

## INFORME REVISIÓN COMPLIANCE APROSU 2023

### I.- INTRODUCCIÓN

De acuerdo con la prescripción de realizar la revisión anual del sistema de cumplimiento normativo establecida en la Política de Compliance y en el Manual de Compliance de APROSU, se ha procedido a realizar la auditoría anual.

El presente informe se emite para realizar la verificación del modelo implantado en APROSU y determinar si está en consonancia con la actividad y organización de la entidad y, por tanto, si los controles de que dispone la entidad se ajustan a los riesgos que en la misma puedan existir.

El despacho Sánchez-Cervera, en su condición de compliance officer externo del sistema de compliance implantado en APROSU, emite el presente informe de revisión anual de dicho sistema que deberá ser remitido a la Junta Directiva para su conocimiento.

### II.- METODOLOGÍA DEL ANÁLISIS DE LAS MEDIDAS DESARROLLADAS POR APROSU

La revisión se lleva a cabo en virtud de la información y documentación proporcionada por APROSU, siendo ésta la única responsable de la veracidad y exactitud de dicha información.

La finalidad de la misma consiste en revisar el mantenimiento de los controles implantados por APROSU, y la mejora, actualización o adopción de algún nuevo control en caso de que sea necesario o de insuficiencia de los existentes por haberse operado transformaciones en la estructura o en la operativa de entidad o por haber tenido lugar algún suceso o acontecimiento que así lo aconseje (nueva normativa, posibles denuncias, etc.)

Para ello, se han analizado diferentes aspectos:

- A) La adopción de medidas recomendadas en el anterior informe de revisión para eliminar deficiencias, debilidades y posibles riesgos detectados en la anterior anualidad.
- B) El análisis de los posibles cambios operados en la entidad que puedan determinar la adopción de nuevas medidas de corrección.
- C) La adopción de medidas para la correcta implantación del Compliance en caso de que sean necesarias.

#### **A) Revisión de las recomendaciones para la eliminación de amenazas, riesgos y deficiencias detectadas en la última revisión de la anualidad 2022.**



En la presente revisión se ha comprobado la adopción de los planes de acción y recomendaciones realizadas para eliminar o minimizar los riesgos amenazas y deficiencias detectadas en la auditoría llevada a cabo en 2022. En dicha auditoría no solo se analizaron los posibles riesgos de incumplimiento penal, sino también los de incumplimiento de la normativa jurídica que afecta a la entidad y de la normativa interna del movimiento Plena Inclusión al que APROSU pertenece.

Desde entonces, APROSU ha adoptado los siguientes planes de acción y medidas de corrección:

#### En materia de personas:

- ✓ Durante el año 2022 se han adoptado diversos procedimientos internos (modificación de estatutos, contratos, procesos, ...) para la adaptación de los mismos, así como del lenguaje y medidas de apoyo a la Ley 8/2021 por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- ✓ Se ha definido la política de intervención en la que se elimina cualquier tipo de sujeción farmacológica. Se ha definido y aprobado la política de modelo de intervención.
- ✓ Se están revisando las medidas de las personas para su adecuación a la citada ley 8/2021 de reforma de la legislación civil y procesal con la elaboración de informes.
- ✓ Se ha llevado a cabo charlas con las familias en las que se les ha facilitado información sobre la mencionada ley.

#### En materia laboral:

- ✓ Se ha finalizado la adaptación de los contratos laborales a las modificaciones realizadas en la última reforma laboral de 2021.
- ✓ Se ha implantado el registro salarial exigido por el RD 202/2020.
- ✓ Se adoptan medidas para asegurar el cumplimiento de medidas preventivas de riesgos laborales. Estas medidas son la siguientes:
  - Existencia de política de uso de instalaciones y equipos comunicada a todos los trabajadores.
  - En los perfiles de puestos de trabajo se especifica la responsabilidad de cada persona trabajadora del cumplimiento de medidas preventivas.
  - Se ofrece formación a todos los trabajadores y se entrega anualmente la ficha de prevención de riesgos.
  - Se controla el uso de EPIS por parte del personal que lo requiere y se hace seguimiento del cumplimiento de medidas de prevención por parte del departamento de RR HH y responsables de servicios.

- Se elabora informe de accidentes producidos valorando si ya era un riesgo previsto en la evaluación.

En materia de gestión económica, contable y administrativa:

- ✓ Se han realizado controles, tanto a nivel de revisión contable como de revisión de gastos abonados en efectivo para asegurar que se cumplen las limitaciones de pago en efectivo (tanto la legal, como la interna establecida por la propia entidad de no realizar en efectivo pagos superiores a 200 euros). Para que se efectúe un pago en efectivo superior a 200 euros ha de ser autorizado por el responsable de finanzas y/o Dirección-Gerencia.

En materia de seguridad:

- ✓ La entidad cuenta con carteles de advertencia de las cámaras de seguridad existentes.
- ✓ La entidad cumple con la normativa de protección de datos en relación a dichas cámaras.

**B) Análisis de los posibles cambios operados en la entidad que puedan determinar la adopción de nuevas medidas de corrección.**

Los cambios producidos en la entidad en la última anualidad no requieren la adopción de nuevos controles. La mayoría de los cambios producidos se han llevado a cabo aplicando los controles ya existentes en la entidad y, en otros casos implican la adopción de nuevos controles. Estos cambios son los siguientes:

- En el año 2022 se llevó a cabo una modificación de los estatutos de la entidad al objeto de modificar la composición, duración y vacantes de la Junta directiva y de incorporar a los mismos una serie de recomendaciones efectuadas en la implantación del Compliance. Los cambios introducidos son los siguientes:
  - Se ha eliminado la obligatoriedad de la existencia de 5 vocalías en la Junta Directiva, y se ha establecido que puede haber de tres a cinco vocales.
  - Se han establecido que no pueden coincidir en la Junta Directiva más de un miembro de la misma unidad familiar.
  - Se recoge la abstención en la votación en un asunto concreto cuando exista conflicto de intereses de un miembro de la Junta de la Directiva en relación a dicho asunto.
  - Se incluye que en la Junta Directiva se procurará una representación equilibrada de ambos sexos.
  - Se ha realizado modificaciones en las funciones de los miembros de la Junta Directiva y de la Asamblea.

- Se ha hecho constar en los Estatutos la misión y los valores de la entidad.
  - Se han adaptado a la Ley 8/2021 por la que se reforma la legislación civil y procesal para el apoyo a las personas con discapacidad en el ejercicio de su capacidad jurídica.
- 
- Se han producido cambios en la composición de la Junta Directiva: En el ejercicio de 2022 se produjo la baja de un vocal y la reelección de la Junta Directiva de acuerdo con la modificación estatutaria llevada a cabo en marzo de ese mismo año.
  - Durante el ejercicio de 2022 ha implantado una nueva herramienta de gestión empresarial integral (Microsoft Dynamics 365 Business Central, que ha entrado en funcionamiento el 1 de enero de 2023. Esta herramienta proporciona a la entidad un sistema integrado de gestión de las diferentes áreas (financiera, clientes, ventas, compras, activos fijos, RR HH, gestión de proyectos y presupuestos), lo que se traduce en un incremento de la eficiencia y la productividad y una mejora en la integración y obtención de información para la toma de decisiones.
  - APROSU ha puesto en funcionamiento el Hogar Funcional para personas con discapacidad con necesidad de terceras personas, tras efectuar la adaptación del inmueble para mejorar su accesibilidad, contando con las licencias y permisos administrativos necesarios.
  - APROSU ha renovado las certificaciones ISO 9001 e ISO 14001, y EMAS, estando resueltas en la actualidad las no conformidades que se produjeron en el proceso de renovación.
  - En coherencia con su compromiso con el medio ambiente, APROSU se ha inscrito en el Registro de Huella de Carbono del Ministerio de Transición Ecológica y el Reto Demográfico en el nivel "Cálculo", con el objetivo de ir reduciendo las emisiones de CO<sub>2</sub> de sus actividades en los próximos años, siendo la primera asociación de canarias del sector de la discapacidad que se inscribe en dicho registro.
  - Ha realizado la auditoría de cuentas anual sin que se recojan incumplimientos ni riesgos significativos.
  - Ha realizado la auditoría anual de protección de datos sin que se recojan incumplimientos, riesgos significativos o no conformidades.

La valoración efectuada de los cambios llevados a cabo por la entidad desde la última revisión es que ninguno de ellos comporta un nuevo riesgo. Más bien al contrario, los cambios contribuyen a fortalecer la organización y a minimizar posibles riesgos.

### **c) Medidas adoptadas para la correcta implantación del Compliance:**

- Los controles internos definidos por la entidad para la efectividad del Compliance se mantienen activos.



- Existe un Comité que evalúa el sistema de cumplimiento normativo con la revisión de procesos, auditorías internas y externas.
- Se hace entrega del Manual de Compliance a todo el personal y se lleva a cabo formación específica.
- La formación forma parte del sistema de gestión de la Asociación y se entrega a las personas que se incorporan a la organización.
- El Compliance se difunde en la página web de la entidad, en el que se publica el Manual de Compliance y el Código ético de la entidad.
- La entidad conserva las evidencias de las medidas y controles implantados para la efectividad del compliance.
- Los trabajadores, directivos y órganos de administración conocen las responsabilidades derivadas del incumplimiento normativo.
- Conocen la existencia de un coordinador de compliance en la entidad
- Conocen, asimismo, la existencia y el funcionamiento del canal de denuncias.

### III.- VERIFICACIÓN DEL DISEÑO DEL MODELO IMPLANTADO EN APROSU

El modelo de cumplimiento normativo existente en APROSU tiene los siguientes objetivos:

- Identificación y evaluación de riesgos internos y externos.
- Análisis de las medidas preventivas existentes en la entidad.
- Desarrollo e implantación de medidas preventivas o controles de riesgos de los que la entidad carecía.
- Seguimiento de las medidas implantadas.
- Realización de informes.
- Fomento de la mejora del sistema.

El alcance del sistema de Compliance implantado por APROSU es amplio ya que no se limita solo a la prevención del delito, sino que también previene otras actuaciones que, aun no siendo constitutivas de delito, pueden suponer el incumplimiento de la normativa vigente.

**Para efectuar la verificación del modelo penal adoptado se analizarán los requisitos exigidos por el art. 31 bis 5 del Código Penal:**

A) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 1º CP: Identificación de actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos.

En el modelo implantado por APROSU,

- Se han identificado aquellas actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos, identificando asimismo los riesgos penales que la organización pueda razonablemente anticipar considerando diversos factores internos y externos.
- Se han analizado los posibles riesgos penales teniendo en cuenta las causas y las fuentes posibles de incumplimientos de compliance, y la gravedad asociada a sus consecuencias.
- Se ha analizado la posibilidad de que ocurran incumplimientos de compliance penal.
- Se ha valorado la adecuación del diseño y eficacia de los controles existentes en la entidad.
- Se prevé la revisión del sistema de compliance con carácter anual, si bien podrán llevarse a cabo revisiones en un período inferior al año cuando se produzcan modificaciones significativas en la estructura de la entidad, cuando se actualicen procesos de la misma, cuando exista alguna denuncia o cuando concurra cualquier otra causa que exija o aconseje reformas y adaptaciones de dicho Programa por aparición de nuevos riesgos (nueva legislación o jurisprudencia, etc.). Las revisiones anuales permiten efectuar un seguimiento de la adopción de medidas para la eliminación de los posibles riesgos y ponen de manifiesto el grado de implicación de la entidad en la implantación y aplicación del sistema en la organización.

B) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 2º CP: Establecimiento de protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.

La Junta Directiva, órgano de gobierno de la entidad, mediante la firma de los documentos de política de compliance, compromiso de dicha Junta para la implantación del compliance y nombramiento del coordinador de compliance,

- Se ha asegurado de que se establezcan los procedimientos que concreten el proceso de formación de la política de compliance.
- Se ha asegurado de que se establezcan los procesos que concreten la toma de decisiones y su ejecución en relación con el compliance.

C) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 3º CP: Disposición de recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

Asimismo, la Junta Directiva,

- Ha dotado al sistema de gestión de compliance de recursos financieros, materiales y humanos adecuados para su funcionamiento.
- Los objetivos de compliance son coherentes con lo establecido en la política de compliance y con los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos

penales.

- La organización dispone de controles en los procesos de gestión de recursos financieros que contribuyen a prevenir, detectar o gestionar riesgos penales de manera temprana.

D) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 4º CP: Imposición de la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

- La organización ha implantado procedimientos para que, tanto sus miembros como los terceros, comuniquen de buena fe y sobre indicios razonables, aquellas circunstancias que puedan suponer riesgo penal, así como incumplimientos del sistema de compliance (canal de comunicaciones)
- Dichos procedimientos garantizan la confidencialidad o anonimato del denunciante mediante la gestión externa de dicho canal.
- Se garantiza que los miembros de la organización conocen la existencia del canal y se fomenta el uso del mismo.
- El Manual recoge el deber de informar sobre aquellas conductas susceptibles de ser denunciadas.
- Se prohíben las represalias a los denunciantes y se prevé sancionar las denuncias falsas realizadas a sabiendas de que lo son.
- Se ha establecido un protocolo del canal de comunicaciones que regula su funcionamiento.

E) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 5º CP: Establecimiento de un sistema disciplinario que sanciona el incumplimiento de las medidas establecidas en el modelo:

- El Manual de Compliance recoge las consecuencias de no cumplir con los requisitos de la política de compliance penal.
- APROSU dispone de un sistema disciplinario proporcional contra los miembros de la organización que incurran en incumplimientos de la normativa vigente y de las propias reglas de la organización.

F) Requisito del art. 31 bis 5 numeral 6º CP: Realización de una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, cambios en la organización, en la estructura de control o en las actividades desarrolladas por APROSU que los hagan necesarios:

- Anualmente se realiza una revisión del sistema de Compliance por el despacho Sánchez-Cervera & Asociados, que tiene encomendadas las funciones de compliance officer externo.
- Además de la revisión anual, la política de Compliance de APROSU prevé la realización de revisiones, en menor plazo de tiempo, en los casos indicados en el presente epígrafe (infracciones, cambios significativos en la organización, etc.).

- En las revisiones se valora la corrección de posibles riesgos, así como la adecuación a los mismos de los controles existentes.

#### IV.- EVALUACIÓN BÁSICA DEL MODELO

CRITERIOS EVALUABLES	1	2	3	4	5
¿Prevé el sistema de gestión de Compliance Penal su propia revisión?					X
¿Distingue entre revisiones periódicas o sobrevenidas?					X
¿Señala quien se ocupará de realizarlas?					X
¿Las revisiones permiten señalar no conformidades y su análisis subsiguiente?				X	
¿Es fácil acceder a la documentación y tener comunicación directa con el órgano de Compliance?					X
<b>Sumas puntuación</b>				<b>4</b>	<b>20</b>
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>	<b>24</b>				

Cada pregunta puede obtener una puntuación entre 1 de mínima y 5 de máxima. Por tanto, la puntuación total del test puede oscilar entre 5 puntos de mínima y 25 de máxima.

La evaluación de los resultados se realiza de acuerdo a las siguientes valoraciones:

**Entre 5 y 10 puntos:** Revisión de modelo de prevención penal inexistente o con serias deficiencias. Podía ser un modelo meramente estético.

**Entre 10 y 15 puntos:** Revisión del modelo de prevención penal con serias limitaciones o deficiencias que subsanar. Requiere ejecutar urgentemente un plan de mejora.

**Entre 15 y 20 puntos:** Revisión del modelo de prevención penal con aspectos que precisan desarrollo y que deberían identificarse para trabajar en ellos.

**Entre 20 y 25 puntos.** Revisión del modelo de prevención razonablemente definida en todos o buena parte de sus aspectos sustanciales.

## V.- VALORACIÓN DEL MODELO Y DE SU IMPLANTACIÓN

Dada la puntuación obtenida por APROSU, la revisión de su modelo permite el análisis de sus aspectos más esenciales.

Desde el inicio de los trabajos para la implantación del sistema de compliance, APROSU ha mostrado diligencia para corregir las amenazas y debilidades que le afectan, adoptando los planes de acción y medidas propuestas para su corrección, por lo que ha reforzado sus controles convirtiendo dichas amenazas en fortalezas.

De acuerdo con el análisis llevado a cabo, hay que concluir que APROSU, en cumplimiento de lo dispuesto 31 bis 2 del Código Penal dispone de un modelo de organización y gestión con medidas de vigilancia y control para prevenir el delito o para reducir el riesgo de su comisión adaptadas a su actividad y circunstancias.

La valoración positiva del modelo es lo que permite detectar cualquier incumplimiento legal, teniendo en cuenta que el Compliance es un programa vivo y en constante evolución para servir mejor a sus propósitos y finalidades, se acompaña un Anexo con recomendaciones efectuadas a la entidad para mantener actualizado su programa de cumplimiento normativo.

## ANEXO.- RECOMENDACIONES

A la implantación del Compliance, APROSU manifestó que no disponía de Delegado de Prevención y que se encontraba en proceso de constitución de un equipo de seguridad y salud.

En la presente revisión se ha constatado que la entidad aún no tiene constituido un Comité de Seguridad y Salud. En APROSU existe un procedimiento de información a los trabajadores en materia preventiva, pero no un órgano de participación y consulta. De manera informal, las personas trabajadoras presentan sus aportaciones y consultas directamente a los responsables de las áreas o a través de una aplicación con la que cuenta la entidad.

De acuerdo al art 38.2 de la Ley de prevención de riesgos laborales, *"Se constituirá un Comité de seguridad y salud en todas las empresas o centros de trabajo que cuenten con 50 o más trabajadores."*

APROSU supera ese número de trabajadores, por lo que deberá constituir un comité de seguridad y salud que, de conformidad con el citado art. 38, *"estará formado por los Delegados de prevención, de una parte, y por el empresario y/o sus representantes en número igual al de los Delegados de prevención, de la otra."*

**Recomendación.** Constituir el Comité de Seguridad y Salud de conformidad con lo establecido por el art. 38 de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

**Recomendaciones Generales.** Con carácter general, se recomienda a la entidad continuar con las siguientes actividades que ya viene desarrollando para mantener activo su sistema de Compliance:

- Formación en materia de Compliance
- Vigilancia y control del cumplimiento normativo en el ámbito de la entidad.
- Actualización de procedimientos y protocolos para evitar su obsolescencia.
- Generar y conservar evidencias de las actuaciones llevadas a cabo para adoptar nuevos procedimientos, protocolos o instrucciones, o para modificar, adaptar y mejorar los existentes.

## CANAL DE DENUNCIAS

### 1. Denuncias

El canal de denuncias de APROSU se revisa diariamente para comprobar la posible remisión de denuncias. Desde la última revisión llevada a cabo en seguimiento del COMPLIANCE no se ha recibido ninguna denuncia en el canal de la entidad.

### 2.- Adaptación del canal de denuncias de APROSU a la nueva norma sobre protección de los informantes.

Recientemente ha entrado en vigor la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, aprobada para incorporar al derecho español la Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019.

De conformidad con la Disposición Transitoria Primera de la ley, *“los sistemas internos de comunicación y sus correspondientes canales que, a la entrada en vigor de esta ley tengan habilitados las entidades u organismos obligados, podrán servir para dar cumplimiento a las previsiones de esta ley siempre y cuando se ajusten a los requisitos establecidos en la misma”*

El plazo para que las entidades obligadas dispongan de un canal que reúna los requisitos de la ley de tres meses desde la entrada en vigor de la ley, tal y como determina la Disposición Transitoria Segunda en su apartado primero, es decir, hasta el 13 de junio de 2023.

No obstante, el plazo se extiende hasta el día 1 de diciembre de 2023 para las entidades jurídicas del sector privado con doscientos cuarenta y nueve trabajadores o menos, caso en el que se encuentra APROSU, puesto que el número de trabajadores que prestan sus servicios a la entidad no alcanza la mencionada cifra.

La nueva ley prevé la designación de un responsable del sistema, cuya designación deberá ser comunicada a la Autoridad Independiente de Protección del Informante (A.A.I.), ente de derecho público que aún no ha sido creado, y para cuya creación el Consejo de Ministros dispone de un año desde la entrada en vigor de la ley, plazo que vence el 13 de marzo de 2024.

Por ello, e independientemente de las actuaciones y ajustes que haya que llevar en fechas posteriores, en la presente revisión se ha procedido a adaptar el Protocolo del canal de denuncias, el Código de Investigaciones Internas y el Manual de Compliance de APROSU a las prescripciones de la nueva Ley y a la elaboración de una Política del Sistema de Información Interno.

Madrid, mayo de 2022

Sánchez-Cervera & Asociados