

ERES
FUNDACIÓN



ERES LO QUE
CONSTRUYES

POLÍTICA DE COMPLIANCE

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

REVISIÓN	1
ELABORADO	Comisión de Cumplimiento Normativo
APROBADO	Comisión Ejecutiva

CONTROL DE MODIFICACIONES

REVISIÓN	FECHA	MODIFICACIONES EFECTUADAS
Revisión 0	12/01/2022	Redacción inicial
Revisión 1	17/05/2023	Modificación de tiempos verbales. Sustitución de la palabra “Denuncia” por “Comunicación”.
Revisión 2	28/05/2023	Definición del alcance subjetivo del Sistema de Gestión de Compliance Penal. Determinación de la autoridad de la Comisión de Cumplimiento Normativo. Concreción de las revisiones periódicas de conformidad con el apartado 6.2.4 de la Norma UNE 19601.

o. POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL

La Fundación Laboral de la Construcción realiza su actividad y operaciones en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes y tiene el compromiso de implementar directrices, políticas y procedimientos internos que garanticen que dichas leyes y reglamentos se siguen cumpliendo.

La Fundación Laboral de la Construcción debe identificar, gestionar y comunicar el riesgo de incumplimiento penal que debe ser prevenido.

El comportamiento inadecuado de un sólo directivo, persona trabajadora o personal que realice funciones para la Fundación Laboral de la Construcción puede potencialmente dañar nuestra imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Por ello, debemos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad. Para ello, se requiere que todas las personas trabajadoras de la Fundación Laboral de la Construcción, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, nuestros principios éticos, nuestro Sistema de Gestión de Compliance y nuestras políticas internas, así como con los procedimientos y controles establecidos en la Fundación.

La finalidad de la presente Política es poner en conocimiento del personal de la Fundación Laboral de la Construcción, así como de los terceros que se relacionen con la misma, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole. En ningún caso está justificada (y queda prohibida) la comisión de un delito por parte del personal, ni aun cuando tal actuación produjese, aparentemente, un beneficio de cualquier clase para Fundación Laboral de la Construcción. Asimismo, la Fundación Laboral de la Construcción está dispuesta a combatir estos actos y a prevenir un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional.

Esta Política de Compliance constituye el marco de referencia del Sistema de Gestión de Compliance que ha implementado la Fundación Laboral de la Construcción, que ha sido comunicado a todo el personal e impulsado por el Patronato. El alcance de la misma abarca aquellas actividades dentro de los procesos desarrollados en la Fundación Laboral de la Construcción y a las personas que lo llevan a cabo.

- **¿Por qué un Sistema de Gestión de Compliance?**

Las principales razones para implementar un Sistema de Gestión de Compliance Penal efectivo y eficaz se destacan a continuación:

- a) **Cultura de ética empresarial sólida:** orientación con respecto al comportamiento adecuado y correcto para las personas trabajadoras.
- b) **Responsabilidad y multas:** para evitar responsabilidades penales/civiles y la imposición de sanciones y multas a la Fundación Laboral de la Construcción.

- c) **Reclamaciones legales:** para evitar las reclamaciones de terceros contra la Fundación Laboral de la Construcción.
- d) **Riesgo reputacional:** para evitar que la reputación de la Fundación Laboral de la Construcción resulte perjudicada, garantizando el valor de la misma.
- e) **Clientes:** para mantener y garantizar el negocio con clientes relevantes que exijan que la actividad de sus proveedores cumpla todas las leyes y reglamentos aplicables.

Por tanto, un Sistema de Gestión de Compliance Penal contribuye a garantizar y aumentar el valor de la Fundación Laboral de la Construcción y proteger al Patronato y a la Comisión Ejecutiva frente a responsabilidades personales.

- **Sistema de Gestión de Compliance Penal**

La Fundación Laboral de la Construcción ha implementado un Sistema de Gestión de Compliance Penal que cumple los requisitos establecidos en la Norma UNE 19601, expuestos a lo largo de este documento, y es congruente con los fines de la organización.

El alcance subjetivo del Sistema de Gestión de Compliance Penal afecta a todas las personas, actividades y Centros Territoriales de la Fundación Laboral de la Construcción.

Para establecer un Sistema de Gestión efectivo, la Fundación Laboral de la Construcción ha tenido en cuenta los siguientes pasos:

- Identificación y evaluación los riesgos;
- Desarrollo medidas preventivas;
- Implantación de las medidas;
- Detección, respuesta y verificación de eficacia;
- Realización de informes; y
- Mejora de manera continua el Sistema de Gestión.

El Compliance Penal es el resultado de que la Fundación Laboral de la Construcción cumple con sus objetivos de Compliance penal a través del cumplimiento de los requisitos que a continuación se exponen:

I. Compromiso

El Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción es responsable de desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Compliance Penal basado en la aplicación de políticas y procedimientos adecuados que garantizan el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.

El nombramiento de un responsable de cumplimiento no exime al Órgano de Gobierno de su responsabilidad última de establecer un Sistema de Gestión de Compliance Penal efectivo.

El Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción comunica su compromiso claro con el cumplimiento normativo penal y cumple con los requisitos de esta Política de Compliance Penal y del Sistema de gestión de Compliance penal a implementar en la organización.

La Fundación Laboral de la Construcción está comprometida con la mejora continua del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

II. Responsables de Compliance

Se ha designado a una Comisión de Cumplimiento Normativo.

Designados por la Confederación Nacional de la Construcción (CNC):

- Bruno Berenguer Gómez
- Leopoldo Gandarias Cebrián

Designado por UGT-FICA:

- Pascual Vadillo Zaballos (SBM)

Designado por CCOO HABITAT:

- Juan Antonio Martín del Río

Designado por la Fundación Laboral de la Construcción:

- Ignacio Cano Torollo

El Patronato ha designado a una Comisión de Cumplimiento Normativo, que tiene una comprensión jurídica y económica de los problemas de Compliance; es fiable y digna de confianza.

Las responsabilidades y tareas delegadas a la Comisión de Cumplimiento se definen y documentan en el Reglamento de la Comisión de Cumplimiento Normativo de la Fundación Laboral de la Construcción, que dirige y refrenda la propia Comisión.

La Comisión de Cumplimiento Normativo cuenta con los recursos suficientes para cumplir sus obligaciones de forma adecuada.

La Comisión de Cumplimiento Normativo trabaja juntamente con el Patronato y la Comisión Ejecutiva y cuenta con la plena colaboración de los demás órganos de la Fundación, actuando con la autoridad e independencia inherente a sus funciones.

III. Identificación/evaluación de riesgos

El Sistema de Gestión de Compliance Penal se basa en un proceso documentado en el que se identifican y evalúan los riesgos de cumplimiento penal. La identificación y evaluación de los riesgos se repite con una periodicidad anual o como respuesta específica a un evento extraordinario, cambio significativo en la estructura o actividad de la Fundación Laboral de la Construcción, cambios en la jurisprudencia o ante cambios legislativos relevantes.

IV. Desarrollo de medidas correctivas

Una vez completado el proceso de identificación y evaluación de los riesgos, se desarrollan medidas para eliminar la causa de un posible riesgo y así prevenir que se reproduzcan.

La Fundación Laboral de la Construcción, según el caso, revisa los documentos existentes relativos al cumplimiento (teniendo en cuenta los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos).

V. Formación

Las personas trabajadoras reciben formación básica sobre cumplimiento y su asistencia a dicha formación ha quedado documentada.

La contribución de las personas trabajadoras de la organización a la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance penal es primordial para que éstos ayuden a prevenir y detectar riesgos penales, evitando su materialización y reconociendo los factores de riesgos.

VI. Competencia

La Fundación Laboral de la Construcción asegura la competencia del personal de la Comisión de Cumplimiento Normativo, basándose en una educación, formación o experiencia adecuadas.

Se revisan anualmente los objetivos de rendimiento para asegurar que existan salvaguardas razonables que eviten la asunción de riesgos penales o promuevan conductas inapropiadas en relación con el Compliance Penal.

VII. Canal de Comunicaciones

La Fundación Laboral de la Construcción dispone de un efectivo Canal de Comunicaciones mediante el que las personas trabajadoras y terceros pueden comunicar cualquier información relativa a un supuesto incumplimiento

La Fundación Laboral de la Construcción pone a disposición de todas las personas trabajadoras, proveedores o terceros con relación directa e interés comercial o profesional legítimo, con independencia de su nivel jerárquico y de su ubicación geográfica o funcional, el Canal de Comunicaciones, para:

- La comunicación de incumplimientos en relación con el Código de Conducta o de cualquier otra norma interna, de los que tengan conocimiento y puedan afectar a la Fundación Laboral de la Construcción, siempre y cuando hayan sido cometidos por personas trabajadoras, proveedores o terceros con los que la Fundación mantenga una relación laboral, comercial o profesional directa.

Todas las personas trabajadoras, así como otras partes interesadas en ésta, que tuvieran indicios racionales de la comisión de algún tipo de irregularidad o de algún acto contrario a la legalidad o normativa interna, tendrán la obligación de comunicarlo a través del Canal de Comunicaciones.

La Fundación Laboral de la Construcción garantiza en todo momento la confidencialidad de la persona que realiza la comunicación, así como la ausencia de represalias ante aquellas comunicaciones realizadas de buena fe.

En caso necesario, las personas trabajadoras podrán presentar una comunicación de manera anónima.

La dirección para las comunicaciones es: <https://whistleblowersoftware.com/secure/98e7b1e4-a558-43b8-8a2d-9d3ae62207a5>

VIII. Sanciones por comportamiento indebido

Los incumplimientos requieren una sanción apropiada con independencia de la condición del infractor en cuestión (incluyendo, por ejemplo, impago de incentivos o retribución variable, despido u otras acciones legales).

IX. Procedimientos para la delegación de facultades

En los casos en los que el Patronato de la Fundación Laboral de la Construcción delegue la toma de decisiones en ámbitos en los que exista riesgo penal, establecerá y aplicará un procedimiento y un sistema de controles que garanticen que el proceso de decisión y el nivel de autoridad de los decisores sean adecuados y estén libres de conflictos de intereses reales o potenciales.

X. Objetivo

La Política de Compliance Penal promueve la cultura de integridad y de respeto a la normativa interna y externa. A su vez, establece un estándar de tolerancia cero con respecto a comportamientos que signifiquen el incumplimiento de la normativa, tanto interna como externa.

Los objetivos de Compliance penal son coherentes con lo establecido en esta Política y con los resultados de la identificación y evaluación de riesgos penales. Son objeto de seguimiento según la planificación establecida en base a la evaluación de los riesgos penales. Son comunicados, medibles y se actualizarán según corresponda.

5 de julio de 2023

fundacionlaboral.org
900 11 21 21

