



MUTUALIDAD ABOGACÍA

**POLÍTICA
ANTISOBORNO**



MUTUALIDAD ABOGACÍA

ÍNDICE

POLÍTICA ANTISOBORNO

1 INTRODUCCIÓN P. 4

2 MARCO LEGAL APLICABLE P. 4

3 DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN P. 4

4 CONTENIDO P. 4

4.1 Alcance

4.2 Elementos

4.2.1 Integración en el Sistema de Gestión de Riesgos Penales

4.2.2 Normas específicas antisoborno

5 RESPONSABILIDADES FUNDAMENTALES DEL PROCESO P. 6

6 FRECUENCIA Y REPORTE DE LA INFORMACIÓN P. 6

7 REVISIÓN P. 6

8 APROBACIÓN P. 6



POLÍTICA ANTISOBORNO

1. INTRODUCCIÓN

La Mutualidad posee como valores propios, entre otros, (i) La integridad personal y el comportamiento ético, (ii) La integridad profesional, (iii) El cumplimiento normativo, (iv) La persecución y denuncia del delito y la corrupción.

El soborno constituye una conducta delictiva empresarial de potencial concurrencia en relación con las personas de la organización que poseen acceso a los medios de pago, resultando absolutamente incompatible con los valores de la Mutualidad.

2. MARCO LEGAL APLICABLE

Resultan de aplicación las previsiones contenidas en la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal y, en especial, en los artículos 31 bis, 31 ter, 31 quater, 31 quinquies, 270 a 287, 304, 319, 325 a 327, 419 a 427, 428 a 430, así como el art. 2.6 LO 12/1995, de 12 de diciembre, de Represión del Contrabando.

3. DIFUSIÓN, CONOCIMIENTO Y UTILIZACIÓN

Esta Política es de aplicación, debe ser difundida y utilizada en toda la actividad de La Mutualidad y por todos los directivos y empleados de la organización y, en los términos que se consideren conforme al principio de proporcionalidad, a los socios de negocio, proveedores de funciones externalizadas o cualquier parte contratante con La Mutualidad.

Figurará a disposición de todos los empleados de forma continua junto con, al menos, el Manual del sistema de gestión de riesgos penales y cuantos materiales formativos se consideren oportunos.

4. CONTENIDO

4.1 Alcance

A los efectos de esta Política, debe diferenciarse entre:

- a) Pagos de facilitación: pago ilegal o no oficial realizado y recibido (i) a cambio de servicios, derechos, autorizaciones o contrataciones que el pagador está legalmente autorizado

para recibir sin realizar dicho pago, (ii) a cambio de servicios, derechos, autorizaciones o contrataciones que el pagador no hubiera alcanzado sin efectuar el pago. Estos dos tipos de pagos de facilitación son los incluidos en esta política.

- b) Pago de extorsión: es cuando el dinero es extraído por la fuerza por parte del personal por amenazas reales o percibidas contra la salud, la seguridad o la libertad y está fuera del alcance de este documento. La seguridad y la libertad de una persona es de suma importancia y muchos sistemas legales no penalizan que alguien que tema razonablemente por su propia salud, seguridad o libertad, o la de otra persona, realice un pago. Estos pagos, aún de casi imposible concurrencia en el marco de la actividad de la Mutualidad, no se incluyen en esta política.

4.2 Elementos

La política antisoborno, además de integrarse en los controles especificados en los manuales de la Mutualidad y desarrollados por cada una de las áreas y funciones, integra los siguientes elementos:

4.2.1 Integración en el Sistema de Gestión de Riesgos Penales

La gestión del riesgo de soborno se integra en la valoración de riesgos penales y, por tanto, se gestiona a través de los elementos de ese sistema, permitiéndose la recepción de incumplimientos o denuncias externas en relación a posibles casos de soborno.

4.2.2 Normas específicas antisoborno

1) Diligencia debida en la contratación de personal:

Al realizar la debida diligencia sobre las personas antes de que se les nombre como personal, el responsable de la contratación de la organización que corresponda, dependiendo de las funciones propuestas y el correspondiente riesgo de soborno de las personas, puede tomar acciones tendentes a comprobar si el candidato parece entender y aceptar la importancia del cumplimiento normativo.

2) Diligencia debida en los sistemas motivacionales:

Los acuerdos de compensación, incluyendo bonos e incentivos pueden alentar, incluso sin querer, al personal para participar en el soborno. El mismo resultado podría ocurrir si se

pone demasiada presión en el desempeño de un director (por ejemplo, si el director podría ser despedido por no lograr metas de ventas demasiado ambiciosas). Por lo tanto, la organización necesita prestar mucha atención a estos aspectos de compensación para asegurar en la medida de lo razonable que estos no actúen como incentivos de soborno.

3) Diligencia debida ante conflictos de interés: La Mutualidad permanece atenta al riesgo de conflictos de interés internos y externos, y todo el personal posee el deber de informar de cualquier conflicto de intereses, tanto reales como potenciales, que puedan afectar a los intereses de la Mutualidad.

4) Diligencia debida ante socios de negocio: la integración en la generación de valor de la organización de los socios de negocio hace que, de forma periódica, sea conveniente la revisión de su vinculación con la organización y sus miembros, para evitar posibles vínculos de soborno que se vean facilitados con el tiempo e intensidad de la relación.

5) Diligencia debida ante regalos, hospitalidad, donaciones y beneficios análogos: los regalos, la hospitalidad, las donaciones y los beneficios similares pueden ser percibidos por una tercera parte (por ejemplo, un competidor, los medios, un fiscal o un juez), como un soborno aún en el caso de que el donante o el receptor no tuviesen la intención de servir para este propósito. Deben por tanto evitarse, tanto como sea posible, cualquier regalo, hospitalidad, donación u otros beneficios similares que podrían razonablemente percibirse por una tercera parte como un soborno. Quedan incluidas dentro de esta categoría de diligencia debida:

- Regalos, entretenimiento y hospitalidad a personal privado o funcionarios públicos.
- Donaciones políticas o de caridad.
- Viajes del representante del cliente o funcionarios públicos.
- Gastos de promoción.
- Patrocinios.
- Formación.
- Pagos de membrecías a clubes.
- Favores personales.
- Información confidencial y privilegiada.

Específicamente y en relación con los regalos y la hospitalidad, la Mutualidad permite la recepción y la entrega de regalos y atenciones, pero limitándolos:

- i. A que sean comunicados si poseen un valor superior a 150€, tanto su recepción o su entrega, al órgano de compliance penal de la Mutualidad.
- ii. A que posean un valor límite máximo de 300€. En caso de que posean un valor superior, podrán admitirse:
 - a. Con la autorización mancomunada del Director General, el Subdirector General y el órgano de compliance penal.
 - b. En caso de que la autorización se refiera al Director General o afecte a dos de los tres miembros mancomunados del órgano de decisión del anterior apartado, la autorización deberá otorgarse por la Comisión Ejecutiva. Si la autorización afecta a su vez a algún miembro de la Comisión Ejecutiva, se abstendrá de participar en la decisión.
 - c. Si el anterior supuesto afecta a más de la mitad de los miembros de la Comisión Ejecutiva, la autorización deberá proceder de la Junta de Gobierno. Si la autorización afecta a su vez a algún miembro de la Junta de Gobierno, se abstendrá de participar en la decisión.
- iii. A que la frecuencia sea no inferior a la anual, incluyendo la entrega a personas vinculadas.

Específicamente y en relación con las donaciones políticas o de beneficencia, patrocinio, gastos de promoción y beneficios para la comunidad:

- i. Están prohibidos los pagos destinados a influir, o que razonablemente podrían percibirse como influencia, para obtener una licitación u otra decisión a favor de la organización;
- ii. Están prohibidos los pagos o donaciones a partidos políticos.
- iii. Los patrocinios podrán desarrollarse si no superan los 2.000€ por acción, requiriendo patrocinios de importe superior la autorización mancomunada del Director General, el Subdirector General y el órgano de compliance penal.

Específicamente y en relación con viajes del representante del cliente o de funcionarios públicos:



- i. Está prohibido el pago de los gastos de vacaciones o de recreo.
- ii. Están restringidos a los viajes, alojamiento y manutención necesarios, directamente asociados con un itinerario de viaje razonable;
- iii. El entretenimiento estará asociado a un nivel razonable.

5. RESPONSABILIDADES FUNDAMENTALES DEL PROCESO

Resultan análogas a las de la política de compliance penal, en tanto las posibles conductas de soborno están integradas en el alcance de esa política. En relación con las medidas de diligencia debida específicas, corresponde su conocimiento y aplicación a todos los miembros de la Mutualidad, y el conocimiento y autorizaciones a la Dirección General, la Subdirección general y al órgano de compliance penal.

6. FRECUENCIA Y REPORTE DE LA INFORMACIÓN

El reporte de operaciones al órgano de compliance penal deberá ser continuada.

7. REVISIÓN

Como resultado de las actividades de supervisión, el órgano de compliance penal debe evaluar de forma periódica si procede la modificación de esta política.

8. APROBACIÓN

La Política Antisoborno está supedita a la aprobación previa de los miembros de la Junta de Gobierno.

Madrid, a 30 de mayo de 2019

PRESIDENTE

D. Enrique Sanz Fernández-Lomana

DIRECTOR GENERAL

D. Rafael Navas Lanchas

SECRETARIO

D. Antonio Albanés Membrillo

RESPONSABLE FUNCIÓN CUMPLIMIENTO

Dña. Laura Pilar Duque Santamaría



MUTUALIDAD ABOGACÍA

www.mutualidadabogacia.com

sam@mutualidadabogacia.com | T. 914 35 24 86

