



ADEC GLOBAL, S.L.

POLÍTICA DE COMPLIANCE

Versión	Fecha	Afecta	Breve descripción del cambio
1ª	09-05-2024	Creación	

ÍNDICE

1. INTRODUCCIÓN	4
2. ¿POR QUÉ UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE?	5
3. SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL	6
3.1. COMPROMISO	6
3.2. ORDEN DEL DÍA DEL DÍA DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	9
4. ÁMBITO DE APLICACIÓN	9
5. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES.....	10
5.1. OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN	10
5.2. OBLIGACIONES DE LOS MANDOS INTERMEDIOS	11
5.3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS	12
6. ÓRGANO DE CONTROL INTERNO (OCI).....	13
7. IDENTIFICACIÓN/EVALUACIÓN DE RIESGOS	16
8. DESARROLLO DE MEDIDAS CORRECTIVAS	16
9. FORMACIÓN	16
10. COMPETENCIA.....	17
11. INVESTIGACIONES	17
12. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN.....	17
13. SISTEMA DISCIPLINARIO	18
14. PROCEDIMIENTOS PARA LA DELEGACIÓN DE FACULTADES	19
15. OBJETIVO	19

1. INTRODUCCIÓN

ADEC GLOBAL, S.L. (en adelante, “ADEC GLOBAL” o “entidad”) realiza su actividad y operaciones en cumplimiento de todas las leyes y reglamentos pertinentes e implementa directrices, políticas y procedimientos internos que garantizan que dichas leyes y reglamentos se sigan cumpliendo.

ADEC GLOBAL identifica, gestiona y comunica al Órgano de Administración el riesgo de incumplimiento penal que debe ser prevenido.

El comportamiento inadecuado de un sólo miembro del Órgano de Administración, empleado o personal que realice funciones para la entidad 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 todos los miembros de ADEC GLOBAL, tanto el Órgano de Administración, como los trabajadores y profesionales (en adelante, el “personal”), llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, nuestros principios éticos, nuestros protocolos y nuestras políticas internas, así como con los procedimientos y controles establecidos en la entidad.

La finalidad de la presente Política es poner en conocimiento del Personal de ADEC GLOBAL, así como de los terceros que se relacionen con la entidad, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de todo acto ilícito, penal o de otra índole. En ningún caso está justificada la comisión de un delito por el personal, ni aun cuando tal actuación produjese, aparentemente, un beneficio de cualquier clase para la entidad. Asimismo, ADEC GLOBAL está dispuesto a combatir estos actos y prevenir un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional.

Esta Política de Compliance constituye el marco de referencia del Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, “MPD”) existente en ADEC GLOBAL, que es conocido por todo el personal e impulsado por el Órgano de Administración.

2. ¿POR QUÉ UN SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE?

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

- a) **Cultura de ética empresarial sólida:** orientación con respecto al comportamiento adecuado y correcto para los miembros de la entidad.
- b) **Responsabilidad y multas:** para evitar responsabilidades penales/civiles y la imposición de sanciones y multas a la entidad.
- c) **Reclamaciones legales:** para evitar las reclamaciones de terceros contra la entidad.
- d) **Riesgo reputacional:** para evitar que la reputación de la entidad resulte perjudicada, garantizando el valor de esta.
- e) **Gestión de la cadena de suministro:** para garantizar la reducción del riesgo de la cadena de suministro asegurando la aplicación de prácticas empresariales responsables y éticas en las cadenas de suministro globales.

Por tanto, un Sistema de Gestión de Compliance contribuye a garantizar y aumentar el valor de ADEC GLOBAL y a proteger a la entidad frente a reclamaciones relacionadas con riesgos penales.

3. SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

ADEC GLOBAL cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance que cumple los requisitos mínimos, expuestos a lo largo de este documento, y es congruente con los fines de la entidad.

Para establecer un Sistema de Gestión de Compliance efectivo, ADEC GLOBAL ha tenido en cuenta los siguientes pasos:

- Identifica y evalúa los riesgos;
- Desarrolla medidas preventivas;
- Implementa controles;
- Detecta, responde y sigue la efectividad;
- Realiza informes;
- Mejora continuamente su Sistema de Gestión de Compliance.

El Compliance Penal es el resultado de que ADEC GLOBAL cumpla con sus objetivos a través del cumplimiento de los requisitos que a continuación se exponen:

3.1. COMPROMISO

El cumplimiento empieza por la cúpula. El Órgano de Administración de la entidad ha asumido el compromiso de crear en la entidad un entorno de cumplimiento basado tanto en el respeto de la normativa vigente (legislación general y sectorial, así como normas y procedimientos internos), como en la exigencia de comportamientos éticos, responsables y diligentes a todos los integrantes de la entidad (el Personal) y de los terceros con los que se relaciona (colaboradores, proveedores y clientes).

Este entorno y cultura de cumplimiento incluye, pero no se limita, a la prevención de delitos, abarcando al mismo tiempo, objetivos éticos y de gestión diligente y responsable.

Asimismo, el Órgano de Administración es responsable de desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Compliance basado en la aplicación de

políticas y procedimientos adecuados que garantizan el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.

El nombramiento de un Órgano de Control Interno (en adelante “OCI”) no exime al Órgano de Administración de su responsabilidad última de establecer un Sistema de Compliance penal efectivo.

El Órgano de Administración de ADEC GLOBAL comunica su compromiso claro con el cumplimiento normativo penal (“mayor jerarquía, mayor exigencia”) y cumple con los requisitos de esta Política de Compliance y del Sistema de Gestión de Compliance penal implantado.

ADEC GLOBAL está comprometido con la mejora continua del Sistema de Gestión de Compliance penal.

Asimismo, el Órgano de Administración ha asumido la obligación de prevención, control y gestión en materia de cumplimiento normativo y responsabilidad penal de la entidad, como camino hacia la implantación de una verdadera cultura ética, bajo el principio de proporcionalidad y en consonancia con la situación económica actual.

A tal efecto, el Órgano de Administración asume la obligación y responsabilidad de:

- ✓ Establecer y defender que las actuaciones de los miembros de la entidad sean conformes al ordenamiento jurídico en general y, en particular, al de naturaleza penal.
- ✓ Adoptar, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Compliance penal.
- ✓ Dotar al Sistema de Gestión de Compliance penal, y en concreto al Órgano de Compliance penal de los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
- ✓ Fijar y aprobar la Política de Compliance penal de la entidad.

- ✓ Asegurar que se establecen los procedimientos para el proceso de formación de la Política de Compliance penal, de toma de decisiones y de ejecución de las mismas promoviendo una cultura de Compliance que garantice altos estándares éticos de comportamiento.
- ✓ Comunicar la Política de Compliance penal con un lenguaje e idioma adecuado a los miembros de la entidad.
- ✓ Nombrar a un Órgano de Control Interno, asegurándonos de que sus miembros no tienen conflicto de intereses y demuestran tener:
 - Integridad y compromiso con Compliance penal.
 - Habilidades de comunicación eficaz y capacidad de influencia.
 - Capacidad y prestigio para la aceptación de sus consejos y directrices.
 - Competencia necesaria.
- ✓ Asegurarse de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Compliance penal y de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente.
- ✓ Recibir copia de las revisiones del Sistema de Compliance penal realizadas por el Órgano de Compliance penal y la Dirección, así como la documentación de la evidencia de los resultados obtenidos.
- ✓ Examinar periódicamente el Sistema de Gestión de Compliance penal, con base en la información proporcionada por el OCI y la Dirección y cualquier otra información que pueda solicitar y obtener, modificándolo cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que lo haga necesario, dejando evidencia de los resultados de las revisiones realizadas.

3.2. ORDEN DEL DÍA DEL DÍA DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

El cumplimiento normativo penal es una materia habitual en el orden del día de las reuniones del Órgano de Administración.

4. ÁMBITO DE APLICACIÓN

La presente Política se aplicará a todos los miembros del Órgano de Administración, empleados y profesionales que en cada momento integren ADEC GLOBAL, independientemente de su ubicación territorial hasta el día de su derogación.

ADEC GLOBAL cuenta con un modelo de gobierno en el que tienen atribuida la responsabilidad de su control ordinario a través del Órgano de Administración y sus respectivos responsables de áreas, que, con la supervisión del OCI, aseguran la implementación y el seguimiento de los principios de actuación recogidos en esta Política para la prevención de delitos, sin perjuicio de la adecuada coordinación a todos los niveles.

5. OBLIGACIONES Y RESPONSABILIDADES

5.1. OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE ADMINISTRACIÓN

- ✓ Cooperar activamente en la implementación de una cultura de cumplimiento.
- ✓ Conocer y transmitir a las personas que de ellos dependen toda la normativa aplicable y su actividad profesional en la entidad, incluidos los procesos y procedimientos internos.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir a las personas que de ellos dependen, toda la normativa y procesos en materia de cumplimiento.
- ✓ Realizar actividades de formación y supervisión en materia de cumplimiento de las personas que de ellos dependen.
- ✓ Identificar los riesgos de incumplimiento de las normas en su actividad.
- ✓ Asegurar que los procesos relacionados con las conductas legales se pongan en conocimiento de sus subordinados.
- ✓ Formar a sus subordinados en las políticas y normas aplicables a su actividad laboral.
- ✓ Implementar las medidas de mitigación y control de riesgos.
- ✓ Promover sistemas de mejora continua en los procesos.
- ✓ Tomar las medidas correctivas oportunas.
- ✓ Notificar incidentes en materia de cumplimiento que ocurran.
- ✓ Tomar las medidas disciplinarias adecuadas a los incidentes ocurridos junto con el departamento pertinente encargado de ello.
- ✓ Promover la mejora continua y apoyar los diferentes roles de gestión.
- ✓ Fomentar el uso de procedimientos para detectar conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la organización y sus actividades.
- ✓ Garantizar que ningún miembro de la organización es objeto de represalia, discriminación o sanción disciplinaria por comunicar de buena fe

violaciones, o sospechas fundadas de violaciones de la Política de Compliance penal, o por rehusar participar en actuaciones delictivas incluso si ello conduce a una pérdida de negocio de la entidad. No tomar represalias contra las personas integrantes del equipo que pongan en de manifiesto algún incumplimiento o incidente.

- ✓ Asegurarse de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Compliance penal y de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente.

5.2. OBLIGACIONES DE LOS MANDOS INTERMEDIOS

- ✓ Cooperar activamente en la implantación de una cultura de cumplimiento.
- ✓ Conocer y transmitir a las personas que de ellos dependen, toda la normativa de cumplimiento aplicable a su actividad profesional en la entidad.
- ✓ Cumplir y hacer cumplir a las personas de las que ellos dependen toda la normativa y procesos en materia de cumplimiento.
- ✓ Realizar actividades de formación y supervisión en materia de cumplimiento de las personas que de ellos dependen.
- ✓ Identificar riesgos e implementar medidas de control y correctivas.
- ✓ Promover sistemas de mejora continua de los procesos.
- ✓ Notificar incidencias en cumplimiento que sean detectadas.
- ✓ No tomar represalias respecto de los integrantes de su equipo que pongan de manifiesto algún incumplimiento.

5.3. OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADOS

- ✓ Cumplir la normativa vigente: legislación general, sectorial, Códigos, normas, políticas y procedimientos internos de la entidad.
- ✓ Formarse en materia de cumplimiento normativo.
- ✓ Poner en conocimiento del OCI los incumplimientos o incidentes de los que tenga conocimiento.

6. ÓRGANO DE CONTROL INTERNO (OCI)

Al objeto de ejecutar las funciones de prevención, control y gestión en materia de cumplimiento normativo y responsabilidad penal de la entidad, ADEC GLOBAL ha creado, como medida organizativa y de control, un OCI que es el responsable de la implantación del MPD en la entidad a nivel operativo y funcional, y el encargado de la supervisión de su funcionamiento y cumplimiento, debiendo reportar al Órgano de Administración cualquier incumplimiento que se observe y del que tuviese conocimiento.

Se ha designado un Órgano de Control Interno pluripersonal compuesto por:

- D. JOSÉ MARÍA HERNÁNDEZ PAÑOS (Director de Obras y Producción)
- D. PABLO J. MENA MEGÍA (Director Financiero).

El OCI reúne los siguientes requisitos:

- Ha recibido formación adecuada en materia de responsabilidad penal de la persona jurídica y tiene pleno conocimiento del MPD implementado en la entidad.
- Tiene un conocimiento completo de la estructura organizativa de la entidad, de las funciones de los principales responsables de área y de las actividades supervisadas por los mismos.
- Autonomía e independencia. Tiene atribuidos poderes autónomos, dispone de medios técnicos y recursos materiales y humanos suficientes. Asimismo, tiene acceso a todos los procesos, información interna y totalidad de las actividades que sea necesaria.
- Ocupa una posición diferenciada en la entidad, existiendo mecanismos específicos de comunicación con el Órgano de Administración.
- Tiene acceso al Órgano de Administración y podrá ser convocado a participar en reuniones y comités.

- Para la realización de sus funciones se le ha dotado de los recursos financieros adecuados y suficientes para conseguir sus objetivos, atendiendo al tamaño de la entidad, la naturaleza de la actividad, consignándose específicamente en los presupuestos de la entidad.

Sus funciones principales consisten en:

- **Supervisión del funcionamiento y cumplimiento del MPD.** El OCI debe verificar que todos los mecanismos encargados de detectar los posibles riesgos funcionan correctamente, realizando inspecciones en los departamentos cuando se considere necesario, realizando entrevistas a los empleados o terceros, asesorando en materia de cumplimiento normativo para la toma de decisiones por parte de la organización o cuando se deban realizar operaciones de cierto riesgo o grandes dimensiones.

El OCI debe garantizar la aplicación de políticas y procedimientos adecuados, y ser la persona de contacto si los empleados desean plantear preguntas sobre asuntos de Compliance / MPD, incumplimientos del Código de conducta o posibles ilícitos.

Si se sospecha de un problema de incumplimiento, debe investigar el asunto y garantizar que sean resueltos, garantizando que el informante no sufra represalias. Asimismo, debe responsabilizarse de proponer auditorias de cumplimiento al Órgano de Administración; elaborar informes periódicos o en situaciones específicas para el Órgano de Administración y mantener una línea de comunicación con la Dirección.

- **Deber de formación y comunicación.** Para el correcto funcionamiento del MPD, los empleados y colaboradores de la entidad deben saber cómo actuar ante ciertas situaciones que podrían generar riesgos de incumplimiento normativo.

Por ello, el OCI debe poner en conocimiento del personal de la entidad la importancia de la cultura de cumplimiento normativo y de las denuncias para

el buen funcionamiento del modelo, el MPD existente en la entidad y las políticas y protocolos implementados. Debe organizar la formación adecuada para los empleados sobre el MPD implementado, el Código de Conducta y otros asuntos esenciales de cumplimiento.

Para ello, se ha elaborado un Plan formativo anual en materia de responsabilidad penal en el que se incluye como mínimo:

- Formación a las nuevas incorporaciones.
 - Formación a empleados en materia de responsabilidad penal de la empresa y MPD implementado.
 - Formación al Órgano de Administración y dirección de cada entidad de la entidad en materia de responsabilidad penal de la empresa.
- **Recepción y gestión de denuncias.** El OCI se encargará de la gestión y correcto funcionamiento del Sistema Interno de Información, así como de la llevanza de las investigaciones que sean necesarias con obligación de reporte al Órgano de Administración. Todo ello debe realizarse de conformidad con el Protocolo del Sistema Interno de Información.
 - **Revisión y modificación del MPD:** El OCI debe realizar la revisión y propuesta de modificación periódica del MPD, así como cuando se considere necesario, bien por producirse una infracción o incumplimiento del MPD, por modificarse sustancialmente la organización de la entidad o del sector de actividad en que opera, o por cambios de la normativa.

Por lo tanto, debe revisar el Código de Conducta y el resto de las directrices y políticas de cumplimiento de la entidad con una periodicidad fija y proponer modificaciones o directrices o políticas adicionales en caso necesario. Así como, informar a la organización sobre avances legales importantes que puedan causar problemas de incumplimiento.

Las responsabilidades y tareas delegadas a los miembros del OCI están definidas y documentadas, en el Protocolo del Órgano de Control Interno.

7. IDENTIFICACIÓN/EVALUACIÓN DE RIESGOS

El Sistema de Gestión de Compliance 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 fija o como respuesta específica a un evento extraordinario, cambio significativo en la estructura o actividad de la entidad, cambios en la jurisprudencia o cuando se produzcan cambios legislativos relevantes.

8. DESARROLLO DE MEDIDAS CORRECTIVAS

Una vez completado el proceso de identificación y evaluación de los riesgos, se procede a desarrollar medidas para eliminar la causa de la no conformidad y prevenir que se reproduzcan.

ADEC GLOBAL desarrolla o, según el caso, revisa los documentos existentes relativos al cumplimiento (teniendo en cuenta los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos).

9. FORMACIÓN

Los empleados reciben formación sobre cumplimiento, riesgos penales y el MPD implementado y su asistencia a dicha formación queda documentada.

La contribución del personal de la entidad 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.

10. COMPETENCIA

ADEC GLOBAL asegura la competencia de los miembros del OCI, basándose en una educación, formación o experiencia adecuada.

Se revisan periódicamente los objetivos de rendimiento para asegurarse que existen salvaguardas razonables para evitar que incentiven la asunción de riesgos penales o promuevan conductas inapropiadas en relación con el Compliance penal.

11. INVESTIGACIONES

Cualquier sospecha de incumplimiento se investiga inmediatamente de conformidad con la normativa interna de la entidad y, en especial, de acuerdo con el Protocolo del Sistema Interno de Información.

12. SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN

ADEC GLOBAL ha implementado un efectivo sistema de denuncia mediante el que los empleados, profesionales y terceros relacionados con la entidad pueden comunicar cualquier información relativa a la posible comisión de delitos, infracciones administrativas e incumplimientos de la normativa interna.

El enlace de acceso al Sistema Interno de Información, plataforma donde podrán interponerse denuncias y comunicaciones, se encuentra en <https://centinela.lefebvre.es/public/concept/2129985?access=ctsPpaiHNLjLtlwm8YF7tZ90kyUoCeH8%2b%2bxG4uFJfnA%3d>, a la que tienen acceso todos los empleados de la entidad.

El procedimiento para la tramitación de las comunicaciones y denuncias se encuentra definido en el Protocolo del Sistema Interno de Información.

13. SISTEMA DISCIPLINARIO

Los incumplimientos requieren una sanción apropiada con independencia de la condición del empleado en cuestión (incluyendo, por ejemplo, impago de bonificaciones, acciones legales o despido) para ello, en cumplimiento con el art.31bis 5 del Código Penal, se desarrolla un sistema disciplinario establecido para sancionar la violación del principio de legalidad con el objetivo de dotar de eficacia al MPD. El Sistema Disciplinario se articula en base a las siguientes garantías y criterios:

- Estatuto de los trabajadores art. 54.2 (indisciplina o desobediencia) y 58.1 (sanciones y faltas de acuerdo con su gravedad).
- El OCI conservará un registro de sanciones disciplinarias.
- Acorde al Convenio Colectivo aplicable al sector o a la entidad.

A tal efecto, serán constitutivas de infracción y susceptibles de la imposición de sanción las siguientes conductas:

- El incumplimiento de las previsiones de los distintos protocolos y medidas que se implementen en la entidad en materia de cumplimiento normativo y responsabilidad penal.
- Impedir o dificultar el descubrimiento de actuaciones ilícitas.
- La infracción del deber específico de poner en conocimiento del OCI los incumplimientos y actividades ilícitas de los que se tenga conocimiento.

14. PROCEDIMIENTOS PARA LA DELEGACIÓN DE FACULTADES

En los casos en los que el Órgano de Administración de ADEC GLOBAL delegue la toma de decisiones en ámbitos en los que exista riesgo penal mayor que bajo, ADEC GLOBAL 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 interés reales o potenciales.

15. OBJETIVO

Los objetivos de Compliance Penal son coherentes con lo establecido en esta Política de Compliance Penal y con los resultados de la identificación y evaluación de riesgos penales, son objeto de seguimiento según la planificación establecida una vez se ha realizado el proceso de evaluación de los riesgos penales, comunicados, medibles (si es posible) y se actualizan según corresponda.