



POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

CONTENIDO

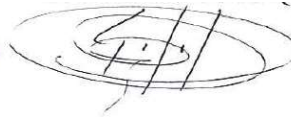
CONTENIDO.....	2
POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO	4
ÁMBITO LEGAL	
CARTA A LOS EMPLEADOS	
INTRODUCCIÓN: ¿POR QUÉ PREOCUPARSE POR EL COMPLIANCE?	
1 ESTAMOS COMPROMETIDOS A MANTENER LA INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS: NO ACEPTAMOS LA CORRUPCIÓN	7
2 ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD: NO ACEPTAMOS PELIGROS PARA SALUD HUMANA Y EL MEDIO AMBIENTE.....	8
2.1 Protección medioambiental	
2.2 Seguridad en las instalaciones	
2.3 Salud ocupacional y seguridad	
3 ESTAMOS COMPROMETIDOS A CONTABILIZAR APROPIADAMENTE Y A EMITIR INFORMES FINANCIEROS TRANSPARENTES: NO ACEPTAMOS LA FALSEDAD, LA SIMULACIÓN NI EL ENGAÑO	9
4 ESTAMOS COMPROMETIDOS A QUE NUESTRAS CONDICIONES LABORALES SEAN JUSTAS Y BASADAS EN EL RESPETO: NO ACEPTAMOS LA DISCRIMINACIÓN	10
5 ESTAMOS COMPROMETIDOS A PROTEGER EL RESULTADO DE NUESTROS ESFUERZOS Y RESPETAMOS LOS DERECHOS LEGALMENTE RECONOCIDOS DE TERCEROS: NO ACEPTAMOS VIOLACIONES DE NUESTROS DERECHOS NI A LOS DE OTROS	10
6 ESTAMOS COMPROMETIDOS A MANTENER SEPARADOS LOS INTERESES CORPORATIVOS DE LOS PERSONALES: PREVENIMOS LOS CONFLICTOS DE INTERESES	11
7 ESTAMOS COMPROMETIDOS A COOPERAR CON LAS AUTORIDADES: NO ACEPTAMOS LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN PARCIAL O INADECUADA.....	12
8 ¿CÓMO AFECTA ESTA POLÍTICA A LA RUTINA LABORAL DIARIA DE CADA INDIVIDUO?	13

CONTROL Y DIFUSIÓN DE LAS MODIFICACIONES

FECHA DE LA MODIFICACIÓN	ÍNDICE	PÁGINAS MODIFICADAS	OBJETO DE LA MODIFICACIÓN
26 de Enero de 2017	-	-	Lanzamiento

DOCUMENTO ELABORADO POR LOS MIEMBROS DEL GRUPO DE TRABAJO






Fdo. Antonio Francisco Quilez Somolinos Fdo. Nuria Martos Martínez Fdo. Cristóbal Dauden Querol Fdo. Eva Fernández Leiva

POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO CORPORATIVO

ÁMBITO LEGAL

El 23 de diciembre de 2010 entró en vigor la trascendental reforma del Código penal operada por la Ley Orgánica 5/2010 entre cuyas modificaciones destaca, por la indudable incidencia que tiene en la organización empresarial, el reconocimiento de la responsabilidad penal de las personas jurídicas en determinados delitos. Esta responsabilidad ha motivado que las empresas, al objeto de eludir la responsabilidad penal en la que podrían incurrir, adopten mecanismos internos de prevención de aquellas conductas que puedan suponer consecuencias penales para la entidad.

Las sociedades y restantes personas jurídicas podrán ser objeto de auténticas penas en dos supuestos que se corresponden con los denominados modelos de la imputación y de la culpabilidad de la organización. En primer lugar, cuando los delitos sean cometidos en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su provecho, por sus representantes legales o administradores de hecho o de derecho. Y, en segundo lugar, la organización colectiva será responsable directa cuando sus empleados o subordinados hayan cometido un delito y los responsables empresariales no hayan ejercido sobre ellos el debido control.

La responsabilidad penal de las personas jurídicas será independiente de la responsabilidad en la que puedan incurrir sus administradores, directivos o empleados y no será necesaria la condena o imputación de tales personas físicas si no pudiera ser individualizada la responsabilidad, no fueran halladas o si concurriera en ellas alguna eximente que determinara su falta de responsabilidad penal.

Aunque sólo podrá condenarse a una persona jurídica en aquellos delitos en los que expresamente se prevea tal posibilidad, el catálogo de delitos que llevan aparejados una posible pena para la entidad colectiva es exhaustivo e incluye casi todos aquellos ilícitos en los que habitualmente participan personas jurídicas: estafa, fraude fiscal o a la Seguridad Social, cohecho, descubrimiento y revelación de secretos, delitos contra la propiedad intelectual o industrial, alzamiento de bienes, delitos contra el medio ambiente y la ordenación del territorio, blanqueo de capitales, el novedoso cohecho entre particulares, etc.

En cuanto a las penas, es la pena de multa, por cuotas -los ya habituales días multa- o proporcional al beneficio obtenido o al perjuicio causado, la que el Código penal prevé como común y habitual si bien, en los supuestos más graves, el juez podrá acordar la disolución, la suspensión de actividades, la clausura de locales y establecimientos, la inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de

beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, la intervención judicial de la persona jurídica o la prohibición de realizar aquellas actividades en cuyo ejercicio se hubiera cometido, favorecido o encubierto el delito. A estas penas habrá que añadir, lógicamente, la indemnización de los daños ocasionados por el delito.

En esencia, la inclusión en el Código Penal de un criterio de imputación de personas jurídicas vinculado al modelo de culpabilidad de organización como el que se ha visto implica la introducción en España de la primera exigencia legislativa general que obliga a las empresas a implementar un sistema de supervisión y control de cumplimiento normativo, lo que frecuentemente se denomina por el término inglés de Corporate Compliance.

CARTA A LOS EMPLEADOS

COGEN ENERGÍA ESPAÑA busca crear valor para sus accionistas, empleados y en general para la sociedad. El incremento del valor de nuestra compañía sólo será duradero si actuamos dentro de la ley y en concordancia con principios éticos.

Cada empleado es responsable de asegurar que su conducta es legal y éticamente adecuada. Esto resulta aplicable a empleados en todos los niveles, áreas y países del Grupo COGEN.

Todas nuestras acciones deben ser consistentes con nuestro buen nombre y nuestra reputación. Nuestros socios de negocios, inversionistas y el público en general esperan que seamos competentes, justos y fiables. Mis colegas del Comité de Dirección y yo estamos orgullosos de los empleados que se comportan de tal forma.

Debido a la importancia creciente del Buen Gobierno Empresarial ("Corporate Governance"), así como el incremento de los riesgos legales, el Comité de Dirección de COGEN ha decidido diseñar una Política de Cumplimiento Legal y Responsabilidad Corporativa ("Política de Cumplimiento Corporativo").

INTRODUCCIÓN, ¿POR QUÉ PREOCUPARSE POR EL COMPLIANCE?

Cogen Energía España es reconocida como una compañía con claras fortalezas. Aunque esta reputación es el resultado de muchos años de trabajo, las acciones indebidas o descuidadas de un solo empleado pueden dañar nuestra imagen en un abrir y cerrar de ojos. Debemos prevenir esto.

Para ello se requiere que todos los empleados realicen sus actividades guiados por los principios descritos en la presente Política de Cumplimiento Corporativo. Recuerde que la manera en que cada empleado conduce los negocios de la compañía puede afectar a la imagen de nuestra empresa.

El cumplimiento corporativo engloba el comportamiento legal de los empleados de la compañía. Cada empleado está obligado a obedecer todas las leyes aplicables y las directrices de la compañía en su trabajo para Cogen Energía España.

La Política de Cumplimiento Corporativo sirve de base para esto. Sin embargo, no cubre todas las situaciones imaginables ni describe todas las reglas particulares que deben seguirse.

Las infracciones de la legislación y los principios éticos pueden tener consecuencias serias y extensas para la compañía, incluyendo:

- Penas pecuniarias
- Multas administrativas
- Indemnizaciones por daños y perjuicios
- Embargo de beneficios
- Prohibición de contratar
- Terminación de relaciones de negocios
- Intento de extorsión o chantaje
- Daño de nuestra imagen

Los empleados que violen los principios de esta Política de Cumplimiento Corporativo se enfrentan además a serias consecuencias, tales como multas o prisión, reclamaciones por daños y perjuicios, sanciones laborales y el posible despido. Los empleados que desobedezcan las reglas no podrán alegar haber actuado en favor de los intereses de la empresa, porque cualquier violación a las normas perjudica a la compañía. En vista de las posibles consecuencias, cualquier ventaja que alguien, aparentemente, haya obtenido en una situación específica, no será, ni siquiera desde el punto de vista económico, beneficiosa para la compañía vista como un todo.

Cogen Energía España desea triunfar en el mercado siendo innovadora, con altos estándares de calidad, así como siendo fiable y justa. Si la única manera de cerrar un trato es actuando de forma ilegal o inmoral, nos abstendremos del mismo. Un empleado nunca sufrirá represalias por rehusar realizar negocios en tales circunstancias.

Con la implantación sistemática de esta Política de Cumplimiento Corporativo, demostramos a nuestros inversionistas, competidores, a las autoridades y a nuestros socios de negocios que el Compliance es parte integral de nuestra cultura de empresa.

Esta Política de Cumplimiento Corporativo pretende dar a los empleados un punto de referencia en su trabajo diario de tal modo que les ayude a evitar violaciones de estas normas y principios.

Por definición, está enfocado a aquellas áreas de particular importancia en la práctica. Sin embargo, también motiva a los empleados a familiarizarse por sí mismos con las leyes que les afectan y a buscar consejo en caso de duda, ya que el desconocimiento de una norma no exime del cumplimiento de la misma ni de las posibles consecuencias de su inobservancia. Como apoyo,

ATENCIÓN. Cualquier copia incontrolada de este document corre el riesgo de no estar actualizada

los empleados pueden recurrir a sus jefes, o al departamento jurídico. Los empleados deben usar estos recursos especialmente cuando terceros puedan ser perjudicados, cuando ellos mismos estén en peligro, cuando haya un alto riesgo o cuando la situación legal sea ambigua o confusa.

1 ESTAMOS COMPROMETIDOS A MANTENER LA INTEGRIDAD EN LOS NEGOCIOS: NO ACEPTAMOS LA CORRUPCIÓN

La corrupción es contraria a la competencia leal y perjudica la estabilidad económica y la reputación de la compañía. Adicionalmente, muchos países consideran la corrupción un delito, independientemente de si el hecho mismo se lleva a cabo en su jurisdicción o en otro país. Por lo tanto, está totalmente prohibido a los empleados de Cogen Energía España intentar influir ilícitamente sobre sus socios de negocios, incluso a través de favores, regalos u ofrecimiento de otras ventajas, en cualquier lugar del mundo.

Cogen Energía España no tendrá negocios que supongan la infracción de normativa o la violación de las reglas de la compañía relativas al ofrecimiento o la aceptación de favores, siendo conscientes del hecho de que eventualmente se puedan perder algunos negocios. Ninguna cantidad de potenciales ingresos adicionales o ganancias pueden justificar prácticas ilícitas en los negocios.

Esto rige sin excepción en todo el Grupo Cogen Energía España. Ningún empleado está autorizado a violar la ley ni las normas de la compañía.

Cualquier regalo, incluso aquellos dados indirectamente (por ejemplo a amigos, parientes o asociaciones), se considera una ventaja. Ejemplos al respecto incluyen: dinero, invitaciones a eventos, billetes de avión, estadías en hoteles, empleo para amigos o parientes, favores personales especiales e incluso el ofrecimiento de comidas y bebidas caras. El ofrecimiento o aceptación de regalos debe llevarse a cabo conforme a la ley y a las normas internas de Cogen Energía España.

No se permite a los empleados de Cogen Energía España, bajo ninguna circunstancia, solicitar regalos personales. Asimismo, está prohibido ofrecer o conceder regalos en dinero, o regalos equivalentes a dinero, a cualquier funcionario público.

En los tratos con socios de negocios, los empleados deben evitar el ofrecimiento y aceptación de cualquier regalo relacionado con la negociación, adjudicación o desarrollo de un contrato, y cualquier regalo ofrecido o aceptado debe ser proporcional, de tal forma que sea legalmente justificable tanto para quien lo otorga como para quien lo recibe. En caso de duda debe contactarse con el departamento jurídico respectivo.

2 ESTAMOS COMPROMETIDOS CON EL PRINCIPIO DE SOSTENIBILIDAD: NO ACEPTAMOS PELIGROS PARA LA SALUD HUMANA Y EL MEDIO AMBIENTE

Cogen Energía España reconoce su deber de satisfacer las necesidades económicas, ecológicas y sociales de las generaciones presentes y futuras. En otras palabras, estamos comprometidos con el desarrollo sostenible. Todas las leyes y regulaciones deben cumplirse también en el manejo de materiales peligrosos. No se pueden introducir a nuestras instalaciones materiales prohibidos.

2.1 Protección medioambiental

Creemos que podemos prestar una importante contribución al desarrollo sostenible a través del uso eficiente de los recursos. Nuestro compromiso en la reducción de residuos requiere que agotemos todas las posibilidades razonables para optimizar los procesos.

2.2 Seguridad en las instalaciones

Las fábricas e instalaciones industriales requieren una planificación cuidadosa y una inspección y mantenimiento regulares y sistemáticos para prevenir fallos, accidentes, emisiones y riesgos considerables. Los empleados que trabajan en nuestras plantas deben ser rigurosamente capacitados y formados, se les deben impartir instrucciones laborales detalladas y deben ser apropiadamente supervisados.

2.3 Salud ocupacional y seguridad

Conservar la salud de nuestros empleados redunda en beneficio de todos, tanto de los empleados como de la compañía. La gerencia recibe apoyo en la prevención de accidentes y enfermedades por parte de especialistas en salud ocupacional y seguridad que se esfuerzan por mantener y mejorar la seguridad y la salud. La salud ocupacional y las regulaciones de seguridad nos ayudan a lograr esto. Los empleados comparten la responsabilidad por mantener la salud ocupacional en el lugar de trabajo.

Se debe tener especial cuidado cuando se trabaje con potenciales fuentes de peligro. Cada empleado está llamado a cumplir estricta y constantemente todas las reglas de seguridad en su respectivo puesto de trabajo, para su beneficio personal y para el beneficio de sus compañeros y de la compañía en general. Cuando ocurra un incidente los jefes responsables deben notificarlo

inmediatamente a aquellas unidades de la compañía responsables del Departamento de Personal y del Departamento de Mantenimiento.

3 ESTAMOS COMPROMETIDOS A CONTABILIZAR APROPIADAMENTE Y A EMITIR INFORMES FINANCIEROS TRANSPARENTES: NO ACEPTAMOS LA FALSEDAD, LA SIMULACIÓN NI EL ENGAÑO

Los archivos, por tanto, deben estar completos, ordenados y ser fácilmente comprensibles. Todos los documentos y archivos deben guardarse de tal forma que puedan ser delegados a un compañero en cualquier momento.

Los empleados deben conservar los archivos por el tiempo que las leyes o los reglamentos internos lo requieran, y nunca deben destruirse documentos relevantes para procesos administrativos o judiciales, posibles o en curso.

Cualquier clase de correspondencia, ya sea una carta, un fax, un correo electrónico o incluso un comentario verbal, debe comunicarse dando cumplimiento a sencillas normas de educación, y debe ser claro y consistente en su contenido, de tal modo que pueda ser presentado o entregado a un tercero (como a juzgados y tribunales, otras autoridades gubernamentales o auditorías externas). Los comentarios atribuibles a la compañía que sean inapropiados, confusos, incompletos o apresurados pueden ser extremadamente perjudiciales porque pueden ser malinterpretados, mal utilizados o tomados fuera de contexto. Los empleados deben ser cordiales y eficientes cuando utilicen el correo electrónico u otras formas de comunicación en línea. El volumen de correos electrónicos debe mantenerse en el mínimo necesario.

Las siguientes pautas son esenciales para asegurar un informe financiero apropiado y oportuno:

- Todos los temas con relevancia contable deben sostenerse con documentación completa y correcta y deben ser registrados en los libros como corresponde. Los registros contables y documentos relacionados deben reflejar completa y acertadamente todas las transacciones de negocios y deben dar una visión verdadera y exacta de los activos de la compañía.
- Cada empleado involucrado en la presentación de información que es relevante para nuestro informe financiero es responsable de asegurar que esta información es completa y correcta.
- Cogen Energía España proporciona a sus accionistas informes regulares y oportunos sobre la situación de la compañía y sobre cambios relevantes en sus negocios con el fin de mantener el más amplio grado de transparencia posible.

- Las cuentas anuales se publican dentro de los 90 días siguientes a la finalización del respectivo ejercicio. El sitio web de Cogen Energía España incluye la publicación de las cuentas anuales.

4 ESTAMOS COMPROMETIDOS A QUE NUESTRAS CONDICIONES LABORALES SEAN JUSTAS Y BASADAS EN EL RESPETO: NO ACEPTAMOS LA DISCRIMINACIÓN

Todos tienen el derecho a ser protegidos contra la discriminación y el acoso de cualquier tipo dentro de Cogen Energía España y en su contacto con personas externas. Cogen Energía España espera que sus empleados sean amistosos, objetivos, justos y respetuosos en sus relaciones con sus compañeros y terceras partes, incluyendo clientes, proveedores y funcionarios públicos. De este modo, ellos también prestan una contribución activa a proteger la buena reputación de Cogen Energía España.

La responsabilidad de mantener estas pautas de conducta es propia de cada empleado, no sólo de sus jefes. Un incumplimiento de estas pautas no será tolerado. Cualquier conflicto deberá ser remitido al jefe del empleado o al departamento de recursos humanos quien, conforme al procedimiento establecido 08/03 de QUEJAS Y DENUNCIAS de IRREGULARIDADES, dando curso conforme el protocolo definido.

5 ESTAMOS COMPROMETIDOS A PROTEGER EL RESULTADO DE NUESTROS ESFUERZOS Y RESPETAMOS LOS DERECHOS LEGALMENTE RECONOCIDOS DE TERCEROS: NO ACEPTAMOS VIOLACIONES DE NUESTROS DERECHOS NI DE LOS DE OTROS

Se debe tener cuidado para evitar una transferencia involuntaria de know-how a través del manejo negligente de la información de la compañía en público, por ejemplo, trabajando con ordenadores portátiles de manera visible para terceros o haciendo comentarios casuales en público o en presentaciones. La información de negocios debe protegerse contra el acceso no autorizado a la misma por terceras personas. Ningún empleado puede hacer copias de los documentos de negocio o archivos de información, salvo en lo requerido para propósitos laborales.

6 ESTAMOS COMPROMETIDOS A MANTENER SEPARADOS LOS INTERESES CORPORATIVOS DE LOS PERSONALES: PREVENIMOS LOS CONFLICTOS DE INTERESES

Durante el horario laboral, en particular, los empleados tienen el deber primordial de promover los intereses de Cogen Energía España. Los conflictos de intereses –e incluso la simple apariencia de dichos conflictos– deben evitarse. Una lista de áreas típicas de conflicto se detalla más adelante. Cuando aparezca un posible conflicto de intereses, los empleados deben buscar la ayuda de su superior:

Decisiones sobre contratación de personal: los intereses individuales o las relaciones de una persona no deben influir sobre las decisiones de contratación de personal.

Relaciones de negocios con terceras partes: las relaciones de negocios con terceras partes deben establecerse sobre la base de criterios objetivos (por ejemplo: precio, calidad, confiabilidad, nivel tecnológico, conveniencia del producto, existencia de una relación de negocios duradera y libre de inconvenientes).

La ejecución de un contrato, la continuación o terminación de una relación de negocios con una tercera parte no debe estar influida por relaciones o intereses personales o ventajas personales tangibles o intangibles. El suministro de productos o la prestación de servicios a Cogen Energía España por parte de compañías que pertenecen o que controlan los empleados de Cogen Energía España o sus familiares cercanos están sujetos a vigilancia estricta.

Contratación de proveedores u otros socios de negocios de Cogen Energía España para propósitos personales: si un empleado desea hacer un pedido personal u otro contrato con una persona o entidad que tenga además una relación de negocios preexistente con Cogen Energía España y dicho empleado está en posición de influir directa o indirectamente sobre la relación de negocios de Cogen Energía España con el proveedor o socio de negocios en cuestión, el empleado debe notificar a su jefe con antelación y recibir la autorización del jefe antes de contratar.

Uso de los servicios de empleados de Cogen Energía España para propósitos personales: los jefes y gerentes no pueden abusar de su autoridad aprovechando los servicios de los empleados de Cogen Energía España para propósitos personales.

Uso de la propiedad de Cogen Energía España (por ejemplo, equipos, vehículos, suministros de oficina, documentos, archivos, medios de almacenamiento de información): Los empleados no pueden utilizar los artículos pertenecientes a Cogen Energía España para sus propósitos personales o retirar dichos artículos de las instalaciones de la compañía sin consentimiento expreso de su jefe. Asimismo, ninguna información, programa o documento de la compañía puede ser copiado o retirado de las instalaciones de la compañía sin autorización.

Uso de Internet y el sistema de correo electrónico: Cogen Energía España proporciona acceso a Internet y comunicaciones electrónicas para propósitos del negocio. Está permitido el uso ocasional, y sólo marginal, de la conexión de Internet para propósitos personales durante los descansos individuales.

Esta autorización puede ser revocada en cualquier momento. El uso de Internet para propósitos personales debe ser estrictamente limitado en su duración y no debe interferir con los deberes del empleado.

El uso del correo electrónico suministrado por Cogen Energía España es únicamente para propósitos del negocio. El correo electrónico no debe utilizarse para propósitos personales.

Empleos externos: cualquier empleado que pretenda aceptar empleo en una compañía externa – incluso como consultor o asesor– o que establezca su propio negocio, debe informar a su jefe. Esto se aplica especialmente a puestos en compañías que ya tienen negocios con Cogen Energía España o que compiten o podrían llegar a hacerlo.

Libertad de expresión de opiniones personales de los empleados: cuando expresen sus opiniones personales en público, los empleados no deberán dar la impresión de que estas opiniones representan las de la compañía.

7 ESTAMOS COMPROMETIDOS A COOPERAR CON LAS AUTORIDADES: NO ACEPTAMOS LA TRANSMISIÓN DE INFORMACIÓN PARCIAL O INADECUADA

Todos los empleados responsables de reunir información de la compañía para enviarla a las autoridades reguladoras deben comunicar dicha información de manera completa, clara, correcta, oportuna y comprensible.

Cuando los empleados sean contactados por cualquier autoridad, como la policía o la fiscalía, cuyo trabajo sea investigar posibles incumplimientos legales o iniciar procesos por infracciones, el departamento jurídico correspondiente debe ser notificado inmediatamente.

En particular, sólo deben entregarse información o documentos después de consultar y con la ayuda del departamento jurídico responsable.

8 ¿CÓMO AFECTA ESTA POLÍTICA A LA RUTINA LABORAL DE CADA INDIVIDUO?

Todos los empleados de Cogen Energía España deben adherirse a esta Política de Cumplimiento Corporativo.

Esta política pretende proteger tanto a la compañía como a sus empleados. Asimismo, define el marco dentro del cual los empleados de Cogen Energía España pueden actuar con confianza y con el cual se benefician personalmente, entre otras cosas, pues se protege a los empleados contra la discriminación y se establecen reglas de seguridad ocupacional. Por lo tanto, su cumplimiento es en beneficio de los empleados tanto como individuos como contribuyentes importantes del éxito de Cogen Energía España, éxito del cual se benefician los empleados.

Cada empleado está obligado a revisar su propio comportamiento a la luz de las directrices expuestas en esta Política de Cumplimiento Corporativo y a asegurar que estas directrices se cumplan. Cada jefe debe organizar su área de responsabilidad para asegurar la adhesión a la Política de Cumplimiento Corporativo. En particular, los jefes deben comunicar las reglas aplicables en sus áreas de responsabilidad, evaluar su adhesión y hacerlas cumplir.

Los problemas deben ser tratados y resueltos activamente. Se espera que cada jefe sea ejemplo a seguir en su área de responsabilidad actuando con integridad y asegurando de ese modo que el Compliance está interiorizado como una parte fundamental de nuestra cultura de empresa.

Es obligatorio que todos los empleados informen inmediatamente de cualquier violación a la Política de Cumplimiento Corporativo.

Todo incumplimiento de la Política de Cumplimiento Corporativo debe ser comunicado por el empleado a su superior o al departamento jurídico.

Cuando los empleados sospechen corrupción o el mal uso intencional de la propiedad o las finanzas de la compañía, por ejemplo, malversación, fraude, abuso de confianza o el ofrecimiento o aceptación de sobornos, deben comunicar el tema sin demora directamente al Director General, que a su vez tiene la responsabilidad de informar al Consejo de Administración. Es en el ámbito de este último donde se analizará el incumplimiento, su alcance y se tomarán las medidas correctoras al ser ellos como apoderados y administradores de la empresa los responsables ante la ley.

Es probable que la comunicación inmediata de esta clase de información evite adicionalmente que la compañía se vea perjudicada de modo más grave o al menos permite que ésta pueda mitigar el perjuicio. Por esta razón los empleados deben dirigir esta clase de información a las personas y departamentos mencionados anteriormente, ya que estos departamentos tienen la capacidad de tomar las medidas legales necesarias.

La compañía se asegurará de que ningún empleado sea perjudicado por informar de una posible violación a la observancia normativa, actuando de buena fe. Si el empleado que informa del incumplimiento está involucrado en una violación de la Política de Cumplimiento Corporativo, la compañía tendrá en cuenta, a la hora de decidir cualquier acción contra este empleado, el informe realizado por éste así como cualquier colaboración oportuna que suministre en la investigación de la posible violación y que ayude a evitar un perjuicio mayor a la compañía.