responsabilidad y autoridad fundamental de las actividades, la	Aprobación del sistema de prevención de delitos.

Parte interesada	Tipo	Justificación	Requisitos
		gobernabilidad y las políticas de la organización y al que la Alta Dirección informa y le rinde cuentas.	Tomar las decisiones pertinentes respecto al sistema.
Alta Dirección	Externo	Persona o grupo de personas que dirigen y controlan la organización al más alto nivel.	Establecimiento del sistema de prevención de riesgos penales. Informar de forma adecuada al Consejo de Administración y/o Consejero Delegado para que sean conscientes del cumplimiento en la empresa.

El sistema de gestion establecido, se revisará de forma inmediata cuando concurran circunstancias que impliquen una modificación que afecte al SGRP en:

- La normativa del Código Penal.
- La normativa a la que esté sometida la empresa.
- Se produzcan modificaciones en la organización (cambio de estructura, nuevas ubicaciones, nuevas líneas de negocio, etc.)
- Se realicen cambios societarios o en la estructura de control.
- Cambios en la tipología de clientes.
- Cambios en los proveedores o en los servicios que prestan.
- Etc.

Para ello, al menos anualmente, en la Revisión por la Dirección se realizará este análisis, en donde se analizará si ha ocurrido alguna modificación sustancial en el contexto interno o externo de la compañía y las partes interesadas identificadas.

Una vez identificados los cambios que puedan afectar al SGRP se revisará si afecta a:

- Análisis de riesgos.
- Plan de tratamiento de riesgos.
- Controles establecidos.
- Normativa interna (Código Ético).
- Roles y Responsabilidades.

Roles y responsabilidades

Se han definido los siguientes roles y responsabilidades en el SGRP:

Director General/Consejero Delegado/Apoderado/Consejo de Administración

- Establecer y mantener una estructura organizativa adecuada y proporcionada conforme a la complejidad de la empresa.
- Deberá de definir y adoptar las medidas necesarias para que se apliquen los procedimientos adecuados que garanticen que los directivos, el personal y terceros interesados, conocen y cumplen con sus obligaciones.
- Aprobación de la Política de Cumplimiento y cualquier otro procedimiento relacionado que sea propuesto por el responsable del Sistema de Gestión.
- Evaluación y revisión de la eficacia de las políticas, medidas y procedimientos establecidos para evitar la comisión de un delito.
- Aprobación del plan de supervisión anual de Auditoría.
- Adoptar las medidas para hacer frente a las posibles recomendaciones realizadas o las deficiencias detectadas por la Auditoría.
- Aprobar un presupuesto anual destinado a mejorar y mantener el SGRP.
- Aprobación del informe de revisión.
- Conocer las denuncias recibidas y tomar las decisiones oportunas.

Responsable del Sistema de Gestión

- Diseñar un plan de revisión de los procedimientos establecidos, para prevenir, detectar, corregir y minimizar cualquier riesgo de incumplimiento.
- Recibir los informes de auditoría realizados y definición de las acciones a tomar para solucionar las deficiencias.
- Coordinador del Sistema de Gestión de Riesgos y responsable del funcionamiento del mismo
- Garantizar la actualización e idoneidad de los objetivos, procesos, metodologías y procedimientos relativos al SGRP.
- Revisar, actualizar y comunicar convenientemente la política, metodologías y procedimientos del Sistema de Gestión de Riesgos de forma que se adecuen a los cambios y evoluciones de la organización.

* Asegurar el funcionamiento del SGRP de forma que se ejecute un ciclo completo del sistema, al menos cada tres años, incluyendo el seguimiento de la ejecución de los planes de tratamiento de riesgos y del plan de comunicación.

* Elevar las decisiones de alto nivel al Comité de Cumplimiento, así como asegurar que se cumplen las decisiones que se hayan tomado.

* De forma periódica, presentar al Comité de Cumplimiento un informe con el resumen del ciclo anual del SGRP, las conclusiones y resultados, así como una recomendación de mejoras a aplicar.

* Realización de los análisis de riesgos correspondientes en cada nuevo período de revisión.

* Propuesta de revisiones y modificaciones para el desarrollo y mantenimiento de códigos éticos y normas de conducta al Comité de Cumplimiento.

* Asegurar que existen sistemas de evaluación que confirmen que el personal conoce sus obligaciones, riesgos y responsabilidades derivados de su actuación y la normativa que les aplica.

* Asesorar y sensibilizar al personal de la importancia de la observancia de los procedimientos desarrollados para el cumplimiento de la normativa, colaborando en el desarrollo de programas de formación que incluyan esta materia.

* Informar con carácter inmediato al Consejo de Administración/Comité de Cumplimiento de la existencia de una denuncia.

* Investigar las denuncias que lleguen al canal de denuncias.

* Comunicar a las autoridades los hechos constitutivos de delito cuando se haya aprobado por el Consejo de Administración.

* Entregar al personal directivo y a los miembros del Consejo de Administración el cuestionario de honorabilidad en cada nueva revisión del SGRP y recabar su firma.

Secretario del Consejo

* Asesorar y asistir al Consejo de Administración en materia de cumplimiento normativo y en particular sobre la responsabilidad de la persona jurídica. Asesorará y dará soporte a la organización sobre el cumplimiento de la ley en vigor.

Comité de Cumplimiento

* Aprobar las propuestas elevadas por el responsable del SGRP en relación a la identificación, análisis, tratamiento y seguimiento de riesgos, así como objetivos y propuestas de auditoría tras los resultados de las mismas.

* Propondrá a DG/Apoderado/Consejero Delegado la aprobación de los siguientes puntos: Mapa de riesgos penales actualizado, Nivel de riesgo aceptable, Plan de tratamiento de riesgos y Riesgos residuales.

* Revisará el análisis de riesgos efectuado.

* Participará en la decisión sobre el establecimiento del nivel de riesgo aceptable y el plan de tratamiento.

* Elevar al Consejo de Administración las decisiones de alto nivel trasladadas por el responsable del sistema de gestión en los casos que sea necesaria su intervención.

* Asesorará y dará soporte a la organización sobre el cumplimiento de la ley en vigor.

* Seguimiento y supervisión de la eficacia de los objetivos y controles implantados en la organización.

* Participación en el desarrollo de códigos éticos y normas de conducta.

* De forma periódica, con base en la información trasladada a su vez por el responsable del sistema de gestión, presentar al DG/Apoderado/Consejero Delegado/ Consejo de Administración un informe con el resumen del ciclo anual del SGRP, las conclusiones y resultados, así como una recomendación de mejoras a aplicar.

Auditoría Interna

* Elaborar y mantener un programa de supervisión que abarque todos los servicios y actividades de la organización.

* Remitir el informe de auditoría interna a la Comisión de Auditoría.

RRHH

* Planificar la formación anual, donde se incluyan acciones de formación/información y sensibilización sobre esta materia.

* Evaluar la formación impartida y reportar los resultados al responsable del Sistema de Gestión de Riesgos Penales

* Entregar a todos los empleados el manual de acogida y el Código Ético y de Conducta.

* Establecimiento del régimen disciplinario, a través del Convenio Colectivo, sobre el incumplimiento del Código de Ético y de Conducta.

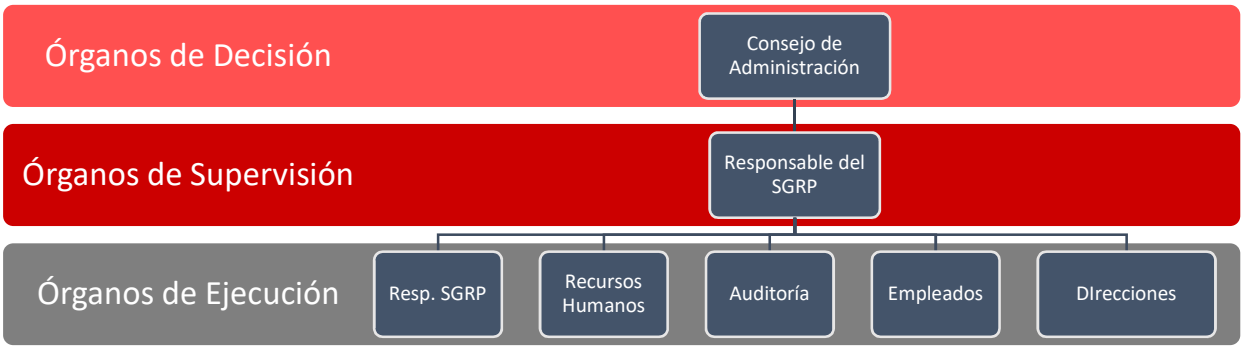
Dirección Áreas

* Participar en la realización del Análisis de riesgos.

* Participar en la definición del plan de tratamiento de riesgos.
* Participar en la elaboración de protocolos y procedimientos.
* Vigilar por el cumplimiento de los protocolos y procedimientos establecidos.
* Proponer mejoras en los protocolos y procedimientos establecidos.

Profesionales [2]

* Cumplir con lo dispuesto en las normas.
* Participar en la formación y cumplimentar los cuestionarios.
* Denunciar cualquier hecho del que se tenga conocimiento que pueda suponer un incumplimiento del Código Ético constitutivo de un delito.
* Consultar al responsable del Sistema de Gestión o a través del canal de denuncias cualquier duda sobre la aplicación de los procedimientos establecidos.
* Colaborar en las investigaciones de las denuncias cursadas, proporcionando los datos que se soliciten.



Objetivos del SGRP

Los objetivos del SGRP son una de las principales vías para alcanzar la mejora del Sistema. SODERCAN define los objetivos basándose en los resultados del análisis del contexto, de las

[2] Tienen la consideración de Profesionales, tanto el personal de dirección, como los empleados/as y los colaboradores/as en beca de la entidad.

necesidades de las partes interesadas, todo ello relacionado de algún modo con los requisitos del producto/servicio y el aumento de la satisfacción del cliente.

Básicamente los objetivos deben,

1. Mantener el sistema de acuerdo a los estándares UNE19601.

2. Implantar y mantener un sistema integrado de gestión (ISO 9001, ISO 45001, RGDP, SGRP, RSE y Seguridad de la información).

3. Implementar mejoras tecnológicas para el seguimiento de cuadro de mando, indicadores (POWER BI).

4. Mejorar la satisfacción de las partes interesadas.

5. Aumentar la eficacia y la eficiencia en los procesos, es decir, mayor capacidad para obtener los resultados previstos.

Los objetivos del SGRP deben:

- Estar alineados con la política y el propósito del Sistema de Riesgos Penales, y ser coherentes con los resultados de la evaluación de riesgos penales.
- Ser objeto de seguimiento: evaluarse según la periodicidad establecida
- Actualizarse según los cambios que puedan afectarles.

El Comité de Cumplimiento se encargará de proponer y hacer seguimiento de los objetivos del sistema de gestión.

Será el Consejero Delegado/Consejo de Administración quién aprobará los objetivos anuales del SGRP y dejará evidencia de la aprobación mediante acta.

Los objetivos se revisarán al menos anualmente en la Revisión por la Dirección.

En cada ciclo de revisión del sistema, los objetivos se establecerán en la opción de 'Objetivos' de Global SUITE.

Para cada uno de los objetivos se definirán:

- Qué acciones concretas se van a desarrollar y quiénes serán los responsables.
- Qué recursos son necesarios (recursos económicos, de personal, técnicos, etc.).
- Fecha estimada de finalización y fecha real de finalización, una vez que el objetivo haya finalizado.
- Cómo se evaluará si el objetivo se ha cumplido o no.

Política, protocolos y procedimientos

La Política aprobada por el Director General/Consejero Delegado/Consejo de Administración de SODERCAN debe de ser revisada anualmente en la Revisión por la Dirección, para asegurar que su contenido sigue siendo válido e introducir aquellas modificaciones que sean necesarias.

Si la Política sigue siendo válida, no se realizará ninguna modificación en la misma, solo se dejará constancia en la Revisión por la Dirección, que se considera correcta. En caso contrario, se deberá de notificar a todas las partes interesadas que deban conocerla.

La documentación del sistema de gestión y aquella operativa que sustente los controles establecidos, deberá de ser modificada cuando se produzcan cambios que hagan necesaria su actualización.

La documentación se almacenará bajo la gestión del responsable del SGRP, en la aplicación Global SUITE y en la carpeta de proyecto habilitada en red. Se incluirán los procedimientos y registros necesarios y se realizará la difusión de los mismos a través de comunicaciones internas y del Portal del Empleado, para poder acreditar el mantenimiento correcto del sistema.

Análisis de riesgos

Anualmente en el informe de Revisión por la Dirección se recapacitará sobre la conveniencia del análisis de riesgos, y al menos cada 3 años, o cuando se produzcan cambios en el contexto interno o externo, que afecten al análisis de riesgos, se realizará una revisión del mismo. Los tipos penales que se han tenido en cuenta son:

Tráfico ilegal de órganos humanos.	**Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social**	**Delitos de odio y enaltecimiento**
Trata de seres humanos	Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	Financiación del terrorismo
Prostitución/ explotación sexual/ corrupción de menores	Urbanización, construcción o edificación no autorizables	Contrabando
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	Contra los recursos naturales y el medio ambiente	Relativos a la manipulación genética
Estafas	Relativos a las radiaciones ionizantes	Alteración de precios en concursos y subastas públicas
Frustración de la ejecución	Riesgos provocados por explosivos y otros agentes	Negativa a actuaciones inspectoras
Insolvencias punibles	Contra la salud pública	Delitos contra los derechos de los trabajadores
Daños informáticos	Falsificación de moneda	Asociación ilícita
Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores	Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viajes	Organización y grupos criminales y organizaciones y grupos terroristas
Blanqueo de capitales	Cohecho	Malversación
Financiación ilegal de los partidos políticos	Tráfico de influencias	

El análisis de riesgos se encuentra en la aplicación Global SUITE, y, una vez implantado el SGRP, las acciones a realizar son:

* Revisión de las áreas que vamos a analizar, ya que se si ha producido un cambio organizativo, será necesario revisar la concordancia de las áreas y modificarlo según sea oportuno.

* Revisión de la asignación de los tipos a cada una de las áreas, asignar o no según se considere necesario.

* Realización de las entrevistas para la actualización de los valores dados para determinar el nivel de riesgo y los controles implantados.

SODERCAN seguirá la metodología del documento de análisis de riesgos, el cual deberá actualizarse en caso de considerarse necesario realizar cualquier modificación.

La documentación se encuentra bajo la gestión del responsable del SGRP, en la aplicación Global SUITE y en la carpeta de proyecto habilitada en red.

El resultado del análisis de riesgos se presentará al Consejo de Administración, quien deberá de aprobar el nivel de riesgo aceptable, y se difundirá a todo el personal a través de los medios de comunicación acordados.

Plan de tratamiento de riesgos

Una vez realizado el análisis de riesgos, se definirán las acciones necesarias para mitigar los riesgos identificados. Para ello, dentro de la aplicación Global SUITE, cada riesgo tiene asociadas sus acciones de mejora correspondientes que están incluidos en el Informe del Análisis de Riesgos.

En cada acción de mejora se definen los siguientes aspectos:

1. Nombre: de la acción a implantar
2. Responsable: de la implantación de la acción
3. Plazo: para la implantación

Además de lo anterior, se podrán registrar también los recursos necesarios para llevar a cabo la acción correspondiente del plan de tratamientos (personas, HW, SW, subcontratación, etc.), así como el coste asociado a los recursos necesario (interno y externo).

Este Plan de Tratamiento debe de ser aprobado por el Consejo de Administración y comunicado a cada uno de los entrevistados para su conocimiento.

Sobre el Plan de Tratamiento de riesgos establecido, tiene que realizarse un seguimiento periódico para verificar el estado de las acciones definidas para mitigar el riesgo.

Para ello, dentro de la aplicación Global SUITE se podrán revisar el grado de avance de dichos controles.

Dentro del Plan de Tratamiento se deberá contener, necesariamente, la mención o definición de los modelos de gestión de los recursos financieros adecuados, para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

SODERCAN, en su plan de tratamiento, establece controles generales sobre la revisión y registro, como evidencia, de las cuentas existentes. Siendo ésta una actuación previa a la implantación del SGRP, como parte de su gestión y control financiero, se ha establecido en vínculo directo con el SGRP, como un control añadido.

Además, entendiendo la gestión de recursos financieros adecuados no sólo como el control en sí mismo de las cuentas de ingresos y gastos (gestión contable), sino también como la asignación de un presupuesto determinado y periódico al SGRP, SODERCAN ha establecido también un control sobre la revisión anual del presupuesto asignado al cumplimiento penal, y a la efectividad de las acciones de mejora previstas en cada período, con especial hincapié en aquellas que suponen dotación o exigencia económica.

Formación y concienciación

Es necesario realizar una planificación periódica de la formación y concienciación que se va a llevar a cabo en SODERCAN sobre el Código Ético y de Conducta. En esta planificación participarán el Área de RR.HH., como establece el **P-6.2.0 GESTIÓN DE LOS RECURSOS HUMANOS** y las instrucciones relacionadas, y el responsable del SGRP.

Para poder comprobar la eficacia de la formación, los participantes en los cursos cumplimentarán un test de evaluación, que será revisado por el Área de RR. HH según la baremación establecida en el propio cuestionario. En caso de no superarse dicho test, será necesario repetir la formación para dicha persona, para asegurar que conoce y comprende las obligaciones del Código Ético y de Conducta.

Auditoría

Al menos cada tres años, se realizará una auditoría, ya sea por personal interno o externo, para comprobar que el sistema cumple con los requisitos de la política del SGRP, de los procedimientos y pautas aplicables y del del Código Penal. Esta auditoria deberá estar incluida dentro de la planificación de auditorías del Sistema de Gestión de Calidad en el formato PG.02.FR.01-v1 PROGRAMA DE AUDITORIAS INTERNAS SODERCAN.

En los informes de Auditoría, se incluirán los planes de acción, para la mejora del desempeño. Una vez realizada la auditoría, se documentarán los resultados de la misma en la herramienta, donde se podrán abrir las no conformidades (NC) detectadas, para que sean resueltas por los responsables.

El auditor presentará el resultado de la auditoría al Responsable de Sistema de Gestión de Riesgos Penales para revisar los puntos detectados en la misma. Una vez dado por definitivo el informe de

auditoría, se presentará al DG/Apoderado/Consejo de Administración quien deberá de aprobar las acciones correctoras a aplicar.

Gestión de No Conformidades

La gestión de NC se realiza en la aplicación desde el gestor de incidencias, dejando constancia de las acciones a implementar para poder solucionarla y el seguimiento que se realiza de las mismas.

Se informará del estado de las NC en la Revisión por la Dirección.

Mejora continua

SODERCAN debe efectuar un seguimiento de la implantación de las acciones de mejora y para ello GlobalSUITE le permite efectuar una gestión integral a través de los cuadros de control correspondientes.

Adicionalmente, a través de indicadores, se deberán de completar los datos en cada una de ellas y revisar los resultados obtenidos, en la periodicidad establecida en casa caso. De esta forma se analizará si existen desviaciones que nos puedan indicar un incumplimiento que deba de ser tratado.

Para ello los indicadores definidos son:

1. Indicadores para el sistema de gestión: formación, auditoría, NC.
2. Indicadores para los controles para verificar si son eficientes y que no existan desviaciones en los mismos: n º denuncias presentadas, NC.

Revisión por la Dirección

Al menos anualmente el responsable del Sistema de Gestión de Riesgos Penales presentará dentro del documento de Revisión por la Dirección, un informe del estado del sistema de gestión, la finalidad es informar y obtener la aprobación de aquellos aspectos que se estimen necesarios como son:

- Análisis de riesgos
- Nivel de riesgo aceptable
- Plan de tratamiento de riesgos
- Asignación de recursos financieros
- Seguimiento de revisiones anteriores
- Canal de Denuncias
- Auditoría interna
- Formación
- Acciones de mejora
- Cuadro de mando del sistema

El informe se generará conforme al formato existente dentro del Sistema de Gestión de Calidad **PE.04.FR.01 v0 ACTA REVISION POR LA DIRECCION** de manera conjunta con el resto de sistema de la organización.
Este documento se dará traslado al siguiente Consejo de Administración que se lleve a cabo.

4. ORGANOS DE GOBIERNO DE LA PERSONA JURIDICA

En el art. 31 bis del Código Penal, apartado 5 en su apartado segundo, se establece como uno de los requisitos de la eficiencia del control de cumplimiento penal por parte de las empresa, el establecimiento de los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de la mismas en relación con aquellos.

Así mismo, la Circular de la Fiscalía 1/2016 añade que es necesario, además de formalizar los protocolos de formación de la voluntad, que en dichos procedimientos se garanticen *"altos estándares éticos, de manera singular en la contratación y promoción de directivos y en el nombramiento de los miembros de los órganos de administración. Además de la obligación de atender a los criterios de idoneidad fijados por la normativa sectorial y, en defecto de tales criterios, la persona jurídica debe tener muy en consideración la trayectoria profesional del aspirante y rechazar a quienes, por sus antecedentes carezcan de la idoneidad exigible."*

En este sentido, SODERCAN ha elaborado un Protocolo denominado Órganos de Gobierno de la persona jurídica, con la finalidad de establecer la toma de decisiones de la empresa y los requisitos para la designación de Directivos y miembros del órgano de administración, así como la delegación de facultades en su caso. Este documento se encuentra, como otra documentación relacionada, bajo la gestión del responsable del SGRP en el Gestor Documental de GlobalSUITE y en la carpeta de proyecto habilitada en red junto con el resto de las evidencias de cumplimiento penal de SODERCAN.

5. SISTEMA DISCIPLINARIO

El incumplimiento del Código Ético puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello, conforme a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, así como en el Convenio Colectivo vigente.

Podrá ser sancionado conforme a la normativa laboral los siguientes comportamientos:

1) El no denunciar un incumplimiento del Código Ético y de Conducta cuando se tenga conocimiento del mismo.

2) El realizar denuncias falsas, con la finalidad de perjudicar a un tercero.

3) Realizar cualquier comportamiento discriminatorio o de acoso, contra una persona que haya realizado una denuncia.

4) El incumplimiento de lo dispuesto en el presente Manual y en el Código Ético y de Conducta.

6. CONTROL DE VERSIONES

Versión	Fecha	Modificación
v0	15/02/2017	Versión Inicial
v1	15/01/2020	Cambios organizativos
v2	19/12/2022	Adaptación a la UNE19601