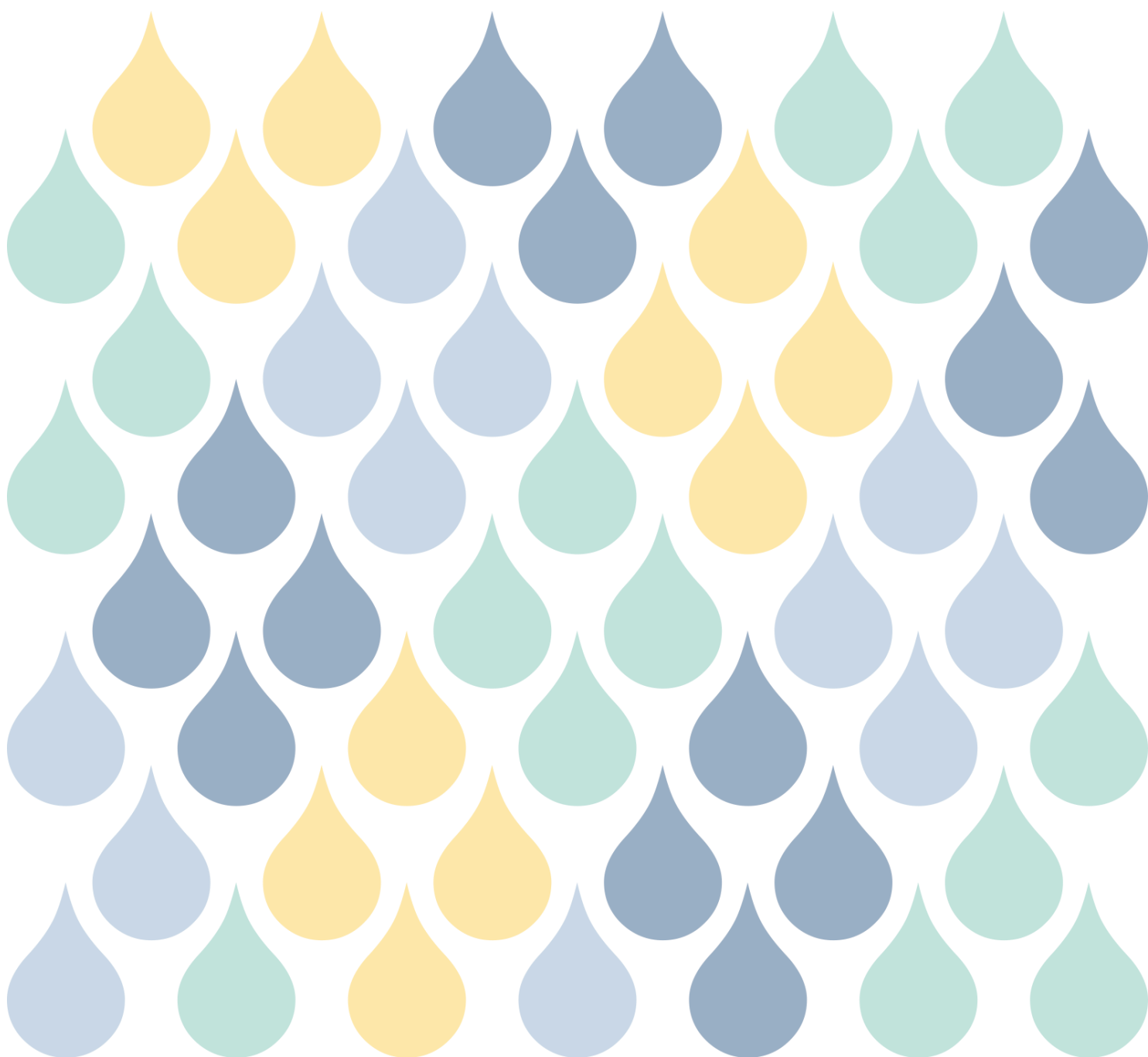




# PROGRAMA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO PENAL



Contenido

<b>1. Introducción .....</b>	<b>3</b>
1.1. Objetivo del programa de Compliance penal y anti-soborno de FISAIR .....	3
1.2. Entidades, personas y actividades afectadas .....	3
<b>2. Marco legal y regulatorio .....</b>	<b>4</b>
2.1. Metodología .....	5
2.2. Mecanismos de control existentes .....	6
<b>3. Canal ético/canal de denuncias. ....</b>	<b>7</b>
3.1. Tramitación de denuncias .....	8
3.2. Procedimiento de investigación .....	8
3.3. Nombramiento de los responsables del cumplimiento normativo .....	9
3.4. Compromiso de confidencialidad y ausencia de represalias .....	10
<b>4. Programa de sensibilización y formación .....</b>	<b>11</b>
<b>5. Auditoría y verificación del plan de Compliance .....</b>	<b>12</b>
<b>6. Revisión, actualización y comunicación del programa de Compliance .....</b>	<b>13</b>
<b>7. Régimen disciplinario .....</b>	<b>14</b>
<b>8. Anexos .....</b>	<b>15</b>
8.1. Modelo de Denuncia .....	15
8.2. Código Ético y de Conducta .....	15

## **1. Introducción**

### **1.1. Objetivo del programa de Compliance penal y anti-soborno de FISAIR**

El programa de Compliance presenta de manera estructurada las medidas adoptadas por la organización para prevenir, detectar y gestionar riesgos de cumplimiento. Su objetivo es alcanzar los Objetivos de Compliance tanto a nivel estratégico como operativo. Este programa se basa en el Código de Ético y de Conducta y establece el compromiso de la organización con el cumplimiento estricto de las obligaciones aplicables. Además, designa los responsables de la gobernanza del sistema de gestión de Compliance y describe las obligaciones y compromisos de todos los miembros de la organización en relación con este programa, incluyendo la comunicación de incumplimientos y sus consecuencias. La implementación de estas medidas busca fomentar una cultura de cumplimiento en toda la organización y entre los socios de negocio.

### **1.2. Entidades, personas y actividades afectadas**

El presente programa se dirige a sus ejecutivos, gerentes y en general a todo el personal de FISAIR, sin importar su posición o ubicación laboral. Las directrices de comportamiento incluidas en esta programa son obligatorias y se aplican a todas las empresas afiliadas en las que FISAIR tenga el control de la gestión. Por FISAIR o el Grupo FISAIR debe entenderse el conjunto de entidades mercantiles integrado por FISAIR S.L.U y sus sociedades dependientes: FISAIR IBÉRICA S.L.U y TECNISECO INGENIEROS S.L.

Cuando sea apropiado, FISAIR podrá solicitar a sus proveedores, colaboradores y socios que formalicen su compromiso con el cumplimiento con del presente programa o con las directrices establecidas. Asimismo, la aplicación podrá extenderse a cualquier persona u organización relacionada con FISAIR cuando la empresa lo considere oportuno y la naturaleza de la relación lo permita.

## 2. Marco legal y regulatorio

El programa se ha elaborado siguiendo un método que busca adaptar la identificación de riesgos penales a las características específicas de nuestro Grupo. Para lograrlo, se ha llevado a cabo un minucioso análisis del funcionamiento cotidiano de cada empresa integrante, examinando sus prácticas habituales, procedimientos operativos y el cumplimiento de las normativas internas y legales aplicables en sus respectivos campos de actividad.

Tras ello, se han identificado los riesgos penales asociados a las actividades de cada entidad y se han clasificado según su posible impacto y probabilidad de ocurrencia. Este enfoque ha tenido en cuenta tanto los riesgos inherentes a la naturaleza misma de nuestras empresas como aquellos que surgen de las particularidades del sector industrial y comercial en el que operamos, así como los desafíos propios del modelo productivo de cada entidad.

Con el fin de garantizar la adecuada respuesta ante posibles incumplimientos de los sistemas de prevención establecidos, se ha diseñado un sistema disciplinario que define cómo deben actuar las compañías ante tales situaciones. Asimismo, se han establecido medidas correctoras que podrán ser implementadas en caso de que se produzca algún delito por parte de cualquier persona vinculada a cualquiera de las sociedades del Grupo o si se infringen las obligaciones exigidas en materia de cumplimiento normativo (Compliance).

En línea con nuestra firme convicción de promover una cultura empresarial ética y transparente, hemos creado un canal de comunicación específico denominado "correo ético o de denuncias". Este canal proporciona a cualquier individuo la posibilidad de reportar posibles vulneraciones de la normativa vigente que puedan afectar al Grupo de alguna manera. Esta herramienta facilitará la realización de investigaciones pertinentes y la adopción de las medidas adecuadas en respuesta a las denuncias o comunicaciones recibidas. Para garantizar una supervisión efectiva, se ha establecido un órgano de control y supervisión que opera de manera conjunta entre las distintas empresas del Grupo. Este organismo también se encargará de instruir, clasificar, archivar y gestionar las denuncias recibidas.

Por último, para mantener la vigencia y efectividad del presente Protocolo, se han previsto mecanismos de actualización y supervisión periódica. Nuestro objetivo principal es mantener un entorno empresarial responsable y seguro, donde la integridad y el cumplimiento normativo sean pilares fundamentales que impulsen el desarrollo sostenible y ético de todas nuestras operaciones en el Grupo.

### 2.1. Metodología

Con el objetivo de gestionar de manera efectiva los riesgos identificados, se clasifican en función de su impacto y probabilidad de ocurrencia. Se tienen en cuenta tanto los riesgos inherentes a cada sociedad como aquellos asociados a sus respectivos sectores industriales.

<b>Probabilidad</b>	Muy alto	4	8	12	16
	Alto	3	6	9	12
	Medio	2	4	6	8
	Bajo	1	2	3	4
		Bajo	Medio	Alto	Muy alto
<b>Impacto</b>					
	Riesgos con calificación 1 y 2				
	Riesgos con calificación 3 y 4				
	Riesgos con calificación 6 y 9				
	Riesgos con calificación > 12				

Considerando la probabilidad y el impacto, es posible determinar el nivel de cada riesgo futuro. Con el objetivo de prevenir riesgos de calificación alta y muy alta, es fundamental implementar medidas de control de manera ágil y efectiva. Se establece un plazo máximo de 6 (seis) meses para la implementación de estos controles. Se priorizan los riesgos de mayor impacto y probabilidad, tomando medidas rápidas para prevenir su materialización. Los riesgos de probabilidad media también reciben atención oportuna, mientras que los de baja probabilidad son controlados de manera continua y vigilados en el mediano plazo. Esta aproximación busca salvaguardar la integridad y estabilidad de la organización frente a posibles adversidades futuras.

Además, con el fin de fomentar la transparencia y detectar posibles infracciones de manera temprana, se implementó un canal ético o de denuncias conocido como "whistleblowing". Este canal ofrece a los empleados una vía segura y confidencial para informar sobre posibles vulneraciones de la normativa vigente que puedan afectar a las sociedades del Grupo. De esta manera, se fortalece la capacidad de la alta dirección para tomar medidas correctivas oportunas y prevenir problemas futuros.

## 2.2. Mecanismos de control existentes

FISAIR ha establecido un Plan de Prevención de Riesgos Laborales basado en el Informe de Evaluación de Riesgos y la Planificación de la Acción Preventiva. Estos modelos se aplican a todos los centros de trabajo y trabajadores de la empresa.

Además, se ha realizado una Evaluación de Factores Psicosociales para identificar riesgos para la salud y bienestar de los trabajadores. Esto permite una planificación adecuada de acciones preventivas en cumplimiento con la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

FISAR cuenta también con un Plan de Igualdad y Plan de Acciones de Igualdad diseñados para reiterar el compromiso de FISAIR con el cumplimiento de las normas y el desarrollo de un comportamiento ético. Estos planes incluyen directrices, procedimientos y herramientas para gestionar investigaciones sobre delitos como abuso de autoridad, acoso físico, psicológico o moral. Se busca crear un entorno laboral inclusivo y promover la igualdad de género mediante el uso de códigos de buenas prácticas, lenguaje inclusivo y protocolos de actuación ante el acoso sexual y por razón de género.

En lo relativo a recursos naturales y medio ambiente FISAIR lleva a cabo un estricto cumplimiento de la normativa medioambiental además de un exhaustivo control de los materiales y equipos almacenados. El proceso de identificación de aspectos ambientales comienza por identificar las operaciones de la empresa que pueden generar impacto en el medio ambiente. Para cada operación identificada, se evalúan

aspectos como el consumo de materiales, agua, energía y combustibles, vertidos de agua, residuos, emisiones atmosféricas, ruido y contaminación del suelo. Una vez identificados los aspectos ambientales, se procede a evaluar su importancia bajo diferentes condiciones, tanto normales como anormales y en situaciones de emergencia.

### **3. Canal ético/canal de denuncias.**

FISAIR ha establecido un canal específico para la comunicación y denuncia de posibles irregularidades o incumplimientos. Los trabajadores pueden hacer uso de este canal mediante el Modelo de Denuncia proporcionado por la empresa o a través de la dirección de correo electrónico [compliance@fisair.com](mailto:compliance@fisair.com). Esta medida tiene como objetivo fomentar una cultura de transparencia y ética, alentando a todos los colaboradores a reportar cualquier situación que pueda vulnerar las políticas o principios del Sistema de Cumplimiento de FISAIR.

Estas comunicaciones serán recibidas únicamente por la persona responsable del órgano de instrucción y cumplimiento (Compliance Officer). En caso de que la persona denunciada sea la encargada de la gestión de este correo, la denuncia se procesará a través de un formulario depositado en el buzón de quejas y sugerencias a través del mail [fisair.buzon@gmail.com](mailto:fisair.buzon@gmail.com).

Para que sean admitidas y tramitadas adecuadamente, las comunicaciones o denuncias deben incluir necesariamente los datos recogidos en el Modelo de Denuncia (disponible en la intranet):

- I. Persona que informa de los hechos (En caso de tratarse de una denuncia de acoso, persona que ha sufrido el acoso).
- II: Datos de la persona denunciada.

III: Descripción de los hechos: Incluyendo un relato de los hechos denunciados, adjuntado las hojas numeradas que sean necesarias, incluyendo fechas en las que tuvieron lugar los hechos siempre que sea posible.

IV: Testigos y/o pruebas: En caso de que haya testigos indicar nombre y apellidos, y adjuntar cualquier medio de prueba que considere oportuno.

V: Solicitud: Firma del denunciante y fecha

### 3.1. Tramitación de denuncias

Una vez recibida la comunicación o denuncia, el Compliance Officer será el encargado de iniciar las correspondientes investigaciones. Para garantizar la imparcialidad y objetividad del proceso, si la comunicación o denuncia involucra a alguna de las personas que forman parte del órgano instructor, esta persona será sustituida de inmediato por otra persona competente y neutral. Esta medida se implementa para asegurar que las averiguaciones se lleven a cabo de manera transparente y justa, protegiendo tanto los intereses de los denunciantes como de los implicados.

### 3.2. Procedimiento de investigación

El procedimiento consta de las siguientes etapas:

a) Recepción y registro de denuncias: Cualquier persona puede denunciar delitos o infracciones al Código a través del correo electrónico indicado o mediante la presentación del Modelo de Denuncia cumplimentado al Compliance Officer.

b) Análisis de admisibilidad: La persona responsable de Cumplimiento Normativo recopilará antecedentes preliminares y analizará la viabilidad de la denuncia. Se tomarán diferentes acciones según el caso:

- Para reclamos operativos o de gestión, se derivarán al área correspondiente de la empresa para su respuesta y adopción de medidas.
- Para denuncias de infracciones o delitos, se abrirá una investigación según el procedimiento establecido.



La declaración de admisibilidad debe hacerse en un plazo máximo de 15 días hábiles desde que se informa al Compliance Officer.

c) Investigación de los hechos denunciados: El responsable de cumplimiento normativo llevará a cabo la investigación en un plazo de 20 días hábiles, emitiendo el Informe de Investigación. Se realizarán actividades necesarias como entrevistas, peritajes y contratación de asesores externos si es necesario.

d) Informe de Investigación: El responsable de cumplimiento normativo elaborará un informe que incluirá antecedentes, diligencias realizadas, conclusiones y recomendaciones. Este informe se enviará al responsable del órgano de decisión.

e) Evaluación de medidas: El responsable del órgano de decisión tomará acciones correspondientes, como acciones legales, sanciones disciplinarias o medidas correctivas en los procedimientos o controles con debilidades identificadas.

f) Resolución y notificación: Una vez emitida la resolución, el responsable de cumplimiento normativo o el responsable del órgano de decisión comunicarán al denunciado, en un plazo de 5 días hábiles, el resultado de la investigación y las acciones a tomar. Todos los plazos mencionados son días hábiles, excluyendo sábados, domingos y festivos. El responsable del órgano de decisión debe supervisar este procedimiento en todo momento.

### 3.3. Nombramiento/revocación de los responsables del cumplimiento normativo

El Protocolo establece que el Responsable de Cumplimiento Normativo o Compliance Officer será seleccionado a discreción del órgano de administración de cada una de las sociedades pertenecientes al grupo. En el momento de la entrada en vigor de este Protocolo, dicho cargo estará ocupado por el QHSE Manager, quien representará a todas las sociedades del grupo. Los responsables de cumplimiento normativo ejercerán sus funciones por tiempo indefinido, a menos que el órgano de administración de cada sociedad decida revocar dichos cargos.

La permanencia del Responsable en su función dependerá de su diligente desempeño y su adhesión a lo estipulado en el presente Protocolo. Para evaluar su desempeño,

se llevará a cabo una revisión anual por parte del órgano de administración de cada sociedad. Esta evaluación permitirá asegurar que cumpla con eficacia sus responsabilidades y garantice el cumplimiento del programa y procedimientos establecidos en el Protocolo.

Es importante destacar que esta designación y evaluación periódica garantizan la idoneidad y eficiencia del Responsable de Cumplimiento Normativo en cada sociedad del grupo, asegurando un cumplimiento efectivo de las normativas internas y externas aplicables y fomentando una cultura de ética y transparencia en todas las operaciones del grupo.

#### 3.4. Compromiso de confidencialidad y ausencia de represalias

La Función de Compliance asume el compromiso irrevocable de salvaguardar la confidencialidad absoluta de todos los hechos y datos que le sean proporcionados, ya sea en el contexto de consultas o denuncias, frente a terceros ajenos al proceso. Cualquier información confidencial que llegue a su conocimiento será tratada con la más estricta reserva, garantizando la privacidad de los implicados y protegiendo la identidad de los denunciantes, en caso de que existan.

Es fundamental que la Función de Compliance cumpla con su deber de confidencialidad, a menos que se vea obligada a revelar información en virtud de leyes aplicables, solicitudes de autoridades públicas o requerimientos judiciales. En esos casos excepcionales, se procederá con total apego a los marcos legales y se comunicará de manera adecuada a las partes involucradas.

Adicionalmente, la Función de Compliance se compromete a implementar todas las medidas necesarias para garantizar la total ausencia de represalias contra cualquier individuo que inicie una denuncia de buena fe. Se protegerá a aquellos que, en el ejercicio de su deber ético y moral, reporten posibles infracciones o comportamientos indebidos dentro de la organización.

La empresa se compromete a promover una cultura de apertura, transparencia y confianza, fomentando un entorno en el que todos los empleados y miembros de la

organización se sientan seguros y motivados para plantear inquietudes o denuncias sin temor a represalias.

#### **4. Programa de sensibilización y formación**

La promoción de una cultura organizacional arraigada en la ética y el cumplimiento normativo se apoya en dos pilares fundamentales: la sensibilización y la formación. A través de programas de capacitación cuidadosamente diseñados, se busca crear una comprensión sólida en todos los empleados y partes interesadas sobre la importancia crucial de cumplir con las leyes, regulaciones y programas internos de la empresa. Estos programas no se limitan únicamente a cuestiones legales y normativas, sino que también abordan cuestiones éticas y valores corporativos. Esto, a su vez, refuerza la comprensión de los riesgos relacionados con el incumplimiento y subraya la responsabilidad individual y colectiva en la prevención de comportamientos inadecuados.

La formación en cumplimiento normativo capacita a los colaboradores para tomar decisiones informadas y éticas en sus actividades diarias, lo que contribuye a crear un entorno caracterizado por la confianza, la transparencia y el respeto hacia el marco legal y los principios fundamentales de la empresa.

Esta inversión en educación no solo amplía el conocimiento sobre los aspectos jurídicos y las reglas del juego, sino que también empodera a los individuos con las herramientas necesarias para discernir entre opciones éticas y no éticas, fomentando elecciones que protejan tanto la integridad personal como la reputación general de la organización. En esencia, esta estrategia educativa no solo establece una base sólida de conocimiento, sino que también establece las bases para una comunidad empresarial más consciente, íntegra y proactiva en la promoción de valores éticos y el apego a los estándares legales.

## **5. Auditoría y verificación del plan de Compliance**

El artículo 31 bis del Código Penal establece la obligación para las empresas de realizar verificaciones periódicas de su plan de prevención de riesgos penales (Compliance). Estas verificaciones deben estar debidamente documentadas en el plan y pueden ser programadas o surgir como respuesta a cambios internos o externos. La legislación permite a las empresas elegir el tipo de revisiones que mejor se adapten a sus necesidades específicas.

En el caso de FISAIR, un elemento clave de su Sistema de Cumplimiento es la Función de Auditoría Interna, la cual tiene diversos objetivos. Entre ellos, supervisar de manera eficaz e independiente la gestión de riesgos del Grupo, incluidos aquellos relacionados con posibles riesgos penales. Además, busca fomentar la existencia de programas, procedimientos y controles adecuados mediante conclusiones y recomendaciones. También se encarga de revisar la aplicación homogénea y eficiente de los programas y procedimientos que conforman el sistema de control interno de las sociedades y asistir a estas en el cumplimiento de sus objetivos estratégicos y mejora de sus procesos.

En consecuencia, FISAIR implementa un modelo de organización y gestión con medidas de vigilancia y control adecuadas para prevenir delitos e infracciones, reduciendo significativamente el riesgo de su comisión.

Además de las verificaciones o auditorías periódicas, es esencial que la empresa esté alerta ante cualquier cambio en su estructura, como modificaciones en el accionariado o en el equipo de gestión, o a cambios en el marco legal, lo que también podría requerir una revisión del plan de Compliance.

La legislación no especifica qué órgano debe llevar a cabo las verificaciones, lo que brinda flexibilidad a las empresas para designar un órgano interno o recurrir a un tercero externo, como una empresa de auditoría, para llevar a cabo estas tareas.

Se mantendrá un registro documentado de las verificaciones realizadas, tanto las periódicas como las derivadas de situaciones específicas, resulta fundamental. Estos

registros son importantes para demostrar el cumplimiento normativo y evaluar el progreso de la empresa en la prevención de riesgos penales.

## 6. Revisión, actualización y comunicación del programa de Compliance

El presente programa, al igual que el Código Ético y de Conducta, es un documento en constante evolución y se actualiza, de manera general, anualmente para asegurar su relevancia y efectividad. Esta actualización se realiza teniendo en cuenta varios aspectos cruciales:

En primer lugar, se toman en consideración los recientes requisitos normativos y legales que puedan surgir dentro del ámbito operativo de la entidad. Resulta esencial mantenerse informado acerca de las modificaciones legales y asegurar el pleno acatamiento de todas las disposiciones reglamentarias pertinentes. De esta manera, FISAIR se encuentra en posición de adaptarse proactivamente a los nuevos marcos legales y garantizar la observancia de todas las obligaciones jurídicas.

Adicionalmente, se valoran las mejoras derivadas de las evaluaciones de conformidad. A través de análisis y auditorías internas, se identifican áreas susceptibles de mejora y posibles puntos débiles en relación con el acatamiento de los principios éticos y normas establecidas en el Código. Estas evaluaciones posibilitan la recopilación de valiosos comentarios y el aprendizaje a partir de experiencias previas, lo que conlleva a actualizaciones y perfeccionamientos continuos.

De igual manera, se toman en cuenta las prácticas óptimas en el ámbito de la ética empresarial y la conformidad normativa. FISAIR persigue mantenerse al tanto de las últimas normas y enfoques relativos a la ética y el cumplimiento, tanto a nivel de la industria como en el contexto empresarial en general. Se analizan y estudian las prácticas líderes en el mercado y se adoptan aquellas que resulten pertinentes y provechosas para la entidad.

El programa de Compliance, igual que el Código Ético y de Conducta, está disponible para todos los miembros a través de la intranet. Las actualizaciones se notifican por correo electrónico, asegurando que todos los trabajadores estén al tanto de los

cambios. Esta combinación de acceso y notificación promueve la transparencia y la actualización constante de las políticas y conductas en toda la organización, fortaleciendo una cultura corporativa sólida basada en valores compartidos y cumplimiento normativo en todos los niveles.

## **7. Régimen disciplinario**

De acuerdo con las disposiciones de este programa, todos los profesionales en FISAIR, sin importar su categoría profesional o ubicación geográfica/funcional, tienen la responsabilidad de cumplir con los principios, programas y procedimientos que forman parte del Sistema de Cumplimiento de FISAIR.

FISAIR ha implementado un Régimen Sancionador en materia de Cumplimiento, que sirve como guía interna para demostrar la efectiva implementación del Sistema de Cumplimiento en todas las entidades de FISAIR. Este régimen permite aplicar sanciones, de acuerdo con las leyes laborales aplicables o las regulaciones correspondientes, en caso de incumplimientos o violaciones del Sistema de Cumplimiento de FISAIR. Los elementos que componen este Régimen Sancionador incluyen el Código de Conducta de FISAIR y procedimientos internos, así como las leyes y regulaciones vigentes. Además, este régimen complementa los procedimientos para consultar el Código de Conducta e investigar denuncias, lo que también contribuye a la prevención y detección de riesgos normativos. Cada incumplimiento llevará consigo una sanción junto con sus posibles impactos:

- Para las infracciones más graves, las cuales habrán de ser necesariamente constitutivas de delito, así como para las infracciones del deber específico de poner el conocimiento del órgano en control los incumplimientos que se pudieran haber detectado, se podrá suspender cautelarmente el empleo al trabajador investigado mediante la concesión de una licencia retributiva durante el tiempo de tramitación del expediente de investigación interna, con la finalidad de no entorpecer las labores de indagación de la empresa o del Responsable de cumplimiento normativo al objeto de recabar pruebas o evidencias de la eventual infracción, o incluso acordar el despido. Todo ello

según lo que considere el responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable.

- Para las infracciones menos graves, se podrá amonestar al responsable con un apercibimiento o mediante una sanción disciplinaria de carácter laboral. Todo ello según lo que considere el responsable del órgano de decisión en función de la gravedad del asunto y respetando siempre la normativa aplicable.