

PLAN DE PREVENCIÓN DE DELITOS

REGLAMENTO INTERNO DE REACCIÓN ANTE INDICIOS DE DELITO



VERSIÓN	FECHA	DESCRIPCIÓN DE LA MODIFICACIÓN	APROBACIÓN
0	Mayo 2022	Aprobación Reglamento Interno del Órgano de Supervisión de CAC	Consejo de Administración
1	Febrero 2023	1ª Revisión Reglamento Interno de Reacción ante indicios de delito CAC por Auditoría Interna	Consejo de Administración
2	Junio 2024	2ª Revisión Reglamento Interno de Reacción ante indicios de delito CAC por Auditoría Interna	Consejo de Administración

ÍNDICE

PREÁMBULO.....	4
CAPITULO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PRE-PROCESAL	5
Artículo. 1.- Apertura del expediente.	5
Artículo. 2.- La investigación corporativa interna.	5
Artículo. 3.- Actuaciones tras la conclusión de la investigación corporativa interna	7
Artículo. 4.- Archivo del expediente.....	7
Artículo. 5.- Actuaciones en caso de detección de indicios de la comisión de un delito.....	8
Artículo. 6.- Registro de expedientes.....	8
CAPITULO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PROCESAL.....	9
Artículo. 7.- Ámbito de aplicación.....	9
Artículo. 8.- Designación de la persona representante procesal.....	9
CAPITULO III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO	10
Artículo. 9. Ámbito subjetivo	10
Artículo. 10. Obligación de informar	10
Artículo. 11. Independencia respecto a procedimientos civiles y penales	10
Artículo. 12. Graduación de la gravedad de los hechos.....	10
Artículo. 13. Régimen disciplinario: personal laboral	10
Artículo. 14. Régimen disciplinario: administradores y apoderados.	11
Artículo. 15. Régimen disciplinario: terceros.	11

PREÁMBULO

El Presente Reglamento Interno o Protocolo de reacción pretende constituir la guía de actuación para CIUDAD DE LAS ARTES Y DE LAS CIENCIAS DE VALENCIA S.A.U., en adelante CAC, ente el conocimiento de la presunta comisión de un delito o ante denuncias por la comisión de hechos que podrían acarrear responsabilidad penal de aquélla.

De esta manera, queda establecido cómo gestionar la información recibida, qué decisiones adoptar y qué proceso de investigación seguir, ello tanto en fase pre-procesal como en la eventual posibilidad de un procedimiento penal dirigido contra CAC.

El Reglamento Interno o Plan de Reacción pretende amoldarse a las exigencias del modelo de responsabilidad penal de personas jurídicas introducido en el ordenamiento jurídico-penal español mediante la Ley Orgánica 5/2010 por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.

Con el objeto de adecuarse a la expresada situación jurídica, CAC ha implantado un Sistema de Prevención de Delitos (SPD) que le permite identificar sus principales riesgos penales y analizar la eficacia de sus controles y políticas al respecto.

El punto de partida de cualquier estrategia autorreguladora a la que se ven impulsadas las personas jurídicas por el Código Penal es determinar las áreas en que puede darse con mayor probabilidad algún hecho delictivo, teniendo en cuenta sus actividades corporativas y su peculiar estructura organizativa. Para establecer una estrategia de carácter preventivo.

Dado que una prevención absoluta de delitos resulta imposible para cualquier organización, se incluye ahora, como parte integrante del Sistema, la regulación del procedimiento a seguir tras la detección de eventuales infracciones: la toma de decisiones y su ejecución.

El Reglamento Interno o Protocolo de Reacción se estructura en los siguientes capítulos:

- I. Protocolo de actuación pre-procesal.**
- II. Protocolo de actuación procesal,** en caso de existir un procedimiento penal contra CAC.
- III. Régimen disciplinario** respecto a empleados, directivos, apoderados y administradores.

CAPITULO I. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PRE-PROCESAL

Aplicable en aquellos casos en los que, sin existir un procedimiento judicial abierto, el Órgano de Supervisión conoce un hecho que puede ser constitutivo de delito.

Artículo. 1.- Apertura del expediente.

Recibida una denuncia por el Órgano de Supervisión resultando tras el análisis previo que la misma contiene datos suficientes y se trata de materia competencia del Órgano de Supervisión se abrirá el correspondiente expediente, al que se le asignará una identificación única. En él se recogerán todos los datos e incidencias que se produzcan en el desarrollo de la actuación del Órgano de Supervisión. Dicho expediente tendrá carácter reservado y confidencial y respetará la normativa de Protección de Datos.

Artículo. 2.- La investigación corporativa interna.

1. El Órgano de Supervisión pondrá en marcha una investigación corporativa interna si a la vista de las primeras informaciones disponibles, y ponderando todos los intereses en juego, considera que existe una razonable certidumbre o indicios de que los hechos pueden tener fundamento suficiente para iniciar una investigación. Dicha investigación se realizará, bien directamente por el Órgano de Supervisión, bien por aquellas personas de CAC que determine el área de RRHH, tras oír previamente al Órgano de Supervisión.

Asimismo, en función de las circunstancias concretas de cada caso, el Órgano de Supervisión podrá decidir que la investigación sea externalizada en lugar de realizarse internamente. En concreto, se considera necesario contactar con expertos externos en caso de que altos directivos o administradores se vean afectados por los hechos investigados.

El propio Órgano de Supervisión determinará el plazo en el que deberá realizarse la investigación.

2. En el caso de indicios de conductas de uno o más administradores o apoderados contraviniendo el Sistema de Prevención de delitos, el Órgano de Supervisión lo comunicará al Órgano de Administración.
3. A iniciativa propia, o a instancia del responsable o coordinador de la investigación corporativa interna, el Órgano de Supervisión, tras oír previamente al departamento de RRHH, podrá proponer al Consejo de Administración y al Director General la adopción de las medidas cautelares sobre los presuntos infractores para garantizar la correcta marcha de la investigación interna, para evitar cualquier consecuencia negativa para CAC o para

proteger a empleados (por ejemplo, la suspensión de empleo y sueldo de la persona involucrada).

4. El Órgano de Supervisión será informado en todo momento de la marcha de la investigación corporativa interna. El Órgano de Supervisión atenderá especialmente a aspectos tales como la disponibilidad y la modificación de los recursos necesarios para la investigación, el control de que la investigación se encuentre adecuadamente centrada de acuerdo con sus propias indicaciones, los progresos de la investigación, el plan y los estándares de trabajo, los plazos que se deben ir cumpliendo y la existencia de un ambiente apropiado entre el personal de CAC para llevar a cabo la investigación.
5. El Órgano de Supervisión será el encargado de vigilar que la investigación disponga de todos los medios necesarios y que su responsable o coordinador tenga acceso a toda la información y documentación que pudiera tener relación con el caso. Se les garantizará a ambos el acceso a todas las dependencias de CAC. Podrán hacer uso de todos los medios jurídicamente válidos, incluyendo, entre otros, entrevistas, el examen de la documentación de cualquier tipo y en cualquier soporte que se entienda que puede ser de utilidad para la investigación, la recuperación y el análisis de la información contenida en soportes informáticos mediante el uso de herramientas de software y hardware que preserven la integridad de la evidencia y la posibilidad de aportarla como medio de prueba a un procedimiento penal.
6. Sólo el Órgano de Supervisión será el competente para autorizar o decidir sobre la colaboración de asesores o colaboradores expertos externos en la investigación, para lo cual ponderará la gravedad de los presuntos hechos u otros motivos, como la conveniencia de una mayor objetividad e imparcialidad de la investigación cuando la actuación del Órgano tenga su origen en el anuncio de la presentación de una querrela.
7. También será competencia exclusiva del Órgano de Supervisión autorizar la asistencia a las sedes de CAC, de notarios cuando se considere conveniente para asegurar la validez de las pruebas a obtener en el marco de la investigación corporativa interna.
8. La persona encargada de dirigir o coordinar la investigación interna tendrá permanentemente informado al Órgano de Supervisión del avance de las actuaciones e informará al órgano siempre que se le solicite.
9. Una vez finalizada la investigación corporativa interna en el plazo establecido por el Órgano de Supervisión, se presentará a éste un informe con las conclusiones de la misma y con propuestas de actuación motivadas. El informe deberá contener una relación

circunstanciada de hechos, si se hubieran detectado hechos relevantes, las actuaciones realizadas con el fin de esclarecer los hechos y la valoración de las pruebas practicadas y de los indicios obtenidos.

Artículo. 3.- Actuaciones tras la conclusión de la investigación corporativa interna

1. El informe con el que concluya la investigación corporativa interna será la base sobre la que el Órgano de Supervisión decidirá las siguientes actuaciones, siendo el Órgano de Supervisión el único órgano competente para adoptar las decisiones con base en los resultados obtenidos mediante la investigación.
2. El Órgano de Supervisión podrá instar la toma de decisiones por parte de las áreas competentes de CAC si lo considera conveniente.
3. En caso de que se constate actuaciones contrarias al Sistema de Prevención de Delitos, no constitutivas de delito, el Órgano de Supervisión propondrá la adopción de las medidas no disciplinarias que considere convenientes, informando puntualmente al Consejo de Administración, al Director General y al departamento de RRHH. Las decisiones disciplinarias se regulan en capítulo específico de este Reglamento.
4. El Órgano de Supervisión es el competente para la custodia de las pruebas o evidencias.

Artículo. 4.- Archivo del expediente.

1. A partir de la presentación del informe, el Órgano de Supervisión tendrá que valorar, en la mayor brevedad posible, en todo caso en un plazo máximo de 10 días hábiles, que podrá ser prorrogado excepcionalmente previa justificación por la complejidad o las características especiales del caso, si de la investigación no se derivan datos que exijan más actuaciones por parte de CAC, al no existir indicios suficientes de la presunta comisión de un hecho delictivo ni infracción alguna del Sistema de Prevención de Delitos, o si, en todo caso, resultan hechos que por su escasa relevancia no deban motivar ulteriores actuaciones.
2. En ese caso el expediente se archivará, informando al Consejo de Administración y al Director General del archivo.

Se deberá informar, igualmente, por parte del Órgano de Supervisión, al denunciante, en el caso de disponer de datos de contacto voluntariamente proporcionados por el mismo, con explicación sucinta de las razones por las cuales se archiva el mismo.

Artículo. 5.- Actuaciones en caso de detección de indicios de la comisión de un delito.

1. En caso de que se constate la existencia de indicios de comisión de un presunto hecho delictivo, el Órgano de Supervisión informará inmediatamente al Consejo de Administración, al Director General y al departamento jurídico. En su caso, propondrá la adopción de las medidas no disciplinarias que considere convenientes. Las decisiones disciplinarias se regulan en capítulo específico de este Reglamento.
2. El departamento jurídico, tras recabar la información del expediente, elevará al Director General y al Consejo de Administración su propuesta de denuncia y puesta a disposición de las autoridades penales, de acuerdo con la legislación penal y procesal vigente.
3. El Órgano de Supervisión es el competente para la custodia de las pruebas o evidencias obtenidas (en tanto en cuanto no se pongan a disposición de las autoridades). A solicitud del departamento jurídico, podrá trasladarlas al mismo, informando al Consejo de Administración y al Director General.

Artículo. 6.- Registro de expedientes.

1. El Órgano de Supervisión será el encargado de la custodia de los expedientes una vez finalizados. El archivo se ubicará en las instalaciones de CAC con medidas de seguridad de alto nivel, con llave tanto en los armarios como en la puerta de acceso, o en el supuesto que los expedientes se tramiten en formato digital, se garantizará la aplicación a la seguridad de los mismos, las medidas de nivel alto fijadas por la empresa. Los expedientes se archivarán en orden cronológico, siendo la fecha de la primera reunión del Órgano de Supervisión con relación al asunto concreto, el dato a tener en cuenta.
2. Cada expediente contendrá todos los documentos relacionados con las decisiones del Órgano de Supervisión, especialmente los relativos a las políticas y procedimientos de reacción seguidos por CAC ante la presunta comisión de un hecho delictivo y las comunicaciones intercambiadas con las áreas que han participado en el procedimiento o a las que se ha instado a la adopción de medidas cautelares.
3. Los expedientes se conservarán durante 10 años, sin perjuicio que, atendiendo a las circunstancias concretas del mismo, resulte aconsejable su conservación por un periodo más largo. Los datos personales se conservarán únicamente cuando sea necesario para la tramitación tanto de las medidas de auditoría interna como de los procedimientos administrativos o judiciales que se derivasen de la investigación realizada.

CAPITULO II. PROTOCOLO DE ACTUACIÓN PROCESAL

Aplicable en aquellos casos en los que CAC se encuentra o es inminente que se encuentre imputada en un procedimiento penal.

Artículo. 7.- Ámbito de aplicación.

1. El Órgano de Supervisión activará el presente Protocolo de actuación procesal en el momento en el que se dirija un procedimiento penal o una investigación del Ministerio Fiscal directamente contra CAC.
2. En los casos en los que exista una resolución judicial que adopte contra CAC diligencias antes de que se le cite formalmente en el domicilio social de acuerdo con el procedimiento establecido en la LECrim, el Órgano de Supervisión deberá ser convocado por el Consejo de Administración, o en su caso, por el Director General, de forma urgente.
3. Es de aplicación en este Protocolo de Actuación Procesal para el esclarecimiento de los hechos, lo dispuesto en el capítulo de Protocolo de Actuación Pre-Procesal, en todo lo no contradictorio.
4. En todo caso, las actuaciones se llevarán a cabo colaborando CAC en todo momento con las autoridades correspondientes de cara a un mejor esclarecimiento de los hechos y determinación de posibles responsabilidades penales. Todo ello sin perjuicio de las decisiones disciplinarias previstas en el Capítulo específico de este Reglamento.

Artículo. 8.- Designación de la persona representante procesal.

1. CAC, de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 119 y 120 LECrim., designará en su momento, como representante procesal en el procedimiento, a la persona que considere tiene mejor conocimiento en materia de prevención de delitos. También designará al abogado defensor y procurador de la entidad.
2. De acuerdo con la propia evolución del procedimiento penal, CAC podrá modificar la persona que actúa como representante procesal, si fuese la opción más conveniente.
3. Nunca podrá ser designado representante procesal de CAC una persona que pueda tener conflictos de intereses procesales con la entidad, bien porque se encuentre ya imputada en el mismo procedimiento o porque existe la posibilidad de pueda ser imputada en el futuro

CAPITULO III. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo. 9. Ámbito subjetivo

El presente régimen disciplinario es aplicable a empleados, directivos, responsables, apoderados y terceros que incumplan el Sistema de Prevención de Delitos.

Artículo. 10. Obligación de informar

Las infracciones posibles incluyen no sólo participar activamente en el incumplimiento, sino también el no informar de conductas presuntamente infractoras cuando se tiene conocimiento de las mismas o el impedir o tratar de impedir que se informe sobre ellas.

Para facilitar el cumplimiento del deber de informar sobre conductas contrarias al Sistema de Prevención de Delitos, CAC pone a disposición de cualquier interesado un canal anónimo de denuncias, como uno de los elementos fundamentales de su Sistema de Prevención de Delitos.

Artículo. 11. Independencia respecto a procedimientos civiles y penales

La aplicación del régimen disciplinario y de las correspondientes sanciones es independiente del desarrollo y del éxito del procedimiento penal que, en su caso, la autoridad judicial haya incoado o vaya a incoar contra CAC.

La imposición de sanciones dejará a salvo el derecho de CAC a resarcirse contra el autor por los daños y responsabilidades que se deriven para la organización como consecuencia de las conductas cometidas infringiendo el Sistema de Prevención de Delitos.

Artículo. 12. Graduación de la gravedad de los hechos

El procedimiento disciplinario, aplicable tanto en caso de comisión de delitos como otras infracciones del Sistema de Prevención de Delitos (que no reúnan los elementos del tipo para ser conductas delictivas), deberá contar con la participación del Órgano de Supervisión, a los efectos de determinar la gravedad de los hechos, no siendo competencia del Órgano de Supervisión la tramitación del correspondiente procedimiento sancionador o disciplinario.

Artículo. 13. Régimen disciplinario: personal laboral

Los incumplimientos e infracciones llevadas a cabo por el personal laboral de la organización, darán lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, de acuerdo con el criterio de proporcionalidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores y Convenio Colectivo vigente en

el que se por el que se fija el régimen de faltas y sanciones y teniendo en cuenta, según el caso concreto, la gravedad objetiva del hecho que constituya la infracción, el grado de culpa, la eventual reincidencia en el mismo comportamiento, así como la intencionalidad del sujeto infractor.

Atendiendo a los elementos anteriores y a la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave, el departamento de RRHH propondrá al Director General las sanciones tipificadas en la legislación, que irán desde amonestaciones verbales o por escrito o suspensiones de empleo y sueldo de corta duración (en caso de infracciones leves) hasta suspensiones de empleo y sueldo de larga duración o despidos disciplinarios (en supuestos de mayor gravedad, como son, en todo caso, la comisión de hechos delictivos).

Las conductas susceptibles de sanción al amparo del Sistema de Prevención de Delitos serán reconducidas a las infracciones contempladas en la legislación laboral, al convenio colectivo y al procedimiento sancionador laboral vigente.

Artículo. 14. Régimen disciplinario: administradores y apoderados.

El Órgano de Administración adoptará las medidas oportunas, entra las que se encuentran: (i) la destitución del administrador implicado; (ii) la inmediata revocación de los poderes otorgados al apoderado involucrado.

Asimismo, el incumplimiento por parte de administradores o apoderados de las obligaciones derivadas de su normativa específica supondrá la imposición de las sanciones previstas en la misma.

Artículo. 15. Régimen disciplinario: terceros.

CAC rescindirá cualquier contrato con terceros que no actúen forma coherente con el Sistema de Prevención de Delitos, sin perjuicio de aquellas otras acciones civiles o penales que sean pertinentes.