

1. Objeto

En esta Política Antisoborno se determina el punto de vista del Grupo Planasa respecto de los sobornos.

2. Ámbito de aplicación

Esta Política Antisoborno se aplica a todos los empleados, figuras jurídicas y unidades de negocio que pertenezcan de forma directa o indirecta al Grupo Planasa.

El soborno es un delito en la mayoría de las jurisdicciones del mundo y lleva asociadas penas privativas de libertad y perjuicios a la reputación. El Grupo Planasa mantiene un compromiso para la prevención de sobornos y defiende las prácticas empresariales justas, honestas y abiertas. Para evitar dudas, el Grupo Planasa mantiene un enfoque de tolerancia cero al soborno.

La Junta directiva del Grupo Planasa ha aprobado y avalado esta Política antisoborno.

Numerosos países disponen de leyes y normativas locales en las que se prohíbe el soborno y la corrupción. Planasa pretende adoptar los estándares antisoborno más rigurosos, indistintamente de su aplicabilidad y legislación local relevante para las actividades específicas de las entidades del Grupo Planasa y del personal de Planasa correspondiente. El Grupo Planasa considera que este es el método más efectivo para controlar los riesgos a los que se enfrentan el Grupo Planasa y el Personal de Planasa en relación con el soborno y actividades relacionadas.

Sin perjuicio de los más altos estándares que se pretenden adoptar con esta Política antisoborno, el cumplimiento exclusivo de esta Política antisoborno no basta para garantizar el cumplimiento de la legislación local aplicable por parte del Personal de Planasa en sus actividades para el Grupo Planasa. En caso de producirse alguna discrepancia entre la presente Política antisoborno y la legislación y normativas locales, se aplicarán las disposiciones más restrictivas. En este sentido, según preceda, las entidades locales dentro del Grupo Planasa adoptarán medidas complementarias que reflejen los requisitos que imponga la legislación local.

El Personal de Planasa deberá comprender, respaldar y, fundamentalmente, actuar en sintonía con la cultura antisoborno. El Personal de Planasa no podrá conceder, ofrecer, prometer, aceptar, solicitar o autorizar un soborno (o emprender u omitir acciones que podrían constituir un delito en virtud de la legislación antisoborno aplicable). Asimismo, el Personal de Planasa deberá conocer que, al amparo de la legislación, el no evitar un soborno también constituye un delito para una organización comercial.

La postura antisoborno del Grupo Planasa resulta crucial para mantener su reputación y la de sus accionistas, así como para fomentar la confianza interna y externa en sus actividades. Cualquier incumplimiento de esta Política antisoborno se considerará como una cuestión disciplinaria grave y podría dar lugar a despido.

Este documento debe leerse de manera conjunta con las políticas del Grupo Planasa, tales como el Código de conducta, el Código de obsequios y atenciones, el Código de conflicto de intereses y el Código de denuncia de prácticas irregulares.

El presente es un documento obligatorio que debe traducirse para cada país, bajo la responsabilidad de los Órganos de Dirección Locales.

3. Definiciones

Grupo Planasa	El grupo de compañías controladas directa o indirectamente por Tigruti, ITG, S.L.U.
Personal de Planasa	Administradores, directores, consultores, miembros, socios o trabajadores de cualquiera de las entidades que conforman el Grupo Planasa.
Responsable	Persona responsable de la adopción de esta Política antisoborno por parte del Personal de Planasa bajo su control operativo directo o indirecto, como se define en el apartado 4.2.3.1.

4. Políticas

4.1 PRINCIPIOS CLAVE

Los procedimientos de gestión de riesgos de soborno del Grupo Planasa se basan en seis principios:

- 4.1.1 **Procedimientos proporcionados**
Los procedimientos del Grupo Planasa son proporcionados a los riesgos de soborno a los que se enfrenta y a la naturaleza, escala y complejidad de las actividades del Grupo Planasa.
- 4.1.2 **Compromiso de alto nivel**
El Grupo Planasa y su Junta directiva mantienen un compromiso de prevención de sobornos de personas asociadas al Grupo Planasa y fomentan una cultura en la que el soborno no es aceptable en ningún caso.
- 4.1.3 **Evaluación de riesgos**
El Grupo Planasa evalúa la naturaleza y alcance de su exposición a posibles riesgos de soborno en su nombre a nivel externo e interno.
- 4.1.4 **Diligencia debida**
El Grupo Planasa aplica procedimientos de diligencia debida, con un planteamiento proporcionado y basado en los riesgos con respecto de todas las personas que prestan o prestarán servicios para o en nombre del Grupo Planasa.
- 4.1.5 **Comunicación (formación inclusive)**
El Grupo Planasa trata de garantizar que esta Política antisoborno (y cualquier otra política/ procedimiento relevante) se incluyan y entiendan en toda la organización en las comunicaciones internas y externas, así como en la formación cuando resulte apropiado, de forma proporcionada a los riesgos a los que se enfrenta el Grupo Planasa.
- 4.1.6 **Seguimiento y revisión**
El Grupo Planasa controla y revisa esta Política antisoborno (y cualquier otra política/ procedimiento relevante) diseñada para prevenir sobornos de manera periódica e introduce mejoras a esta Política antisoborno cuando lo considera necesario.

4.2 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA ANTISOBORNO Y RESPONSABILIDADES

4.2.1 PERSONAL DE PLANASA Y CONSULTORES

- 4.2.1.1 Esta Política antisoborno se aplica a todos los empleados, figuras jurídicas y unidades de negocio que pertenezcan de forma directa o indirecta al Grupo Planasa. Todo el Personal de Planasa debe leer, comprender y cumplir con esta Política antisoborno y seguir los requisitos de información que se establecen a continuación.
- 4.2.1.2 La directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo es la responsable de coordinar el cumplimiento del Grupo Planasa en materia antisoborno. Cualquier cuestión relativa a esta Política antisoborno deberá dirigirse a la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo.
- 4.2.1.3 Si el Personal de Planasa tiene dudas acerca de la legitimidad de un acto o de si un acto cumple con esta Política antisoborno, el Personal de Planasa deberá ponerse en contacto con la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo o con su responsable.

4.2.2 PERSONAS ASOCIADAS

- 4.2.2.1 Si una organización comercial no evita un soborno por «personas asociadas» puede considerarse un delito en determinadas circunstancias. Por ello, esta Política antisoborno se aplica a las «personas asociadas» cuando proceda.
- 4.2.2.2 Las «personas asociadas» serán, por ejemplo:
- trabajadores y otras personas vinculadas mediante un contrato de prestación de servicios que se consideren similares a trabajadores o sobre las que el Grupo Planasa ostente un nivel de control similar;
 - empresas que presten productos o servicios al Grupo Planasa;
 - consultores de contratación;
 - corredores de seguros;
 - agencias de RR. PP.;
 - profesionales, como abogados, contables o gestores con capacidad meramente asesora y auditores;
 - cargos intermedios y administrativos subcontratados como RR. HH./ proveedor de nóminas; y
 - proveedores especialistas en diligencia debida.

4.2.3 RESPONSABILIDADES

- 4.2.3.1 El director general, el director financiero, la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo, los miembros del Comité Ejecutivo son los responsables de la adopción de esta Política antisoborno por parte del Personal de Planasa bajo su dirección operativa directa o indirecta. Ostentan el cargo de responsable en los términos que se definen en esta Política.

	Responsable
Personal de Planasa en los países	Director
Personal de Planasa en la sede central	Responsable miembro del Comité Ejecutivo
Miembros del Comité ejecutivo de Planasa	Director general

4.2.3.2 El Departamento de Recursos Humanos es responsable del desarrollo y adopción de un programa de formación obligatorio en el que se abarque el contenido de esta política y que se implante en todo el Grupo Planasa. Además, el Departamento de Recursos Humanos es responsable de mantener registros de dicha formación y de respaldar al comité ejecutivo en la determinación de actividades no autorizadas, según proceda.

4.2.3.3 El Personal de Planasa y los trabajadores contratados deberán asistir a los cursos de formación interna que se organicen en materia antisoborno y comprender y familiarizarse con esta política. Será responsabilidad de cada trabajador y trabajador contratado cumplir con esta política y ponerse en contacto con la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo o su responsable en caso de duda con respecto del contenido o aplicación de esta política.

4.2.4 POSIBLES CONSECUENCIAS DE UN INCUMPLIMIENTO

4.2.4.1 Cualquier incumplimiento de esta Política se considerará muy grave y podrá dar lugar a medidas disciplinarias, incluso rescisión del contrato de trabajo. Cualquier persona que conozca o sospeche que se haya producido un incumplimiento de esta Política deberá notificarlo de inmediato a la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo o a su responsable.

4.3 ¿QUÉ ES UN SOBORNO?

4.3.1 Un soborno puede definirse como cualquier elemento de valor que se concede, ofrece, promete, acepta, solicita o autoriza (de manera directa o indirecta) para inducir o premiar a una persona para que realice una actividad o función de manera inadecuada, incumpliendo las expectativas de actuación de buena fe, imparcialidad o posición de confianza.

4.3.2 Un soborno puede darse (de manera directa o indirecta) de múltiples formas, tales como efectivo, obsequios, atenciones, gastos de representación, gastos, favores recíprocos, tráfico de influencias y oportunidades de empleo o negocio. Un soborno puede producirse también mediante una donación o patrocinio, por lo que estas operaciones deben escrutarse con detalle. El uso de los activos o equipos de la Empresa para actividades que no guarden relación con el negocio pueden constituir también un soborno.

4.3.3 Si una función o actividad se ha realizado de forma indebida es una cuestión de hecho. No obstante, como regla general, la referencia de lo que se espera con respecto del rendimiento adecuado de una actividad

es una prueba de qué podría esperar una persona razonable (de integridad moral) en relación con la prestación de dicha función o actividad.

4.3.4 Los actos de soborno o corrupción implican la influencia indebida de un individuo en el desempeño de su actividad, tanto en el sector público como en el sector privado. Aunque no necesariamente, por lo general los sobornos o corrupción implican a oficiales y asociados públicos o gubernamentales. Entre esas personas se incluyen (entre otros):

- oficiales públicos, nacionales o internacionales, elegidos o nombrados;
- candidatos políticos, partidos políticos u oficiales de partidos;
- trabajadores o representantes de organizaciones que posea o controle el Gobierno (así como hospitales públicos y proveedores públicos de servicios sanitarios);
- trabajadores o representantes de una organización creada o autoridad delegada por un Gobierno para prestar un determinado control o regulación sobre un sector o profesión;
- trabajadores o representantes de organizaciones internacionales públicas;
- cualquier persona que ostente un cargo público.

4.3.5 Los beneficios indirectos también constituyen un soborno. Los beneficios o ventajas que se concedan u ofrezcan a asociados, como familiares o socios comerciales, o que se realicen a través de un agente u otro intermediario, podrán considerarse sobornos. La irresponsabilidad u «omisión premeditada» ante dichas incidencias pueden infringir la legislación o normativas aplicables y constituirán un incumplimiento de esta Política antisoborno.

4.4 PREVENCIÓN DE SOBORNOS

4.4.1 EVALUACIÓN DE RIESGOS/ DILIGENCIA DEBIDA

4.4.1.1 El éxito de las iniciativas antisoborno del Grupo Planasa depende en gran medida de la efectividad de las evaluaciones de riesgos periódicas que realiza el Grupo Planasa. El Grupo Planasa efectúa evaluaciones de riesgos periódicas en las que se incluye la identificación de áreas de negocio que muestran una mayor vulnerabilidad al soborno. Los datos que se obtienen de dichas evaluaciones de riesgos se utilizan para desarrollar procedimientos antisoborno proporcionados y reactivos.

4.4.1.2 En los casos en los que el Grupo Planasa presta servicios junto con terceros para y en nombre del Grupo Planasa, el Grupo Planasa y el Personal de Planasa pueden estar expuestos a riesgos de perjuicio a su reputación o responsabilidad jurídica por las acciones de dichos terceros. Por ende, resulta importante que el Grupo Planasa gestione este tipo de riesgos realizando la diligencia debida en terceros de forma que pueda determinar si son aptos para asociarse con el Grupo Planasa. En los casos en los que se colabore con terceros, mediante una evaluación de riesgos efectiva, el Grupo Planasa podrá conocer los procedimientos que debe iniciar para minimizar los riesgos de soborno por parte de dicho tercero. En este contexto, la diligencia debida se llevará a cabo utilizando un planteamiento basado en riesgos.

4.4.1.3 Cuando se realice diligencia debida en relación con la prevención de sobornos, se tendrán en cuenta los siguientes factores (entre otros); todos ellos pueden indicar un mayor nivel de riesgo:

- personas implicadas;
- país/países implicado/s;
- sector implicado;

- tipo de transacción diligenciada; y
- valor de la transacción o acuerdo.

4.4.1.4 Las evaluaciones de riesgos internas determinarán el nivel de cumplimiento general del Grupo Planasa con esta Política antisoborno. Se tendrá en cuenta:

- posibles deficiencias en la formación de los trabajadores, competencias y conocimiento;
- remuneraciones/bonus que premien una asunción de riesgos excesiva;
- falta de claridad en procedimientos relativos a atenciones y gastos de promoción;
- falta de controles financieros claros; y
- falta de directrices por parte de la alta dirección.

4.4.2 COMUNICACIÓN/ FORMACIÓN

4.4.2.1 El Grupo Planasa comprende que una comunicación y formación adecuada disuade el soborno de las personas asociadas al potenciar la concienciación de:

- los requisitos legales que se les imponen y al Grupo Planasa;
- esta Política antisoborno; y
- el compromiso del Grupo Planasa con la lucha contra el soborno.

4.4.2.2 El Grupo Planasa garantizará que el Personal de Planasa reciba comunicaciones antisoborno claras, concisas y relevantes. Por ejemplo, el Personal de Planasa tendrá acceso a esta Política antisoborno y sus actualizaciones. Cuando resulte apropiado, se informará al Personal de Planasa de nuevos riesgos o nuevos desarrollos legislativos/ regulatorios.

4.4.2.3 El Grupo Planasa garantizará que el Personal de Planasa disponga de las capacidades, conocimiento y experiencia necesaria para asumir sus responsabilidades. En consecuencia, el Grupo Planasa garantizará que el Personal de Planasa correspondiente reciba formación adecuada y práctica (de manera continua) acerca de las amenazas de soborno en relación con el Grupo Planasa y específicas de sus áreas de operación y que comprendan las acciones que deben emprender para combatirlas.

4.4.2.4 Además, el Personal de Planasa dispone de líneas de comunicación claras y definidas y de zonas de seguimiento/ supervisión; estos canales de comunicación deben utilizarse en el cumplimiento de esta Política antisoborno.

4.4.3 INFORMACIÓN

4.4.3.1 Resulta esencial que cuando el Personal de Planasa conozca o sospeche de la existencia de un soborno, lo notifiquen a la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo o a su responsable tan pronto como sea posible. Estas notificaciones se recibirán y gestionarán con la mayor confidencialidad posible y en virtud de la «Política de denuncia de prácticas irregulares» del Grupo Planasa.

4.4.3.2 Se protegerá de represalias o acciones perjudiciales al Personal de Planasa que realice dichas notificaciones.

4.4.3.3 El Grupo Planasa es consciente de la importancia de mantener los registros actualizados. Al mantener libros, registros e información financiera precisa y transparente, el Grupo Planasa crea un entorno más complejo para aceptar u ocultar un soborno.

4.4.4 SEGUIMIENTO Y REVISIÓN

- 4.4.4.1 El Grupo Planasa reconoce que los riesgos a los que se enfrenta cambiarán con el paso del tiempo debido, en parte, al cambio de la naturaleza y escala de las actividades del Grupo Planasa. El Grupo Planasa y su consejo de administración se comprometen a controlar los desarrollos/cambios internos y externos y a revisar esta Política antisoborno en virtud de dichos cambios. Esta Política antisoborno se revisará, al menos, una vez al año.

4.5 ENTRADA EN VIGOR, POLÍTICAS VINCULADAS / REQUISITOS Y ADOPCIÓN

- 4.5.1 Esta Política antisoborno entrará en vigor en julio de 2019 y se aplicará a todas las entidades que formen parte del Grupo Planasa y al Personal de Planasa.
- 4.5.2 Esta Política antisoborno deberá leerse junto con las políticas relacionadas del Grupo Planasa, tales como el Código de conducta y las Políticas de «Conflicto de intereses», «Obsequios y atenciones» y «Denuncia de prácticas irregulares» (ver apartado 5). En caso de producirse alguna discrepancia entre la presente Política antisoborno y dichas políticas, se aplicarán las disposiciones más restrictivas.
- 4.5.3 En el supuesto de que se presentasen discrepancias entre esta Política antisoborno y las condiciones legales de colaboración con el Grupo Planasa que resulten de aplicación al Personal de Planasa, se aplicarán los requisitos con carácter más restrictivo.
- 4.5.4 Sin perjuicio de los más altos estándares que se pretenden adoptar con esta Política antisoborno, el cumplimiento exclusivo de esta Política antisoborno no basta para garantizar el cumplimiento de la legislación local aplicable por parte del Personal de Planasa en sus actividades para el Grupo Planasa. En caso de producirse alguna discrepancia entre la presente Política antisoborno y la legislación y normativas locales, se aplicarán las disposiciones más restrictivas.
- 4.5.5 Cualquier cuestión relativa a esta Política antisoborno deberá dirigirse a la directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo.

5. Documentos relacionados

[PG-C-001](#) Código de conducta

[PG-C-003](#) Obsequios y atenciones

[PG-C-004](#) Conflicto de intereses

[PG-C-005](#) Denuncia de prácticas irregulares

Aprobación

Elaborado por:	Aprobado por:	Fecha de aprobación:
Directora global de Fiscalidad y Cumplimiento Normativo	Junta directiva del Grupo Planasa	Julio de 2019