

POLÍTICA DE COMPLIANCE

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

0. 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, empleado 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 todos los miembros de Fundación Laboral de la Construcción, tanto directivos o empleados, llevemos a cabo nuestras actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, nuestros principios éticos, nuestro Manual 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 Modelo de Compliance que debe implementar la Fundación Laboral de la Construcción, que será 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 efectivo y eficaz se destacan a continuación:

- a) **Cultura de ética empresarial sólida:** orientación con respecto al comportamiento adecuado y correcto para la dirección y los empleados.
- 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 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 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 está implementando 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 organización.

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

- Identificar y evaluar los riesgos;
- Desarrollar medidas preventivas;
- Implantar;
- Detectar, responder y asegurar la efectividad;
- Realizar informes; y
- Mejorar 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 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 a la Dirección de su responsabilidad última de establecer un Sistema 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 conjuntamente con el Patronato y la Comisión Ejecutiva y cuenta con la plena colaboración de los demás órganos de la Fundación, actuando con la 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 fija 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 debe proceder a desarrollar medidas para eliminar la causa de una posible no conformidad y así prevenir que se reproduzcan.

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

V. Formación

Los empleados deben recibir formación básica sobre cumplimiento y su asistencia a dicha formación quedará documentada.

La contribución del personal de la compañía 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, basándose en una educación, formación o experiencia adecuadas.

Se deben revisar periódicamente los objetivos de rendimiento para asegurar que existan salvaguardas razonables para evitar que incentiven la asunción de riesgos penales o promuevan conductas inapropiadas en relación con el Compliance Penal.

VII. Canal de Denuncias

La Fundación Laboral de la Construcción debe implementar un efectivo sistema de denuncia mediante el que los empleados y terceros puedan comunicar cualquier información relativa a un supuesto incumplimiento, ya sea al Director de Organización, Recursos Humanos y Control, al Director General o a cualquiera de los miembros de la Comisión de Seguimiento de la Fundación.

En caso necesario, los empleados que presenten una queja deben poder hacerlo de forma anónima, salvo que la ley no lo permita.

La dirección para denuncias es: <https://www.fundacionlaboral.org/canal-denuncias>

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 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 deben ser coherentes con lo establecido en esta Política y con los resultados de la identificación y evaluación de riesgos penales. Serán objeto de seguimiento según la planificación establecida en base a la evaluación de los riesgos penales. Serán comunicados, medibles (si es posible) y se actualizarán según corresponda.

Madrid, 12 de enero de 2022



Pedro Fernández Alén

Presidente de la Fundación Laboral de la Construcción (CNC)



Daniel Barragán Burgui

Vicepresidente de la Fundación Laboral de la Construcción (CCOO del Hábitat)



Pedro Hojas Cancho

Vicepresidente de la Fundación Laboral de la Construcción (UGT FICA)