

INDICE

1. ANTECEDENTES	2
2. ÁMBITO DE APLICACIÓN	4
3. MISIÓN Y VALORES DE LA COMPAÑÍA	5
4. OBJETIVOS	6
5. RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS DE PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L. 6	
6. COMPROMISO CON CLIENTES	8
7. COMPROMISO CON PROVEEDORES	9
8. COMPROMISO CON LOS SOCIOS	9
9. COMPROMISO CON EL SECTOR DE ALIMENTARIO Y CON LA COMPETENCIA	10
10. COMPROMISO CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	10
11. COMPROMISO RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS	10
12. SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO	12
12.1. Uso del Código	12
12.2. Oficina del Código Ético	12
12.3. Canal de denuncias	13
12.4. Garantía de confidencialidad	13
13. VIGENCIA	14

	Responsable	Nombre	Fecha
Preparado:	Técnico RRHH	Sheila García	17/6/2025
Revisado por:	Técnico RRHH	sheila García	1/7/2025
Aprobado Por:	RAMON MIRANES CFO	RAMON MIRANES	2/7/2025

1. ANTECEDENTES.

El Código Ético de **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.** tiene por objetivo establecer los valores que deben guiar el comportamiento de todos los empleados y miembros del que lo integran, así como propiciar una conducta empresarial honesta, que redunde en una imagen de transparencia que sea valorada tanto por los miembros de la organización como por el resto de la sociedad.

A estos efectos, **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L.** han tenido en cuenta, a la hora de elaborar el presente código ético, una serie de principios universales que defienden un tipo de comportamiento empresarial, denominado **"Principios Global Compact"** el cual puede definirse de la siguiente manera:

El Pacto Mundial es una iniciativa voluntaria, en la cual las empresas se comprometen a alinear sus estrategias y operaciones con diez principios universalmente aceptados en cuatro áreas temáticas:

- derechos humanos,
- estándares laborales,
- medio ambiente
- anti-corrupción.

Este tipo de empresas comparten la convicción de que las prácticas empresariales basadas en principios universales contribuyen a la construcción de un mercado global más estable, equitativo e influyente que fomentan sociedades más prósperas.

Las empresas, el comercio y la inversión son pilares esenciales para la paz y la prosperidad. Pero en muchas áreas las empresas están ligadas a serios dilemas, como pueden ser la explotación, la corrupción, la inequidad y otras barreras que frenan la innovación y el espíritu empresarial. Las acciones empresariales responsables construyen confianza y capital social, al mismo tiempo que contribuyen al desarrollo y mercados sustentables

Los Diez Principios del Pacto Mundial

Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción que van a servir de estructura fundamental al presente Código Ético.

Derechos Humanos:

Principio 1: Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

Principio 2: Las Compañías deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

Estándares Laborales:

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Principio 7: Las Empresas deben apoyar unas condiciones laborales dignas con salarios adecuados, jornadas conforme a la ley y respetando tiempo de descanso, vacaciones y permisos.

Medio Ambiente:

Principio 8: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 9: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 10: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

Anticorrupción:

Principio 11: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

2. ÁMBITO DE APLICACIÓN.

El presente Código Ético se aplicará a las siguientes personas, sean físicas o jurídicas, de **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L.** según los siguientes casos:

Empleados: independientemente de la modalidad contractual que determine la relación laboral, posición que ocupen, o ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Incluye asesores comerciales externos, que no formen parte de la plantilla, si bien prestan sus servicios a las mismas.

Estudiantes en prácticas, becarios.

Directivos de la Compañía: independientemente de la modalidad contractual que determine su relación laboral, posición que ocupen en el ámbito geográfico en el que desempeñen su trabajo. Esto incluye, en todo caso, a los miembros de la Alta Dirección (primer ejecutivo de la compañía), responsables de departamento, directores, trabajadores etc.

Clientes, proveedores, socios, y otros Grupos de Interés: en la medida en que les resulte aplicable y siempre que **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L.** tengan capacidad de hacerlo efectivo.

Órgano de administración: que están sujetos además a su propio Reglamento.

Empresas vinculadas directa o indirectamente con PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L. bien porque ésta sea socia bien porque los socios y administradores coinciden. A título meramente enunciativo, señalamos las empresas que se verán afectadas por el presente Código Ético.

SOCIEDAD	ACTIVIDAD	CIF
PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.		
KOKOA ORIGENS S.L.		

3. MISIÓN Y VALORES DE LA COMPAÑÍA.

Nuestra **misión** consiste en:

Ofrecer al cliente un servicio integral en productos ultracongelados, que abarca desde las materias primas de la pesca, agricultura y ganadería, hasta los productos elaborados con máximo valor añadido.

Los principios contenidos en este Código Ético se fundamentan en el trato claro y honesto con empleados, socios, instituciones financieras, socios estratégicos, Administración Pública, las comunidades locales, autonómicas y países, proveedores y subcontratistas, clientes, consumidores y con el público en general de forma que no solo se cumplan dentro de la compañía, sino que se transmitan al resto de la sociedad.

Junto a la misión, hemos definido unos **valores** que nos identifican, nos distinguen y que han de ser la guía de todas nuestras actuaciones:

- *Vocación de servicio*

Porque nuestro objetivo es la satisfacción de nuestros clientes.

- *Excelencia*

En los cinco continentes, seleccionamos, supervisamos y adquirimos sólo las mejores materias primas del mar y de la tierra, para garantizar la máxima calidad de los productos que ofrecemos.

- *Innovación*

Ofrecemos productos con la máxima seguridad alimentaria a través de un sistema de gestión de seguridad, legalidad y calidad de productos y procesos

- *Proximidad*

Ofrecer al cliente un servicio integral en productos ultracongelados, que abarca desde las materias primas de la pesca, agricultura y ganadería, hasta los productos elaborados con máximo valor añadido.

- *Visión*

Ser líderes españoles en el sector de los productos congelados de alta calidad relativa y punto de referencia en cuanto a calidad e innovación en todo el mercado europeo.

4. OBJETIVOS.

El objetivo fundamental de **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L.** con la elaboración del presente Código consiste en asumir una serie de obligaciones que recopilen los principios universales promulgados antes indicados y el compromiso en que dichas obligaciones sean asumidas, respetadas y aplicadas no solo por la empresa si no por todos sus empleados.

Objetivos de la firma:

- Cumplir con toda la legislación nacional e internacional
- Establecer un sistema de vigilancia y control de las obligaciones y compromisos asumidos por la Compañía.
- Exigir que la conducta de sus directivos corresponda con los criterios éticos antes descritos.
- Identificar y valorar los riesgos que afecten tanto al negocio como a aquellos grupos relacionados con el mismo.
- Rechazar y eliminar cualquier forma de discriminación por razón de sexo, raza, edad, nacionalidad, discapacidad, ideología o religión.
- Rechazar todo tipo de conductas relacionada con las prácticas de corrupción, fraude o soborno así como cualquier otra que se aleje de los principios legales y aquellos otros asumidos en el presente Código.
- Definir e implantar los canales para la presentación de quejas o denuncias garantizando siempre su confidencialidad.

5. RELACIÓN CON LOS EMPLEADOS DE PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L.

El presente Código Ético pretende servir de guía a la compañía, sin embargo si no es asumido, comprendido, aceptado y respetado por sus trabajadores difícilmente tendrá resultados positivos. Por ello el primer y fundamental objetivo consiste en ofrecer al trabajador un entorno de trabajo profesional, estable, con unos principios y valores consolidados que le hagan sentir cómodo, confiado y sobre todo alienado con la compañía. Para ello resulta preciso que el trabajador se sienta motivado, seguro e involucrado con la empresa y en consecuencia se le ofrece al trabajador:

- Formación para el conocimiento del presente Código.
- Facilitar la conciliación de la vida personal y profesional.

- No tolerar ninguna forma de amenaza, acoso, abuso de poder o coacción en el entorno laboral.
- Proteger la información personal sobre nuestros empleados.
- Facilitar la integración de colectivos con especiales dificultades en el acceso al mercado laboral.
- Fomentar la igualdad de oportunidades.
- Evitar acciones que supongan discriminación directa o indirecta asociadas a la raza, color, orientación sexual, estado civil, cargas familiares, edad, religión, género, discapacidad etc.
- No permitir la explotación laboral, la esclavitud, ni el trabajo forzoso.
- Observar rigurosamente todas las medidas de seguridad e higiene en el trabajo.
- Asegurar que los procesos de selección, promoción interna, formación y retribución, están basados en criterios de competencia, valía y mérito profesional.

Igualmente al trabajador se le exigirá

- Proteger la reputación de la Compañía.
- Deber de lealtad profesional.
- Garantizar el uso adecuado y cuidadoso de los bienes y activos de la empresa.
- No tolerar las acciones de discriminación por razón de color, raza, orientación sexual, estado civil, cargas familiares, edad, religión, género, discapacidad, jerarquía u otros.
- Rechazar cualquier actividad profesional paralela que pueda interferir en el cumplimiento de nuestras obligaciones con la Compañía.
- Evitar cualquier tipo de abuso de poder en la relación con los demás.
- Evitar el trato de favor.
- No acudir al trabajo bajo los efectos de sustancias tóxicas y/o alcohol ni consumirlo durante la jornada laboral.
- No hacer uso de la información que manejamos en la empresa para favorecer nuestros propios intereses.
- Evitar actividades que conduzcan a un conflicto entre sus intereses personales (o de personas vinculadas a él) y los intereses de la misma. En especial ningún empleado debe aceptar trabajos externos que puedan afectar su normal desempeño en el trabajo ni debe prestar servicios concurrentes con la actividad de la Compañía.

- No se deben hacer o mantener inversiones en ningún proveedor, cliente o competidor si dicha inversión pueda afectar a la Compañía salvo autorización expresa.
- Los empleados deberán ser honestos y dignos de confianza en todas las negociaciones en las que haya intereses de la compañía en juego y cumplirán con los compromisos adquiridos. Igualmente, protegerán la confidencialidad de la información de la misma que les ha sido confiada, así como la relativa a clientes, socios, empleados o proveedores.
- No serán admisibles por parte de ningún empleado aquellos regalos u obsequios que puedan ser interpretados como algo que excede las prácticas comerciales o de cortesía normales y en cualquier caso, ningún empleado o persona vinculada podrá ofrecer, conceder, solicitar o aceptar, directa o indirectamente, regalos o dádivas, favores o compensaciones, en metálico o en especie, cualquiera que sea su naturaleza, que busquen o puedan influir en el proceso de toma de decisiones relacionado con el desempeño de las funciones derivadas de su cargo.
- Asimismo no podrán prometer, ofrecer o conceder a directivos, administradores, empleados o colaboradores de una empresa mercantil o de una sociedad, asociación, fundación u organización un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que le favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales.
- Dentro del colectivo de trabajadores debemos incluir aquellos que por su cargo ostentan el puesto de directivo de la compañía a éstos se les exige una mayor diligencia y honestidad en su comportamiento debiendo ser un referente personal y profesional para su equipo y colaboradores, sirviendo de apoyo ante cualquier duda en relación con este Código y por supuesto, nunca dar instrucciones contrarias a la ley, ni a los contenidos de este Código ni al resto de la normativa interna.

6. COMPROMISO CON CLIENTES.

- Ofrecer la máxima calidad en el servicio prestado.
- Velar siempre por la seguridad de los clientes.
- Proteger la información y los datos que los clientes facilitan.
- Tener a disposición de los clientes los mecanismos adecuados para que puedan formular sus reclamaciones, quejas o sugerencias.
- Ser honestos con los productos y servicios que se comercializan.
- Respetar la diversidad de raza, color, orientación sexual, estado civil, religión, género, discapacidad, o cualquier otro factor.

- Evitar la publicidad engañosa o que se preste a confusión.
- Evitar las relaciones comerciales con organizaciones y/o personas contrarias a los valores que se defienden en el presente código.

7. COMPROMISO CON PROVEEDORES.

- No aceptar ningún tipo de contraprestación económica y/o regalo que excedan de lo meramente simbólico.
- Seleccionar a los proveedores bajo un criterio homogéneo evitando tratos de favor o intereses personales.
- Cumplir con las obligaciones asumidas con los proveedores en función de lo acordado.
- Favorecer aquellas empresas que tengan un comportamiento y valores similares a los nuestros.
- Asegurarnos que los proveedores estén al corriente de sus obligaciones con la seguridad social, la agencia tributaria y por supuesto sus empleados.
- Rechazar y denunciar aquellos proveedores que no respeten los derechos de los trabajadores y utilicen programas de economía sumergida, explotación infantil etc.
- Tratar de establecer un sistema por el que se extienda nuestra filosofía a las empresas que trabajan con nosotros.

8. COMPROMISO CON LOS SOCIOS.

Nuestro compromiso con los mismos consistirá en:

- Garantizar fiabilidad y exactitud de la contabilidad y estados financieros.
- Garantizar el derecho a la información la cual debe ser suficiente y veraz.
- Tener claro que la misión del negocio es la creación de valor para el socio protegiendo su inversión.
- Cumplir fielmente con todas aquellas obligaciones contenidas en la legislación mercantil en protección del socio y sobre todo las minorías.
- Rechazar cualquier tipo de mala práctica que comprometa la reputación de la empresa.

9. COMPROMISO CON EL SECTOR ALIMENTARIO Y CON LA COMPETENCIA.

- Favorecer el asociacionismo entre empresas del sector.
- Participar en las reuniones entre empresas del sector dirigidas a su mejora, tratando de implantar reglas que protejan unos principios y valores similares a los del presente código.
- Cuidar y exigir que las empresas del sector no perjudiquen la reputación del mismo con sus prácticas comerciales.
- Competir siempre con buena fe sin utilizar prácticas que supongan abuso de posición o competencia desleal.

10. COMPROMISO CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.

- No aceptar, ni ofrecer, sobornos de cualquier clase.
- Evitar cualquier contribución/ financiación a partidos políticos.
- Evitar la toma de posiciones políticas en nombre de la empresa.
- Cumplir las obligaciones fiscales, laborales, seguridad social etc con las administraciones.
- Cumplir con las exigencias administrativas relacionadas con la actividad de la compañía.

11. COMPROMISO RESPECTO DE PRÁCTICAS FRAUDULENTAS O POCO ÉTICAS.

La falsificación, manipulación o utilización deliberada de información falsa constituye un fraude.

La compañía asume un principio de comportamiento de transparencia informativa, entendida como el compromiso de transmitir la información fiable a los mercados, tanto financiera, como de cualquier otra índole.

De esta forma la información económico financiera de la compañía, tanto interna como externa, reflejará fielmente su realidad económica, financiera y patrimonial de acuerdo con los principios de contabilidad generalmente aceptados.

En ningún caso proporcionarán a sabiendas información incorrecta, inexacta o imprecisa.

En este sentido los empleados se abstendrán de:

- Llevar un registro de operaciones en soportes extracontables no registradas en libros oficiales.
- Registrar gastos, ingresos, activos o pasivos inexistentes.
- Realizar asientos de apuntes en los libros de contabilidad con indicación incorrecta de su objeto.
- Utilizar documentos falsos.
- Destruir deliberadamente documentos antes del plazo previsto por la Ley.

Está prohibida toda práctica de corrupción, soborno o pago de comisiones en todas sus formas, ya sea por actos u omisiones o mediante la creación o el mantenimiento de situaciones de favor o irregulares con el objetivo de obtener algún beneficio para la Compañía.

Los Sujetos Obligados se comprometen a no solicitar, aceptar u ofrecer ningún tipo de pago – en efectivo o especie - ni, en general, ningún tipo de beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificados para que favorezca a él o a un tercero frente a otros, incumpliendo sus obligaciones en la adquisición o venta de mercancías o en la contratación de servicios profesionales en los diferentes países donde la Compañía desarrolle sus actividades o tenga la intención de desarrollarlas.

A efectos de este Código, serán atenciones permitidas aquéllas que cumplan con los siguientes requisitos:

- Estén permitidas por la legislación aplicable en cada país, por los principios éticos de sus respectivas culturas y por la normativa interna.
- No sean contrarias a los valores de ética y transparencia adoptadas por la Compañía.
- No perjudiquen la imagen de **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y**

KOKOA ORIGENS S.L.

- Sean entregadas o recibidas en virtud de una práctica comercial o uso social de cortesía generalmente aceptado, o consistan en objetos o atenciones con un valor simbólico o económicamente poco relevante.
- Asimismo los empleados se abstendrán de realizar pagos con objeto de facilitar o agilizar trámites, consistentes en la entrega de dinero o bienes en especie, cualquiera que fuera su importe, a cambio de asegurar o agilizar el curso de un trámite o actuación frente a cualquier órgano judicial, administración pública u organismo oficial en cualquier lugar del mundo.

- También se encuentra prohibido por la Compañía, siquiera sea para conseguir un beneficio para el mismo, toda influencia sobre algún funcionario o autoridad derivada de la relación personal de algún Empleado.

Los empleados prestarán especial atención a los pagos en metálico que resulten inusuales atendiendo a la naturaleza de la operación, a los realizados mediante cheques al portador o a aquellos efectuados en divisas distintas de las previamente acordadas, comunicando a través de los cauces y procedimiento establecidos en este Código Ético aquéllos que entienda que son irregulares.

También se notificarán aquellos pagos en los que el ordenante o beneficiario sea un tercero no mencionado en los correspondientes contratos así como los realizados en cuentas que no resulten las habituales en las relaciones con una determinada entidad, compañía o persona.

12. SISTEMA DE FUNCIONAMIENTO.

12.1. Uso del Código

El presente Código Ético no pretende ni puede contemplar todos los aspectos o circunstancias ante las que nos podemos encontrar en el día a día en el desempeño de nuestro cargo sin embargo si pueden ilustrar y orientar al usuario sobre cuál es el modelo de comportamiento por donde pretende ir la compañía.

Ese espíritu que se persigue no es más que aquel que defiende los principios o valores universales consagrados no solo en nuestra legislación si no los tratados y legislaciones internacionales todos ellos basados en el sentido común y la buena fe.

No obstante y para aquellos momentos en los que surjan dudas se crea una **Oficina de Código Ético** a través de la cual se pretende dar solución a aquellas cuestiones excepcionales.

Dicho oficina estará a disposición de todos los empleados.

12.2. Oficina del Código Ético

Tal y como se ha explicado en el punto anterior, se crea la presente oficina para poder resolver cualquier duda sobre el contenido y/o aplicación del Código, la cual estará representada por el Oficial de Cumplimiento.

No obstante sugerimos que con carácter previo a acudir a la oficina se intente resolver la duda acudiendo a los mandos superiores los cuales tienen la formación y obligación de intentar resolver el problema o aclarar la duda.

Para orientarnos sobre la forma en que debe interpretarse y aplicarse el Código se ha creado el canal denuncias. Podrás acceder a ella a través de la dirección de e-mail **canaldenuncias@pcs.es** o a través del canal de denuncias en el software del empleado “ Bizneo” y plantear las dudas o comentarios que tengas acerca del contenido del Código, su interpretación o aplicación.

12.3. Canal de denuncias

Si tienes conocimiento de alguna conducta (activa o pasiva) contraria al contenido del Código Ético, o de cualquier otra normativa interna, puedes presentar la correspondiente denuncia a través del **Canal de Denuncias**, al que podrás acceder dirigiendo un mail a la dirección anterior, a través de Bizneo o mediante correo ordinario a la siguiente dirección:

PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.

Att: Oficina de Código Ético

Polígono Ind. Picassent C/6 N° 30

46220 Picassent (Valencia)

España

Las denuncias o reclamaciones que se presenten serán tramitadas por la oficina del Código Ético a través de su **Oficial de Cumplimiento**, que es un organismo independiente que tiene como función principal la gestión de las denuncias o reclamaciones presentadas a través del Canal de Denuncias.

12.4. Garantía de confidencialidad

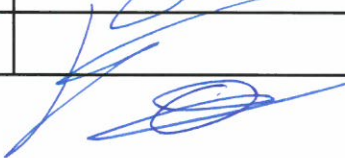
La Oficina del Código, a través del Oficial de Cumplimiento garantiza en todo momento el tratamiento confidencial de los datos tanto de las personas que accedan a ellas como de los hechos que se pongan en su conocimiento.

Las consultas a la Oficina del Código podrán remitirse de forma anónima, pero en todo caso deberá indicarse un medio de contacto para que la Oficina pueda enviarte la respuesta.

Por el contrario, y a fin de garantizar la veracidad de la información recibida, las denuncias recibidas a través del Canal de Denuncias no podrán ser anónimas, si bien el Oficial de Cumplimiento garantizará en todo momento el tratamiento confidencial de los datos. La Oficina del Código deberá asegurar que no se producen represalias sobre quienes accedan o utilicen de buena fe los procedimientos previstos en este Código.

13. VIGENCIA.

El presente Código Ético entrará en vigor el día de su firma, por el órgano de administración.

SOCIEDAD	ADMINISTRADOR	FIRMA
PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.	RAMON MINALIES	
KOKOA ORIGENS S.L.	RAMON MINALIES RAFA VIDAL	

INDICE

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA	2
1.1. Antecedentes y objetivos	2
1.2. Ámbito de aplicación	3
2. ÓRGANOS DE CONTROL Y RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO	4
2.1. Definición y características del Plan de Prevención	4
2.2. El Responsable del Cumplimiento y Comisión de Código de Conducta	4
3. COMPILAR AQUELLAS SITUACIONES QUE SUPONEN INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS O PUEDEN LLEGAR A SUPONER RIESGO PENAL	5
3.1. Definición	5
3.2. Descripción de los incumplimientos normativos que puedan suponer la comisión de un delito así como los comportamientos de riesgo	5
3.3. Criterios utilizados para la detección de delitos	6
4. PROTOCOLOS DE RESPUESTA	7
4.1. Oficial de Cumplimiento y Comisión de Código de Conducta	8
4.2. Sistema de Gestión de Denuncias	8
4.3. Procedimiento	9
4.4. Confidencialidad y Protección de los afectados	9
4.5. Funciones de la Comisión de Código de Conducta	10
4.6. Investigación	11
4.7. Elaboración del Informe	12
4.8. Disposiciones Varias	12
4.9. Sanciones	13
5. FORMACIÓN DEL MANUAL	13

	Responsable	Nombre	Fecha
Preparado:	Técnico RRHH	Sheila García	17/6/2025
Revisado por:	Técnico RRHH	Sheila García	1/7/2025
Aprobado por:	CFO	RAMON MINA ILE	2/7/2025

1. OBJETIVOS DEL PROGRAMA.

1.1. Antecedentes y objetivos

El objeto del proyecto es la implantación de un modelo de prevención y detección de delitos en la entidad **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS, S.L.**, con el que se pretende disminuir la posibilidad de ocurrencia de delitos dentro de la organización, así como la implantación de medidas preventivas que reduzcan los riesgos identificados, concienciar a la organización, tanto a los empleados como a los directivos de la importancia de las normas y procedimientos a desarrollar, y la mejora en la imagen corporativa, demostrando que forma parte de su compromiso ético y de su gobierno corporativo.

Más allá del impacto directo que se prevé que el proyecto tenga sobre la concienciación de los miembros de la Organización, como objetivo ulterior se pretende que la empresa no pueda ser declarada como responsable en la comisión de un delito:

- tanto si ha sido realizado en nombre y por cuenta de la misma por sus representantes legales y administradores
- como si se ha realizado por personas sometidas a su autoridad y no se ha ejercido el debido control.

En consecuencia el presente texto tiene como objetivo fundamental implementar un programa de cumplimiento penal consistente en el reconocimiento expreso de un modelo de prevención y control adecuado por la compañía al efecto de detectar los posibles incumplimientos normativos que puedan llegar a suponer un riesgo penal.

Todo ello con el fin de armonizar la normativa interna de la compañía con las novedades legislativas en concreto Ley 1/2015 de 30 de marzo por la que se modifica nuestro código penal.

Con el Plan de Prevención, como su propio nombre indica se pretende en primer lugar detectar aquellos comportamientos de riesgo y prevenirlos y en segundo lugar establecer un mecanismo de denuncia, investigación y sanción que nos permitan reducir al máximo estas situaciones de riesgo.

Para ello se pretende:

- Dar a conocer el Plan de Prevención, el Código Ético así como toda la normativa interna de la empresa a los empleados.
- Ofrecer formación en dicha normativa.
- Establecer una Comisión de Código de Conducta formada por un Oficial de Cumplimiento, y 3 miembros más que ayuden o aclaren aquellas dudas que surjan en la interpretación y aplicación del Plan o del Código.
- Facilitar al empleado la posibilidad de detectar y denunciar los comportamientos sancionables a través de un canal de denuncias.

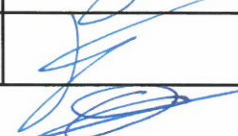
- Investigación del hecho denunciado y aplicación de sanción en su caso a través de un Oficial de Cumplimiento.

Las actuaciones deben permitir el logro de las siguientes metas:

1. Exención de responsabilidades penales de la Organización y su personal directivo por los delitos cometidos por el personal, en caso de producirse.
2. Actuar como freno eficaz contra las posibles conductas ilícitas: cambiar el enfoque desde un modelo reactivo frente a los daños derivados del acto ilícito a un modelo preventivo, que identifique y neutralice el riesgo de que se produzca.
3. Elaborar un Mapa de Riesgos que facilite una visión global del riesgo penal. La clave es la identificación y valoración en todo momento de los riesgos existentes y anticiparse a los posibles, para la adopción de las contramedidas que lo reduzcan a niveles aceptables.
4. Logro de un cambio de mentalidad de la organización: La personas de la organización, en todos los niveles, deben convertirse en los más eficaces agentes contra los actos ilícitos. Es clave en el sistema de prevención la concienciación y formación del equipo humano.
5. Mejora de la imagen corporativa: permitir una visión de la Organización como una entidad comprometida contra el delito. Se trata de añadir y preservar el valor de la marca.

1.2. Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación corresponde a la compañía **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L., KOKOA ORIGENS S.L** así como aquellas empresas que directa o indirectamente se encuentran vinculadas a la misma ya sea por participar en su capital social directamente o a través de sus socios:

SOCIEDAD	ADMINISTRADOR	FIRMA
PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.	RAMON MIRALLES	
KOKOA ORIGENS S.L	RAMON MIRALLES RAFA VIDAL	 

Las nuevas sociedades que se incluyan deberán aceptar expresamente el presente plan.

2. ÓRGANOS DE CONTROL Y RESPONSABLES DEL CUMPLIMIENTO.

2.1. Definición y características del Plan de Prevención

El presente Plan pretende adaptarse a la nueva normativa existente evitando con ello que se sancione directamente a la compañía por los delitos cometidos por sus empleados en provecho de la misma cuando no se haya ejercitado el debido control.

Por tanto el objetivo es fijar las medidas de prevención, control así como el régimen sancionador evitando que **la Compañía se convierta en responsable inmediato**.

En cuanto a las características que la compañía entiende que debe tener el documento son:

- * Debe responder a la realidad de la entidad y procurar resolver aquellos problemas reales que puedan suscitarse derivados de la actividad.
- * Lógicamente se trata de un plan vivo que deberá ir adaptándose o actualizándose en función de la evolución de la actividad.
- * Se trata de un programa que debe ser conocido por todos los empleados y fundamentalmente por los directivos y mandos intermedios los cuales deben servir de guía y apoyo para los demás y velar por su cumplimiento.
- * Lo más importante el contenido del mismo debe ser vinculante y de obligado cumplimiento para todos los miembros de la organización.

2.2. El Responsable del Cumplimiento y Comisión de Código de Conducta.

En **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L y KOKOA ORIGENS S.L** .se crea una figura que se conoce como **Oficial de Cumplimiento** que se responsabilice del cumplimiento del Plan de Prevención así como del Código Ético el cual se encuentra integrado en la **Comisión de Código de Conducta** que estará formado por 3 miembros, los cuales, de manera colegida, garantizan su aplicación y la sanción pertinente en caso de incumplimiento.

El **Oficial de Cumplimiento**, tendrá la responsabilidad sobre la gestión e implantación de los controles internos y en este instante se designa que dicha figura venga identificada por: **JAVIER VIÑALS BLASCO** por disponer de la formación y experiencia adecuada para el ejercicio de esta responsabilidad.

El **Oficial de Cumplimiento** dependerá orgánica y funcionalmente de la **Comisión de Código de Conducta**, el cual estará formado por los siguientes cargos y personas:

- Salvador Vilar Magenti
- Javier Viñals Blasco
- Ramón Miralles Armengol

Para cuestiones técnicas podrán solicitar informes del departamento jurídico.

Para garantizar la adecuada implantación y funcionamiento del Plan, tanto la Dirección como los responsables de los Departamentos afectados por los riesgos, así como todos los restantes empleados, deberán colaborar en todo momento con el **Oficial de Cumplimiento y Comisión de Código de Conducta**.

La totalidad de los empleados y trabajadores, facilitarán en todo momento la labor del **Oficial de cumplimiento y/o Comisión de Código de Conducta** entregando toda la información y documentación solicitada por el mismo.

El **Oficial de Cumplimiento**, cuya función consiste en resolver cualquier duda sobre el contenido y/o aplicación del Código, comunicará a los empleados y trabajadores las obligaciones y procedimientos que se deriven del Manual, así como de las actualizaciones o de las circunstancias más relevantes, al conjunto de la plantilla y especialmente a Directivos y mandos intermedios por los canales de comunicación interna establecidos.

No obstante sugerimos que con carácter previo a acudir al Oficial, se intente resolver la duda acudiendo a los mandos superiores los cuales tienen la formación y obligación de intentar resolver el problema o aclarar la duda.

Podrás contactar con el Oficial de cumplimiento, a través de la dirección de e-mail **canaldenuncias@pcs.es** y el software del empleado "Bizneo" y plantear las dudas o comentarios que tengas acerca del contenido del Código, su interpretación o aplicación.

3. COMPILAR AQUELLAS SITUACIONES QUE SUPONEN INCUMPLIMIENTOS NORMATIVOS O PUEDEN LLEGAR A SUPONER RIESGO PENAL.

3.1. Definición

El Plan que nos ocupa supone la descripción de los comportamientos que puedan generar un riesgo penal para la compañía, entendiendo por comportamientos de riesgo aquellos realizados por empleados de la entidad de la categoría que sea que puedan derivar en la comisión de un delito.

3.2. Descripción de los incumplimientos normativos que puedan suponer la comisión de un delito así como los comportamientos de riesgo

La estructura y contenidos del Catálogo, que se adjunta como Anexo, será una matriz con las siguientes columnas:

- **Delito:** descripción y denominación genérica de los delitos detectados.
- **Probabilidad de ocurrencia:** Probabilidad de ocurrencia de la comisión del delito en la Sociedad. Su clasificación puede ser alta, media o baja en función de las

opiniones

expresadas en las reuniones establecidas para el análisis de los mismos.

. **Impacto:** Supone cómo afectaría a la empresa la comisión del delito.

. **Vulnerabilidad:** Se refiere la exposición de la compañía a que se pueda cometer ese delito.

Por lo que respecta a los conceptos de comunicación y aplicación del sistema:

. **Control implementado:** Mecanismos de control interno y comunicación a los trabajadores lo cual vuelve a medir la probabilidad, el impacto y la amenaza que supone para la empresa aplicando dicho control.

. **Control nuevo:** Medidas a adoptar por la compañía para minimizar al máximo el riesgo.

3.3. Criterios utilizados para la detección de delitos

Evidentemente el catálogo de delitos es muy amplio y realmente no tiene sentido contemplar o estudiar todos ellos con la misma intensidad, por lo que se prioriza el análisis de aquellos comportamientos más comunes atendiendo a los siguientes parámetros:

- El número de empleados que tendrían a su alcance medios para cometer el delito.
- La estadística histórica.
- Las posibilidades de que se cometa en un futuro.
- la gravedad de la pena.
- El daño reputacional.
- La posibilidad de reincidencia.
- Potencial daño a terceros.

En consecuencia los comportamientos se miden de la siguiente manera:

Riesgo bajo: Delitos que resulta muy extraño que se produzcan o cometan en el Compañía debido a que se encuentra fuera del entorno del sector de actividad del mismo, careciendo de los medios y conocimientos para poder cometerlos

Riesgo medio: Aquellos delitos o comportamientos que efectivamente puedan tener lugar en la Compañía pero que su escaso importe o beneficio para quien lo cometa lo haga probable.

Riesgo alto: Cuando por la actividad desarrollada, los conocimientos y medios a disposición de los empleados, el beneficio que pueda suponer para quien lo comente o incluso el hecho de que ya se hubiera producido en la compañía hagan pensar que podría repetirse o que debería tenerse un especial cuidado o atención.

Evidentemente, la actualización de la clasificación de los riesgos debe realizarse habitualmente al efecto de tratar de detectar comportamientos que puedan dar lugar a nuevos delitos que deban ser incluidos o eliminados de la lista.

Este trabajo será coordinado por el **Oficial de Cumplimiento** ya que es el receptor de las dudas sobre las normas o su aplicación sino también de las denuncias que se presentan.

4. PROTOCOLOS DE RESPUESTA.

Todos los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento del **Oficial de Cumplimiento y/o Comisión de Código de Conducta** dato o indicio del que sean conocedores sobre la comisión o posible comisión de un delito o irregularidad tanto de los empleados como de los directivos.

Las denuncias por hechos cometidos por empleados de la compañía en el ejercicio de su cargo, no están reservadas a los miembros de la misma sino que se extienden a clientes y/o proveedores los cuales sean conocedores de actividades o comportamientos censurables.

El Protocolo establece el mecanismo de actuación a seguir por el **Oficial de Cumplimiento y la Comisión de Código de Conducta** ante una denuncia recibida o al detectar un comportamiento que presente indicios delictivos.

A continuación trataremos de definir los conceptos más relevantes para tener en cuenta:

- **Denuncia.** La denuncia no es más que la información facilitada por los empleados o aquellos que tuvieran conocimiento del comportamiento al **Oficial de Cumplimiento y/o Comisión de Código de Conducta**. Puede realizarse a través del canal de denuncias existente ya sea en el portal de la página web si existiera, correo electrónico habilitado al efecto u otro modo que asegure la recepción del Oficial y/o de la Comisión. La denuncia no deberá revestir ninguna forma específica y bastará con facilitar los datos necesarios para poder iniciar la investigación.

La denuncia deberá ser nominal si bien serán aceptadas las consultas anónimas.

- **Oficial de Cumplimiento:** Es el órgano encargado de recibir las denuncias y ponerlas en conocimiento de la **Comisión de Código de Conducta**

- **Comisión de Código de Conducta** es el órgano formado por 3 miembros, entre ellos el Oficial de Cumplimiento encargados de instruir la denuncia, realizar la investigación y proponer la sanción.

- **Informe:** Consiste en la recopilación de evidencias por la **Comisión de Código de Conducta** y una valoración del resultado de la investigación. Deberá describir los datos objetivos obtenidos de la denuncia.

4.1. Oficial de Cumplimiento y Comisión de Código de Conducta

Se designa como **Oficial de Cumplimiento** a:

➤ **JAVIER VIÑALS BLASCO**

El Oficial de Cumplimiento tendrá una dependencia funcional de la **Comisión de Código de Conducta**.

El Oficial de Cumplimiento será el destinatario de las denuncias formuladas y llevará un registro de sus reuniones y decisiones.

La **Comisión de Código de Conducta** viene formado por:

- Salvador Vilar Magenti
- Javier Viñals Blasco
- Ramón Miralles Armengol

La Comisión podrá recabar apoyo en todas aquellas personas que considere oportunas dependiendo de la naturaleza y características de la denuncia objeto de investigación.

Igualmente podrá solicitar toda la información y/o documentación que considere necesaria.

4.2. Sistema de Gestión de Denuncias

La **Comisión de Código de Conducta** tendrá a su disposición todo aquello que necesita y que le permita almacenar todas las denuncias tramitadas.

El sistema tendrá una protección completa al objeto de preservar el trabajo de la Comisión así como la identidad de las personas objeto de investigación y/o denunciantes.

Las únicas personas que tendrán acceso al sistema serán los miembros de la **Comisión de Código de Conducta**.

Se adjunta como ANEXO II un documento resumen y explicativo sobre el funcionamiento del canal de denuncias.

4.3. Procedimiento

Todos los empleados tienen la obligación de poner en conocimiento de la **Comisión de Código de Conducta** dato o indicio del que sean conocedores sobre la comisión o posible comisión de un delito o irregularidad tanto de los empleados como de los directivos.

Dicha denuncia se deberá realizar por escrito por aquel que tenga conocimiento del hecho delictivo, quien deberá identificarse.

La denuncia escrita se enviará por correo electrónico a **canaldenuncias@pcs.es**, Bizneo o por cualquier otro medio a través del cual quede constancia de su **entrega, a la atención de cualquier de las personas** que integren la **“COMISIÓN DE CÓDIGO DE CODUCTA”** que la estudiará e investigará.

Independientemente de los datos facilitados en la denuncia, la investigación se realizará en todo caso, aunque debe destacarse que cuanta más información y detalle contenga la denuncia, será mucho más ágil y eficaz su investigación. Por consiguiente, se sugiere que la denuncia contenga, el siguiente detalle:

- Personas implicadas
- Delito cometido
- Fechas y lugares en que se produjeron las conductas
- Posibles testigos
- Identificación del potencial autor del delito.
- Distinguir entre lo visto por uno mismo, y lo que me han contado (indicar quien te lo ha contado).

4.4. Confidencialidad y Protección de los afectados

Se pretende que el procedimiento sea lo más ágil y eficaz posible, y que se proteja en todo caso la intimidad, confidencialidad y dignidad tanto del denunciante como del denunciado; asimismo, se procurará la protección suficiente del denunciante.

A lo largo de todo el procedimiento se mantendrá una estricta confidencialidad y todas las investigaciones internas que se llevarán a cabo con tacto y con el debido respeto, tanto al denunciante, como al denunciado (quienes en ningún caso podrán recibir un trato desfavorable por este motivo), como el denunciado/a, cuya culpabilidad no se presumirá. Todas las personas que intervengan en el proceso tendrán obligación de confidencialidad, y quedarán identificadas en el expediente.

4.5. Funciones de la Comisión de Código de Conducta.

Esta Comisión estará compuesta por:

- Salvador Vilar Magenti
- Javier Viñals Blasco
- Ramón Miralles Armengol

La Comisión estudiará y valorará cada caso, tendrá derecho de acceso a toda la información y documentación para la resolución de las denuncias y sus acuerdos se adoptarán por mayoría de sus miembros. Las competencias/responsabilidades de esta Comisión son:

- Recibir todas las denuncias, quejas, reclamaciones, sugerencias o consultas en relación con los hechos delictivos.
- Realizar la investigación de los supuestos delitos cometidos que se planteen, practicando cuantas pruebas de carácter documental o entrevistas sean necesarias, y garantizar en todos los casos la estricta confidencialidad del asunto y de las personas implicadas y la igualdad de trato entre éstas.
- Asegurar las pruebas para la investigación.
- Valorará la necesidad de comunicar la irregularidad a las autoridades competentes, para tomar esta decisión podrá valerse de la opinión de la asesoría jurídica.
- Valorará la necesidad de solicitar la colaboración de profesionales externos.
- Preparar un informe detallado en el que se contenga la correspondiente propuesta de medidas a adoptar.
- Remitir dicho informe en un plazo máximo de 30 días, si bien se aplicará el principio de celeridad para su resolución, desde la recepción de la denuncia a **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. o KOKOA ORIGENS S.L** para que se adopten las medidas que se consideren pertinentes, a fin de solventar el problema y determinar, en su caso, las posibles actuaciones disciplinarias o judiciales. Asimismo, se remitirá copia de dicho informe a las partes involucradas.
- Dar seguimiento periódicamente a cada denuncia planteada, anexando a cada informe las acciones emprendidas.
- Para el supuesto que tras el análisis de la denuncia se observará que se trata de una mera sugerencia o consideración si tuviera la importancia suficiente, será puesta en conocimiento del área afectada a los efectos de que adopte las medidas necesarias.

Los miembros de la Comisión podrán recabar la ayuda técnica interna o externa que consideren necesaria para cada caso concreto.

En el caso de que cualquier miembro de esta Comisión se viera involucrado en un delito o afectado por relación de parentesco o afectiva, amistad o enemistad manifiesta, de superioridad o subordinación jerárquica inmediata, o por cualquier otro tipo de relación directa respecto a la persona afectada o a la persona denunciada, que pueda hacer dudar de su objetividad e imparcialidad en el proceso, quedará automáticamente invalidado para formar parte en dicho concreto proceso. Si fuera la persona denunciada o el denunciante, quedará invalidada para intervenir en cualquier otro procedimiento hasta la resolución de su caso.

4.6. Investigación

La Comisión tratará cada caso de manera individualizada, y velará para que las personas afectadas sean escuchadas y apoyadas en todo momento.

Para ello, la Comisión podrá llevar a cabo entrevistas u otras técnicas de investigación con cualquiera de los implicados, testigos, o terceras personas que se considere puedan aportar información útil, el cual deberá mantener un registro completo de todas las reuniones e investigaciones realizadas.

El objetivo principal de la entrevista es conocer en qué situación se encuentran las personas afectadas y, entre otras cuestiones:

- Si existe o se ha producido en otras ocasiones ese tipo de actividad delictiva,
- Quien o quienes se consideran que han cometido dicho hecho delictivo y que relación jerárquica existe.
- Si el delito se ha cometido en presencia de otros compañeros o compañeras y, si ese es el caso, cómo han reaccionado.
- Si previamente ha sido puesto en conocimiento de algún superior jerárquico, de qué manera (verbalmente o por escrito) y qué tipo de respuesta se ha obtenido.

Las entrevistas se registrarán en todo caso por las siguientes normas:

En el caso de decidir la Comisión la celebración de una entrevista conjunta con la persona denunciante y denunciada, ésta sólo tendrá lugar con el permiso expreso de ambos.

- Si cualquier parte solicita una reunión o entrevista, se le concederá.
- Todos los implicados tendrán derecho a ser asistidos en todo momento por representantes o asesores.

En el caso que se crea conveniente o no este claro, se podrá pedir una segunda investigación al Servicio de Prevención Ajeno contratado o apoyarse en aquellos

profesionales y/o técnicos especialistas en el hecho concreto que puedan prestar ayuda a la Comisión.

4.7. Elaboración del Informe

Con el fin de elaborar un informe lo más completo posible del proceso de investigación, la Comisión recabará las pruebas que considere necesarias incluyendo:

- Testimonios de denunciante, denunciado, testigos, etc.
- Declaraciones por escrito (para lo que puedan servir correos electrónicos corporativos firmados por los declarantes).
- Informes de especialistas en la materia.
- Cualquiera otra evidencia que aporte información útil al proceso.

El informe incluirá, como mínimo, la siguiente formación:

- Antecedentes del caso (resumen de argumentos planteados por los implicados).
- Resumen de las intervenciones realizadas por la Comisión y de las pruebas obtenidas.
- Resumen de los principales hechos.
- Conclusiones y medidas propuestas.

4.8. Disposiciones Varias

Prohibición de Represalias

PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L. y KOKOA ORIGENS S.L. prohíbe las represalias contra cualquier persona que reporte una conducta delictiva o participe en una investigación de una denuncia. La represalia contra las personas por reportar un acto delictivo, o por participar en una investigación, es una grave violación de este protocolo y estará sujeto a una acción disciplinaria.

Falsas denuncias

En el caso de que se determinara que no ha existido un hecho delictivo en la situación denunciada, en cualquiera de sus modalidades, e igualmente se determinara la mala fe de la denuncia, se adoptarán las medidas disciplinarias correspondientes.

Protección de datos

La divulgación no autorizada de datos de cualquiera de los procedimientos que se incoen tendrá la consolidación de incumplimiento contractual susceptible de sanción disciplinaria.

4.9. Sanciones

En caso de que queden acreditados los hechos mediante ese informe y mediante la Investigación realizada por la **Comisión de Conducta** se iniciará un expediente sancionador por la falta muy grave con la adopción de medidas cautelares o definitivas. Tales como amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo de 21 a 60 días, o Despido todo ello sin perjuicio de que **PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.** y **KOKOA ORIGENS S.L.** ponga en conocimiento del órgano jurisdiccional competente los hechos ocurridos.

5. FORMACIÓN DEL MANUAL

El **Oficial de Cumplimiento** elaborará un plan de Formación corporativa consistente en la entrega de:

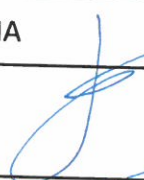
- Código Ético
- Plan de Prevención
- Catálogo de Delitos

a sus trabajadores tendente a divulgar la normativa existente en materia de prevención y ante la posible comisión de delitos así como las medidas internas de control.

La normativa será entregada en mano a cada trabajador el cual firmará un recibí de la misma.

Igualmente se colgará en la página web de la Compañía.

Además se creará un programa de formación en esta materia para los trabajadores sin exclusión alguna el cual podrá cumplirse a través de sesiones presenciales, formación "on line" o entrega de folletos de divulgación.

SOCIEDAD	ADMINISTRADOR	FIRMA
PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L.	RAMON MIDALES	
KOKOA ORIGENS S.L.	RAMON MIDALES	

INDICE

1. INTRODUCCIÓN	2
2. ¿EN QUE CONSISTE EL CANAL DE DENUNCIAS?	3
3. ¿QUÉ ES UNA ACTIVIDAD ILÍCITA?	3
4. ¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR Y CÓMO ESTÁ PROTEGIDO?	3
5. ¿A QUIEN DEBO DIRIGIRME?	4
6. ¿CÓMO RESPONDERÁ LA ORGANIZACIÓN?	4
7. ACUSACIONES FALSAS O SIN FUNDAMENTO	4

	Responsable	Nombre	Fecha
Preparado:	Técnico RRHH	Sheila Garcia	17/8/2025
Revisado por:	Técnico RRHH	Sheila Garcia	1/7/2025
Aprobado por:	CFD	RAMON MORALES	

1. INTRODUCCIÓN.

PRODUCTOS CONGELADOS SELECTOS 3000 S.L., y **KOKOA ORIGENS S.L.** como organización, se adhiere a los estándares más altos de transparencia, honestidad y responsabilidad. Una manera de llevar a cabo este compromiso es haciendo posible que aquellos empleados u otras personas que trabajan para la compañía, que tengan inquietud con respecto de cualquiera de las actividades de la Organización y/o de actuaciones concretas, puedan trasladar de forma efectiva tales preocupaciones.

Generalmente, los empleados son los primeros en percatarse de una irregularidad dentro de la empresa para la que trabajan. Sin embargo, pueden decidir no expresar sus preocupaciones creyendo que hacerlo constituiría una falta de lealtad tanto para sus compañeros como para la organización misma. También es probable que teman ser objeto de represalias. En estas circunstancias, tal vez crean que resultaría más fácil ignorar la conducta que consideran irregular que informar algo que tal vez sea sólo una sospecha de una acción ilícita.

Mediante este procedimiento pretendemos explicar a los empleados u otras personas que trabajan para la compañía, que pueden y deben informar sobre actividades ilícitas sin temor a ser perseguidos, discriminados o a sufrir algún otro tipo de represalia.

Este **Canal de Denuncias** tiene como objetivo concienciar a los empleados para que ante la certeza o sospecha fundada de que se esté cometiendo una conducta ilícita en el seno de la organización, relacionada con el catálogo de actuaciones con relevancia penal que en el presente documento se enumeran, trasladen de forma confidencial dicha comunicación al objeto de que sea investigada.

Este **Canal de Denuncias** reafirma el compromiso adquirido por la compañía según el cual, toda actividad ilícita por parte de la organización, cualquiera de sus empleados, colaboradores o contratistas, será atendida de manera confidencial y será rigurosamente investigada, adoptándose las medidas que de conformidad con la normativa interna y externa sean procedentes.

Este procedimiento implica a su vez un compromiso por parte de todos los empleados o personas que trabajan para la compañía, a actuar de forma responsable, con el fin de mantener la buena reputación de la organización y a proceder de forma honesta ante una posible infracción que pueda perjudicar a ésta.

2. ¿EN QUE CONSISTE EL CANAL DE DENUNCIAS?

Los empleados son los primeros en percatarse de las irregularidades. La opción de “mirar para otro lado” frente a tales actuaciones conlleva el desconocimiento del problema y la imposibilidad de actuar antes de que se produzca un daño irreparable con consecuencias para la organización y quienes hayan realizado o colaborado en su comisión.

El **Canal de Denuncias** constituye una plataforma para comunicar las posibles actividades ilegales y/o ilícitas.

3. ¿QUÉ ES UNA ACTIVIDAD ILÍCITA?

Todo comportamiento ilícito y/o ilegal que se encuadre en alguno de los tipos que establece nuestro Código Penal, (artículo 31 bis actualmente) y que conllevan la responsabilidad penal de la Organización dentro de la cual y para su beneficio se ha llevado a cabo.

Nuestro actual Código Penal contempla un catálogo de delitos en los que la organización puede ser imputada junto con aquellos que hayan intervenido, si bien solo parte de ellos tienen alguna probabilidad de llegar a cometerse, ya que el resto, bien por la propia actividad de la organización o porque corresponden a delitos habitualmente cometidos por tramas de delincuencia organizada, no se han considerado probables.

Los delitos objeto de estudio para la compañía son los que vienen definidos en el Catálogo de Delitos adjunto al PLAN DE PREVENCIÓN como ANEXO I.

Es de recordar que el beneficio que se obtenga con la comisión del delito habrá de ser para la propia compañía y no a título personal del empleado que cometa el delito ya que en ese caso será la persona física quien responda por el acto cometido.

4. ¿QUIÉN DEBE DENUNCIAR Y CÓMO ESTÁ PROTEGIDO?

Este procedimiento se encuadra dentro del PLAN DE PREVENCIÓN y del CÓDIGO ÉTICO.

Todo empleado o persona que trabaje para la compañía tiene el deber de informar de la existencia de una conducta irregular, estando protegido, siempre que:

1. Haga la denuncia en buena fe;
2. Crea que es substancialmente cierta;
3. No actúe de mala fe ni haga acusaciones falsas; y
4. No tenga una motivación de venganza y/o busque obtener beneficio personal.

5. ¿A QUIEN DEBO DIRIGIRME?

Toda persona que tenga una preocupación acerca de alguna actuación concreta debe contactar con el responsable del Canal de Denuncias que es el **Oficial de Cumplimiento** poniendo en conocimiento de forma resumida y concreta la actuación en cuestión, la persona o personas implicadas y los documentos o información que en su caso sustenten la denuncia.

6. ¿CÓMO RESPONDERÁ LA ORGANIZACIÓN?

Este punto viene desarrollado en el Plan de Prevención, Apartado 4º al que nos remitimos íntegramente.

7. ACUSACIONES FALSAS O SIN FUNDAMENTO.

La Organización, consciente de su compromiso con la política de buen gobierno invertirá los recursos personales y económicos necesarios para implantar y mantener de forma que garantice la efectividad del Canal de Denuncia, comprometiéndose a la investigación de cualquier denuncia recibida.

De igual forma, considerará toda acusación falsa o maliciosa realizada de manera deliberada por uno de sus empleados como una infracción grave que podrá ser sancionada de conformidad con lo establecido en el régimen de infracciones y sanciones, de acuerdo con la normativa laboral y/o penal.

Es de subrayar que, en primer lugar, según el **Código Penal**, podríamos estar ante un delito de acusación o denuncia falsa (art.456 CP) o bien de un delito de calumnias (art.205 CP).

En efecto, el Código Penal, en su artículo 456.1, relativo al delito de **acusación o denuncia falsa**, establece que la persona que, con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, impute a alguna otra persona hechos que, de ser ciertos, constituirían infracción penal, si esta imputación se hiciera ante funcionario judicial o administrativo que tenga el deber de proceder a su averiguación, **serán sancionados con la pena de prisión de seis meses a dos años y multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito grave; con la pena de multa de doce a veinticuatro meses, si se imputara un delito menos grave; y con la pena de multa de tres a seis meses, si se imputara una falta.**

Continúa el párrafo 2 del citado artículo 456 estableciendo que *“no podrá procederse contra el denunciante o acusador sino tras sentencia firme o auto, también firme, del sobreseimiento o archivo del Juez o Tribunal que haya conocido de la infracción imputada”* y añade que *“el Juez o Tribunal que haya conocido de la infracción imputada mandarán proceder de oficio contra el denunciante o acusador siempre que de la causa principal resulten indicios bastantes de la falsedad de la imputación*

sin perjuicio de que el hecho pueda también perseguirse previa denuncia del ofendido”.

Por otro lado, el delito de **calumnias** contemplado en el art.205 del Código Penal, establece que será *“calumnia la imputación de un delito hecha con conocimiento de su falsedad o temerario desprecio hacia la verdad”* y **podrá ser castigada con las penas de prisión de seis meses a dos años o multa de doce a 24 meses, si se propagaran con publicidad y, en otro caso, con multa de seis a 12 meses.**

En segundo lugar, respecto a la normativa laboral, el artículo 58 del **Estatuto de los Trabajadores**, establece que *“los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable.”*

