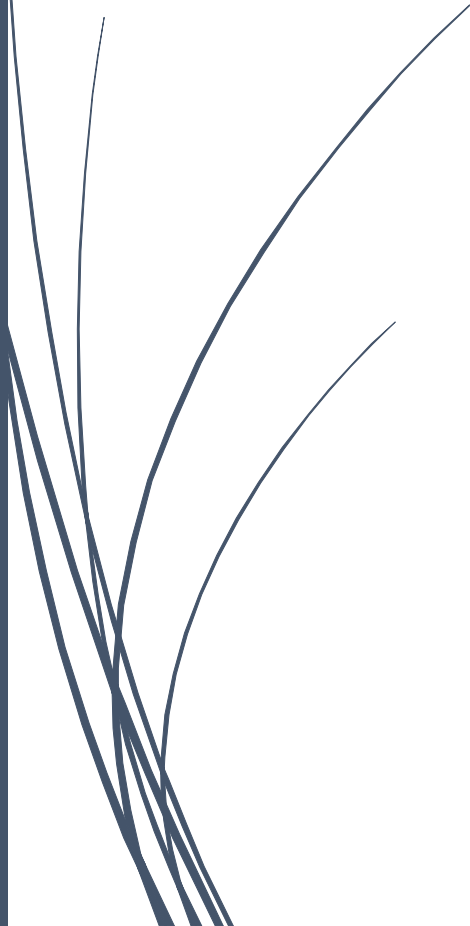


4-4-2019

PROGRAMA COMPLIANCE

GRUPO JADASH PETROLEUM



INDICE:

1. INTRODUCCIÓN.

2.OBJETIVO, AMBITO DE APLICACIÓN Y METODOLOGÍA UTILIZADA.

2.I OBJETIVO DEL PROGRAMA COMPLIANCE.

2.II AMBITO DE APLICACIÓN.

2.III. METODOLOGÍA.

3. ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES.

3.I. MECANISMOS DE CONTROL EXISTENTES.

3.II. MATRIZ DE RIESGOS PENALES.

4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO.

4.I. SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL MODELO.

5. CANAL DE DENUNCIAS.

5.I CONCEPTO.

5.II FINALIDAD.

5.III REQUISITOS DEL CANAL ÉTICO Y DENUNCIAS.

5.IV ORGANIZACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.

5.V PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.

6. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO.

6.I INTRODUCCIÓN.

6.II AMBITO DE APLICACIÓN.

6.III LA FACULTAD DE DIRECCION Y DISCIPLINARIA DE JADASH PETROLEUM.

6.IV DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS Y TRABAJADORES.

6.V SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

7. RIESGOS DEL GRUPO JADASH PETROLEUM.

7.I LOS DERECHOS HUMANOS.

7.II EL CUMPLIMIENTO DE LEYES, DE LOS REGLAMENTOS LOCALES Y DE LA NORMATIVA INTERNA.

7.III LOS VALORES EN LA RELACIÓN LABORAL, EL DESARROLLO PROFESIONAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

7.IV LA DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE.

7.V LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y SOBORNO.

7.VI LOS CONFLICTOS DE INTERESES.

7.VII RELACIONES DE LA EMPRESA CON ACCIONISTAS, INVERSORES Y MERCADO.

7.VIII LA CONDUCTA EN EL AMBITO LABORAL Y LAS RELACIONES INTERNAS.

7.IX LAS OBLIGACIONES CONTABLES Y FINANCIERAS.

7.X LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL, Y LA PROTECCIÓN DE LOS SECRETOS COMERCIALES E INDUSTRIALES. LA PROTECCIÓN DEL SOFTWARE DE LOS PROGRAMAS DE ORDENADOR.

1. INTRODUCCIÓN.

La contribución de cualquier empresa al desarrollo sostenible, en el marco de la política global de responsabilidad social corporativa (RSE), se materializa normalmente en el seguimiento y en la adopción de una serie de principios y prácticas que atienden a las necesidades y las expectativas de la sociedad en la que la empresa se haya inserta, así como de los grupos de interés que la integran.

En esta línea aparece la reciente Ley Orgánica 1/2015, de reforma de la Ley 10/1995 (que promulga nuestro Código Penal), que presenta los modelos de organización y gestión, incluyendo las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. Este modelo de organización, o programa de cumplimiento penal o normativo, supone trasladar a la empresa la función de prevención penal, permitiendo que estas se autorregulen y se doten ellas mismas de mecanismos de la forma que mejor se ajusten a su estructura y funcionamiento. Ante esta necesidad planteada por imperativo legal, El Grupo empresarial Jadash Petroleum, (en adelante JADASH) ha desarrollado este Plan de Prevención Penal o Normativo, que además se enmarca en la política de estricto cumplimiento de la normativa vigente, y en línea con los documentos de Política de Empresa y Responsabilidad Empresarial, así como de Gestión Integrada.

El presente Plan de Prevención supone la herramienta apropiada para la prevención de delitos dentro del seno de la empresa, y concretamente para el supuesto de la comisión de los referidos en el artículo 31 bis.1 del Código Penal:

- a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de la empresa, y en su beneficio directo o indirecto, de las personas autorizadas para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica, o que tengan facultades de organización y control.
- b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y beneficio directo o indirecto de la empresa, estando sometidos a la autoridad de las personas del punto anterior.

Con este fin se realiza, y se adopta el compromiso de garantizar su difusión favoreciendo su aplicación en todo el Grupo Empresarial, así como el de los mecanismos que este plan pueda implementar, o los órganos que previstos para su correcta aplicación y funcionamiento.

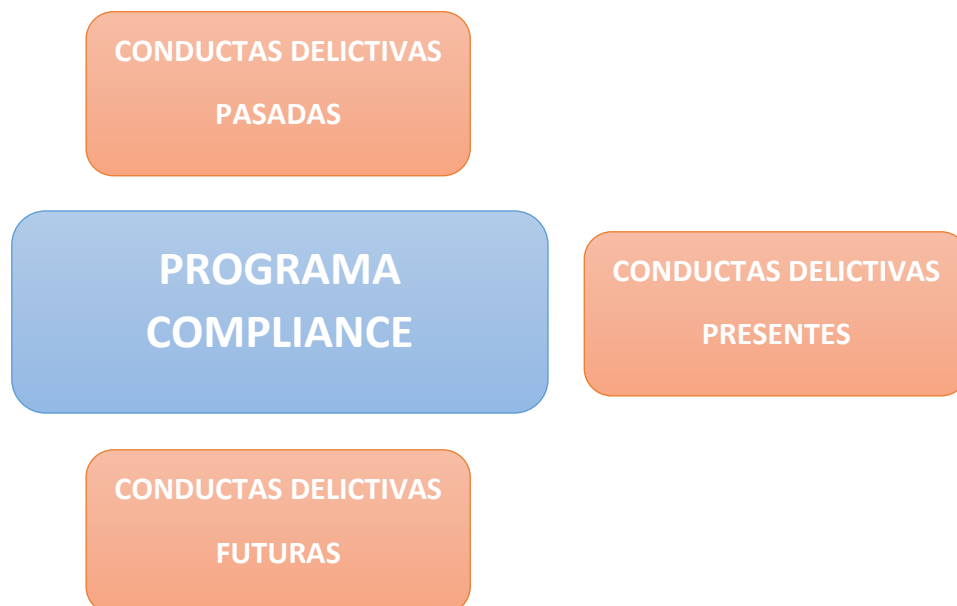
2.OBJETIVO, AMBITO DE APLICACIÓN Y METODOLOGÍA UTILIZADA.

2.1 OBJETIVO DEL PROGRAMA COMPLIANCE.

El objeto del presente Plan de Prevención Penal es servir de manera eficaz a la prevención de delitos en la empresa, de formas que todos los miembros de la misma encuentren en él la herramienta adecuada para ello. De esta forma, este plan funciona como mecanismo capaz de ayudar a los empleados y miembros de la empresa en la prevención de delitos, pues les proporcionará un mecanismo capaz de identificar conductas y procedimientos punibles penalmente, tanto propios como de terceros, y que ocurran en el seno de la empresa o sus actividades.

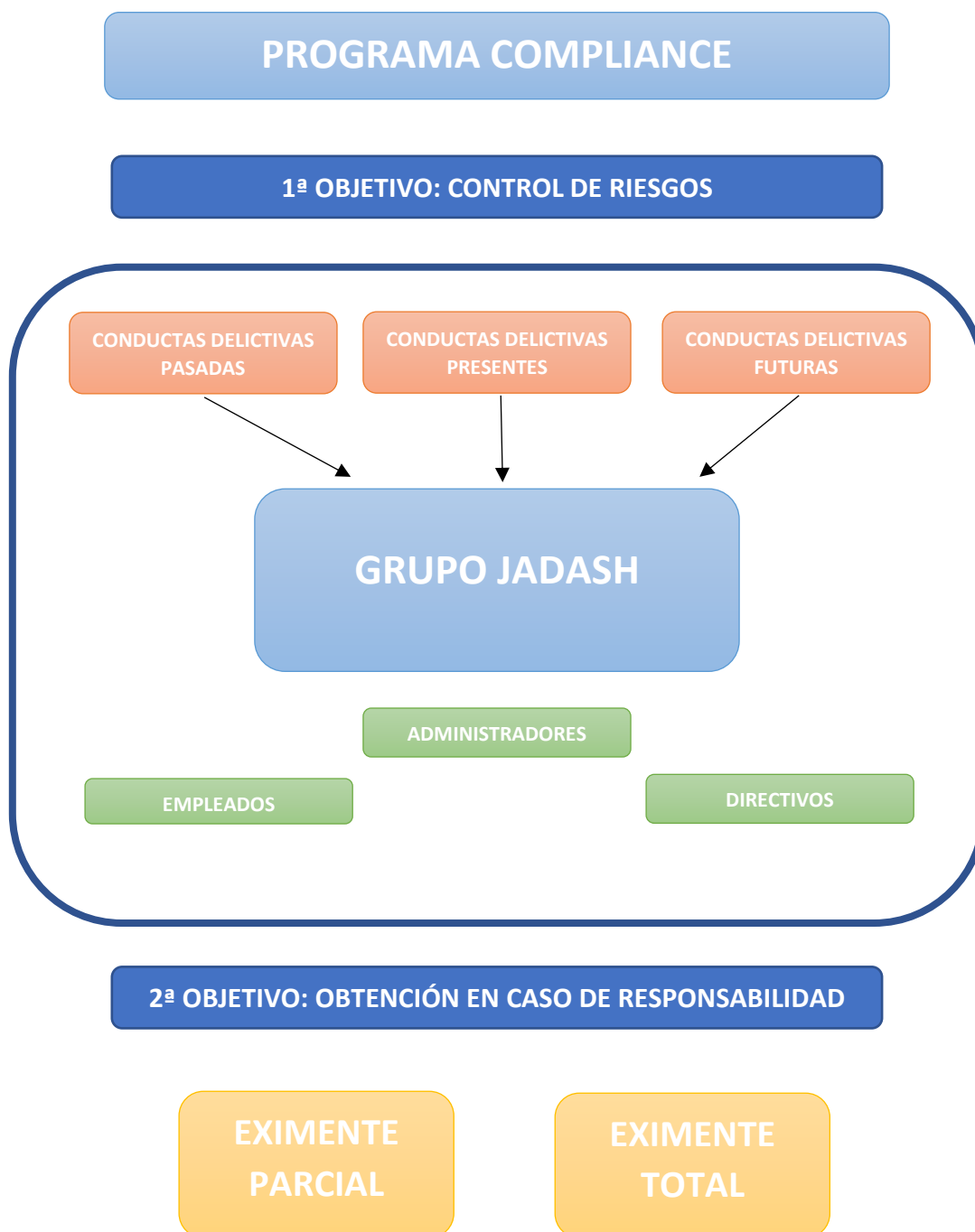
Así mismo, es objeto de este plan de prevención es la correcta formación de la voluntad de la empresa respecto a las acciones a emprender ante una situación de riesgo penal, de forma que se garantice la defensa de sus intereses teniendo en consideración la normativa legal y su situación procesal.

De manera gráfica, nuestro Programa Compliance abarca la protección frente a conductas:



Otorgando protección para todos los miembros de la compañía, en especial a sus administradores, y directivos, frente a conductas delictivas, que puedan tener comisión en el seno de la compañía, por parte de cualquier miembro de la organización, en forma de eximente total o parcial de su responsabilidad penal.

Por todo ello, dicho programa, cumple con un doble objetivo:



2.II AMBITO DE APLICACIÓN.

La aplicación del Programa Compliance afecta a la **totalidad del Grupo empresarial**. Entendiendo como Grupo Empresarial, a la sociedad matriz Jadash Petroleum s.l y todas sus sociedades dependientes, tanto presentes como futuras, (las cuales se irán incorporando al programa compliance, conforme al plan de actualización previsto).

La observancia y aplicación del mismo será imperativa tanto para los empleados como para los directivos de la persona jurídica. Del mismo modo se verán afectados aquellos empleados o empresas que realicen actividades comerciales para la empresa ligados por vínculo mercantil, y ello en la medida en que intervengan en los procesos productivos con riesgos penales de los comprendidos en la matriz de *riesgos penales*.

También los servicios externos de Jadash Petroleum, deben conocer y aplicar el plan en sus relaciones con la empresa, de forma que las operaciones que realicen, en relación con la empresa se atengan a un estricto cumplimiento de lo contenido en él.

2.III. METODOLOGÍA.

Para la realización de este modelo de organización y prevención se ha seguido un método que ha permitido la personalización de los riesgos penales que pueden darse en el seno de Jadash Petroleum y sus sociedades dependientes, personalizando la matriz de riesgos, conforme a la actividad y estructura de la sociedad.

Esta tarea se ha realizado a través del acercamiento al funcionamiento normal y habitual de la empresa, analizando las conductas habituales, los procedimientos establecidos para la realización de su actividad diaria y los protocolos seguidos en cumplimiento de su normativa interna y de las normas legalmente previstas en los diferentes campos que afectan a la empresa. De esta forma se ha podido definir y concretar, entre otros, los **procesos existentes en el modelo productivo de la empresa, y los riesgos inherentes adscritos a su actividad**.

Definidos los procesos existentes se ha procedido a identificar los riesgos penales existentes en la persona jurídica y a clasificarlos en función de su **impacto, probabilidad, y riesgo**, obteniendo un mapa de riesgos adaptado a cada una de las sociedades del Grupo empresarial.

Definiendo las variables de:

- **IMPACTO**: Como la repercusión que pueda tener en la empresa, la comisión de la conducta delictiva recogida en la matriz de riesgos.
- **PROBABILIDAD**: Como el grado de certeza en que pueda ocurrir la conducta delictiva.
- **RIESGO**: Como aquel inherente a la actividad y estructura de la empresa, que a pesar de los controles y precauciones pueda ocasionarse.

De esta manera la identificación se ha realizado, teniendo en cuenta por un lado los riesgos inherentes a toda empresa por el hecho de serlo, y los riesgos propios del sector industrial y del modelo productivo de Jadash Petroleum.

Siendo el caso de la empresa el de una persona jurídica con asentada trayectoria en el campo de la responsabilidad social y en la ética empresarial y laboral, se ha recopilado la documentación e información relativa a la responsabilidad corporativa asumida, así como la establecida en el orden económico societario.

De igual forma, se ha procedido a establecer un canal ético o de denuncias, que servirá como vía de comunicación para permitir que se ponga en conocimiento de la persona jurídica las posibles vulneraciones penales, así como normativas y procedimientos en general que se puedan producir y le afecten en forma alguna, a fin de que por esta se puedan iniciar las comprobaciones o averiguaciones oportunas, además de tomar las medidas adecuadas. Dicho canal de denuncias se ha visto dotado de un órgano de control y supervisión, que a la vez servirá como organismo de instrucción, clasificación, archivo y trámite de las denuncias o comunicaciones recibidas.

En último lugar, se prevén también mecanismos de supervisión y actualización del modelo, ya que este nace con vocación de acompañar a la sociedad en todo su recorrido, por lo que debe estar siempre condicionado a un momento y condiciones puntuales, debiendo ser capaz de adaptarse a los cambios y necesidades.

En suma, por lo descrito se da cumplimiento a lo previsto en el párrafo primero del apartado 2º del artículo 31.bis del Código Penal vigente, de forma que viene a desarrollar y establecer el modelo de organización y gestión, incluyendo las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos y reducir de forma significativa la comisión de los mismos.

3. ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES.

A continuación, se recoge la tabla de riesgos penales aplicable a cada una de las sociedades del Grupo empresarial, en la cual:

- **PRIMERO:** se recoge el artículo del código penal vigente actualmente (L.O. 1/1995, con la última reforma practicada por la L.O. 1/2015) que se corresponde con cada delito.
- **SEGUNDA:** hecho típico
- **TERCERA:** la explicación del supuesto de hecho típico.
- **CUARTA:** el supuesto de hecho típico, (es la conducta invocada por el precepto).
- **QUINTA:** La tercera columna corresponde a la probabilidad con la que el riesgo puede aparecer en cada una de las sociedades de Jadash Petroleum, contemplándose una escala con cinco valoraciones diferentes: (siendo 0 la probabilidad nula a 5 la probabilidad máxima).
- **SEXTO:** la relativa al impacto, valora la gravedad de las consecuencias que para la empresa puede traer la comisión de las conductas descritas, en función de la pena que se puede imponer. Para esta valoración se ha tenido en cuenta las penas previstas para las personas jurídicas en el artículo 33.7 de la L.O. 10/1995, estableciéndose igualmente una escala con 5 valoraciones, (siendo 0 el impacto nulo a 5 como impacto máximo).
- **SEPTIMO:** Es el relativo al nivel de riesgo, inherente a la actividad de la empresa y su organización, el cual se encuentra igualmente conforme a la escala de colores (azul- nulo riesgo a rojo – máximo riesgo).

Artículo	Delitos	Explicación	Conducta delictiva	Probabilidad (0-Nula a 5-Muy alta)	Impacto (0-Nulo a 5-Muy alto)	Nivel de riesgo AZUL (nulo) VERDE (bajo) NARANJA (medio) ROJO (alto)	Medidas de control	Periodicidad de los controles (No realiza controles) VERDE (mensual) NARANJA (semestral) ROJO (anual)
Art 156 bis	Tráfico ilegal de órganos	El tráfico de órganos es un delito que consiste en la extracción de órganos humanos para su comercialización, su trasplante o su uso en otros fines, cuando no se realiza en el marco de la ley de trasplantes.	Extracción o tráfico de órganos humanos para su comercialización, su trasplante o su uso en otros fines, cuando no se realiza en el marco de la ley de trasplantes.	1	2	2	No se realizan controles	ROJO
Art 177 bis	Trata de seres humanos	La trata de seres humanos es un delito que consiste en el traslado de personas desde un país a otro con el propósito de explotación económica o sexual.	Traslado de personas desde un país a otro con el propósito de explotación económica o sexual.	0	0	1	No se realizan controles	AZUL
Art 189 bis	Delitos relativos a la prostitución y corrupción de menores	La prostitución es un delito que consiste en el ejercicio de la prostitución por parte de una persona menor de edad.	Explotación de una persona menor de edad para su prostitución.	0	0	1	No se realizan controles	AZUL
Art 197 quinquies	Delitos contra la intimidad, allanamiento informático y otros delitos	El allanamiento informático es un delito que consiste en el acceso no autorizado a un sistema informático.	Acceso no autorizado a un sistema informático.	3	3	2	Contratación de un servicio de control y mantenimiento informático	VERDE
Art 251 bis	Estafas y fraudes	El delito de estafa es un delito que consiste en el engaño para obtener un beneficio económico.	Engaño para obtener un beneficio económico.	2	5	2	Realización de auditorías e inspecciones periódicas	AZUL
Art 258 ter	Frustración de la ejecución	La frustración de la ejecución es un delito que consiste en el impedir el cumplimiento de un deber.	Impedir el cumplimiento de un deber.	0	2	4	Realización de auditoría de cuentas.	AZUL
Art 261 bis	Insolvencias punibles	La insolvencia punible es un delito que consiste en el ocultamiento de bienes para defraudar a los acreedores.	Ocultamiento de bienes para defraudar a los acreedores.	0	2	3	Realización de auditoría de cuentas.	ROJO
Art 264 quáter	Daños informáticos	El delito de daños informáticos es un delito que consiste en el perjuicio causado por un ataque informático.	Perjuicio causado por un ataque informático.	0	2	4	Contratación de un servicio de control y mantenimiento informático	AZUL
Art 288	Delitos contra la propiedad intelectual e industrial, el comercio y consumidores	Los delitos contra la propiedad intelectual e industrial son delitos que consisten en la infracción de los derechos de propiedad intelectual e industrial.	Infracción de los derechos de propiedad intelectual e industrial.	3	5	4	Realización de auditoría de cuentas.	VERDE
Art 302	Blanqueo de capitales	El blanqueo de capitales es un delito que consiste en el ocultamiento de bienes procedentes de un delito.	Ocultamiento de bienes procedentes de un delito.	0	2	1	Ley 10/2008 de 23 de abril de prevención blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo	AZUL
Art 304 bis	Financiación ilegal de partidos políticos	La financiación ilegal de partidos políticos es un delito que consiste en el suministro de dinero a un partido político para su financiación.	Suministro de dinero a un partido político para su financiación.	0	0	1	No se realizan controles	AZUL
Art 310 bis	Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social	Los delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social son delitos que consisten en la infracción de las normas de Hacienda Pública y la Seguridad Social.	Infracción de las normas de Hacienda Pública y la Seguridad Social.	0	2	2	Realización de auditoría de cuentas.	AZUL
Art 318 bis	Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	Los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros son delitos que consisten en la infracción de los derechos de los ciudadanos extranjeros.	Infracción de los derechos de los ciudadanos extranjeros.	0	2	2	No se realizan controles	AZUL
Art 319	Delito de construcción, edificación o urbanización ilegal	El delito de construcción, edificación o urbanización ilegal es un delito que consiste en la realización de obras de construcción, edificación o urbanización sin el consentimiento de la autoridad competente.	Realización de obras de construcción, edificación o urbanización sin el consentimiento de la autoridad competente.	0	2	4	No se realizan controles	ROJO
Art 328	Delitos contra el medio ambiente	Los delitos contra el medio ambiente son delitos que consisten en la infracción de las normas de protección del medio ambiente.	Infracción de las normas de protección del medio ambiente.	0	2	1	No se realizan controles	AZUL
Art 343	Delitos relativos a la energía nuclear y radiaciones ionizantes	Los delitos relativos a la energía nuclear y radiaciones ionizantes son delitos que consisten en la infracción de las normas de protección de la energía nuclear y radiaciones ionizantes.	Infracción de las normas de protección de la energía nuclear y radiaciones ionizantes.	0	2	2	No se realizan controles	AZUL
Art 348	Delitos provocados por explosivos	Los delitos provocados por explosivos son delitos que consisten en la infracción de las normas de protección de los explosivos.	Infracción de las normas de protección de los explosivos.	0	2	3	No se realizan controles	AZUL
Art 366	Delitos contra la salud pública relativos a sustancias peligrosas, medicamentos, dopaje y similares	Los delitos contra la salud pública relativos a sustancias peligrosas, medicamentos, dopaje y similares son delitos que consisten en la infracción de las normas de protección de la salud pública.	Infracción de las normas de protección de la salud pública.	0	2	3	No se realizan controles	AZUL
Art 369 bis	Tráfico de drogas	El tráfico de drogas es un delito que consiste en el transporte de drogas para su venta o consumo.	Transporte de drogas para su venta o consumo.	0	0	4	No se realizan controles	AZUL
Art 386	Falsedad de moneda	La falsedad de moneda es un delito que consiste en la emisión de moneda falsa.	Emisión de moneda falsa.	0	2	2	Cumplimiento con la normativa del SEPILAC	AZUL
Art 399 bis	Falsedad en los medios de pago	La falsedad en los medios de pago es un delito que consiste en la emisión de cheques o pagarés falsos.	Emisión de cheques o pagarés falsos.	0	2	1	Cumplimiento con la normativa del SEPILAC	AZUL
Art 427 bis	Cohesión	La cohesión es un delito que consiste en el fraude para obtener un beneficio económico.	Fraude para obtener un beneficio económico.	0	2	1	No se realizan controles	AZUL
Art 430	Tráfico de influencias	El tráfico de influencias es un delito que consiste en el uso de influencias para obtener un beneficio económico.	Uso de influencias para obtener un beneficio económico.	0	2	4	No se realizan controles	AZUL
Art 510 bis	Provocación a la discriminación, el odio y la violencia	La provocación a la discriminación, el odio y la violencia es un delito que consiste en la incitación a la discriminación, el odio y la violencia.	Incitación a la discriminación, el odio y la violencia.	0	2	1	No se realizan controles	AZUL
Art 576	Financiación del terrorismo	La financiación del terrorismo es un delito que consiste en el suministro de dinero a grupos terroristas.	Suministro de dinero a grupos terroristas.	0	0	1	No se realizan controles	AZUL
Art 311 a 318	Delitos contra los derechos de los trabajadores	Los delitos contra los derechos de los trabajadores son delitos que consisten en la infracción de los derechos de los trabajadores.	Infracción de los derechos de los trabajadores.	2	5	3	Real Decreto Legislativo 2/2001, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Convenio Colectivo Operadora, Ley 31/75 Ley de Prevención de Riesgos Laborales.	AZUL

Al margen de los delitos que se han plasmado en la anterior tabla, existen otra serie de conductas típicas que a pesar de que pueden ser atribuidas a personas jurídicas se han dejado fuera de la misma, y ello por considerar que, partiendo de los criterios utilizados, por lo que se especifican a continuación los tipos penales para los que el riesgo en la empresa es insignificante o nulo.

Sin embargo, esta valoración no tiene un sentido perenne, si no para el momento actual, por lo que en las normales tareas de actualización del programa los siguientes artículos deberán ser revisados por si se hubieren producido cambios sustanciales en las condiciones de la mercantil que pudieran convertirlas en potenciales riesgos para el Grupo Jadash.

Por otra parte, existen una serie de preceptos que no figuran en la tabla de riesgos por no estar contemplados dentro de los que el Código Penal vigente establece como atribuibles a una persona jurídica. Es el caso de los delitos contra los trabajadores, por ejemplo.

Sin embargo, en su afán de servir como complemento a la conciencia corporativa de Jadash Petroleum, y como barrera protectora ante la posible comisión de delitos que de alguna manera la puedan afectar, resulta imprescindible incorporarlos a las tareas de prevención de nuestro Programa Compliance.

3.1. MECANISMOS DE CONTROL EXISTENTES.

A la fecha de confección del presente Programa Compliance, como ya se ha señalado con anterioridad, la empresa cuenta con un número considerable de mecanismos orientados directamente a mejorar la idea de conciencia y responsabilidad social corporativa.

En esa línea la empresa se ha integrado en la ISO 9001, ISO 14001 (Gestión ambiental), e implantado un sistema de calidad que ha venido desarrollando diversas actuaciones al respecto, de las que destacamos:

- **Plan de Prevención de Riesgos Laborales.**

Documento encargado de la organización y articulación del sistema de Prevención de Riesgos Laborales dentro del Sistema de Gestión Integrado de la empresa.

- **Auditoría Anual de Cuentas de la Sociedad.**

La empresa realiza de manera regular (periodicidad anual) un proceso de auditoría de cuentas.

- **Certificación UNE-EN ISO 14001:2004.**

Supone la adopción y cumplimiento de determinados estándares y protocolos de medioambiente.

- **Certificación UNE-EN ISO 9001:2008.**

Norma de estándar internacional que supone la implantación de un Sistema de Gestión de la Calidad según la norma UNE-EN ISO 9001.

3.II. MATRIZ DE RIESGOS PENALES.

Actualmente la situación del Grupo Jadash Petroleum, es buena, y posee mecanismos adecuados para una adecuada prevención de delitos en su seno. A pesar de ello, entendemos que existen una serie de protocolos o planes de acción que se pueden implementar en aras de mejorar la efectividad del plan de prevención, tales como:

- En relación con los delitos que engloban Descubrimiento y revelación de secretos, delitos de Daños informáticos, delitos contra la Propiedad Industrial, Intelectual, y delitos contra el Mercado, se recomienda la Adopción y difusión del Documento que recoja la delimitación del uso de la información y sistemas por parte de los empleados de forma ética y de forma exclusiva en el ámbito profesional.
- En relación con los delitos del punto anterior, se recomienda igualmente la difusión y accesibilidad del Manual de LOPD.
- En relación con los delitos de los que pudiesen ser responsables los servicios externos, se recomienda la adopción de una declaración por parte de estos de adhesión a todas las normativas internas de Jadash Petroleum, así como de respeto y debido cumplimiento de la legalidad vigente.

Estos mecanismos vienen a complementar a los anteriormente descritos los ya existentes en la empresa para conformar las medidas de acción establecidas para

prevenir o mitigar la posible comisión de conductas contrarias a la normativa vigente en el seno de la empresa. De esta forma, y para realizar más accesible la tarea de identificar y conocer las conductas penalmente punibles, se plasmará a continuación una matriz de riesgos penales de Jadash Petroleum, donde se detallarán los riesgos existentes, un listado ejemplificativo aunque lo más amplio posible de los supuestos de hecho penalmente punibles que conllevan estos riesgos, los procesos en donde estos riesgos se pueden manifestar, y los mecanismos de control que existen para mitigarlos o prevenirlos.

Ver anexo 1

4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO.

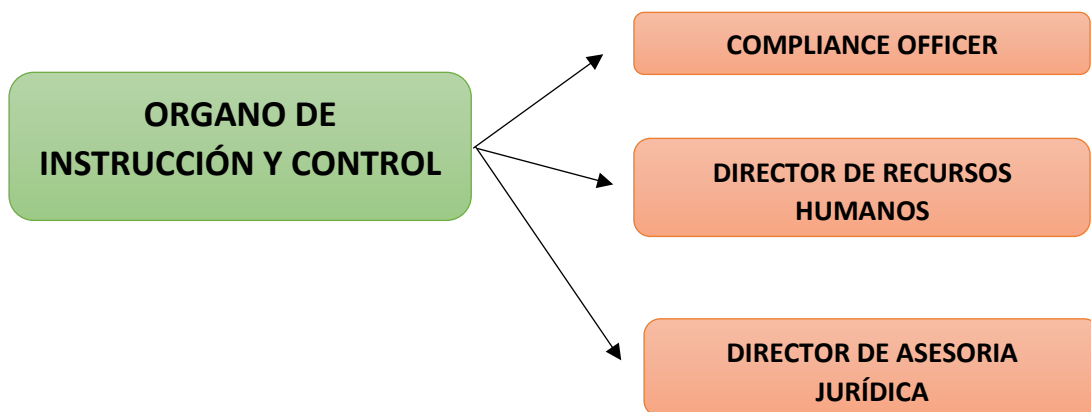
4.1. SUPERVISIÓN Y CONTROL DEL MODELO.

Para asegurar el correcto funcionamiento del modelo Compliance, es necesario la supervisión y control del modelo en todo momento. Si bien, dentro de esta supervisión continuada se hace fundamental establecer 2 nuevos organismos que permitirán el efectivo funcionamiento del modelo:

a) Órgano de Instrucción y control.

A lo largo de la implantación del modelo compliance, se prevé la creación de un órgano de control de cumplimiento normativo, que pueda desarrollar las necesarias tareas de órgano de control del plan (actualización, supervisión) así como la instrucción de las posibles comunicaciones o denuncias que puedan llegar a él a través del canal de denuncias. Esta tarea de instrucción será fundamental, pues deberá proporcionar al órgano de decisión de la empresa la información fiable y oportuna que le permita tomar las decisiones acordes a la ley, y que sean más convenientes para la sociedad y para su situación procesal.

Dicho órgano, estará compuesto por:



Durante la instrucción dicho órgano, deberá velar por el mantenimiento de los principios básicos que rigen el canal de denuncias, con especial atención a la confidencialidad que debe regir el mismo. Así también, deberá actuar con la celeridad que le permita su funcionamiento en el esclarecimiento de cuantos hechos tenga conocimiento y sean objeto de su competencia.

Por último, la labor instructora deberá terminar en todo caso con un informe de conclusiones que contendrá, como mínimo, la siguiente información:

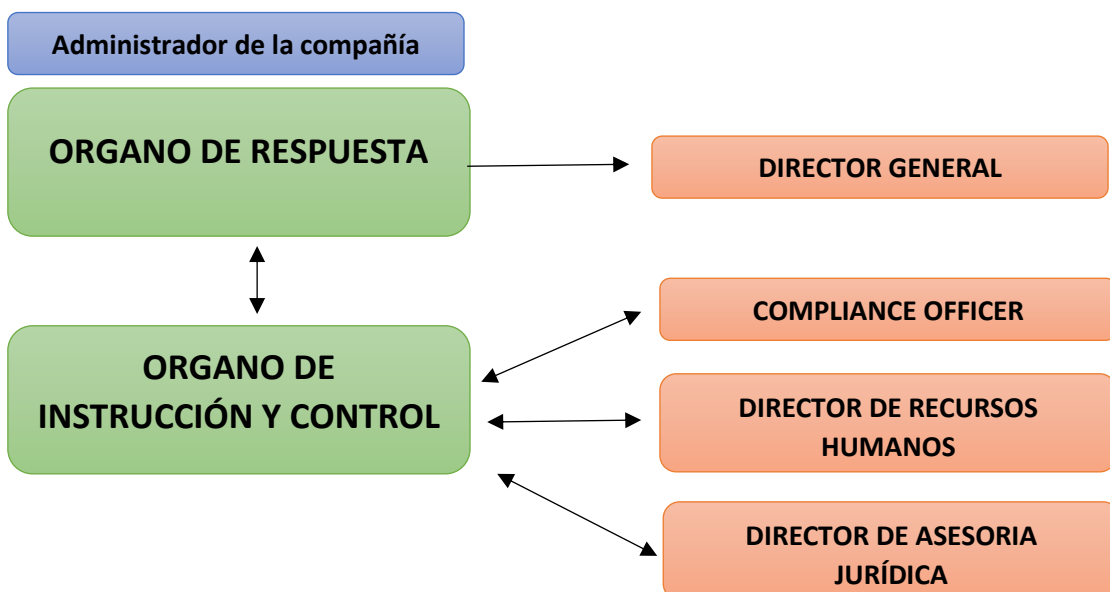
- Información descriptiva de la denuncia, fechas de interposición y principales hitos.
- Medidas de urgencia llevadas a cabo, motivación de la misma y efectos.
- Objetivación de la denuncia, análisis de la fiabilidad del denunciante y veracidad de la información.
- Valoración de si resulta necesario cualquier tipo de apoyo o asesoría externa.
- Propuesta de actuación y de resolución.

Además de las funciones anteriormente descritas, el órgano de instrucción desempeñará las funciones de control de canal ético, clasificación de la información recibida a través de él, y dirección del sistema de gestión de denuncias.

b) Órgano de Respuesta.

Es el órgano encargado de tomar las resoluciones que conlleven una respuesta de cualquier tipo respecto a la posible materialización de un riesgo penal. Esta decisión se tomará en función de la información que se haya podido recibir desde el órgano de instrucción, con la exposición de los hechos, averiguaciones, y propuesta de resolución recibida.

El órgano de decisión será unipersonal, recayendo el mismo sobre el director general de la empresa, el cual deberá informar en todo momento al administrador de la compañía. Si bien para la toma de la decisión podrá recabar el apoyo de cualquier órgano o asesor, tanto interno o externo. Igualmente podrá apoyarse o asesorarse con el órgano instructor.



5. CANAL DE DENUNCIAS.

5.1 CONCEPTO.

El canal de denuncias se define como el conducto a través del que una empresa recibe y gestiona las comunicaciones o informaciones formuladas por sus empleados y profesionales de la organización, sobre posibles conductas irregulares de las que hayan tenido conocimiento, contrarias a las normas, tanto externas como internas de la empresa recogidas en sus protocolos y códigos de conducta.

Regulación: Esta figura tiene su origen en la administración pública norteamericana (**Lloyd-La Follete Act de 1912, Whistleblower Protection Act de 1989**). Y, siendo de aplicación para las empresas estadounidenses cotizadas y sus filiales en Europa, en la **Sarbanes-Oxley Act de 2002**.

En nuestro Código Penal, tras la reforma operada por **LO 1/2015**, se enmarca dentro de los requisitos que deben cumplir los modelos de organización y gestión con que deben contar las personas jurídicas (planes o programas de compliance), exigiendo a través del art. 31 bis 5 4º CP que se imponga «la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención».

Además, el artículo 31 bis 1 b) CP establece la obligación de que: “los deberes de supervisión, vigilancia y control” de la actividad de los subordinados sea ejercida por parte de quienes tienen funciones ejecutivas o de organización y control de la compañía. Siendo la adopción de un canal de denuncias elemento por el cual se da cumplimiento con estos deberes, de manera que favorece la implantación de una cultura de cumplimiento de la organización, como preconiza la jurisprudencia del TS (STS 154/2016, de 29 de febrero y STS 221/2016, de 16 de marzo).

Por su parte, la **Circular 1/2016 de la FGE**, especifica que la existencia de unos canales de denuncia de incumplimientos internos o de actividades ilícitas de la empresa es uno de los elementos clave de los modelos de prevención.

A nivel internacional, destacamos la norma **ISO 19600-2014** «Sistemas de gestión de Compliance – Directrices», la cual considera a los canales de denuncia o delación como una herramienta efectiva de comunicación, sin perjuicio de la existencia de otras.

5.II FINALIDAD.

Su finalidad principal es prevenir incumplimientos normativos y corregir los ya detectados.

Destacando como objetivos concretos de la implantación de un canal de denuncias son los siguientes:

- Detección anticipada e identificación de las actividades donde pueden cometerse las infracciones que se pretenden evitar, previniendo el delito.
- Cumplir la obligación legal que recoge el art. 31 bis 5 4º del CP de que los programas de compliance cuenten con dicho canal de denuncias, contribuyendo a que la empresa pueda demostrar que ha implementada una verdadera cultura de cumplimiento y que emplea medidas efectivas de diligencia debida en su modelo de prevención penal que le exima de responsabilidad penal en caso de comisión de un delito.
- Dotar a la persona jurídica de una medida de control sobre su propia actividad.
- Posibilitar la imposición de sanciones a los autores de las conductas denunciadas, cuando así proceda, cumpliendo otro de los requisitos del plan de prevención de riesgos penales recogido en el art. 31 bis 5. 5º del Código Penal, sin perjuicio de las posibles responsabilidades penales que deban depurarse.
- Colaborar con la investigación judicial, aportando pruebas o reparando o disminuyendo el daño, en cualquier momento del procedimiento penal, con anterioridad a la celebración del juicio oral, con la consiguiente atenuación de la responsabilidad como prevé el art. 31 quater CP.
- Contribuir a la eficacia de funcionamiento de la empresa con la mejora continua de los procesos internos para la gestión y control de conductas ilegales o contrarias a la cultura ética de la empresa.

5.III REQUISITOS DEL CANAL ÉTICO Y DENUNCIAS.

Para su correcto funcionamiento y que cumpla con su finalidad, el canal ético o de denuncias debe cumplir con una serie de garantías, no sólo teniendo en cuenta la normativa penal, sino de forma integral teniendo en consideración otras normativas nacionales e internacionales, tales como la laboral, protección de datos, etc.

- a) **Confidencialidad y anonimato** de las denuncias y garantía de **indemnidad** del denunciante.

La Circular 1/2016 FGE recoge que: " ...resulta imprescindible que la entidad cuente con una regulación protectora específica del denunciante (whistleblower), que permita informar sobre incumplimientos varios, facilitando la confidencialidad mediante sistemas que la garanticen en las comunicaciones (llamadas telefónicas, correos electrónicos...) sin riesgo a sufrir represalias."

Por lo tanto, se debe garantizar en todo momento:

- La confidencialidad del denunciante mediante sistemas de comunicaciones eficaces y que preserven (correos electrónicos, llamadas o mensajes telefónicos, etc.) y
- El derecho a que no se tomen represalias contra el denunciante. En el ámbito laboral, tal derecho supone la nulidad de cualquier sanción laboral impuesta por la empresa que venga motivada o guarde relación con una previa denuncia del trabajador.

El acceso a los datos contenidos en estos canales de denuncia quedará limitado exclusivamente a quienes, incardinados o no en el seno de la entidad, desarrollen las funciones de control interno y de cumplimiento, o a los encargados del tratamiento que eventualmente se designen a tal efecto. No obstante, será lícito su acceso por otras personas, o incluso su comunicación a terceros, cuando resulte necesario para la adopción de medidas disciplinarias o para la tramitación de los procedimientos judiciales que, en su caso, procedan.

- Los hechos constitutivos de ilícito penal se notificarán a la autoridad competente y solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra un trabajador, dicho acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos.

• b) **La Formación e información** a los empleados.

La persona jurídica debe informar y formar a sus empleados y directivos, antes de implantar el canal de denuncias y posteriormente de forma periódica, sobre:

- La existencia, finalidad y funcionamiento del canal ético o de denuncias, así como de que se garantizará la confidencialidad respecto a la identidad del denunciante y los hechos denunciados, y que no se producirá ninguna represalia derivada del hecho de denunciar e informar a través del canal de denuncias (confidencialidad e indemnidad).
- La forma de presentación de la denuncia, tramitación y plazos de resolución.
- Que se informará a la persona afectada de la existencia de la denuncia formulada en su contra, respetándose la normativa existente en materia de protección de datos personales.

- c) **Revisión y actualización periódica del sistema**, como prevé el art. 31 bis 5 6º CP.

De forma periódica, deberá evaluarse periódicamente el funcionamiento del canal de denuncias, para detectar deficiencias y errores, que deberán subsanarse, y analizarse si los resultados están alineados con la política de cumplimiento normativo de la compañía.

- d) Establecimiento de un **sistema disciplinario** de incumplimientos.

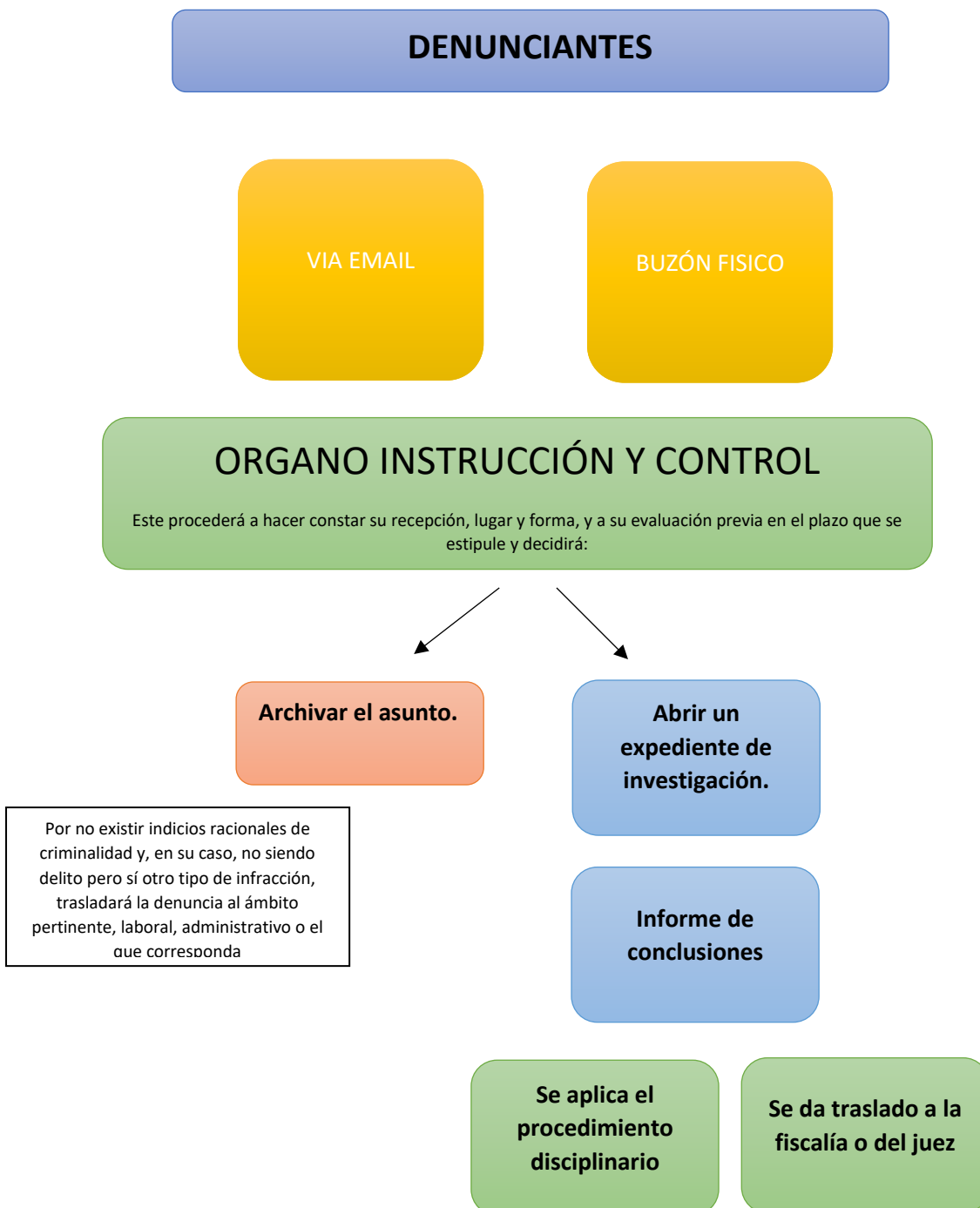
El art. 31 bis 5.5º CP exige el establecimiento de un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo, estableciendo por tanto, las sanciones derivadas de los incumplimientos o infracciones detectadas y también de la vulneración del deber de informar de tales infracciones, o no hacerlo con sujeción al procedimiento y forma establecidos.

5.IV ORGANIZACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS:



La UNE 19601, en su cláusula 5.1.2 adjudica al órgano de compliance (que también puede ser externo, interno o híbrido), junto con la dirección, la responsabilidad de "adoptar e implementar procesos para gestionar la información, tales como las reclamaciones y/o comentarios recibidos de líneas directas, un canal de denuncias u otros mecanismos. La alta dirección será la encargada de revisar la información que, sobre esto, le remita el órgano de compliance

5.V PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DEL CANAL DE DENUNCIAS.



- Todo el proceso deberá quedar debidamente **documentado y evidenciado**.

Obligatoriedad de canal de denuncias en el ámbito de la prevención del blanqueo de capitales

El Real Decreto-ley 11/2018, de 31 de agosto (en vigor desde el 4 de septiembre de 2018, y por el que se transpone, entre otras, la Cuarta Directiva en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales) introduce un nuevo artículo 26 bis en la Ley 10/2010 de 28 de abril de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, que exige ya expresamente que los sujetos obligados establezcan procedimientos internos para que sus empleados, directivos o agentes puedan comunicar, incluso anónimamente, información relevante sobre posibles incumplimientos en relación a lo dispuesto por la Ley 10/2010 de 28 de abril de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, su normativa de desarrollo o las políticas internas implementadas para su cumplimiento a nivel corporativo.

6. PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO

6.1 INTRODUCCIÓN.

El respeto a la Ley constituye uno de los principios fundamentales de Jadash Petroleum, y por ello nos esforzamos en alcanzar los máximos niveles de cumplimiento e integridad en el ejercicio de nuestra actividad, asumiendo como objetivo de gestión asegurar un elevado grado de concienciación individual en todos los trabajadores de la Compañía, sobre la importancia de actuar en todo momento con el máximo respeto a la Ley y minimizar al máximo posible el riesgo de que se produzcan malas prácticas éticas o incumplimientos normativos en nuestra organización.

En este sentido, especial mención merece la reforma del Código Penal aprobada por la Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, en virtud de la cual se adaptó la legislación penal española a los países de nuestro entorno y a una realidad más acorde con nuestros tiempos, introduciendo en España la responsabilidad penal de las personas jurídicas por los delitos que pudieran cometer en el seno de su organización los empleados y directivos de las mismas.

De ahí que, en la **Circular 1/2016 de la FGE** se contempla la obligación de tener un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento del mismo, señalando a tal efecto que la citada obligación de establecer un sistema disciplinario adecuado presupone la existencia de un Código de Conducta en el que se establezcan claramente las obligaciones de directivos, empleados, trabajadores autónomos y subcontractados. Las infracciones más graves serán las constitutivas de delito, y habrán de contemplarse también aquellas conductas que contribuyan

a impedir o dificultar su descubrimiento, así como la infracción del deber específico de poner en conocimiento los incumplimientos detectados.

A este respecto, constituye el deber de Jadash Petroelum, de adoptar y ejecutar con la máxima eficacia procedimientos de organización y gestión, que incluyan medidas de vigilancia y control para prevenir cualquier actuación delictiva en nuestra organización y que garanticen en todo momento, la legalidad de los actos que, en el ejercicio de sus actividades profesionales, realicen todos los trabajadores y directivos de nuestra empresa

En este contexto normativo se enmarca el presente Sistema Disciplinario, como una de las medidas imperativas con las que debe contar Jadash Petroleum s.l, en el marco de su Modelo de Prevención de conductas delictivas, de conformidad con lo preceptuado en la **Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal.**

El presente Sistema Disciplinario se instaura, por tanto, como medio a través del cual se sancionará la violación de los procedimientos y normativas internas implantadas en Jadash Petroleum s.l, para la prevención y detección de delitos. Con ello se pretende evitar las conductas delictivas que se desvíen de lo previsto en la Ley y/o quiebren las normas o procedimientos internos establecidos por la Compañía, actuando, así como un mecanismo de ejemplaridad, corrección y solución.

6.II AMBITO DE APLICACIÓN.

El Sistema Disciplinario se aplica a todos los empleados y directivos (incluida Alta Dirección) de Jadash Petroleum, y de las empresas que lo conforman, sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la Compañía en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

6.III LA FACULTAD DE DIRECCION Y DISCIPLINARIA DE JADASH PETROLEUM.

El Sistema Disciplinario encuentra su legitimación en la facultad de dirección y facultad disciplinaria de la empresa, la cual legitima y habilita a la misma para obrar mediante la imposición de sanciones dentro de un marco previamente establecido donde circulan relaciones jurídicas inter privados, ante cualquier conducta que se desvíe o quiebre las normas y procedimientos internos establecidos en su organización.

El fundamento jurídico de la facultad de dirección y disciplinaria al que nos referimos encuentra acogida en Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, el cual, en su artículo 1.1 configura el trabajo por cuenta ajena *“dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario”*; en su artículo 5.c) dispone que es deber básico de los trabajadores *“cumplir las órdenes e instrucciones del empresario en el ejercicio regular de sus facultades directivas”*; y en su artículo 20.1 establece que los trabajadores *“estarán obligados a realizar el trabajo convenido bajo la dirección del empresario o persona en quien éste delegue”*. Asimismo, el artículo 20.2 del citado texto legal establece que *“el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección”*, pudiendo reputarse, por tanto, como un incumplimiento laboral sancionable de conformidad con lo dispuesto en el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores, toda actuación llevada a cabo por cualquier trabajador o directivo de la Compañía en el desarrollo de sus funciones laborales, contraria a las disposiciones legales aplicables, al convenio colectivo, o a cualquier política o normativa interna adoptada por Jadash Petroleum, para la prevención y detección de delitos.

6.IV DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LOS DIRECTIVOS Y TRABAJADORES.

En virtud de las disposiciones legales anteriormente referidas, todos los trabajadores y directivos de Jadash Petroleum, deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la Compañía para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en nuestra organización.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todos los trabajadores y directivos de Jadash Petroleum, actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y transparencia en todos sus actos.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de todos los trabajadores y directivos de Jadash Petroleum, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal de Denuncias implantado en nuestra organización.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que *“se considerarán incumplimientos contractuales: la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”*.

6.V SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Las sanciones correspondientes a las faltas disciplinarias referidas anteriormente, consistentes en incumplimientos de la Ley, o de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por Jadash Petroleum, y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva, serán calificadas por Jadash Petroleum o sus empresas como:

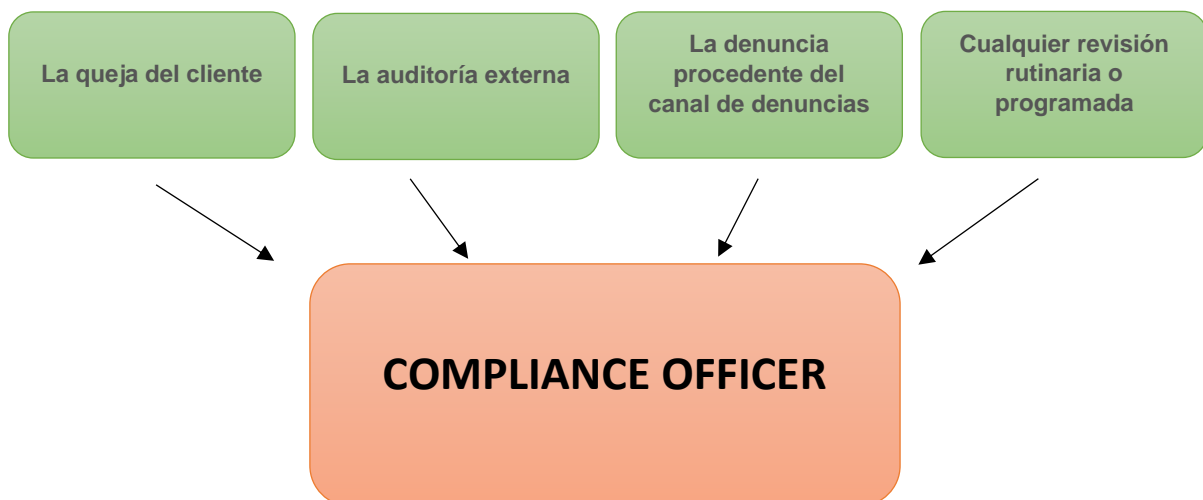


La determinación de la sanción y el procedimiento de imposición de cualquiera de las sanciones se ajustará a lo previsto en los Convenios Colectivos aplicables y/o en su defecto a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores o normativa específica de aplicación, y en función de la naturaleza leve, grave o muy grave de la falta sancionada.

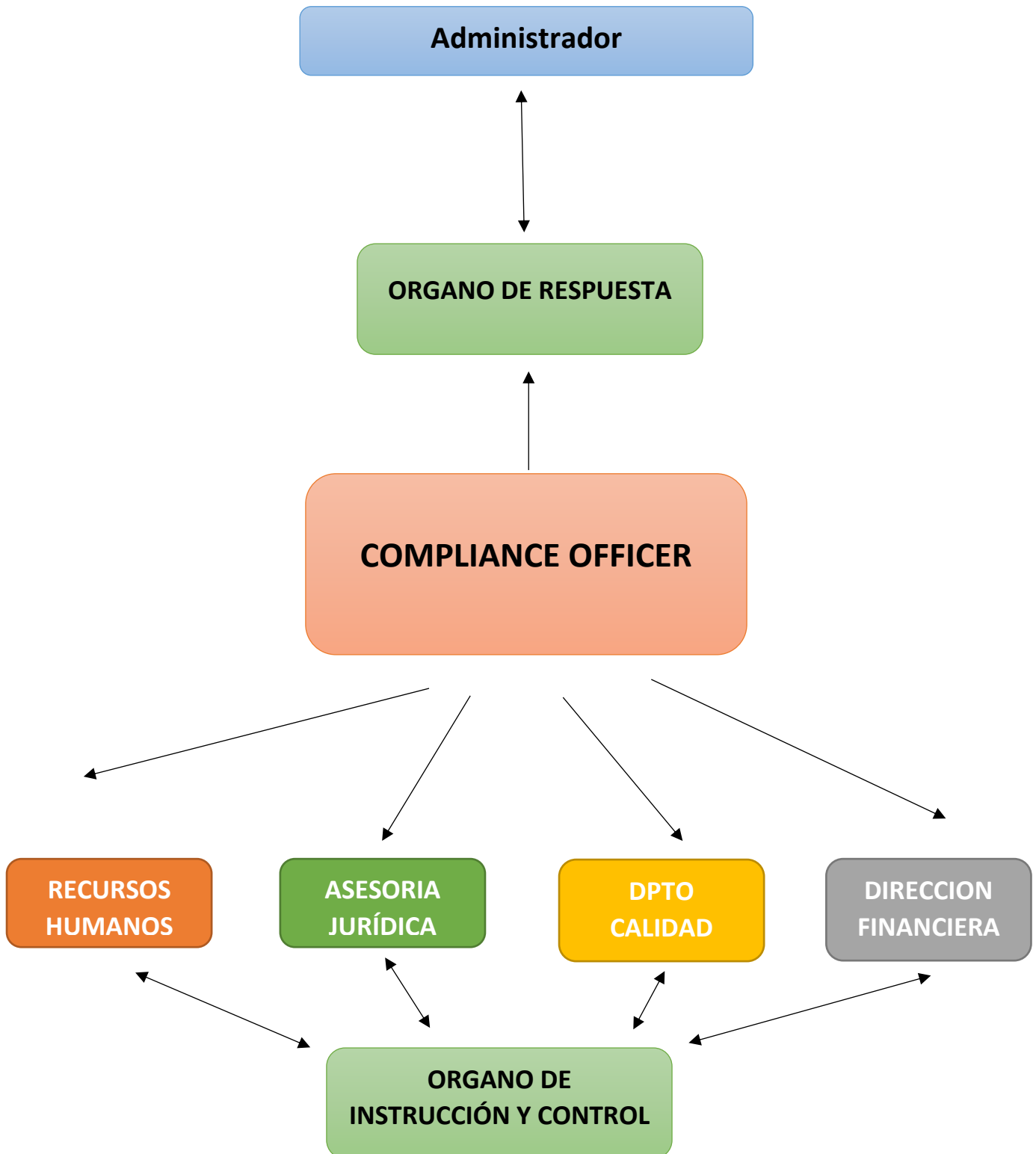
6.VI ORGANIZACIÓN DEL PROCEDIMIENTO SANCIONADOR.

Existen diferentes vías en virtud de las cuales el sistema disciplinario comenzará su funcionamiento con el objetivo de enmendar el posible incumplimiento que haya acontecido.

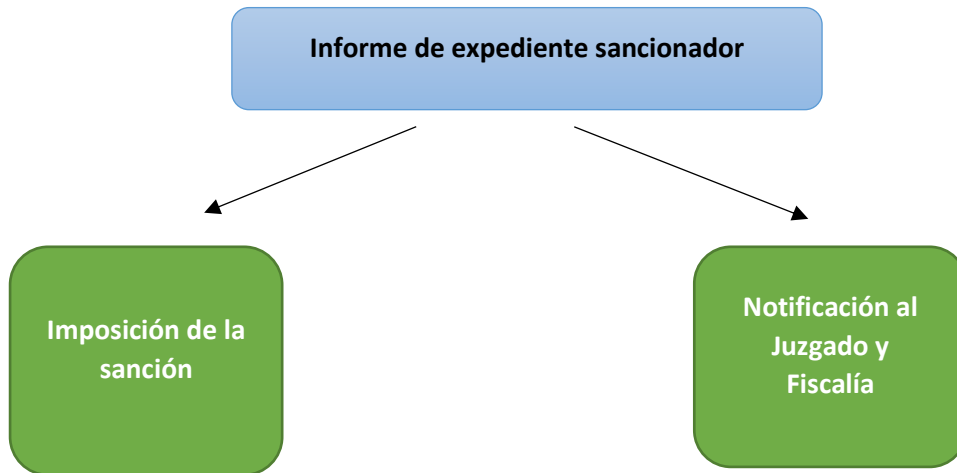
Así, la activación del sistema disciplinario puede darse por cuatro vías:



El Compliance Officer, una vez registradas, las dirige de forma bidireccional a los departamentos responsables y la dirección de la compañía.



Cada uno de los departamentos responsables, elaborarán conjuntamente con el órgano de Instrucción y control un informe de expediente sancionador, el cual dará origen a la imposición de la sanción o en su caso a la notificación al Juzgado correspondiente.



La imposición de la correspondiente sanción se realizará a través del correspondiente procedimiento sancionador, el cual deberá cumplir con todas las garantías de reconocimiento de derechos para las partes y demás garantías establecidas por Ley.

En conjunto, para poder eximir a la empresa de algún tipo de responsabilidad, sobre todo en el ámbito penal, se debe poder proyectar el esfuerzo de la empresa por reaccionar frente al autor de cualquier incumplimiento, de modo que dicha conducta reactiva debe generar una evidencia práctica de que el empresario ha adoptado las medidas técnicas proporcionales a la evitación del incumplimiento ocurrido y que, a pesar de ello, se ha materializado, hecho que justifica la medida disciplinaria adoptada. Todo ello sin perjuicio del impacto sobre la credibilidad que pueda tener la empresa en cuanto a la promoción de una verdadera cultura de cumplimiento.

7. RIESGOS DEL GRUPO JADASH PETROLEUM

La contribución de cualquier empresa al desarrollo sostenible, en el marco de la política global de responsabilidad social corporativa (RSE), se materializa normalmente en el seguimiento y en la adopción de una serie de principios y prácticas que atienden a las necesidades y las expectativas de la sociedad en la que la empresa se haya inserta, así como de los grupos de interés que la integran.

Los principios y valores más representativos que integran la llamada responsabilidad social corporativa representan los valores éticos y principios básicos de actuación de la cualquier empresa, de esta manera indicamos como valores fundamentales de Jadash Petroleum, la siguiente relación de principios:

a) El cumplimiento de la legalidad, de los derechos y las libertades fundamentales.

La empresa se encuentra comprometida con el respeto a la legalidad y a los derechos humanos y libertades públicas. A tal efecto evita la complicidad en la violación de la legalidad vigente, y tienen que adoptar de forma complementaria normas y directrices internacionales en la materia allí donde no exista un desarrollo legal adecuado, impulsando y promoviendo la integración de los principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas.

b) El respeto a los derechos laborales.

La empresa se encuentra comprometida en promover y respetar los derechos de los trabajadores a la libertad de asociación, al derecho de sindicación y afiliación y al derecho a la negociación colectiva. En este sentido, este compromiso de la empresa, asimismo, abarca la eliminación del trabajo forzoso, del trabajo realizado en condiciones penosas, extremas, inhumanas o degradantes, el trabajo infantil o realizado por niños en edad de escolarización obligatoria en el país de que se trate y de cualquier modalidad de trabajo bajo coacción.

c) El desarrollo de personas.

La empresa se obliga al fomento del desarrollo de sus trabajadores, asegurando la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, la ausencia de cualquier tipo de discriminación, el respeto de la diversidad, garantizando un entorno seguro y saludable que facilite la comunicación, y promoviendo la implantación de medidas de inclusión y de conciliación de la vida personal y laboral.

d) La seguridad, salud y medio ambiente.

La empresa tiene que potenciar la realización de actividades, proyectos y productos que contribuyan y sean compatibles con la utilización de los recursos y el desarrollo sostenible, el

respeto al entorno natural, aplicando las mejores prácticas en materia de seguridad, salud y protección medioambiental, desde enfoques preventivos y de mejora continua. Ello implica de igual manera la necesidad de fomentar la participación, la formación y la información en esta cultura y requerirá de sus proveedores, contratistas y colaboradores que cumplan con las normas y programas en materia de salud, seguridad y medio ambiente.

e) El buen gobierno.

La empresa se encuentra comprometida con el hecho de adoptar prácticas avanzadas de gobierno corporativo, en línea con las recomendaciones de buen gobierno de reconocimiento general en los mercados internacionales.

f) La lucha contra la corrupción.

La empresa rechaza la corrupción en todas sus formas, así como aquellas prácticas conducentes a obtener algún beneficio mediante el uso de actuaciones no éticas, persiguiendo estas prácticas con los medios a su alcance. Esta exigencia igualmente abarca a la obligación de promover dichas conductas entre sus clientes, proveedores, entidades y las sociedades que colaboren con la empresa.

g) Las prácticas responsables en la cadena de valor.

La empresa se halla comprometida a desarrollar prácticas responsables en la cadena de valor, asegurando una gestión responsable de la cadena de suministro a través de procesos transparentes, objetivos e imparciales con los suministradores y facilitando a los clientes toda la información relevante sobre los productos y servicios comercializados.

h) La transparencia y reglas de libre mercado, comunicación, diálogo y fiabilidad de las informaciones.

La empresa impulsa las vías de comunicación y diálogo con los diferentes colectivos relacionados con las actividades de la misma, con la finalidad de alcanzar una sintonía entre los valores empresariales y las expectativas sociales. Asimismo, se compromete a difundir información relevante y veraz sobre las actividades realizadas, sometiéndola a procesos de verificación internos y externos que garanticen su fiabilidad e incentiven su mejora continua.

Al amparo de la promoción de estos principios de responsabilidad social corporativa, la empresa procede a la defensa de los valores corporativos, que entre otros son básicamente:

a) El trabajo en equipo.

La empresa debe creer que la suma de las partes es mayor que las contribuciones individuales. Se debe trabajar en equipo, compartiendo retos y desarrollando soluciones conjuntamente.

b) La innovación.

La sociedad cree que es necesario siempre el esfuerzo para alcanzar nuevas metas. Siempre debe buscarse maneras nuevas y creativas de resolver los retos del cliente. Si bien para mantener dicho liderazgo, siempre la empresa debe adaptarse, y ser ágil y flexibles en la manera, en la forma, y en la oportunidad de conseguir retos nuevos.

c) La excelencia.

La empresa aspira a los más altos estándares de calidad, eficiencia, productividad y excelencia en el diseño de los productos, servicios y soluciones. En este sentido, está comprometida con la excelencia sin reflexionar en exceso sobre las exigencias que ello conlleva.

d) El respeto.

En la empresa se valoran las contribuciones de cada persona realiza en favor de la misma, y constituye una obligación para todas las personas que la integran, precisamente, dar y consolidar el respeto a sus diferencias. Por ello la empresa trata de comportarse de forma y manera justa, con transparencia y honestidad en todas las interacciones para construir relaciones de confianza.

e) La sostenibilidad.

Por último, la sociedad tiene como objetivo conseguir valor tanto en el corto, como en el medio y en el largo plazo, para lo cual siempre debe tener siempre en cuenta a los clientes, los inversores y, consecuentemente con ello, a la sociedad en general.

7.1 LOS DERECHOS HUMANOS

La sociedad Jadash Petroleum, respeta de forma escrupulosa los derechos humanos. Eso significa que en toda su actividad debe abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

Como principios rectores de la interrelación entre empresas y derechos humanos la sociedad tiene establecido los siguientes:

a) Las empresas deben respetar los derechos humanos.

Eso significa, que deben abstenerse de infringir los derechos humanos de terceros y hacer frente a las consecuencias negativas sobre los derechos humanos en las que tengan alguna participación.

b) La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos se refiere a los derechos humanos internacionalmente reconocidos que abarcan, como mínimo, los derechos enunciados en la Carta Internacional de Derechos Humanos y los principios relativos a 16 los derechos fundamentales establecidos en la Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.

c) La responsabilidad de respetar los derechos humanos exige que las empresas:

c.1) Eviten que sus propias actividades determinen o contribuyan a provocar consecuencias negativas sobre los derechos humanos, y hagan frente a esas consecuencias cuando se produzcan;

c.2) Traten de prevenir o mitigar las consecuencias negativas sobre los derechos humanos directamente relacionadas con operaciones, productos o servicios prestados por sus relaciones comerciales, incluso cuando no hayan contribuido a generarlos.

d) Para cumplir con su responsabilidad de respetar los derechos humanos, la sociedad cuenta con políticas y procedimientos apropiados en función de su tamaño y circunstancias, estableciendo:

- Un compromiso político de asumir su responsabilidad de respetar los derechos humanos;
- Un proceso de diligencia debida en materia de derechos humanos para identificar, prevenir, mitigar y rendir cuentas de cómo abordan su impacto sobre los derechos humanos;
- Unos procesos que permitan reparar todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos que hayan provocado o contribuido a provocar.

f) Para asumir su responsabilidad de respeto a los derechos humanos, la sociedad ha expresado su compromiso con esta responsabilidad mediante una declaración política que:

- Sea aprobada al más alto nivel directivo de la empresa;
- Se base en un asesoramiento especializado interno y/o externo;
- Establezca lo que la empresa espera, en relación con los derechos humanos, de su personal, sus socios y otras partes directamente vinculadas con sus operaciones, productos o servicios;
- Se haga pública y se difunda interna y externamente a todo el personal, los socios y otras partes interesadas;
- Que quede reflejada en las políticas y los procedimientos operacionales necesarios para inculcar el compromiso asumido a nivel de toda la empresa.

A tal fin, el Código de Compliance establece de forma clara y precisa:

“El respeto a la dignidad de la persona y a sus derechos fundamentales constituye un elemento fundamental de la conducta de nuestra empresa. Nuestro compromiso con los Derechos Humanos, promueve la aplicación y el respeto a los derechos humanos conforme a la Carta Internacional de los Derechos Humanos, al Pacto Mundial de las Naciones Unidas y a los principios de actuación y las recomendaciones para el desarrollo de la actividad de negocios publicados por las Naciones Unidas, la Organización para la Cooperación y Desarrollo Económico y la Organización Internacional del Trabajo.”

7.II EL CUMPLIMIENTO DE LEYES, DE LOS REGLAMENTOS LOCALES Y DE LA NORMATIVA INTERNA.

Los requisitos establecidos para el cumplimiento normativo constituyen obviamente los presupuestos necesarios para la elaboración del presente Código de Compliance.

Consecuentemente con ello, es necesario que todos los empleados de la empresa deban cumplir la legislación vigente en cada uno de los países en los que la misma desarrolle todas sus actividades, sean éstas de la naturaleza que sean (producción, distribución y comercialización).

En ese sentido, debe tenerse presente que la aplicación del presente Código de Compliance, en ningún caso y bajo ningún supuesto puede suponer el incumplimiento de la normativa y demás disposiciones legales vigentes en los países donde la empresa opere, y realice cualquier tipo de actividad.

Las exigencias del cumplimiento de la legalidad vigente, la normativa local, y la reglamentación interna de la propia empresa determina que los empleados de la misma deban cumplir todas las normas y procedimientos que la compañía establecida al efecto, así como aquella normativa de acomodación o interpretación de la normativa local con la propia regulación interna de la empresa, es decir, deben cumplirse aquellas instrucciones que expresamente la empresa pudieran aprobar para compaginar toda la normativa, que afecte tanto la propia empresa, como a los trabajadores que prestar servicios en la misma.

Es por ello, que se hace necesario reforzar las decisiones que se tomen a efectos de control interno, para facilitar el debido control sobre la actuaciones que son exigibles a los empleados de la empresa de modo que las mismas serán trazables desde el punto de vista del cumplimiento normativo, de modo que dicha adecuación y las decisiones que se adopten derivada de las mismas sean conformes a las normas internas y externas, haciendo que dicha actuación sea justificable, comprobable y verificable, en el caso de revisión se lleve a cabo por parte de terceros competentes, reguladores, y cualquier clase de autoridad pública, o incluso por parte de la propia empresa.

Todo ello trae como consecuencia la necesidad del compromiso de la sociedad de poner los medios necesarios para que sus empleados conozcan y comprendan la normativa interna y externa necesaria para el ejercicio de sus responsabilidades.

En el supuesto de que se produzca un caso de incumplimiento del Código de Compliance, la empresa cuenta con un procedimiento de consulta y de notificación, que permite a cualquier persona relacionada con ella, denunciar, de manera confidencial, cualquier irregularidad que, a su juicio, suponga una vulneración del Código, y consecuentemente con ello, de la legalidad vigente, de la normativa local, o de las normas internas de la propia empresa.

Los directivos de la sociedad están obligados de manera particularizada a conocer particularmente las leyes y reglamentaciones que afecten a sus respectivas áreas de actividad.

Asimismo, deben asegurarse que los profesionales que dependen de ellos reciban la información y formación que les permita entender y cumplir las obligaciones legales aplicables a su función.

Para ello, se considera que la empresa sólo desarrolle actividades con empresas y personas con buena reputación. Y consecuentemente con este planteamiento, constituye una obligación de la sociedad, y de los empleados que la integran de:

- a) Garantizar la validez y vigencia de los contratos escritos, legalmente vinculantes para cubrir todas las relaciones con los clientes, proveedores y otros terceros.
- b) Garantizar que los proveedores comparten las normas de integridad y que los mismos, son conscientes de los elementos relevantes contenidos en el Código de Compliance.

En base a todo ello, nuestro Código de compliance establece:

“Los Sujetos del Código cumplirán tanto las disposiciones generales (leyes, reglamentos, circulares de los organismos reguladores, supervisores y autorreguladores) como la normativa interna de la empresa que sea aplicable a su actividad. Todo Sujeto del Código que resulte imputado, inculcado o acusado en un procedimiento judicial penal deberá informar, tan pronto sea posible, a la Dirección de Recursos Humanos. Asimismo, los Sujetos del Código deberán informar a las direcciones de Cumplimiento y de Recursos Humanos de la existencia de expedientes administrativos que les afecten, ya sea como presuntos responsables, testigos o en otro concepto, que se tramiten por las autoridades u organismos supervisores de la actividad de la empresa, aun cuando la participación en dichos expedientes no derive de su desempeño profesional. Además, los Sujetos del Código desarrollarán una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios de responsabilidad social corporativa de la empresa.”.

7.III LOS VALORES EN LA RELACIÓN LABORAL, EL DESARROLLO PROFESIONAL, IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y NO DISCRIMINACIÓN.

Para Jadash Petroleum, los valores y la ética son importantes en el lugar de trabajo, cualquiera que sea la tarea que uno desempeñe. Por ello, las relaciones laborales deben estar presididas por las siguientes cualidades: honestidad, responsabilidad, conducta, puntualidad, colaboración, discreción, entre otros.

Algunos de los principios y valores que rigen la ética en las relaciones laborales y personales en el ámbito de la empresa, son, entre otras las siguientes:

a) Responsabilidad.

La cual hace referencia al compromiso con el trabajo bien hecho, al cumplimiento dentro de la empresa en cuanto a funciones, normas y horarios, y a la conciencia de la persona que le permite reflexionar y evaluar las consecuencias de sus acciones. Ser responsable significa acatar todas las reglas del ente público o privado para el cual se trabaja. Cumplir con el horario, no ausentarse sin motivo, presentar los trabajos a tiempo, aceptar la responsabilidad cuando se cometió un error, y, a veces, trabajar más tiempo de lo previsto hasta terminar una tarea; son valores éticos de una persona responsable.

b) Excelencia.

Ejercer con responsabilidad, eficacia y proactividad, comprometido con la organización. Un profesional no siempre posee calidad técnica y humana. Una persona puede ser experta en su profesión, hábil en una técnica, o a la hora de hacer negocios, pero si no tiene valores morales, difícilmente será un excelente profesional.

c) Conducta intachable.

Actuar con rectitud y honestidad, lo que de paso ayudará a ganar la confianza del resto.

d) Integridad.

Desenvolverse en concordancia con creencias y valores, con rectitud y honradez.

e) Compromiso.

Aceptación y voluntad de cumplir metas y valores de la organización. Trabajar para la consecución de obligaciones y promesas.

f) Lealtad.

Ser fiel a la empresa y al equipo de trabajo, ofrecer apoyo y rechazar influencias indebidas que puedan generar conflictos de interés.

g) Respeto.

Demostrar respeto por las personas, las ideas, creencias o prácticas de los demás cuando son diferentes a las propias. h) Colaboración. El trabajo en equipo es muy importante para lograr el éxito.

j) Discreción.

El rumor es una de las estrategias más comunes para desacreditar en la oficina y restar el rendimiento del equipo. Ser partícipe o víctima de chismes en la oficina puede dañar la reputación profesional de un trabajador.

La igualdad de oportunidades se sitúa en el contexto de la responsabilidad social de Jadash Petroleum, por ello, el proceso de integrar la igualdad como garantía de calidad y de excelencia empresarial responde por una parte a la tendencia de modernización empresarial, y por otra a la necesidad de generar nuevos modelos de cultura organizacional.

En la práctica, la igualdad se incorpora en la gestión empresarial fr Jadash Petroleum, como parte del proceso de mejora de una entidad empleadora que ha decidido liderar su estrategia de futuro cuidando su capital estratégico, es decir, el desarrollo humano y el conocimiento.

Las consecuencias más evidentes de esta iniciativa de cambio hacia la igualdad son de tres tipos:

a) Los mayores esfuerzos y procesos de cambio se orientan para eliminar las discriminaciones indirectas por cuestión de género.

b) La búsqueda del equilibrio entre las necesidades de producción de la empresa y las necesidades de su personal empleado, se configura como la premisa constante y requieren de una mayor flexibilidad en la organización del trabajo.

c) Las políticas de incentivos, motivación y reconocimiento del personal se muestran como el mejor complemento para una mayor competitividad en condiciones de igualdad, y del paradigma social, cultural y científico actual como una fuente de oportunidades y elemento esencial para las empresas. Y representa, entre otras cosas, la necesidad de garantizar la participación activa y equilibrada de las personas, independientemente de su sexo, en todas las áreas y ámbitos de actuación empresarial, lo que conlleva trabajar para conseguir eliminar todo tipo de discriminación.

En base a todo ello, nuestro Código de compliance establece:

“Todo empleado tiene derecho a un trato justo, cortés y respetuoso por parte de sus superiores, subordinados e iguales, por lo que los empleados de la empresa deberán tratarse con respeto, propiciando un ambiente de trabajo cómodo, saludable y seguro. Además la empresa entiende que el crecimiento profesional de cada empleado está íntimamente ligado al desarrollo integral de la persona, por lo que promueve la formación de sus empleados fomentando un ambiente en el que la igualdad de oportunidades laborales llegue a todos y

cada uno de sus miembros. La empresa promueve la no discriminación por razón de raza, nacionalidad, origen social, edad, sexo, estado civil, orientación sexual, ideología, opiniones políticas, religión o cualquier otra condición personal, física o social de sus profesionales, así como la igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al empleo, a la formación y a la promoción de profesionales y a las condiciones de trabajo, así como al acceso a bienes y servicios y su suministro. La empresa rechaza cualquier manifestación de violencia, de acoso -físico, sexual, psicológico, moral u otros-, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus profesionales.”

7.IV LA DEFENSA DEL MEDIO AMBIENTE

Jadash Petroleum, se encuentra actualmente desarrollando un Plan de Gestión Medioambiental, el cual tiene como principales objetivos:

- a) Garantizar el cumplimiento de la legislación medioambiental.
- b) Identificar y prevenir los efectos negativos que la actividad de la empresa produce sobre el ambiente, y analizar los riesgos que pueden llegar a la empresa como consecuencia de impactos ambientales accidentales que pueda producir.
- c) Concretar la manera de trabajar que se debe seguir en esa empresa, para alcanzar los objetivos que se han propuesto en cuestiones ambientales.
- d) Fijar el personal, el dinero y otros recursos que la empresa tendrá que dedicar para sacar adelante este sistema, asegurándose de que van a funcionar adecuadamente cuando se necesiten.

Para lo cual, tiene previsto implantar los siguientes instrumentos:

- a) La investigación, la educación, la planificación y otros planteamientos generales.
- b) La evaluación del Impacto Ambiental.
- c) La auditoría de medio ambiente, muy relacionada con la obtención de Certificaciones como la ISO 14000 u otras similares.

Las políticas medioambientales deberán interpretarse de manera extensiva en pro de la protección de la seguridad y de la salud. Debiendo tenerse en cuenta la posibilidad de asumir la norma española UNEEN ISO 14001:2004 “Sistemas de gestión ambiental. Requisitos con orientación para su uso” la cual es la versión en español de la norma internacional ISO 14001.

Fue editada por primera vez en el año 1996, y en Noviembre de 2004 sufrió una modificación. La norma ISO 1400168 pretende servir a aquellas organizaciones que están interesadas en

conseguir y demostrar (mediante certificación por tercera parte) una actuación ambiental correcta.

Con la implantación y certificación ISO 14001, la sociedad espera tener la posibilidad de obtener los siguientes beneficios:

a) Ambientales

- Reducción de los impactos ambientales de la actividad.
- Optimización de la gestión de recursos y residuos, tanto desde un punto de vista cuantitativo como cualitativo, incidiendo en una menor peligrosidad de las materias primas y productos.
- Gestión de los riesgos asociados a situaciones accidentales.
- Facilitación de la tramitación de autorizaciones administrativas.
- Permite diferenciarse positivamente de la competencia.
- Favorecimiento de la comunicación y la comprensión de todas las partes interesadas.
- Reforzamiento de la imagen ante clientes y consumidores.
- Posicionamiento de la organización como socialmente responsable.

c) Económicos y comerciales

- Obtención de una ventaja competitiva en licitaciones públicas y privadas.
- Ahorro de recursos.
- Reducción de los costes de la gestión de residuos.
- Elimina las barreras a la exportación.
- Optimiza las primas de seguros.
- Reducción del riesgo de litigios y sanciones.
- Posibilita el acceso a subvenciones.
- Facilitación del acceso a líneas de financiación preferentes.
- Reducción de los riesgos laborales
- Promoción de la motivación del personal.
- Potenciación de la innovación y la productividad.

Por todo ello, la dirección de la compañía a establecido que:

“La empresa es consciente de la importancia que tiene para la misma el satisfacer las necesidades y expectativas de sus clientes así como el respeto al medio ambiente, por ello destina los recursos necesarios para conseguir que en su actividad, se obtengan los mejores resultados. Para ello establece un Sistema Integrado de Gestión de Calidad y Ambiental basado en los requisitos que establecen las normas UNE-ENISO 9001:2008 y UNE-EN-ISO 14001:2004 estructurado en torno a esta Política de Calidad y Medio Ambiente, basado en los siguientes principios: Existe el firme compromiso de que en el desarrollo de nuestra actividad se cumplan con los requisitos legales y normativos establecidos, así como con otros requisitos que la organización suscriba relacionados con los aspectos ambientales, y de esforzarnos en ser más exigentes con dichos requisitos siempre que sea posible de manera que esta política sea el marco de referencia para establecer y revisar los objetivos y metas de la empresa. Nos comprometemos a mejorar continuamente la eficacia del Sistema Integrado fomentando las relaciones con nuestros clientes. La empresa tiene un fuerte compromiso en comprender las necesidades actuales y futuras de nuestros clientes, satisfacer sus requisitos y realizar un esfuerzo por exceder sus expectativas. Para ello se mantiene una continua comunicación gracias a que el mantenimiento de sus equipos lo requiere. Nos comprometemos a planificar nuestras actividades de tal forma que se asegure la prevención de la contaminación, garantizando la mejora continua de nuestro comportamiento en el campo ambiental”.

7.V LA LUCHA CONTRA EL FRAUDE Y SOBORNO.

Tal como señala el Pacto Mundial, las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Las medidas anticorrupción son de máxima relevancia para garantizar un crecimiento sostenible y construir un sistema financiero internacional más fuerte.

Las medidas anticorrupción son de máxima relevancia para garantizar un crecimiento sostenible y construir un sistema financiero internacional más fuerte, por ello la sociedad Jadash Petroleum, reproduce en su gestión diaria con los Principios de Transparencia y Prevención de la Corrupción para Empresas publicados por Transparencia Internacional y que señalan:

a) Cumplimiento de los Principios de Buen Gobierno Corporativo. (Código Unificado de Buen Gobierno Corporativo). El gobierno corporativo y la responsabilidad social de las empresas son elementos clave para cimentar la confianza de las personas en el mercado único. Las empresas, independientemente de ser cotizadas o no, deberían voluntariamente cumplir con las Recomendaciones de los Códigos de Buen Gobierno Corporativo.

b) Implementación en la Empresa de un Código de Compliance. Es importante para la gran empresa y también para la pequeña y mediana. En estos Códigos, se recogen los principios éticos

que han de presidir el comportamiento de todos los miembros de una empresa basado en el “principio de integridad”.

c) Implementación de Programas de cumplimiento normativo (Compliance Programmes). Estos programas cumplen un importante papel para prevenir de los riesgos de corrupción y fortalecen la consciencia del cumplimiento normativo en la empresa, por lo que deberían ser integrados tanto en las grandes empresas como en las pymes.

d) Crear canales para denunciar el incumplimiento de normas. Implementación de canales de denuncias para la comunicación de posibles incumplimientos de las normas internas de la empresa y/o de las normas legales. Canales para denunciar de forma confidencial el incumplimiento por parte de otros miembros de la empresa, y también para ofrecer la posibilidad de que terceros –proveedores, clientes, etc.– puedan comunicar incumplimientos de las normas o de conductas ilícitas o ilegales.

e) Información de contrataciones y actividades subvencionadas. Información pública de las contrataciones con el sector público e información de las actividades subvencionadas por ayudas públicas. Sería importante que se de publicidad, por ejemplo, a través de la web corporativa, de aquellas administraciones públicas, organismos públicos, etc. con los que las empresas tengan relaciones mercantiles. También contribuiría a la transparencia la publicación de la información de las actividades empresariales que se realizan con la financiación de ayudas públicas y subvenciones.

f) Información pública de la políticas de responsabilidad social corporativa. La existencia de una cultura empresarial basada en valores esenciales de buena gobernanza requiere también la transparencia e información de las políticas de responsabilidad social o empresarial pues estas inciden dentro de la empresa a la contribución activa y mejoramiento social y económico.

g) Evitación de prácticas de favorecimiento y corrupción en el sector privado. Para una adecuada prevención de estas conductas es necesario también, que los canales de denuncias estén abiertos a terceros (proveedores, clientes, etc), así como existan protocolos adecuados de prohibición de recibir o entregar cualquier tipo de contraprestaciones incumpliendo las normas internas de contratación.

h) Evitación de prácticas de corrupción de funcionarios extranjeros en las transacciones internacionales.

i) Cumplimiento de las obligaciones fiscales.

Insistir en el compromiso del cumplimiento de las obligaciones fiscales, pues la elusión del pago de tributos o la obtención de ventajas tributarias o devoluciones de forma indebida permiten tener más medios a las empresas defraudatorias, frente a las empresas que cumplen rigurosamente con sus obligaciones fiscales.

Según las reglas ICC77, las empresas tienen que prohibir las siguientes prácticas en todo momento y en cualquier forma, con relación a: funcionarios públicos a nivel internacional,

nacional o local, partidos políticos, funcionarios de un partido, o candidatos para un cargo político, y directores, funcionarios o empleados de una Empresa.

Dicha prohibición afecta a estas prácticas, ya se lleven a cabo de forma directa o indirecta, incluyendo a través de Terceros. A tales efectos estas son fundamentalmente las siguientes:

a) Soborno: es el ofrecimiento, promesa, autorización o aceptación de cualquier dádiva monetaria indebida o de cualquier otro beneficio o ventaja para, a través de, o llevada a cabo por cualquiera de las personas listadas arriba, o cualquier otra persona, con el fin de obtener o retener un negocio o cualquier otro beneficio o ventaja inapropiada; por ejemplo, las relacionadas con la adjudicación de contratos de entidades públicas o privadas para el suministro de bienes o servicios, permisos regulatorios, asuntos de impuestos, aduanas o procedimientos judiciales y legislativos; El soborno con frecuencia incluye:

- El compartir parte del pago de un contrato adjudicado, ya sea con el gobierno, funcionarios de partidos o empleados de la otra parte contratante, o sus parientes, amigos o Socios Comerciales
- utilizar intermediarios tales como agentes, subcontratistas, consultores u otros terceros, para canalizar pagos al gobierno o funcionarios de partidos, o a empleados de la otra parte contratante, sus parientes, amigos o Socios Comerciales;

b) Extorsión o instigación al delito: es la exigencia de un soborno o pago, ya sea que se acompañe o no de una amenaza ante la negativa a proporcionar lo exigido. Cualquier intento de instigación o extorsión deberá ser rechazado por las empresas y se les exhorta a reportar tales intentos a través de los mecanismos de reporte formales o informales que estén disponibles, a menos que tales reportes se consideren contraproducentes bajo circunstancias específicas;

c) Tráfico de influencias: es el ofrecimiento o requerimiento de una ventaja indebida con el fin de ejercer influencia inapropiada, real o supuesta, sobre un funcionario público, con el objeto de obtener un beneficio o ventaja indebida para el instigador del acto o para cualquier otra persona;

d) Lavado del producto de las prácticas antes mencionadas: es el ocultamiento o encubrimiento del origen ilícito, de la fuente, ubicación, disposición, movimiento o titularidad de una propiedad, con conocimiento de que tal propiedad es producto del delito;

e) “Corrupción” o “práctica(s) corrupta(s)” para propósito de este Reglamento, incluye el soborno, la extorsión o instigación al delito, el tráfico de influencias y el lavado de dinero del producto de estas prácticas.

En base a todo ello, nuestro Código de compliance establece:

“Corrupción de funcionarios públicos :

1. Está prohibida la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera autoridades, funcionarios públicos o empleados o directivos de empresas u organismos públicos, ya se efectúe directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas y ya tenga como destinatario al propio funcionario o empleado público o a otra persona indicada por él. Esta prohibición se refiere tanto a las autoridades, funcionarios o empleados públicos de España como de cualquier otro país.

2. Dichas entregas, promesas u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente por la empresa como si se realizan indirectamente a través de socios, colaboradores, agentes, intermediarios, brokers, asesores o cualesquiera personas interpuestas.

3. Salvo que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como hechos con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, no se incluyen en esta prohibición siempre que cumplan con las directrices establecidas en el protocolo de la empresa sobre esta materia:

a) Los objetos de propaganda de escaso valor.

b) Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.

c) Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

d) Las invitaciones a actos deportivos o culturales patrocinados por la empresa, en las condiciones establecidas por la política corporativa sobre esta materia.

4. Los Sujetos del Código deberán rechazar y poner en conocimiento de la Dirección de Cumplimiento cualquier solicitud por un tercero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas en el punto 1 anterior. Agentes, intermediarios y asesores La utilización de agentes, intermediarios o asesores en transacciones o contratos en los que intervenga de alguna forma una Administración pública, un organismo público o una empresa pública, tanto de nacionalidad española como extranjera, exigirá la adopción de las siguientes medidas:

1. Siempre que sea posible se utilizarán como agentes, intermediarios o asesores entidades de conocido prestigio en el mercado o sector de que se trate y, de ser factible, empresas de primera fila, especialmente cuando la retribución del agente, intermediario o asesor esté vinculada al éxito de la transacción o contrato.

2. Se implantarán mecanismos de diligencia debida para tratar de conocer, hasta donde sea razonable, a las personas intervinientes y a sus colaboradores, de forma que se pueda elegir a

los más idóneos, asegurándose razonablemente de que son dignos de confianza y no realizan, en consecuencia, actividades que puedan implicar riesgos, perjuicios económicos o comprometer la reputación y la buena imagen de la empresa.

3. Se informará al agente, intermediario o asesor al que finalmente se contrate de las prohibiciones que se establecen en este capítulo. Se incluirán en los contratos que se suscriban con los agentes, intermediarios o asesores estipulaciones en que de forma expresa y taxativa se expresen dichas prohibiciones.

Comunicación a la Dirección de Cumplimiento

1. La empresa que tenga intención de realizar una transacción en que vaya a intervenir de alguna forma una Administración pública, un organismo público o una empresa pública, tanto española como extranjera, comunicará este hecho a la Dirección de Cumplimiento y le informarán antes de su contratación de los agentes o intermediarios que puedan llegar a participar en la operación.

2. Se exceptúan de este deber de comunicación las transacciones que formen parte de un programa de colaboración con una Administración pública debidamente aprobado por la empresa, las operaciones bancarias ordinarias y las que, por ser de una cuantía mínima, no supongan ningún riesgo significativo de actuación ilícita.

3. Tras recibir la comunicación, la Dirección de Cumplimiento adoptará las medidas de diligencia debida necesarias para asegurarse de que no pueda darse ningún comportamiento ilícito. Corrupción de particulares 1. Se prohíbe la entrega, promesa u ofrecimiento de cualquier clase de pago, comisión, regalo o retribución a cualesquiera empleados, directivos o administradores de otras empresas o entidades, ya se efectúe directamente a ellos o indirectamente a través de personas o sociedades a ellos vinculadas con la finalidad de que, incumpliendo sus obligaciones en la contratación de productos, servicios o compraventa de bienes, favorezcan a la empresa frente a sus competidores.

2. Dichas entregas, promesas u ofrecimientos están prohibidas tanto si se realizan directamente alguna sociedad de la empresa como si se realizan indirectamente a través de socios, colaboradores, agentes, intermediarios, brokers, asesores o cualesquiera personas interpuestas.

3. Salvo que por su frecuencia, características o circunstancias pudieran ser interpretados por un observador objetivo como hechos con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, no se incluyen en esta prohibición:

a. Los objetos de propaganda de escaso valor.

b. Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos habituales, sociales y de cortesía.

c. Las atenciones ocasionales por causas concretas y excepcionales (como regalos de Navidad), siempre que no sean en metálico y estén dentro de límites módicos y razonables.

d. Las invitaciones a actos deportivos o culturales patrocinados por el Grupo, en las condiciones establecidas por la política corporativa sobre esta materia.

4. Los Sujetos del Código deberán rechazar y poner en conocimiento de la Dirección de Cumplimiento cualquier solicitud por un tercero de pagos, comisiones, regalos o retribuciones de las mencionadas en el punto 1 anterior”.

7.VI LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Los conflictos de intereses hacen referencia a las políticas de la empresa en cuanto al manejo de intereses institucionales frente a intereses de carácter puramente personal, involucrando para ello a los distintos grupos de interés (empleados, clientes, proveedores. etc.).

Los conflictos de interés son aquellas situaciones en las que el juicio de un sujeto, en lo relacionado a un interés primario para él o ella, y la integridad de sus acciones, tienen a estar indebidamente influenciadas por un interés secundario, el cual frecuentemente es de tipo económico o personal. Es decir, una persona incurre en un conflicto de intereses cuando en vez de cumplir con lo debido, podría guiar sus decisiones o actuar en beneficio propio o de un tercero.

Si bien Jadash Petroleum, tiene establecido como mecanismos para evitar los conflictos de interés:

- a) Ningún empleado puede representar a la empresa en relaciones comerciales en las que pudiera tener algún interés personal, directo o indirecto, a expensas de la empresa.
- b) Los colaboradores deben abstenerse de entregar o recibir obsequios, beneficios o favores que condicionen la relación comercial de la Empresa con terceros.
- c) La toma de decisiones está fundamentada exclusivamente en criterios profesionales, asegurando que la posición jerárquica, la actividad y la influencia no sean utilizadas para obtener beneficios personales.
- d) Los colaboradores que realicen actividades laborales externas, de carácter personal, deben asegurar que las mismas no generen conflictos en relación a los intereses de la Empresa.
- e) Con el propósito de evitar que se presenten conflictos entre los intereses particulares y los intereses de la Empresa y para propiciar una solución en caso de requerirse, todos los colaboradores tienen la responsabilidad de declarar cualquier interés financiero o no financiero que puede entrar en conflicto con su función dentro de la Empresa.
- f) Si alguno considera que existen intereses personales que pueden influir en su desempeño en el trabajo, habrá de comunicárselo por escrito a su jefe inmediato.

- g) Cualquier transacción con empresas que tengan un vínculo personal tienen que ser comunicadas al Director – Gerente General.
- h) Nadie se puede beneficiar con información confidencial, o con las oportunidades de negocio a las que se tiene acceso como resultado de nuestra posición en la empresa.
- i) Los empleados que tienen alguna influencia en la compra de materiales o servicios, no deben involucrarse en inversiones personales relacionadas con las mismas.
- j) Se representa a la compañía ante clientes, proveedores, competidores u organismos públicos o privados, únicamente con la expresa autorización del Director-Gerente General de la empresa, salvo aquellos casos en que este implícita en responsabilidad del cargo.
- k) No se puede hacer uso de los fondos de la compañía para fines particulares, bajo ningún concepto.
- l) No se pueden utilizar las instalaciones u otros recursos, como así tampoco se dispone del personal de la compañía para fines particulares, salvo expresa autorización de la gerencia general de la empresa.

7.VII RELACIONES DE LA EMPRESA CON ACCIONISTAS, INVERSORES Y MERCADO.

Las relaciones con accionistas e inversores procuran limitar las disparidades entre sus expectativas con respecto a la empresa y los resultados efectivos, mediante una corriente constante de información creíble.

La creación de valor para el accionista es el principal indicador para medir la rentabilidad de una empresa. El principal papel o responsabilidad de un directivo es aumentar el valor de la organización y para ello es indispensable el compromiso de todos los empleados. Es importante para los accionistas que vean reflejadas sus inversiones en beneficios retribuidos en forma de dividendos o en el aumento del valor de sus acciones, pero también en ver superadas sus expectativas de crecimiento y que estas sean sostenibles en el tiempo.

Con tal fin, es indispensable que se mantenga una comunicación abierta, clara, periódica y veraz con los accionistas, inversores institucionales y analistas financieros, la cual se refleje en una valoración justa y en una adecuada credibilidad de la empresa en los mercados financieros, pues entre otras razones, condicionará las posibilidades de poder financiarse la empresa de una manera más ventajosa, lo cual redundará como es lógico en el propio accionista.

7.VIII LA CONDUCTA EN EL AMBITO LABORAL Y LAS RELACIONES INTERNAS.

La ética y los códigos de conducta deben ser parte fundamental dentro de cualquier ámbito del ser humano, y con más razón en el ambiente de los negocios.

El asedio moral coacciona, humilla y destruye la autoestima personal y la cohesión organizativa, se trata de conductas hostiles y de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:

- a) Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- b) Acosar sexualmente a los colaboradores.
- c) Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o disimuladamente a los subordinados o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
- d) Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.
- e) No respetar las atribuciones funcionales de los otros, sin motivo justo.

En sentido contrario, el asedio moral coacciona, humilla y destruye la autoestima personal y la cohesión organizativa. Se trata de conductas hostiles y de uso del poder jerárquico para imponer autoridad u obtener ventajas, entre las que se destacan:

- a) Presionar a los subordinados para que realicen servicios de orden personal.
- b) Acosar sexualmente a los colaboradores.
- c) Descalificar públicamente, ofender y amenazar explícita o disimuladamente a los subordinados o a quienes tienen posición jerárquica equivalente.
- d) Presentar trabajos o ideas de colegas sin otorgarles el merecido crédito.
- e) No respetar las atribuciones funcionales de los otros, sin motivo justo.

Para evitar estas conductas, se establecen los siguientes mecanismos:

• **Trabajo en equipo y trato equitativo y justo.**

La clave del éxito de muchas empresas es el trabajo en equipo de su personal, el respeto por los empleados en sus relaciones con la empresa, los programas de capacitación y promociones que faciliten el desarrollo humano. Las políticas de la empresa deben estar orientadas al pago de salarios que sean lo suficientemente competitivos como para atraer y retener personal de alto calibre, brindar incentivo y retribuir el rendimiento de alto nivel, al tiempo de permitir al empleado una calidad de vida decorosa.

- **Evitar la discriminación y el hostigamiento.**

Cada empresa habrá de comprometerse a cumplir las leyes que prohíben la discriminación en cuestiones laborales, por razones de cualquier tipo. La empresa deberá contar con una política positiva diseñada para brindar iguales oportunidades de empleo a todos, ante iguales condiciones, sin discriminación de ningún tipo. Un aspecto esencial de dicho compromiso es ofrecer iguales oportunidades de empleo, y mantener un entorno de trabajo en el que los empleados puedan realizar sus tareas sin hostigamientos físicos ni verbales por razones de cualquier tipo.

- **Mantener estándares adecuados de salud y seguridad.**

Las empresas habrán de proporcionar a sus empleados un lugar de trabajo sano y seguro, y establecer los parámetros de conducta apropiados, que esperan de sus respectivos empleados.

7.IX LAS OBLIGACIONES CONTABLES Y FINANCIERAS.

Los estados contables deben prepararse siempre conforme a los principios contables generalmente aceptados y deben reflejar de manera justa, en todos los aspectos relevantes, la situación financiera y los resultados de las operaciones de la empresa.

Jadash Petroleum, se compromete, a mantener la exactitud en los registros relativos a impuestos, y declarar sus impuestos conforme con la intención general y la letra de las leyes aplicables., para ello debe contabilizar, registrar y documentar adecuadamente todas las operaciones, ingresos y gastos, sin omitir, ocultar o alterar ningún dato o información; de manera que los registros contables y operativos reflejen fielmente la realidad y puedan ser verificados por las áreas de control y por los auditores, internos y externos.

También es importante conservar la documentación de toda la actividad profesional, cumpliendo la normativa aplicable al efecto en cada momento, así como las normas que sean particularmente de aplicación al área en el que se desarrolle dicha actividad, de conformidad con las instrucciones que cada empleado pueda recibir al efecto en cada caso para el desempeño de su función, por parte de las áreas correspondientes según cada tipo de empresa.

A estos efectos el trabajador debe colaborar con las áreas de control y supervisión de la empresa, atendiendo sus solicitudes y facilitando con rapidez y exactitud la información que requieran en cada caso. También es importante poner de manifiesto, que en los supuestos en los que por parte de una empresa, por medio de un empleado se reciba un oficio, requerimiento o mandato de autoridades administrativas, judiciales, regulatorias o legales, se debe comunicar inmediatamente al área competente, a los efectos de su debido conocimiento y control. Todo ello debe incardinarse en aras de colaborar adecuada y eficazmente con los supervisores, con

las autoridades administrativas y judiciales atendiendo con rapidez y exactitud sus requerimientos y solicitudes de información en ámbitos de su respectiva competencia.

Para todo ello, nuestro modelo de compliance contempla que:

“1. La información financiera de la empresa se elaborará con fiabilidad y rigor, asegurándose de que:

- Las transacciones, hechos y demás eventos recogidos por la información financiera efectivamente existen y se han registrado en el momento adecuado.***
- La información refleja la totalidad de las transacciones, hechos y demás eventos en los que la entidad es parte afectada.***
- Las transacciones, hechos y demás eventos se registran y valoran de conformidad con la normativa aplicable.***
- Las transacciones, hechos y demás eventos se clasifican, presentan y revelan en la información financiera de acuerdo con la normativa aplicable.***
- La información financiera refleja, a la fecha correspondiente, los derechos y obligaciones a través de los correspondientes activos y pasivos, de conformidad con la normativa aplicable.***

2. La información financiera incluye toda la información de carácter contable y económico que la empresa presente a los mercados de valores y registre en los órganos de supervisión. Incluye, por tanto, el informe financiero anual, el informe financiero semestral y las declaraciones intermedias, tanto individuales como consolidadas, y los folletos que sobre emisiones de instrumentos financieros formule la empresa.

Controles internos

1. Se cumplirá con todos los procedimientos de control interno establecidos por la empresa para garantizar una correcta contabilización de las transacciones y su adecuado reflejo en la información financiera publicada por la empresa.

2. Al preparar la información financiera las áreas de la empresa responsables de cada actividad, proceso y subproceso deberán certificar que han cumplido con los controles establecidos por la empresa y que la información suministrada es correcta.

3. La Comisión de Auditoría supervisará el proceso de presentación de la información financiera, la eficacia del control interno y la auditoría interna”.

7.X LA PROPIEDAD INTELECTUAL E INDUSTRIAL, Y LA PROTECCIÓN DE LOS SECRETOS COMERCIALES E INDUSTRIALES. LA PROTECCIÓN DEL SOFTWARE DE LOS PROGRAMAS DE ORDENADOR.

La propiedad intelectual en la empresa está integrada por una serie de derechos de carácter personal y/o patrimonial que atribuyen al autor y a otros titulares la disposición y explotación de sus obras y prestaciones, en las que se incluyen, entre otras, las marcas comerciales, nombres de dominio, derechos de autor y secretos comerciales, son activos valiosos que tienen que protegerse adecuadamente.

La empresa debe respetar la propiedad industrial, los derechos de autor y los derechos de propiedad intelectual. En este sentido, los empleados, directivos y administradores de la empresa no podrán utilizar materiales o bienes protegidos por los derechos de propiedad industrial que sean propiedad de otros, con derechos de autor, sin la autorización explícita de su titular, tal como lo establece la Ley de Propiedad Intelectual. Del mismo modo, tampoco podrán utilizar dichos materiales y bienes cuando éstos sean propiedad de la propia empresa, con fines distintos a los que tienen definidos en el marco del desarrollo de la actividad de la empresa. Asimismo, la empresa debe velar por la protección de los secretos comerciales e industriales, tanto propios como de terceros a los que legítimamente se tenga acceso. Para ello, los empleados, directivos y administradores no deben instalar en los equipos, programas informáticos de los cuales la empresa no tenga licencia de uso o la titularidad, ni copiar programas de software cuya licencia de utilización sea propiedad de la empresa, ni utilizar programas de software cuya licencia de uso no sea propiedad de la empresa.

Asimismo, todos los empleados, directivos y administradores de la empresa tienen el deber de hacer un uso leal y adecuado de las marcas con las que se comercializan los productos y/o con las marcas con las que la empresa actúa en el tráfico mercantil. Consecuentemente con ello, debe quedar prohibido utilizarlas fuera de las finalidades expresamente autorizadas por su titular. Al hilo de ello, todos los empleados, directivos y administradores de la empresa tienen el deber de preservar la confidencialidad de la información relativa a la producción, a los datos técnicos de productos o a la que atañe a la actividad comercial y estrategia empresarial.

Este deber de confidencialidad subsistirá incluso una vez extinguida la relación contractual con la empresa.

10.a) La propiedad industrial.

Los objetos protegidos por la Propiedad Industrial se dividen en dos grandes categorías: las creaciones industriales y los signos distintivos. Las creaciones industriales son, a su vez, de dos tipos: patentes y modelos de utilidad. Los signos distintivos agrupan dos modalidades: la marca,

que es el signo utilizado para distinguir productos o servicios y el nombre comercial, que es el signo utilizado para identificar a la empresa en el ejercicio de su actividad mercantil.

Si bien, las características principales de la propiedad industrial son:

• **Los modos de adquisición.**

Salvo alguna limitada excepción, los derechos de Propiedad Industrial nacen en virtud de un acto administrativo de concesión conseguido tras seguir el oportuno procedimiento administrativo. No se adquieren, por tanto, a través de los medios propios de la propiedad material.

• **La duración.**

Los derechos de propiedad Industrial no son derechos perpetuos, sino limitados temporalmente. Esta limitación temporal tiene efectos muy distintos según las clases de derecho. Así, en derecho español, y en el caso de las creaciones técnicas, las patentes tienen, normalmente, una duración de veinte años contados a partir de la fecha de presentación de la solicitud, los modelos de utilidad de diez años, y los diseños de cinco años, susceptibles de renovaciones sucesivas por plazos iguales, hasta un máximo de veinticinco años. En cambio, los signos distintivos, con una duración de diez años contados desde la fecha de presentación, pueden renovarse por períodos sucesivos de diez años, sin límite alguno. Por tanto, los derechos de Propiedad Industrial relativos a creaciones técnicas o artísticas tienen un plazo transcurrido el cual pasan a dominio público y pueden ser utilizados por cualquiera. En cambio, los signos distintivos podrían durar siempre si así lo desea su titular.

• **La repetibilidad.**

Los bienes inmateriales son repetibles ilimitadamente, a diferencia de los bienes materiales que tiene el carácter de únicos: por ejemplo, un coche o una casa. Un bien inmaterial puede ser poseído, simultáneamente, por varias personas. El titular de una marca, por ejemplo, puede utilizar dicha marca en las etiquetas de millones de productos. El titular de una patente farmacéutica que protege un producto, puede vender millones de este producto y ofrecer licencias a otras compañías para su utilización simultánea en distintas factorías.

• **La ubicuidad.**

El bien material en un momento temporal concreto tiene que estar en un espacio físico determinado. El bien inmaterial protegido por la Propiedad Industrial puede estar, al mismo tiempo, en lugares muy distintos.

• **Los derechos exclusivos y excluyentes.**

Los derechos de Propiedad Industrial son, por supuesto, exclusivos en tanto en cuanto su titular puede prohibir al resto de la comunidad que los utilice. Pero constituyen, además, un derecho

excluyente por cuanto sobre un mismo objeto sólo puede existir un derecho de exclusiva. No pueden existir dos o más patentes sobre la misma invención, dos o más diseños sobre la misma creación artística, dos o más marcas sobre el mismo signo distintivo, para identificar los mismos productos o servicios. Puede ocurrir que varias empresas, actuando independientemente, hayan llegado a conseguir la misma invención, o la misma creación artística, o el mismo signo distintivo

para los mismos productos, pero, en este caso, el titular del derecho de Propiedad Industrial sólo puede ser uno: quien primero solicite el registro correspondiente.

• **Eficacia territorial.**

Dado que el derecho de Propiedad Industrial nace de un acto administrativo gracias a la concesión por parte de un órgano público dotado de poder, la eficacia territorial del derecho industrial dependerá de la soberanía del órgano que otorga el derecho. Si este órgano, como ocurre habitualmente, tiene una soberanía limitada al Estado al que pertenece, el derecho producirá sus efectos dentro de ese Estado, y sólo en ese Estado.

10.b) La protección del Software y de los Programas de ordenador.

La protección del software y los programas de ordenador se encuentra protegido por los derechos de la propiedad intelectual, y la misma, se infringe si se producen los casos expuestos a continuación:

a) Al copiar o distribuir un programa de ordenador o la documentación que le acompaña, incluidas aplicaciones, datos, códigos y manuales, sin permiso expreso o licencia del propietario de los derechos de explotación.

b) Al utilizar un programa sin la correspondiente licencia o autorización del fabricante, con independencia de que se utilice en un solo ordenador o en varios de forma simultánea.

c) Al utilizar programas de ordenador en un número de copias superior al autorizado por el fabricante en sus contratos o licencias de uso. Esto último constituye una práctica muy habitual en las empresas donde se compra una licencia para un ordenador, y que posteriormente se utiliza para todos los ordenadores de la empresa. Debe ser considerado como infractor de los derechos de autor el que, sin autorización del titular de los mismos, realice algunos de los siguientes hechos y en particular:

- Quienes pongan en circulación una o más copias de un programa de ordenador conociendo o pudiendo presumir de naturaleza ilegítima.

- Quienes tengan con fines comerciales una o más copias de un programa de ordenador, conociendo o pudiendo presumir su naturaleza ilegítima.

- d) Cuando una empresa u organización fomenta, consciente o inconscientemente, permite, obliga o presiona a los empleados a realizar o distribuir copias no utilizadas del programa.
- e) Al efectuar copias no autorizadas porque alguien lo requiere u obliga a ello.
- f) Al ceder o prestar el programa de forma que pueda ser copiado o al copiarlo mientras está en su posesión en calidad de cedido o prestado.

- g) Al crear, importar, poseer o negociar con artículos destinados a burlar o neutralizar cualquier medio técnico aplicado para proteger el programa de ordenador. Este apartado es interesante puesto que existe gran cantidad de software, así como hardware legal que se utiliza para la piratería como puede ser el caso de grabadoras, software de grabación que se salta las protecciones, etc.
- h) Al adquirir software ilegal a sabiendas de su origen ilícito.

A tal efecto nuestro Código de Compliance establece que:

“Jadash Petroleum, promueve el respeto a la propiedad intelectual e industrial y ha adoptado normas de conducta para preservarla, prohibiendo expresamente el uso de sus recursos para plagiar, copiar, reproducir o destruir cualquier activo protegido por la Ley de Propiedad Intelectual o realizar descargas no autorizadas por Internet”. Así como estableciendo en cuanto a la utilización de Software: Que únicamente podrán ser utilizados en los ordenadores puestos a disposición de los empleados por la empresa, los programas y aplicaciones informáticas adquiridos y facilitados por ésta. La instalación de software sólo puede ser realizada por personal designado por el correspondiente Departamento de Informática. Queda por tanto prohibido expresamente instalar, almacenar y utilizar en los PC’s y ordenadores personales de la empresa cualquier software ajeno no facilitado por ésta; en concreto y a modo de ejemplo, queda expresamente prohibida la instalación y/o uso de programas de juegos, archivos de música, programas de renta, utilidades, etc....

El desarrollo de conductas contrarias a ello, no sólo puede provocar la incorporación de virus a las redes locales internas sino que además puede dar lugar a incurrir en uso ilegal de aplicaciones sin licencia, de lo que La empresa no puede ser responsable. En el caso de que el empleado considere que para el ejercicio de sus funciones precisa una aplicación o programa informático que no tenga instalado por los Departamentos informáticos de la empresa en su ordenador, podrá solicitarlo a través de su superior responsable motivando su justificación. Concretamente la instalación de programas destinados a fonosferencias, videoconferencias y reuniones online debe ser autorizada por el Departamento de Informática”.



Fd: Jadash Petroleum s.l



Fd: García de León & Lara Medina



FORMULARIO COMUNICACIÓN DENUNCIA

Complete el siguiente formulario y remítalo a complianceofficer@jadashpetroleum.com

Área / Departamento a la que pertenece el comunicante:

Nombre y apellidos del comunicante:

Dirección de correo electrónico y teléfono/extensión del comunicante:

Nombre y apellidos de la persona denunciada:

Tipo de infracción