



Plan de Prevención Penal
-
Plan de Compliance



Índex

1. INTRODUCCION	3
2. OBJETIVO, ÁMBITO Y METODOLOGÍA	4
1.1. Objetivo del Plan.....	4
1.2. Ámbito de aplicación.....	4
1.3. Metodología	5
3. ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES Y ELABORACIÓN DE UN MAPA DE RIESGOS	6
3.1 Análisis y evaluación de riesgos penales.....	6
3.2. Mapa de procesos	11
3.3. Mecanismos de control	12
3.4. Matriz de riesgos penales	15
4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO.....	23
4.1 Supervisión y control del modelo.....	23
4.2 Difusión y actualización del modelo.....	23
5. CANAL DE DENUNCIAS, CANAL ÉTICO	24
5.1 Objetivo.....	24
5.2 Comunicación de denuncias para ser investigadas.	24
5.3 Tramitación de denuncias.	25
5.4 Protección de datos.	26
6. DESIGNACIÓN ÓRGANO DE CONTROL Y ÓRGANO DE RESPUESTA.	27
6.1 Órgano de Control.....	27
6.2 Órgano de Respuesta.	29



1. INTRODUCCION

El término compliance hace referencia al cumplimiento de las obligaciones, autorregulación de las empresas, a los procesos internos que ponemos en marcha para adecuarnos a la normativa legal vigente. Es decir, el presente plan es un plan de prevención penal (en adelante plan compliance):

Define las normas, políticas internas y medidas que la empresa asume y establece para garantizar el cumplimiento legal en el desarrollo habitual de nuestras actividades.

Mullor no es solamente un organismo para desarrollar de manera eficiente una actividad de servicios; también tiene entre sus objetivos ser una organización económica ética, que respeta la legislación, los derechos individuales y los derechos sociales. Y no solamente se preocupa por este respeto directamente desde la perspectiva de la empresa y sus empleados, sino también por parte de terceros que participan en actividades comerciales con nosotros, o que participan en actividades colaboración operativa y/o sociales.

Adicionalmente, la Ley Orgánica 1/20115, de reforma de la Ley 10/1995 y nuestro vigente Código Penal, nos presenta y definen los modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos. En este modelo legal de plan de cumplimiento o penal, traslada a la empresa la función de prevención penal. Debiendo como organización autorregularnos y tener los mecanismos para la prevención de delitos ocurridos en el seno de la empresa y, sobre todo, los referidos en el artículo 31 bis 1 del Código Penal, que dice:

“En los supuestos previstos en este Código, las personas jurídicas serán penalmente responsables: De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma. De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido gravemente por aquellos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.”

En este contexto, como otra mejora continua de Mullor se formaliza el presente plan de compliance, y **se adopta el compromiso de garantizar la difusión de este plan, para asegurar su aplicación en toda la empresa. Con los mecanismos que este plan pueda implementar y los órganos para su correcta aplicación y funcionamiento.**



2. OBJETIVO, ÁMBITO Y METODOLOGÍA

1.1. Objetivo del Plan

El principal objetivo del plan de compliance es **ayudar a toda la persona empleada en Mullor** en la prevención de delitos, ya que nos permitirá identificar conductas y procedimientos que son punibles penalmente, tanto propios como terceros, y que se pudieran dar dentro de Mullor, o en la ejecución de las actividades que desarrollamos.

El segundo objetivo de este plan es **articular y clarificar las acciones a emprender** ante una situación de riesgo penal. De modo que una vez identificadas las situaciones de riesgo y prácticas no deseadas se garantice la puesta en práctica de la voluntad y firmeza de la empresa en la prevención de delitos, y la defensa de la responsabilidad legal de nuestra empresa.

El tercer objetivo es la **creación de un canal interno capaz de resolver y tramitar todas las situaciones en que las personas empleadas de Mullor podamos apreciar cualquier violación de la normativa vigente**, tanto impuesta legalmente como aquellas adoptadas de forma voluntaria por la empresa.

En definitiva, poder ser colectiva e individualmente responsables, y participes, de la estricta aplicación de este plan, comprometiéndonos con la normativa vigente y con las normas y usos de Mullor.

1.2. Ámbito de aplicación

La aplicación afecta a la totalidad de la empresa y sus actividades. **La observancia y aplicación del plan de compliance es imperativa para absolutamente todos los empleados y empleadas, sea cual sea su responsabilidad, rol y actividad en Mullor.**

También se verán afectadas terceras personas, tanto físicas como jurídicas, que realicen actividades comerciales con Mullor, mantengan un vínculo mercantil o intervengan de alguna forma, en los procesos productivos con riesgos penales, y que estarán comprendidos en la matriz de riesgos penales que veremos más adelante. Por lo tanto **los servicios externos que trabajen con Mullor han de ser concedores del plan de compliance**, y aplicarlo en nuestras relaciones, de manera que las operaciones que realicemos se atengan al cumplimiento expuesto.

Todas las personas afectadas tienen la obligación de conocer y cumplir con los preceptos que se desarrollen, y de colaborar para facilitar la implantación, incluyendo la comunicación de cualquier infracción o incumplimiento.



1.3. Metodología

Para la realización del plan de compliance, hemos personalizado los riesgos penales que pueden producirse específicamente en Mullor, como consecuencia de nuestras actividades habituales, conductas, procedimientos utilizados y protocolos establecidos en los procesos de nuestro modelo productivo.

Una vez definidos los procesos existentes, hemos identificado los riesgos penales que existen en la persona jurídica que es Mullor, y los hemos clasificado en función de su impacto y probabilidad, obteniendo un mapa de riesgos. Los riesgos se han valorado teniendo en cuenta el proceso productivo de Mullor, los riesgos propios del sector de servicios específicos y también aquellos que son inherentes a toda empresa.

Mullor es una empresa con una importante trayectoria en la responsabilidad social, así como ética empresarial y laboral, gracias, entre otras cosas, a la responsabilidad corporativa que asume, y que vemos reflejada en el plan de riesgos laborales, plan de igualdad, compromisos de responsabilidad medioambientales, certificación ISO, código ético, ... entre otros.

Junto con estos mecanismos de los que ya disponemos, adoptaremos medidas de refuerzo necesarias para la mayor eficacia posible del plan de prevención penal.

De igual forma, establecemos un canal de denuncias, ético, que será la vía de comunicación que permita que se ponga en conocimiento de la empresa las posibles vulneraciones penales y de normativas en general que se pudiesen producir, con el fin de que se puedan iniciar las investigaciones oportunas, así como tomar las medidas preestablecidas.

Para la gestión en general de este canal de denuncias, y por extensión del plan de compliance, se forma un órgano de control y supervisión, que servirá como organismo de instrucción, clasificación, archivo y trámite de las denuncias o comunicaciones recibidas.

El presente modelo se actualizará periódicamente para ir de la mano de los cambios que se van produciendo en nuestra sociedad, en la normativa legal vigente, en nuestro sector de negocio y en el funcionamiento propio de Mullor.

Tras la explicación relativa a la metodología que emplearemos en nuestro plan de compliance, entendemos que damos cumplimiento a lo previsto en el párrafo primero del apartado 2º del artículo 31.bis del Código Penal vigente, y desarrollamos y establecemos un modelo de gestión, incluyendo medidas de vigilancia y control para prevenir delitos o tratar de reducirlos lo máximo posible, tal y como reza en el artículo señalado:

“El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.”



3. ANÁLISIS DE RIESGOS PENALES Y ELABORACIÓN DE UN MAPA DE RIESGOS

3.1 Análisis y evaluación de riesgos penales

Desarrollamos a continuación una tabla de riesgos penales que se podrían dar en Mullor, contando la misma con cuatro columnas con los siguientes títulos y contenidos:

Artículo: recogemos el artículo del Código Penal vigente (Ley Orgánica 10/1995, con la última reforma Ley Orgánica 1/2015) que se corresponde con el delito descrito.

Supuesto de hecho: se describe el supuesto de hecho al que hace referencia el artículo de la primera columna, enunciando una posible realidad que ha de ser regulada

Probabilidad: valoramos la probabilidad con la que el riesgo puede darse en Mullor, fijando una escala de valores correspondientes a “improbable”, “probable” o “muy probable”.

El valor que catalogamos como “improbable”, es el que recoge aquellos riesgos que difícilmente ocurrirán en Mullor. El valor que damos como “probable” es aquel que recoge riesgos que, sin estar presentes en nuestro día a día, sí se dan de manera habitual en nuestro entorno. Por último, la escala de valores correspondiente a “muy probable” hace referencia a riesgos que se encuentran en nuestro día a día, por lo que hay más probabilidades de que sucedan, por lo que a estos les prestaremos una especial atención.

Impacto: valoramos el impacto que tiene en la empresa la comisión del delito al que hace referencia el artículo del Código Penal señalado.

Para realizar esta valoración, tenemos en cuenta las penas previstas para las personas jurídicas, descritas en el artículo 33.7 de la Ley Orgánica 10/1995. Para ello, establecemos una escala de valores que corresponden a impacto “bajo”, “alto” y “grave”.

El impacto “bajo” provocaría penas de contenido económico, el impacto “alto” provocaría penas que podrían agravarse más allá del ámbito penal y el impacto “grave” provocaría las penas descritas en el artículo 33.7.



ARTÍCULO	SUPUESTO DE HECHO	PROBABILIDAD	IMPACTO
173.1.	“Mobbing”: En el ámbito de las relaciones laborales, realizar actos hostiles o humillantes contra una persona, que supongan grave acoso, aprovechando una posición de superioridad.	Muy probable.	Alto.
197 y siguientes.	Revelación secretos y vulneración derecho intimidad.	Muy probable.	Alto.
248.1	Estafa, con ánimo de lucro, utilizando engaño para producir error en otro induciéndolo a realizar un acto de disposición prejudicial.	Probable.	Alto.
248.2.a)	Estafa con manipulación informática, o artificio semejante.	Probable.	Alto.
248.2.b)	Facilitar, de alguna manera, programas informáticos manipulados para cometer estafas.	Probable.	Alto.
248.3.c)	Estafa por uso fraudulento de tarjetas o cheques de viaje, en perjuicio de su titular o tercero.	Improbable.	Alto.
251.1.	Realizar actos de disposición, careciendo de un derecho para ello.	Probable.	Alto.
251.2.	Realizar actos de disposición, ocultando cargas o gravámenes.	Probable.	Alto.
257.1.1.	Alzamiento de bienes.	Probable.	Alto.
257.1.2.	Dificultar con actos de disposición patrimonial la efectividad de un procedimiento judicial instado por el acreedor.	Probable.	Alto.
257.2.	Intentar eludir responsabilidades civiles como consecuencia de la comisión de un delito.	Improbable.	Alto.
258.	Aportar una relación de bienes incompleta o falseada en un procedimiento de ejecución.	Probable.	Bajo.
258.bis.	Hacer uso de bienes embargados por la autoridad pública que hubieran sido constituidos en depósito sin estar autorizados para ello.	Improbable.	Bajo.
259.	Insolvencia punible en todas sus modalidades.	Muy probable.	Grave.
264.	Daños informáticos, en todas sus modalidades.	Probable.	Alto.



270.	Obtener beneficio del uso de obras protegidas con derechos de autor sin autorización (programas informáticos)	Muy probable.	Alto.
273.	Utilizar una patente sin consentimiento de su titular, con fines industriales o comerciales, o bien ofrecerlo a terceros.	Improbable.	Alto.
274.1.	Fabricación o importación de productos falsificados o imitaciones, o comercializarlos o distribuirlos.	Improbable.	Alto.
274.2.	Prestar servicios o desarrollar actividades para los que el derecho de propiedad industrial se encuentre registrado.	Improbable.	Alto.
278.	Robo información empresarial.	Muy probable.	Alto.
279.	Revelar información o secreto empresarial, por quien tuviere legal o contractualmente obligación de guardar reserva.	Probable.	Alto.
280.	El que, sabiendo el origen ilícito, pero no habiendo participado en su descubrimiento, realizare conductas descritas en el artículo 279.	Probable.	Alto.
282.	Publicidad falsa o engañosa que pueda causar un perjuicio.	Muy probable.	Alto.
284.2.	Difusión de información falsa, de empresas o personas, destinada a alterar precios de servicios o productos en el mercado.	Improbable.	Bajo.
286.bis.1.	Corrupción en los negocios. Obtener un beneficio por favorecer a otro en una relación comercial.	Probable.	Alto.
286.bis.2.	Corrupción en los negocios. Sobornar a otra persona para obtener un favor indebido en una relación comercial.	Probable.	Alto.
286.ter.	Corromper, o intentarlo, a funcionarios públicos referente a la realización de actividades económicas internacionales.	Improbable.	Alto.
290.	Falsear cuentas anuales u otros documentos que reflejen la situación jurídica y económica de la entidad.	Probable.	Alto.



291.	Imponer acuerdos abusivos hacía socios minoritarios en Junta de accionistas.	Improbable.	Alto.
293.	Impedir a un socio de la entidad derecho de información, participación en la gestión o control de la actividad.	Improbable.	Alto.
294.	Negar o impedir actuaciones de entidades u órganos inspectores, por parte de los administradores.	Improbable.	Alto.
301.1.	Adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes de origen delictivo.	Improbable.	Bajo.
301.2.	Ocultar el origen o destino de bienes de origen delictivo.	Improbable.	Bajo.
304.bis.	Financiación ilegal de partidos políticos.	Improbable.	Alto.
305.	Fraude fiscal contra Agencia Tributaria.	Probable.	Grave.
306.	Fraude contra la Unión Europea. Acceder a fondos europeos falseando información, o dar un destino diferente a dichos fondos.	Probable.	Grave.
307.	Fraude contra la Seguridad Social.	Probable.	Grave.
307.ter.	Provocar error para obtener prestaciones sociales, o alargar a las que se tuviese derecho de forma indebida.	Probable.	Alto.
308.1.	Falsear datos para acceder a fondos de las Administraciones Públicas.	Probable.	Alto.
308.2.	Dar un destino diferente a fondos públicos.	Probable.	Alto.
310.a.	No llevar la contabilidad obligada estando en estimación directa.	Probable.	Grave.
310.b.	Doble contabilidad.	Probable.	Grave.
310.c.	Ocultar o falsear cuentas.	Probable.	Grave.
310.d.	Simulación de operaciones contables.	Probable.	Grave.
311.1.	Perjudicar, suprimir derechos a los trabajadores que tengan reconocidos legalmente, utilizando el engaño o el abuso.	Muy probable.	Grave.
311.2.	No dar de alta a una pluralidad de trabajadores en el régimen de la Seguridad Social, según varemos descritos en el artículo.	Improbable.	Grave.
311.4.	Utilizar la violencia o la intimidación en las conductas señaladas en los dos artículos anteriores.	Muy probable.	Grave.



311.bis.	Dar ocupación, de forma reiterada, a ciudadanos extranjeros sin permiso de trabajo, o emplee a menores de edad sin permiso de trabajo.	Improbable.	Bajo.
312.	Tráfico ilegal de mano de obra.	Improbable.	Alto.
314.	Producir una grave discriminación por cualquier motivo.	Muy probable.	Alto.
315.1.	Impedir o limitar la libertad sindical o derecho de huelga.	Probable.	Bajo.
315.2.	Impedir o limitar la libertad sindical o derecho de huelga, utilizando la coacción.	Probable.	Alto.
316.	No facilitar medidas adecuadas de protección a los trabajadores, en el desempeño de su actividad.	Probable.	Alto.
325.	Provocar o realizar emisiones o vertidos que puedan dañar la naturaleza.	Improbable.	Alto.
348.	Fabricar, manipular, transportar, tener o comercializar sustancias inflamables, corrosivas, o tóxicas, incumpliendo la normativa correspondiente.	Muy probable.	Alto.
424.1.	Promover el soborno de un funcionario público para que realice un acto beneficioso para un tercero, de forma indebida (cohecho).	Muy probable.	Alto.
429.	Influir en un funcionario valiéndose de una relación personal para conseguir un beneficio.	Muy probable.	Alto.
510.	Fomentar o promover la discriminación por cualquier motivo.	Muy probable.	Alto.
576.	Financiación del terrorismo.	Improbable.	Grave.

En esta tabla nos hemos dedicado a definir y evaluar aquellos riesgos penales que podrían llegar a darse en Mullor, todo y que es una tabla dinámica y puede ampliarse con el tiempo, nuevos cambios legales o nuevas actividades desarrolladas por la empresa, consideramos que los riesgos penales que faltan en la tabla difícilmente se podrían producir en Mullor en la actualidad o el futuro próximo, existiendo un riesgo prácticamente nulo.

Adjuntamos en el siguiente enlace la vigente Ley Orgánica del Código Penal para su consulta completa, o para ampliar la información definida:

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-25444>.



Debemos remarcar que alguno de los artículos a los que hacemos referencia en la tabla, no son atribuibles a una persona jurídica, sobre todo el caso de delitos contra los trabajadores.

A pesar de ello dado que la actividad empresarial que desarrolla Mullor está basada en la prestación de servicios desarrollados por personas, creemos que también incorporar delitos contra las personas para concienciar a toda la compañía y darle la importancia capital que para nosotros tiene a nivel de valores. Y en consecuencia también los añadimos a las tareas de prevención que incorporaremos en el presente plan.

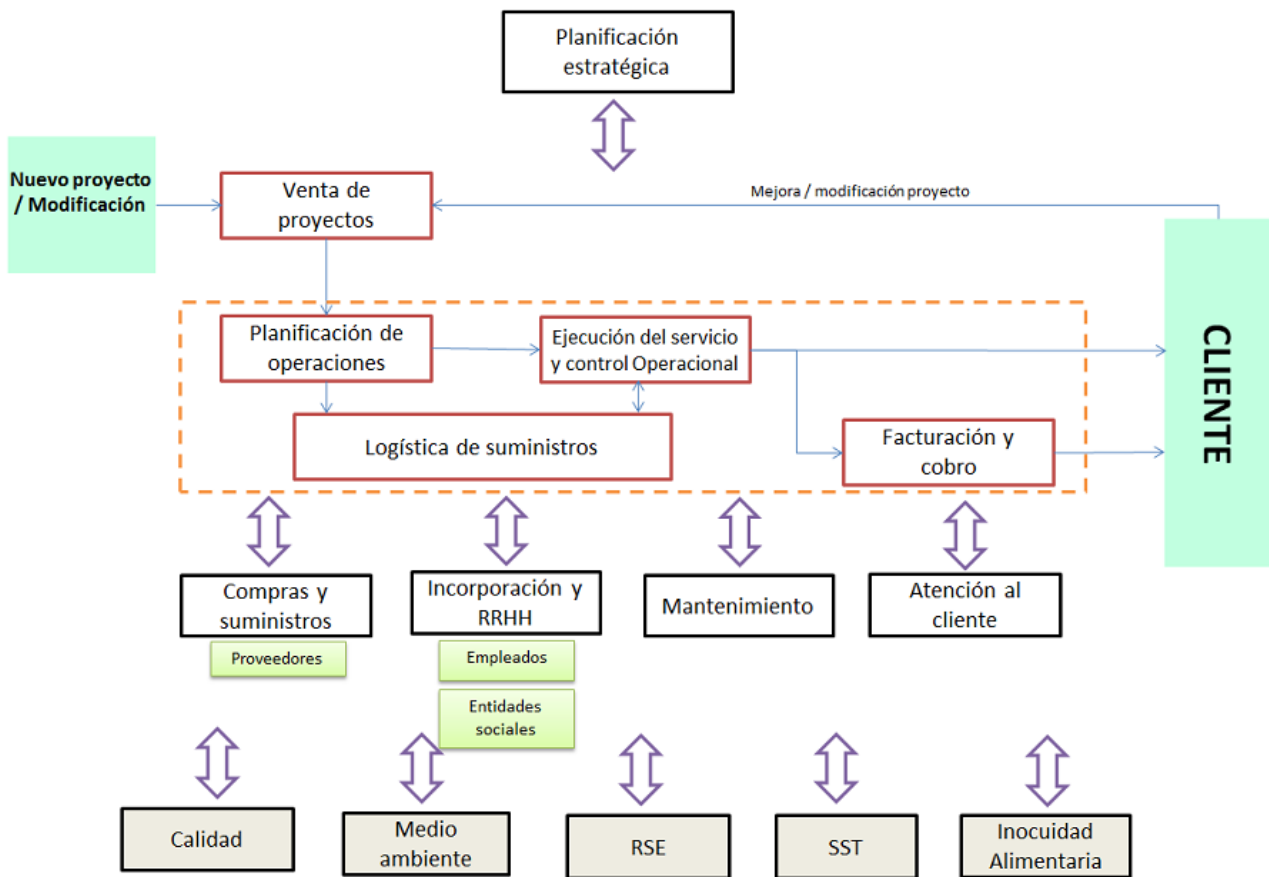
3.2. Mapa de procesos

El mapa de procesos nos permite representar todos los procesos que realiza la empresa para llevar a cabo las actividades que permiten el funcionamiento de la misma, y entre otras cosas, nos ayuda a conocer y entender el funcionamiento y la forma de trabajar que tiene una empresa para el desarrollo de sus actividades.

En este mapa se visualizan las relaciones entre los distintos procesos de Mullor, tanto a nivel interno como externo; quién interviene en cada proceso para poder ejecutar con garantías actividades de limpieza y servicios generales para cada uno de los clientes que confían en nuestros servicios. Vemos como cada proceso se ha de relacionar con otro para lograr que todo funcione correctamente, pues de forma independiente no podrían hacerlo.

El mapa de procesos que mostramos a continuación viene definido perfectamente en el manual integrado de Mullor, en su apartado "Sistema de Gestión". En el mismo, vienen detallados los procesos y los responsables de los mismos:

- Planificación estratégica.
- Venta de proyectos.
- Planificación de operaciones.
- Ejecución del servicio y logística.
- Facturación y cobro.
- Compras.
- RRHH.
- Mantenimiento.
- Atención al cliente.
- Sistema de gestión.



3.3. Mecanismos de control

Actualmente, Mullor cuenta con una variedad de protocolos, orientados a articular y mejorar el flujo de trabajo fruto del desarrollo de nuestras actividades comerciales. Junto con estos protocolos, ponemos en marcha mecanismos que ayudan a mejorar la responsabilidad social corporativa de la empresa, así como otros que nos ayudan a tomar conciencia de lo que es Mullor, de su misión, de su visión y de sus valores. Resaltaremos las distintas normas ISO con las que actualmente contamos y que van en esta línea:

- ISO 14001. Sistemas de Gestión Ambiental.
- ISO 9001. Sistemas de Gestión de Calidad.
- ISO 22000. Sistemas de Seguridad Alimentaria.
- ISO 45001. Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.



Además, contamos con los siguientes protocolos, normas o mecanismos que nos permiten controlar el cumplimiento del presente plan de prevención:

- Manual integrado de la empresa. Este manual se encuentra completamente relacionado con las distintas normas ISO a las que hacemos mención en materia de calidad, medioambiente y seguridad y salud laboral. Del manual integrado de la empresa procede el mapa de procesos que describimos en el punto 3.2. Si se actualizara el manual integrado de la empresa se revisará el Plan de Compliance.
- Documento de Política de empresa. En este documento se define la misión, visión y valores de Mullor. Define los principios de la empresa, adquiriendo el compromiso de cumplirlos y hacerlos cumplir. En él, se especifica el comportamiento que se espera de todo empleado de Mullor con sus clientes, tanto internos como externos, entre otras cosas.
- Código ético de la empresa. Este documento supone el compromiso de Mullor, y todos sus miembros, con la correcta ética en las actividades que llevamos a cabo, es decir, con la responsabilidad corporativa, el cumplimiento de la legislación vigente, o de la normativa interna. Hablamos de valores como la transparencia, la profesionalidad, la honestidad, en aquellas actividades que realizamos diariamente. Este documento, y lo que persigue, está estrechamente relacionado con la Política de empresa, de manera que utilizaremos un solo documento para referirnos a Código Ético y Política de Empresa.
- Plan de igualdad. Es el documento orientado a alcanzar la igualdad de trato entre hombre y mujeres, la igualdad de género. Simplemente, es nuestro deber eliminar cualquier tipo de discriminación o desigualdad por razón de sexo. En nuestro Plan de igualdad, añadiremos un diagnóstico actual de género e igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres que se produce en Mullor.
- Comisión de igualdad. Es el organismo presente en Mullor que se encarga del cumplimiento del Plan de igualdad.
- Plan de prevención de riesgos laborales. Documento en el que se define el sistema de prevención de riesgos laborales de Mullor.
- Protocolo de prevención de acoso laboral. Documento que tiene por objetivo evitar situaciones de acoso sexual, acoso por razón de sexo o acoso psicológico. Para ello, se establecen las medidas que se han de tomar en distintas situaciones.
- Auditoría anual de cuentas. Documento de auditoría anual que realiza Mullor.



- Normas de uso de sistemas informáticos. Es el documento que regula la manera en la que debemos utilizar el equipamiento informático y de comunicaciones, cuyo propietario es Mullor.
- Adhesión al pacto global de responsabilidad social corporativa. Pacto Naciones Unidas.
- Certificación ISO 14001. Sistemas de Gestión Ambiental.
- Certificación ISO 9001. Sistemas de Gestión de Calidad.
- Certificación ISO 22000. Sistemas de Seguridad Alimentaria.
- Certificación ISO 45001. Sistemas de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Documento delimitando el uso de la información y de los sistemas informáticos por parte de los empleados de Mullor. Aquí, se englobarían determinados riesgos como revelación de secretos, daños informáticos, delitos contra la propiedad industrial o de mercado.
- Manual Ley Orgánica Protección de Datos (LOPD).
- Procedimiento interno en el que se detallará la forma en la que participamos en distintas subastas o concursos públicos. Por ejemplo, este procedimiento tratará de evitar determinados riesgos como alteraciones de precios en concursos públicos.
- Documento de Política anticorrupción.
- Documento de adhesión para proveedores de la normativa de la empresa y cumplimiento de la legalidad vigente (en relación con el artículo 33 de la LO 10/1995).
- Sistema SII (Suministro Inmediato de Información). Sistema de tramitación del IVA, para la gestión electrónica de los libros registro del Impuesto sobre el Valor Añadido.
- Registro electrónico de empresas licitadoras (RELI). Registro electrónico que contiene datos y documentos relativos a la personalidad jurídica, capacidad, representación y solvencia de empresas que quieren contratar con las administraciones y entidades del sector público en Catalunya.
- Sistema RED. Servicio electrónico que permite el contacto directo y el intercambio de información y documentos entre empresa y Tesorería General de la Seguridad Social.

Todos estos documentos, protocolos y mecanismos, conforman las medidas establecidas para prevenir o mitigar la posible comisión de conductas contrarias a la normativa vigente en la empresa.



3.4. Matriz de riesgos penales

En cuanto al análisis de riesgos penales, una vez evaluados y clasificados los distintos riesgos que podrían darse en Mullor, revisado respecto a los procesos existentes y verificado los protocolos, mecanismos y documentos de los que disponemos para evitar que los riesgos lleguen a materializarse (o en el caso de materializarse, minimizar las consecuencias en la medida de lo posible) se ha desarrollado la matriz de riesgos penales de Mullor que refleja las circunstancias que nos rodean en nuestro día a día.

La matriz de riesgos es el punto clave para llevar a cabo una correcta gestión de riesgos/compliance puesto que analizamos, evaluamos, cuantificamos y se establecen para cada uno de ellos los mecanismos de control para cada uno de los riesgos concretos que pueden producirse en Mullor.

La matriz de riesgos penales cuenta con la siguiente información para cada riesgo

Riesgo: Descripción del riesgo.

Artículo: recogemos el artículo del Código Penal vigente (Ley Orgánica 10/1995, con la última reforma Ley Orgánica 1/2015) que se corresponde con el delito descrito.

Ejemplo: Casos ilustrativos del riesgo a prevenir.

Procesos: Procesos internos en los cuales se valora la posible ocurrencia o participación.

Control: Mecanismos de control existentes para la prevención de este riesgo específico.



RIESGO	ARTÍCULO	EJEMPLO	PROCESOS	CONTROL
Acoso laboral	173.1.	“Mobbing”: Acoso laboral o acoso moral en el trabajo.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Protocolo de acoso laboral y código ético.
Revelación secretos y derecho intimidad	197	Apoderamiento, modificación, uso o revelación de datos, secretos, comunicaciones o imágenes sin autorización.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación de operaciones. ▪ Compras. ▪ RRHH. ▪ Atención al cliente. ▪ Venta de proyectos. ▪ Facturación y cobro. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Manual LOPD. ▪ Documento de normas de uso adecuado de sistemas informáticos por parte de todo usuario.
Estafa	248	Engañar con ánimo de lucro para producir errores en otra persona u organización, induciéndola a realizar un acto de disposición contra sí misma o un tercero.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Compras. ▪ Ventas de proyectos. ▪ Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas.
Realizar actos disposición sin permiso para ello	251	Enajenar, gravar o arrendar un bien mueble o inmueble sobre el que no se tiene facultad de disposición.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobro. ▪ Ejecución del servicio y logística. ▪ Compras. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas.
Alzamiento de bienes	257-258	Alzamiento de bienes, perjudicando a acreedores, realizar actos de disposición patrimonial para dilatar un embargo o procedimiento, presentar una relación incompleta de bienes en un procedimiento de ejecución, o hacer uso, sin autorización, de bienes embargados que estén constituidos en depósito.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobros. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Código ético.



Insolvencia punible	259	Llevar una doble contabilidad, o no cumplir con el deber legal de llevar contabilidad.	<ul style="list-style-type: none"> Facturación y cobros. 	<ul style="list-style-type: none"> Auditoría anual de cuentas. Política de empresa.
Alterar precios en subastas públicas	262	En un concurso público, pactar precios con otros participantes con la intención de adjudicárselo. Amenazar u ofrecer sobornos a otros participantes, o posibles participantes, para obtener un beneficio en el concurso público.	<ul style="list-style-type: none"> Venta de proyectos. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento interno con el procedimiento para participar en concursos públicos. Código ético. Política de empresa. Documento de política anticorrupción.
Daños informáticos	264	Dañar, borrar, alterar programas informáticos o documentos electrónicos propios y ajenos.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del servicio y logística. Sistema de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento delimitando el uso de la información y de los sistemas informáticos por parte de los empleados de Mullor.
Delitos contra propiedad industrial e intelectual	270	Uso de software ilegal.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del servicio y control operacional. Sistema de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento delimitando el uso de la información y de los sistemas informáticos por parte de los empleados de Mullor.
Robo de información empresarial, delitos contra el mercado	278- 280	Robo de información empresarial, descubrir un secreto de empresa.	<ul style="list-style-type: none"> Todos aquellos procesos, internos y externos, que tengan relación con datos sujetos a LOPD. 	<ul style="list-style-type: none"> Documento delimitando el uso de la información y de los sistemas informáticos por parte de los empleados de Mullor. Código ético. Política de empresa.



Publicidad falsa o engañosa	282-284	Ofrecer publicidad engañosa de servicios o productos. Difusión de información falsa de otras empresas, destinada a alterar precios de servicios en el mercado.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Venta de proyectos. ▪ Planificación de operaciones. ▪ Compras. ▪ Mantenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa
Corrupción en los negocios	286 bis y siguientes	Ofrecer o aceptar sobornos para beneficiar a terceros frente a otros, o para beneficio propio. Corromper, o intentarlo, a un funcionario público para conseguir algún tipo de beneficio.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ventas de proyectos. ▪ Ejecución del servicio y control operacional. ▪ RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Sistema SII ▪ Auditoría anual de cuentas.
Falsear cuentas	290	Falsear cuentas anuales u otros documentos para causar un perjuicio económico a la empresa, a sus socios, o a un tercero.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Venta de proyectos. ▪ Facturación y cobro. ▪ Compras. ▪ Mantenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Sistema SII
Imposición abusivos a socios de la empresa	291 y 292	Aprovecharse de una situación mayoritaria en Junta de accionistas para imponer acuerdos abusivos sobre otros socios minoritarios.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas.
Derecho información socios de la empresa	293	Impedirle a un socio de la empresa el derecho de información.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Planificación estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas ▪ Mantenimiento Reli
Dificultar actuaciones inspectoras	294	Negar o impedir actuaciones inspectoras o de supervisión, por parte de la Administración Pública.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobros. ▪ Ejecución del servicio y logística. ▪ RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría de clientes ▪ Sistema SII
Blanqueo de capitales	301	Adquirir, poseer, utilizar, convertir, transmitir bienes cuyo origen proviene de actividades delictivas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobro. ▪ Sistema de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Política anticorrupción.



		Ocultar el destino o naturaleza de estos bienes. Incumplir las obligaciones en materia de prevención de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.		<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Mantenimiento Reli ▪ Auditoría de clientes. ▪ Sistema SII
Financiación ilegal de partidos políticos	304 bis	Realizar donaciones o aportaciones destinadas a un partido político.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobro. ▪ Mantenimiento. ▪ Sistema de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Sistema SII
Fraude fiscal contra la Seguridad Social	305-308	Facilitar el cobro de prestaciones indebidas a terceros, impago en las cuotas de la Seguridad Social, impago de impuestos o retenciones, o aplicar reducciones indebidas, fraude fiscal contra la Administración Pública, fraude en subvenciones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Venta de proyectos. ▪ Facturación y cobro. ▪ RRHH. ▪ Mantenimiento. ▪ Sistema de gestión. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Documento procedimiento interno en el ▪ que se detalla la forma en la que ▪ participamos en subastas o concursos públicos. ▪ Mantenimiento Reli ▪ Auditoría de clientes ▪ Sistema SII
Delito contable	310	Falsear las cuentas o dejar de anotar operaciones contables, incumplir la obligación de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad o simular operaciones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobro. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Sistema SII
Delito contra derechos de	311	Perjudicar, suprimir, derechos reconocidos legalmente, no dar de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa.



los trabajadores		alta en el régimen de la Seguridad Social a una pluralidad determinada de trabajadores, llevar a cabo estas acciones con violencia o intimidación, dar ocupación a ciudadanos extranjeros sin permiso de trabajo, o dar empleo a menores de edad sin permiso.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Convenios colectivos aplicables. ▪ Legislación laboral vigente. ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Representación y diálogo Sindical ▪ Estado de información no financiera ▪ Sistema SII
Tráfico de mano de obra	312	Contratar mano de obra de manera ilegal, o engañar a personas con condiciones que supriman o restrinjan derechos reconocidos legalmente.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH. ▪ Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Convenios colectivos aplicables. ▪ Legislación laboral vigente. ▪ Representación y diálogo Sindical
Discriminación por cualquier motivo	314	Discriminar a una persona por cualquier motivo, causándole un daño.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH. ▪ Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Convenios colectivos aplicables. ▪ Legislación laboral vigente. ▪ Representación y diálogo Sindical ▪ Estado de información no financiera
Impedir o limitar derecho a huelga y	315	Impedir o limitar el derecho a huelga o libertad sindical, utilizando el engaño o abusando de situaciones de necesidad.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH. ▪ Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Convenios colectivos aplicables.



libertad sindical				<ul style="list-style-type: none"> Legislación laboral vigente.
No facilitar los EPI necesarios	316	No facilitar los equipos de protección adecuados, las medidas de seguridad o de higiene adecuadas para el desarrollo del trabajo, no cumpliendo con las normas de prevención de riesgos laborales.	<ul style="list-style-type: none"> RRHH. Ejecución del servicio y logística. 	<ul style="list-style-type: none"> Código ético. Política de empresa. Convenios colectivos aplicables. Legislación laboral vigente. Representación y diálogo Sindical
Provocar daños en la naturaleza	325-328	Provocar o realizar, directa o indirectamente, daños en la naturaleza (calidad del aire, aguas, suelo, animales o plantas) como consecuencia del desarrollo de la actividad comercial.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del servicio y logística. Compras. Mantenimiento. 	<ul style="list-style-type: none"> Código ético. Política de empresa. ISO 14001 Representación y diálogo Sindical Estado de información no financiera
Delitos derivados de sustancias tóxicas, inflamables o corrosivas	348	Fabricar, manipular, transportar, poseer o comercializar sustancias inflamables, corrosivas, tóxicas... que puedan causar daños, contraviniendo la normativa de seguridad.	<ul style="list-style-type: none"> Ejecución del servicio y logística. Compras. 	<ul style="list-style-type: none"> ISO 14001 Representación y diálogo Sindical
Cohecho	424	Sobornar, o intentarlo, a un funcionario público para realizar u omitir un acto relacionado con el cargo que ocupa (por ejemplo, en subvenciones, subastas públicas).	<ul style="list-style-type: none"> Venta de proyectos. RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> Código ético. Política de empresa.
Tráfico de influencias	429	Utilizar una influencia empresarial, o pública, o personal, para influir en decisiones de un funcionario público que busquen un beneficio propio, o para un tercero determinado.	<ul style="list-style-type: none"> Venta de proyectos. Planificación estratégica. 	<ul style="list-style-type: none"> Código ético, Política de empresa.



Discriminación	510	Discriminación, por cualquier motivo (raza, ideología, religión, sexo, discapacidad...).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ RRHH 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Representación y diálogo Sindical ▪ Estado de información no financiera
Financiación del terrorismo	576	Recabar, adquirir, poseer, utilizar, convertir, transmitir o realizar cualquier actividad con bienes o valores de cualquier caso a sabiendas de que estos serán utilizados para cometer actos terroristas.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Facturación y cobro. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Auditoría anual de cuentas. ▪ Código ético. ▪ Política de empresa. ▪ Sistema SII



4. SUPERVISIÓN Y DIFUSIÓN DEL MODELO

4.1 Supervisión y control del modelo

Para asegurar el correcto funcionamiento del plan de compliance de Mullor, es imprescindible establecer una supervisión y control de forma continuada. Para ello, se han creado dos organismos:

- **Órgano de Control:**

Es el encargado de realizar el control del plan, así como realizar las actualizaciones necesarias del mismo. Este órgano velará por el cumplimiento de las políticas y procedimientos que aparecen en el plan de compliance. Para llevar el control y supervisión se basa en herramientas tales como el canal de denuncias habilitado.

Forman parte del Órgano de Control personas responsables de Finanzas, Control de Gestión, Calidad, RRHH y de Sistemas.

De estos, **el responsable de Compliance** (“Compliance Officer”) es el responsable de Control de Gestión.

- **Órgano de Respuesta:**

Es el encargado de tomar las decisiones oportunas en el caso de que un riesgo penal se materialice en la empresa. Se basará en los informes proporcionados desde el Órgano de Control. Este Órgano de respuesta recaerá sobre la Dirección General de la empresa, pudiendo asesorarse tanto de forma interna como externa.

4.2 Difusión y actualización del modelo

El plan de compliance estará disponible a través un enlace en la página web de la empresa, para que pueda ser consultado por los empleados y terceros, con relación comercial o no, en todo momento.

El plan se revisa por el Órgano de Control una vez al año, y se actualizará si fuese necesario en cada revisión. En la actualización se tendrán en cuenta los cambios normativos, cambios productivos en la empresa, u otros que pudiesen ser de interés. También se revisará cuando:

- Se producen cambios relevantes en Mullor, a nivel organizativo, como las actividades económicas que desarrolla Mullor, o cambios sustanciales en los mercados en los que operamos.
- Se producen cambios en nuestro entorno, principalmente cambios políticos o normativos.
- Se haya producido algún incumplimiento se deberá comprobar si el plan funciona de forma correcta o había alguna carencia mejorable.



5. CANAL DE DENUNCIAS, CANAL ÉTICO

5.1 Objetivo

El canal de denuncias, ético, es el procedimiento de comunicación que permite a los empleados, o externos, comunicar a la empresa cualquier incumplimiento, proporcionando la información necesaria sobre la posible comisión de un delito o materialización de un riesgo. Las principales características del canal ético o de denuncias serán las siguientes:

- **Integrado en los procesos de Mullor.**
- **Sencillez para el denunciante o comunicante.**
La denuncia, es el inicio de la actividad instructora por parte del órgano de control, con el objeto de averiguar cuanta información fuese necesaria para la investigación en marcha.
- **Diversas vías de acceso.**
- **Divulgar la existencia del canal, y su objetivo.**
- **Fiabilidad de la información.**
Puede ser necesario ponerse en contacto con el denunciante (de ahí que el proceso sea confidencial pero no necesariamente siempre anónimo) para poder realizar la investigación o tener información fiable
- **Confidencialidad.**
La confidencialidad garantiza que la información facilitada, así como los datos personales, son solamente accesibles a aquel personal autorizado para acceder a dicha información y datos (Órgano de Control). Subrayar que esta confidencialidad no implica, necesariamente, anonimato en todos los casos.

5.2 Comunicación de denuncias para ser investigadas

El canal de denuncias permite que pueda ser utilizado por cualquier persona que tenga o haya tenido algún tipo de relación con la empresa.

Para la adecuada tramitación de la denuncia, se deberán hacer constar los siguientes datos, de forma obligatoria:

- **Denunciante:** identificado con nombre y apellidos, número de identidad.
- **Exposición:** Descripción de los hechos o argumentos que den lugar a la denuncia.
- **Actor:** Persona o grupo de personas respecto a los hechos de las cuales se motiva la denuncia.



La vía preferencial para efectuar la denuncia será la comunicación escrita, ya que el resto de los modos de comunicación puede generar problemas adicionales, pérdida de anonimato o riesgos en la confidencialidad de los datos o pérdida de información. Por ello las vías alternativas de comunicación no serán tan publicitadas como la escrita.

No obstante, también podrán efectuarse denuncias por otros modos como

- el correo postal.
- la comunicación oral directa al superior jerárquico.
- la comunicación directa con el Compliance Officer de forma telefónica.

En el caso de que el Órgano de Control tenga conocimiento de cualquier denuncia, y que no haya llegado por el canal habilitado para ello, se llevarán a cabo igualmente las oportunas investigaciones y diligencias.

Siempre, por parte del Órgano de Control, se garantizará la confidencialidad del denunciante, salvo que esta información sea requerida por la autoridad competente, judicial o administrativa. En caso de imperativo legal, Mullor estará obligada a facilitar la información que se le requiera.

Nunca podrá haber represalias de ningún tipo hacia denunciantes de buena fe. Si se diera el caso de denunciantes que actuaran de mala fe contra otro empleado, con la finalidad de causarle un perjuicio, el Órgano de Control propondrá al Órgano de Respuesta que se tomen las medidas disciplinarias más adecuadas según la gravedad de la situación.

5.3 Tramitación de denuncias

La comunicación de la denuncia se remitirá, preferiblemente por correo electrónico al Órgano de Control, a etica@mullor.com

El Compliance Officer será en primera persona el receptor único de todas las denuncias, y realizará el filtro de las mismas tomando las decisiones que correspondan para determinar si alguna persona del Órgano de Control no debiera ser conocedor de tal denuncia. Como por ejemplo en el caso de que algún miembro del Órgano de Control se incluya en la denuncia o personas que directamente dependan de él.

Una vez el Órgano de Control haya recibido la denuncia, se iniciará la investigación correspondiente, realizando las verificaciones y comprobaciones necesarias.

En caso de que el responsable del Órgano de Respuesta estuviera incluido en la denuncia, el Compliance Officer derivaría la investigación directamente al Órgano de Administración de la Empresa.



5.4 Protección de datos

En todo momento, se garantizará la confidencialidad de la denuncia, siempre y cuando se utilice el correo electrónico como medio de comunicación de la misma, ya que el resto de las vías de comunicación, como hemos dicho anteriormente, no pueden garantizar la confidencialidad.

Las comunicaciones realizadas generarán un expediente confidencial que se registrará e identificará por una referencia, garantizando lo previsto en cuanto a normativa de protección de datos.

Todas las personas que forman parte del Órgano de Control, así como cualquier otra persona que pudiera participar en un proceso de investigación tiene la obligación de mantener la debida confidencialidad y mantener en secreto los datos e informaciones a que hayan tenido acceso, pudiendo, en caso contrario, ser sancionados. El tratamiento de la información y datos suministrados estarán sujetos a lo dispuesto en el artículo 5.1 de la Ley orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos.

Para su consulta se puede consultar el siguiente enlace:

<mailto:https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1999-23750>



6. DESIGNACIÓN ÓRGANO DE CONTROL Y ÓRGANO DE RESPUESTA

Debido a la importancia del Órgano de Control y del Órgano de Respuesta, todo y que ya hemos hablado de ellos en el punto 4.1, detallaremos algunos puntos clave en su funcionamiento.

6.1 Órgano de Control

Funciones del Órgano de Control:

- **Coordinar:** a los empleados en materia de cumplimiento normativo.
- **Liderar:** la implantación y posterior seguimiento del plan de compliance, minimizando los riesgos penales que pudiesen afectar a Mullor.
- **Vigilar:** el cumplimiento del plan de compliance
- **Promover:** y asegurar la suficiente realización de cursos formativos y las suficientes reuniones de coordinación con todos los órganos de gestión de la empresa.
- **Gestión:** del canal de denuncias.
- **Realizar las instrucciones:** cuantas acciones fueran necesarias para las investigaciones
- **Proponer acciones:** para al órgano de decisión, acompañadas de la información más fiable para tomar las decisiones más oportunas, de acuerdo con la legislación vigente y el código ético de Mullor, en caso que este sea más restrictivo que la legislación.
- **Revisión:** del Plan y actualización del mismo a lo largo del tiempo.

Contenido de las Propuestas para el Órgano de Decisión

- **Información:** descriptiva de la denuncia, fechas de recepción y de los hechos. Y datos aportados en la denuncia.
- **Medidas de urgencia:** llevadas ya a cabo por el propio Órgano de Control atendiendo a la urgencia, o a desarrollar en el caso que fuera posible y necesario anticiparlas al Órgano de Decisión con motivo de la relevancia o implicación de las mismas. Motivos y efectos de las mismas.
- **Objetivación de la denuncia:** análisis del contenido y valoración de la fiabilidad del denunciante y/o factibilidad de la información aportada. Asimismo integración de los riesgos que podrían materializarse o ya lo hubieran hecho.
- **Valorar ayuda necesaria:** si es necesaria la participación de más expertos internos o externos.
- **Propuesta concreta:** de actuación y resoluciones a llevar a cabo. Contemplando si hiciera falta alternativas y motivaciones de dichas alternativas.



Composición del Órgano de Control

- **Como miembro del área de Finanzas:** Jordi Prunera
- **Como miembro del área de Calidad:** Montse García
- **Como miembro de Administración de Personal:** Susana Guerra
- **Como miembro del área de IT:** Xavier Gutiérrez
- **Como miembro del área de Control de Gestión:** Javier Teller

Fases de la gestión de las Denuncias.

- **Comunicación de la denuncia, mediante el canal de denuncias.**
- **Fase de investigación** clasificada en tres tipos.
 - **Denuncia improcedente.**

En este caso, la denuncia podría no contener datos básicos para tramitación, por lo que no se podría instruir ningún expediente, considerándola improcedente. Se informaría al denunciante de las carencias de la denuncia para que se solventasen lo antes posible.
 - **Denuncia no relacionada con el canal de denuncias.**

En este caso, se informará al denunciante de que la denuncia, con su conformidad previa, se reenviará a quién corresponda en función de la naturaleza de la misma.
 - **Denuncia pertinente.**

Se acepta la denuncia formulada, comunicando al denunciante el inicio de la instrucción del expediente.
Si fuera necesaria más información acerca de la denuncia, se hará todo lo posible para solicitarla antes de instruir el expediente. En esta fase, generaremos un primer informe.
- **Conclusiones** estructuradas en un informe que será remitido al Órgano de Respuesta a partir del informe iniciado en la fase de instrucción del expediente. Con los siguientes contenidos mínimos:
 - Aspectos técnicos.
 - Antecedentes del expediente.
 - Objeto de la investigación y finalidad.
 - Actuaciones y aspectos analizados.
 - Conclusiones.
 - Proposición de medidas a tomar.
 - Gradación de las infracciones, de acuerdo con la legislación laboral, el convenio colectivo aplicable y el código ético de Mullor.



6.2 Órgano de Respuesta

Funciones del Órgano de Respuesta

- **Respuesta:** de Mullor S.A. ante la posible comisión de una actuación ilícita que afecte a Mullor como entidad jurídica, estando fundamentadas en el informe detallado facilitado por el órgano de control.

Composición del Órgano de Respuesta

- **Como Director General:** Roger Polls