



---

# *POLÍTICA DE COMPLIANCE Y ANTISOBORNO DE INSPIRALIA*

Septiembre 2023\_V02

# INDICE DE CONTENIDOS

1. CONTEXTO Y OBJETO DE LA POLÍTICA .....	4
2. COCEPTOS Y DEFINICIONES.....	5
3. AMBITO DE APLICACIÓN.....	7
3.1 ENTIDADES Y PERSONAS AFECTADAS.....	7
3.2 ACTIVIDADES AFECTADAS. ....	7
4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA .....	8
5. MEDIDAS ORGANIZATIVAS .....	10
5.1 EL ÓRGANO DE CONTROL .....	10
5.2 OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN. ....	11
5.2.1 EL ÓRGANO DE GOBIERNO Y LA ALTA DIRECCIÓN .....	11
5.2.1.1 OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE GOBIERNO .....	11
5.2.1.2 OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE CONTROL.....	11
5.2.1.3 OBLIGACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN.....	12
5.2.2 LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.....	13
6. CONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD .....	13
7. TRAMITACION DE LAS COMUNICACIONES .....	14
8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO .....	14
9. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO.....	15
10. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO Y EFICACIA DE LA POLÍTICA.....	16
11. COMUNICACIÓN .....	16

## 1. CONTEXTO Y OBJETO DE LA POLÍTICA

En el pasado siglo XIX, el presidente Carter quien rubricó en 1977, la conocida FOREIGN CORRUPT PRACTICES ACT (FCPA), cuyo objetivo principal era cerrar los pagos y sobornos a funcionarios, para así recuperar la confianza en el sistema de EE. UU. Como respuesta a los requerimientos de la FCPA, en el año 1985 surgió el COSO (COMMITTEE OF SPONSORING ORGANIZATIONS OF THE TREADWAY COMMISSION), cuyo objetivo era ser un referente de profesionales, estableciendo pautas de actuación y orientación sobre gestión empresarial.

No es baladí, que en este Siglo XXI, las Empresas y otros grupos societarios deban llevar a cabo un modelo de gestión diferente. La Cultura del Compliance ha ido en una escala progresiva que ya no tendrá freno, y que, todo lo contrario, será más exhaustiva. Por ello diferentes Normas españolas determinan que la herramienta más eficaz contra las malas prácticas es la Prevención.

El término Compliance tiene su origen en el derecho Angloamericano y su uso en materia jurídica lleva implícito el “with the law”, es decir, el “cumplimiento legal o con la ley”. Por tanto, una traducción correcta de dicho concepto al español podría ser el de “Programa de Cumplimiento Legal” o “Programa de Cumplimiento Efectivo”, y una buena definición sería: Un mecanismo de control interno que adopta la empresa para detectar y prevenir conductas delictivas” Wellner A., CARDOZO LAW REVIEW, Oct. 2005.

En España la posible imputación de la persona jurídica ya viene desde el año 2010 por medio de la Ley Orgánica 5/2010. Pero no será hasta el año 2015, con la Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, que venga para implantarse de forma efectiva y eficaz. Siendo la última e importante reforma por la Ley Orgánica 10/2022, de 6 de septiembre, de garantía integral de la libertad sexual, incluyendo las conductas contra la integridad moral y contra el acoso sexual.

En la actualidad nuestro más Alto Tribunal ya han dictado 82 Sentencias en relación con la imputación penal de la persona Jurídica, entre ellas cabe citar la Sentencia del Tribunal Supremo, Sala Segunda de lo Penal, sentencia de fecha 10 de febrero de 2023, sentencia 89/2023.

La presente política está alineada con el Código Ético, con el proceso de evaluación, análisis y tratamiento de Riesgos de Inspiralia SL y sus empresas dependientes (en adelante INSPIRALIA), y se basa en el absoluto respeto a los valores, principios y pautas de comportamiento que se recogen en dichos documentos, y que reflejan la voluntad de cumplimiento normativo de la organización, así como su tolerancia cero respecto de cualquier conducta irregular o sospechosa de ser constitutiva de delito o de práctica corrupta.

Así mismo, se determina que todos los riesgos superiores a bajos deberán ser tratados y minorados al menos a ese nivel de riesgo.

También se encuentra alineada con la misión, visión y valores de INSPIRALIA siendo estos:

La misión de INSPIRALIA es apoyar a nuestros clientes a desarrollar y comercializar productos



innovadores y para lograrlo, INSPIRALIA ofrece un servicio completo de 360 grados.

Este servicio abarca desde la generación de conceptos y la estrategia de innovación hasta el desarrollo de productos y el lanzamiento al mercado, INSPIRALIA ayuda a las empresas con su lanzamiento global de productos:

- **Entregar más de lo esperado:** estamos enfocados en el cliente y superamos las expectativas.
- **Orientados a resultados:** somos emprendedores y accionistas.
- **Aportar pasión y vocación:** nuestros valores nos hacen únicos.

Esta Política se encuentra alineada con el Código Ético del INSPIRALIA, así como, con el Sistema de Gestión de Compliance (SGCP) de la organización, el cual cuenta con su correspondiente matriz de riesgos penales-soborno en la que se han contemplado todos los delitos aplicables a la persona jurídica conforme a la legislación penal aplicable, controles existentes y plan de acción, en la que se analizan y tratan los riesgos penales a los que puede someterse el INSPIRALIA, los mecanismos con los que cuenta para su control y las medidas adicionales que va a implementar para mejorar los mecanismos de control de riesgos actuales en su organización.

Todos los delitos de los que responde la persona jurídica han sido contemplados y valorados en un mapa de riesgos penales conforme a la metodología que forman parte del SGC.

El objeto de esta política es evidenciar el firme compromiso de todos los miembros de la organización de cumplir con la normativa interna y externa, con absoluto respeto a los valores y principios éticos del INSPIRALIA, los cuales se encuentran recogidos en el Código Ético del INSPIRALIA.

## 2. COCEPTOS Y DEFINICIONES

Se describen y relacionan las definiciones de aquellos conceptos que se utilizarán de manera habitual en este documento:

- **Órgano de Gobierno:** Consejos de Administración de las sociedades bajo el alcance del Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA, en la medida que tiene asignada la responsabilidad y autoridad fundamental de las actividades, la gobernabilidad y las políticas y al que la Alta dirección de INSPIRALIA informa y rinde cuentas.
- **Órgano de Control** (también denominado Comité de Ética y Cumplimiento): Comisión delegada del Consejo de Administración del INSPIRALIA responsable de velar por el comportamiento ético de los empleados de INSPIRALIA en el cumplimiento de la Ley y de la normativa interna de este, de supervisar el cumplimiento por parte de todo el personal del INSPIRALIA destacando, entre otras, los principios de actuación y directrices contenidos en el Código Ético, y en el Sistema de Gestión de Compliance.
- **Alta Dirección:** Comité de Dirección de INSPIRALIA.



- **Compliance Officer:** Órgano interno de INSPIRALIA prestado por personal externo, dotado de poderes autónomos de iniciativa y control, al que se le confía, entre otros cometidos, la responsabilidad de supervisar el funcionamiento y observancia del Sistema de Gestión de Compliance de la Organización. La existencia de este órgano da cumplimiento a las exigencias establecidas en la normativa penal española (artículo 31 bis del Código penal español) en cuanto a la supervisión del Sistema de gestión de Compliance penal y antisoborno.
- **Miembros de la Organización:** los consejeros, directivos, empleados, trabajadores o empleados temporales o bajo convenio de colaboración, y voluntarios de una organización y el resto de personas bajo subordinación jerárquica de cualquiera de los anteriores.
- **Socios de negocio:** cualquier persona jurídica o física, salvo los Miembros de la Organización, con quien la Organización mantiene o prevé establecer algún tipo de relación de negocios. A modo enunciativo, pero no limitativo, se incluyen personas físicas o jurídicas contratadas por Grupo INSPIRALIA para la consecución de sus fines. o prestación de servicios, intermediarios, agentes o comisionistas, asesores externos, 6oint-ventures o colaboradores de uniones temporales de empresas.
- **Sujetos afectados por este documento:** todos los Miembros de la Organización determinados en el alcance del Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA, así como los Socios de negocio que se determinen, cuando resulte aconsejable o necesario trasladar la totalidad o parte de sus contenidos de este documento.
- **Tercero:** persona física o jurídica u organismo independiente de la Organización.
- **Partes interesadas:** las personas físicas o jurídicas que, no siendo Socios de negocio ni Miembros de la Organización, pueden verse afectadas o percibirse como afectadas por una decisión o actividad de la Organización.
- **Personal que ocupa posiciones especialmente expuestas:** Miembro de la Organización cuyo cargo supone una exposición de relevancia a algún riesgo penal de conformidad con la evaluación de Riesgos efectuada.
- **Política de Compliance penal y Antisoborno:** conjunto de disposiciones contenidas en este documento, en adelante, también mencionada como la “Política”.
- **Catálogo de conductas prohibidas y parámetros de conducta esperados:** documento que refleja el listado de conductas cuya comisión pudieran dar lugar a la consecución de delitos aplicables a las personas jurídicas en los términos previstos por la legislación penal española, así como una breve descripción (no literal) de cada uno de ellos y las conductas que se esperan de sus destinatarios para su prevención, detección o gestión temprana.
- **Sistema de Gestión de Compliance:** documento dinámico que tiene su amparo en las normas UNE 19601: 2017 e ISO 37001 2017, y recoge las normas y documentos organizativos existentes en el seno del INSPIRALIA en materia de Compliance que incluyen las medidas diseñadas para evaluar, prevenir, detectar y gestionar de manera temprana los riesgos determinados para el Grupo.
- **Riesgo penal:** riesgo relacionado con el desarrollo de conductas que pudieran ser constitutivas de delito imputable a cualquiera de las empresas del INSPIRALIA, según el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas establecido en el Código

Penal español.

- **Requisito:** exigencia prevista y obligatoria. Los requisitos pueden provenir de las leyes penales y normativa complementaria o estar fijados por INSPIRALIA a través de la Política de Compliance penal y antisoborno o del propio Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA.
- **Soborno:** proporcionar o recibir directa o indirectamente beneficios (cosas de valor) a personas, socios empresariales, clientes o posibles clientes, colaboradores o suministradores, para su beneficio personal, a fin de influir en sus acciones o decisiones en el ámbito de las atribuciones de su cargo.

### 3. AMBITO DE APLICACIÓN

#### 3.1 ENTIDADES Y PERSONAS AFECTADAS.

La presente Política es de obligado cumplimiento y de aplicación global a la Organización. Los Miembros de la Organización deberán cumplir con su contenido, independientemente del cargo que ocupen y del territorio en el que se encuentren, salvo que la legislación aplicable en la jurisdicción en la que opere establezca disposiciones más severas, que deberán prevalecer sobre esta Política.

La presente Política aplica a todos los Miembros de la Organización, también puede hacerse extensiva, completamente o en parte, a clientes y colaboradores de negocio, siempre que las concretas circunstancias del caso así lo aconsejen, cumpliendo así con los procesos de diligencia debida que exige la legalidad vigente que sea de aplicación para el INSPIRALIA.

Por tanto, es obligación de la Organización vigilar, supervisar y controlar las conductas realizadas por aquéllos que, estando sometidos a la autoridad de los representantes legales y administradores de hecho o de derecho de la persona jurídica, hayan podido incurrir en conductas delictivas, independientemente de si se trata de personal interno o externo a la Organización.

#### 3.2 ACTIVIDADES AFECTADAS.

Además de esta Política existe un Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA, donde se recogen los diferentes riesgos penales, los cuales de conformidad con lo previsto en el artículo 31 bis del Código Penal español y con la circular 1/2016 e 22 de enero, sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas conforme a la reforma del Código Penal efectuada por Ley Orgánica 1/2015, las personas jurídicas pueden ser investigadas en España por los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, (i) por sus representantes legales y administradores de hecho o de derecho, o (ii) por las personas sometidas a su autoridad, cuando la comisión del delito, en este segundo supuesto, sea debido de una ausencia del debido control, atendidas las circunstancias concretas del caso.

Se han establecido unas fichas de riesgos derivados de la actividad de INSPIRALIA, en la cual se identifican las conductas, los riesgos, su remisión legal, la sanción que lleva aparejada y los



controles que lo mitigan.

#### 4. PRINCIPIOS DE CONDUCTA

Además de lo ya establecido en su Código Ético, INSPIRALIA promueve una actuación por parte de todos sus integrantes responsable y transparente, acorde con los principios y valores de este, y con tolerancia cero a la comisión de actos ilícitos.

Para ello establece los siguientes principios de actuación:

- **Fomento de la cultura de cumplimiento:** Desde la alta dirección de la organización se demuestra liderazgo, actuación íntegra y compromiso con la cultura de cumplimiento, marcada siempre por el escrupuloso respeto tanto a la normativa interna (Código Ético, políticas y demás documentos de Compliance, así como, compromisos asumidos voluntariamente) como a la externa, sancionando debidamente todos los incumplimientos de los que tenga conocimiento.
- **Debida diligencia,** entendida como la necesidad de obtener y analizar la información para una adecuada toma de decisiones.
- **Cumplimiento legal y normativo:** fruto de la cultura de cumplimiento expresada anteriormente, la organización actuará siempre cumpliendo la legislación vigente, y en especial la penal, así como con toda la normativa interna y compromisos y/o requisitos asumidos de forma voluntaria.
- **Tolerancia cero respecto de cualquier conducta irregular** y que pueda ser constitutiva de delito o acto corrupto.
- **Transparencia, honestidad, integridad e imparcialidad** en las relaciones, tanto internas como externas. No se permitirá ninguna forma de soborno ni ofertas o pagos deshonestos.
- **Establecer un marco adecuado para la definición, revisión y consecución de los objetivos de compliance** penal fijados por INSPIRALIA.
- **Identificación, control y minimización de los riesgos penales:** Se ha realizado un análisis, valoración y tratamiento de riesgos penales en la organización: en el cual se han identificado los riesgos penales de la organización, se han identificado los controles existentes, y se han establecido nuevos controles tendentes a prevenir y/o mitigar la comisión de dichos riesgos y se han establecido planes de acción y mecanismos de mejora para dotar a la organización de controles eficientes para paliar los riesgos identificados.
- **Nombramiento de un órgano de compliance penal** (comité de ética y cumplimiento), encargado de la implantación, seguimiento y supervisión del sistema, dotado de los principios de autoridad e independencia necesarios para el ejercicio de sus funciones.
- **Seguimiento de la eficacia y eficiencia del sistema** a través de indicadores de resultados medibles.
- **Obligación de denunciar posibles conductas** contrarias a la normativa interna o externa aplicable:
- Para ello, la organización cuenta con un **CANAL DE COMUNICACIONES** dotado de los

principios de indemnidad, confidencialidad, independencia e imparcialidad, para garantizar todos los derechos del denunciante, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

- **Supervisión y evaluación de la eficacia del sistema** de forma planificada y programada.
- **Compromiso con la mejora continua de la eficacia y eficiencia del Sistema** de Gestión de Compliance (SGC), mediante el seguimiento de sus objetivos, resultados de auditorías internas y externas, análisis de las acciones y la revisión por la dirección.
- **Fomentar la formación y comunicación del Sistema de Gestión Compliance.**
- Imponer las **medidas disciplinarias procedentes de acuerdo con la normativa laboral de aplicación en caso de incumplimiento de la presente Política** o de los requisitos derivados del SGCP, todo ello de acuerdo con lo establecido en el Código Ético y el Sistema de Gestión de Compliance.

Todos los miembros de la Organización tienen la obligación de informar sobre comportamientos individuales, colectivos o actividades que concurren en el contexto de sus actividades en la Organización y que puedan suponer una contravención de lo contenido tanto en el Código Ético de INSPIRALIA, como en esta Política de Compliance Penal y Antisoborno, con independencia de si tales comportamientos han sido ordenados o solicitados por un superior jerárquico.

A los efectos de que la presente Política tenga una aplicación efectiva, la Organización se ha dotado de diversos mecanismos de reporte y comunicación interna. Por ello, eventuales consultas, observaciones y denuncias de los empleados en materia de prevención penal podrán cursarse a través de estos diferentes canales de la Organización, que van desde el simple reporte al superior jerárquico, quien deberá comunicarlo, si procede, al Comité de Ética y Cumplimiento, o directamente al Compliance Officer de INSPIRALIA, así como a través de la aplicación Canal Interno de Comunicaciones de la Organización.

INSPIRALIA por medio de su herramienta de comunicaciones cumple con la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, con especial referencia a los derechos y garantías de los comunicantes, así como, su confidencialidad.

Toda consulta, observación o denuncia en materia de prevención penal deberá terminar siendo gestionada por el Comité de Ética en los términos descritos en el Protocolo de actuación y decisión ante incumplimientos. Se garantizará el tratamiento confidencial de todas las comunicaciones, así como la ausencia de represalias de cualquier tipo frente a denunciantes de buena fe.

Ante la detección de denuncias o comunicaciones materialmente significativas y/o que puedan comprometer seriamente a la Organización o a sus Grupos de interés, el Compliance Officer, informará al Comité de Ética y Cumplimiento, que a su vez informará inmediatamente al Comité de Dirección de INSPIRALIA a fin de poder gestionarlas con la celeridad y urgencia que corresponda.



## 5. MEDIDAS ORGANIZATIVAS

### 5.1 EL ÓRGANO DE CONTROL

INSPIRALIA dispone de un Órgano de Control (Comité de Ética y Cumplimiento) que tiene atribuidas las funciones de prevención penal y que se encargará de dotar de efectividad esta Política a través de la implementación de las diferentes medidas que se están llevando a cabo.

El Comité de Ética y Cumplimiento se concibe como un órgano colegiado, según lo dispuesto por el Reglamento que regula el funcionamiento de dicho Órgano de control.

El Comité de Ética y Cumplimiento es el responsable de la gestión y coordinación de las siguientes materias:

- La supervisión del cumplimiento de los principios recogidos en el Sistema de Compliance de INSPIRALIA.
- La supervisión y seguimiento del análisis de riesgos penales establecido en el Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA.
- La supervisión del cumplimiento de las Políticas de Compliance y RSC de INSPIRALIA.
- La gestión del canal de denuncias.

Para poder llevar a cabo estas funciones, el Comité de Ética y Cumplimiento se apoya en la figura de la Compliance Officer dotándole de poderes autónomos de iniciativa y control, así como de la máxima independencia posible para desarrollar sus cometidos, de forma que esté libre de cualquier condicionante de negocio que pudiera perjudicar el desempeño de sus cometidos.

En los términos previstos en esta Política, la Compliance Officer goza del pleno apoyo del Órgano de Gobierno de INSPIRALIA, al que tiene acceso directo y se le confía la responsabilidad de supervisar el funcionamiento y observancia del Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA. En este sentido, está facultado para acceder libremente tanto a los documentos de la Organización como a los Miembros de la Organización que precise para el desarrollo de sus cometidos. Los Miembros de la Organización tienen la obligación de facilitarle los documentos e informaciones que solicite.

La Compliance Officer desempeña sus cometidos de manera autónoma, sin precisar mandatos específicos para ello, al amparo de lo dispuesto en el Reglamento que regula su propia función, la presente Política y de lo establecido en el Sistema de Gestión de Compliance de INSPIRALIA.

La independencia la Compliance Officer pretende garantizar la neutralidad en la toma de decisiones. Esta independencia está respaldada por su adscripción funcional del Órgano de Gobierno, pese a su adscripción orgánica a la Dirección General. Adicionalmente, la evaluación del desempeño la Compliance Officer corresponde en última instancia al Órgano de gobierno.

Las funciones la Compliance Officer vienen recogidas en el Reglamento la Compliance Officer de INSPIRALIA.



## 5.2 OBLIGACIONES DE LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN.

En la medida en que el cumplimiento de la Ley y el correcto desarrollo del Sistema de Gestión de Compliance compete a todos los Miembros de la Organización, se espera de todos ellos que, independientemente del cargo que ocupen en la Organización:

- Velen por el cumplimiento de lo establecido en este documento, observando en todo momento una conducta ética y contraria a la comisión de ilícitos penales y de soborno.
- Atiendan inmediatamente las indicaciones que puedan recibir del Comité de Ética y Cumplimiento en el ejercicio de las funciones descritas anteriormente.

### 5.2.1 EL ÓRGANO DE GOBIERNO Y LA ALTA DIRECCIÓN

El Órgano de Gobierno y la Alta Dirección de INSPIRALIA no sólo respaldan al Compliance Officer y a Comité de Ética y Cumplimiento en el ejercicio de sus cometidos, sino que promueven de forma activa la cultura de cumplimiento en la Organización, velando porque éste disponga de los recursos adecuados para ejecutar eficazmente el Sistema de Gestión de Compliance fomentando el uso de procedimientos y canales habilitados para la comunicación de conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la Organización y a sus actividades, entre otras cuestiones.

El liderazgo que ejercen en INSPIRALIA su Órgano de Gobierno y su Alta Dirección les lleva a tener asignadas, además de las obligaciones que tienen todos los Miembros de la Organización, las **obligaciones** destacadas, que se detallan a continuación:

#### 5.2.1.1 OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE GOBIERNO

Compete al Consejo de Administración aprobar formalmente la presente Política, así como las actualizaciones que pueda precisar- y de impulsar la adopción e implementación de un Sistema de adecuado a la Organización, idóneo para prevenir, detectar y gestionar los riesgos penales y de soborno que amenazan a la Organización.

En cumplimiento de lo dispuesto en el Código Penal español, INSPIRALIA ha asignado la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del Sistema de Gestión de Compliance implantado a un órgano delegado del Consejo de Administración y del Comité de Dirección con poderes autónomos de iniciativa y de control, encargándose el Consejo de Administración de la designación de sus miembros y de aprobar formalmente la creación de este órgano, otorgándole los poderes autónomos de iniciativa y control necesarios así como los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes a fin de que pueda desarrollar eficazmente su labor.

#### 5.2.1.2 OBLIGACIONES DEL ÓRGANO DE CONTROL

El Comité de Ética y Cumplimiento de INSPIRALIA, como responsable de la adopción del Modelo de prevención de delitos, se encarga de evaluar periódicamente su eficacia, modificándolo, si es preciso, cuando sea conocedor, por cualquier cauce, de la existencia de incumplimientos graves o

cuando se producen cambios significativos en las circunstancias que atañen a la Organización, en la evaluación de sus Riesgos penales y/ de soborno, o en los objetivos de Compliance fijados por la Organización.

Igualmente, en los términos previstos en el Sistema de Gestión de Compliance respecto de los Informes anuales de Compliance, el Órgano de Control recibe, revisa y suscribe los reportes facilitados por la Compliance Officer, adoptando las acciones eventualmente sugeridas por éste o impulsando las que estime más adecuadas para la gestión idónea de los Riesgos penales y de denuncias internas tramitadas.

El Órgano de Control se asegurará, además, de que se establezcan en la Organización procesos de formación de la voluntad que reduzcan la probabilidad de materialización de los riesgos penales y de soborno que hayan recibido una valoración superior a baja.

El Órgano de Control debe revisar, a propuesta de la Compliance Officer o de la Alta Dirección, los procedimientos y controles asociados a la delegación de facultades para la toma de decisiones en ámbitos en los que exista riesgo penal o de soborno, cuando tales delegaciones existan.

### **5.2.1.3 OBLIGACIONES DE LA ALTA DIRECCIÓN**

La Alta Dirección de INSPIRALIA colabora con el Órgano de gobierno en el desempeño de sus responsabilidades, especialmente en lo que respecta a la transmisión de la cultura de cumplimiento de la Organización y su tolerancia cero respecto de las conductas que puedan conllevar la comisión de delitos.

Por su proximidad a los objetivos estratégicos y operacionales de INSPIRALIA y su posición jerárquica, la Alta Dirección es responsable de dirigir y apoyar a todos los Miembros de la Organización en el ejercicio de sus obligaciones en materia de Compliance, asegurándose de que todos ellos las integran en el desarrollo de sus actividades diarias en la Organización. En este sentido, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas, la Alta Dirección vela porque las exigencias derivadas del Modelo se incorporen a todos los procesos y procedimientos de la Organización, dirigiendo y apoyando a los miembros de la Organización en la observancia de los requisitos y la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance.

Debe garantizar también la disponibilidad de los recursos adecuados y suficientes para la ejecución eficaz del Sistema de Gestión de Compliance, comunicando internamente la importancia de dicha ejecución de manera consistente con lo establecido en esta Política de Compliance penal y antisoborno.

La Alta Dirección también debe identificar y actuar para gestionar conflictos de interés potenciales o reales.

La Alta Dirección participa en los procesos de identificación, análisis y evaluación de los riesgos penales y de soborno cuando es requerido para ello, encargándose además de fomentar entre los



miembros de la Organización el uso de los canales habilitados al efecto para la comunicación de conductas potencialmente delictivas o contrarias al Código Ético de INSPIRALIA que puedan afectar a la organización y a sus actividades.

En lo relativo a las comunicaciones de los miembros de la Organización sobre actividades relacionadas con Riesgos penales y de soborno, la Alta Dirección garantiza la ausencia de represalias, discriminaciones o sanciones por aquellas comunicaciones realizadas de buena fe o por aquellas actuaciones tendentes a evitar participar en actuaciones delictivas.

### 5.2.2 LOS MIEMBROS DE LA ORGANIZACIÓN

Todos los Miembros de la Organización son responsables de comprender, observar y aplicar lo dispuesto en esta Política de Compliance Penal y Antisoborno, colaborando con el Comité de Ética y Cumplimiento y la Compliance Officer,, así como, con el Órgano de Gobierno y la Alta Dirección cuando sea necesario, y observando, especialmente, los comportamientos que se espera de ellos respecto del Catálogo de conductas prohibidas y parámetros de conducta esperados, mencionado anteriormente.

Igualmente, todos ellos deberán comunicar de manera inmediata al Comité de Ética y Cumplimiento, (bien sea directamente, a través de la Compliance Officer o por medio de canal de comunicaciones) cualquier acción para evitar o remediar la eventual comisión de un delito o potencial delito del que sean concedores.

Además, se espera que todos los miembros de la Organización se adhieran a la presente Política de Compliance penal y Antisoborno, asistan a las sesiones de formación que, en materia de prevención de delitos se impartan, ya sea de forma presencial u online, en función del puesto que ocupen en la Organización, y faciliten diligentemente la información y documentación que se solicite desde el Comité de Ética y Cumplimiento.

## 6. CONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD

La presente Política se entrega y está a disposición de todos los Miembros de la Organización en [www.inspiralia.com](http://www.inspiralia.com) siendo este un acceso fácil y directo para los miembros de la organización.

Del mismo modo, se les facilitará una copia o acceso a la misma a todas las personas en su incorporación a INSPIRALIA junto al pack de bienvenida, que será remitido mediante correo electrónico.

Para los miembros de la Organización que ocupen posiciones especialmente expuestas a un riesgo penal, se solicitará su declaración de conformidad con esta Política de Compliance Penal y antisoborno.

También estará disponible en una versión ejecutiva en la web para conocimiento de terceras partes.



## 7. TRAMITACION DE LAS COMUNICACIONES

La tramitación y gestión de las comunicaciones recibidas se efectuará conforme a lo establecido en la **Política del Canal de Comunicaciones de INSPIRALIA** disponibles a través del siguiente enlace: <https://canres.page.link/3vKr>

Garantizado en todo caso los derechos del comunicante/s regulados en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

## 8. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO

De conformidad con lo establecido la presente política, el Código Ético de INSPIRALIA así como en el Sistema de Gestión de Compliance, todos los sujetos afectados por este documento, con independencia de su nivel jerárquico y ubicación geográfica o funcional, tienen la obligación de cumplir con los principios y procedimientos establecidos en dichos textos, en cuanto les sea de aplicación.

Igualmente, a los efectos de velar por el correcto desarrollo del Sistema de Gestión de Compliance penal y antisoborno, se les insta a que denuncien cualquier contravención de los mismos.

Cuando el Comité de Ética y Cumplimiento investigue y confirme la contravención de lo indicado por estos textos, propondrá a la Alta Dirección y al Consejo de Administración, en su caso, las medidas a adoptar, incluyendo las disciplinarias en el ámbito laboral, o contractuales en las relaciones mercantiles con terceros que considere proporcionales al riesgo o daños ocasionados, sin perjuicio de las acciones legales necesarias.

Dichas medidas no solo se proyectarán sobre los sujetos cuyas conductas hayan ocasionado el riesgo o daño, sino también sobre cualquier empleado que no haya seguido los procedimientos establecidos por INSPIRALIA para su prevención y respuesta, circunstancia que se considera en sí misma una infracción de los valores y principios éticos con los que INSPIRALIA se ha comprometido.

Las medidas que se adopten desde una perspectiva laboral serán respetuosas con la normativa aplicable, sin que por ello pierdan contundencia o proporcionalidad con la gravedad de los hechos de los que traigan causa, informando si procede a los Representantes Legales de los Trabajadores.

En el caso que se confirme que la actuación de algún Miembro de la Organización pudiera ser constitutiva de un ilícito penal imputable a la persona jurídica, tal circunstancia será puesta de manifiesto a las Autoridades Públicas competentes para su conocimiento y persecución. Tal comunicación se acompañará con las evidencias y/o indicios que se hayan podido recopilar al respecto.



## 9. PREVENCIÓN DE LA CORRUPCIÓN Y EL SOBORNO

Para abordar la prevención de la corrupción como del soborno, debemos partir de su propio concepto.

- **Corrupción:** *En las organizaciones, especialmente en las públicas, práctica consistente en la utilización indebida o ilícita de las funciones de aquellas en provecho de sus gestores. (RAE).*
- **Soborno:** *Dar dinero o regalos a alguien para conseguir algo de forma ilícita (RAE).*

El soborno se produce cuando se proporcionan o reciben directa o indirectamente beneficios (cosas de valor) a personas, socios empresariales, clientes o posibles clientes, colaboradores o suministradores, para su beneficio personal, a fin de influir en el ámbito de las atribuciones de su cargo.

No siempre detectar el soborno es fácil, donde el soborno es obvio, algunas veces nos encontramos con casos en los que es muy sutil.

Los empleados de INSPIRALIA tienen la responsabilidad de reconocer las alertas indicadoras de un posible caso de soborno o corrupción y de responder de forma adecuada siguiendo lo establecido en esta política, y en caso de duda, poniéndose en contacto con la Compliance Officer o con el Comité de Ética y Cumplimiento.

La legislación vigente prohíbe el soborno y la corrupción tanto a los funcionarios públicos como a las personas privadas. El INSPIRALIA por algunas de sus actividades, tiene una directa relación con la Administración Pública, manteniendo una interlocución directa o indirecta de funcionarios públicos.

A tal efecto, en las relaciones con los terceros colaboradores debe primar la transparencia, la honradez, la honestidad, la integridad, y la responsabilidad.

Es preciso incidir en el estricto cumplimiento de los procedimientos establecidos de compras, rechazando cualquier propósito que pueda provenir de un tercero para evitar dichos procedimientos o, vulnerar los criterios de contratación para favorecerle injustificadamente en perjuicio de otros.

El soborno vendrá dado principalmente por el ofrecimiento de una dádiva a funcionario público para conseguir un encargo, o por la recepción de una dádiva para la adjudicación de un contrato a un tercero.

Esta dádiva o “Cosa de valor” es un concepto amplio, y en él se puede incluir: dinero en efectivo, equivalentes de efectivo, tarjetas de regalo, comidas, entretenimiento, viajes, obsequios, empleos, contratos, eventos, servicios en especie, invitaciones a congresos, o cualquier otro tipo de bienes o servicios con valor económico tangible.



Cualquier pago o recepción de dinero en efectivo o equivalente está absolutamente prohibido, y es contrario a la presente política y a los valores del INSPIRALIA. Para el resto de los regalos, invitaciones y hospitalidades, se estará al valor económico del mismo, y en su caso, a la intencionalidad de influir en la voluntad del receptor, en cuyo caso deberá rechazarse, o evitar entregar dicho regalo. En caso de dudas, y para mayor información, puede consultar la Política de Regalos y Hospitalidades de INSPIRALIA

Los empleados de Grupo INSPIRALIA no sólo deben estar alertas en sus relaciones con la Administración Pública, también deben prestar atención en sus relaciones comerciales con terceros.

Los empleados de INSPIRALIA deben prestar especial atención a estas alertas, ya que las consecuencias en casos de corrupción puesto que tienen una repercusión mediática importante con el consiguiente daño reputacional para la Organización.

## 10. EVALUACIÓN DEL CUMPLIMIENTO Y EFICACIA DE LA POLÍTICA

El funcionamiento de la presente Política será objeto de auditoría con la periodicidad que resulte necesaria en atención a las circunstancias concurrentes en cada momento en INSPIRALIA, si bien su oportunidad se considerará especialmente con ocasión de:

- Cambios en la organización o en la estructura de control.
- Cambios en la actividad desarrollada por la sociedad que podrían eventualmente resultar en una necesaria ampliación del ámbito del control.
- Modificaciones en el Código Penal o en su interpretación jurisprudencial en ámbitos que afecten a la actividad de la sociedad.
- Cualesquiera otras circunstancias objetivas que puedan alterar de una manera sustancial el perfil de riesgo de la sociedad.

## 11. COMUNICACIÓN

La presente Política y sus eventuales actualizaciones se entregará y estará fácilmente disponible a todos sus destinatarios, publicándose en la web corporativa y entregándose una copia de esta a las nuevas incorporaciones. Además, formará parte de los planes formativos de la Organización.

Igualmente se transmitirá a aquellos socios de negocio y partes interesadas cuando sea necesario para cumplir con los principios aquí recogidos.

Inspiralia.

