

Manual del sistema de gestión de compliance penal de Mutua Montañesa (SGCP)

Julio 2025



**Mutua
Montañesa**

mmuy fácil

NOMBRE: Manual del sistema de gestión de Compliance Penal

PROCEDIMIENTO: Sistema de Gestión de Compliance Penal

PROCESO: S04

ÁREA FUNCIONAL: Asesoría Jurídica y Cumplimiento

PROPIETARIO : Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento (Compliance Officer)

CONTENIDO

1. **Objetivo**
2. **Funcionamiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal**
3. **Ámbito de aplicación**
4. **Organización y gestión del Sistema de Compliance Penal**
5. **Identificación, análisis y evaluación de Riesgos**
6. **Medidas de control**
7. **Comunicación y formación**
8. **Canal de información del Código Ético, de Conducta y de Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa**
9. **Código Ético, de Conducta y de Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa**
10. **Recursos Financieros**
11. **Sistema Disciplinario**
12. **Objetivos de Compliance Penal y planificación para lograrlos**
13. **Indicadores**
14. **Auditoría Interna**
15. **Revisión y evaluación por el órgano de Compliance Penal del Sistema de Gestión de Compliance Penal**
16. **Glosario de términos**

1. OBJETIVO

Dar cumplimiento al Sistema de gestión del plan de prevención de delitos en Mutua Montañesa, de acuerdo a la aprobación del mismo en Junta Directiva de 27-06-2013 como consecuencia de la **Ley Orgánica 5/2010**, de 22 de junio, por la que se modifica el **Código Penal de 1995**, y cuya entrada en vigor tuvo lugar el 23 de diciembre de 2010, que introdujo en el ordenamiento jurídico español la responsabilidad penal de las personas jurídicas.

El cambio de contexto legal implica nuevos riesgos para las sociedades como consecuencia del eventual incremento de la litigiosidad, el impacto reputacional que éste puede llevar asociado o las posibles condenas que pudieran derivarse de una hipotética imputación penal (multas, cierre de locales, intervención judicial, etc.).

A este respecto, la normativa ofrecía la posibilidad de mitigar las imputaciones penales en las que pudiera verse inmersa la persona jurídica.

La LO 1/2015 modifica la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas que ahora se regula en los arts. 31bis a 31 quinquies. Se añade la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica basada en la existencia de un programa efectivo de cumplimiento.

Para ello la entidad deberá *acreditar un debido control* sobre las actividades y los/as individuos/as susceptibles de cometer el delito en cuestión. Por ello, las organizaciones deben prepararse y tomar medidas eficaces que les permitan prevenir, descubrir y reaccionar frente a los eventuales delitos que pudieran cometerse en su nombre y provecho.

Con fecha 27 de junio de 2013 la Mutua implantó un Sistema de Gestión de Riesgos Penales, al cual se denominó Plan de Prevención de Delitos, el cual fue auditado en 3 de octubre de 2016, otorgando la entidad que llevó a cabo dicha auditoría el certificado "IURISCERT", el cual se ha venido desarrollando en los últimos años.

Posteriormente, con la publicación de la Norma UNE 19601:2017 de Sistema de Gestión de Compliance Penal, y con la finalidad de adaptarse a la misma, Mutua Montañesa ha implantado un **Sistema de Gestión de Compliance Penal**, - en adelante SGCP-, que pretende evitar aquellas conductas de sus directivos y miembros de la Junta Directiva, empleados/as y grupos de interés que puedan desencadenar la posible responsabilidad penal de la compañía.

Así pues, desde el órgano de gobierno de Mutua Montañesa se impulsa y aprueba una **política de compliance penal** que exige el cumplimiento de la legislación penal aplicable a nuestra entidad, congruente con los fines de la organización, que ha identificado las actividades en cuyo ámbito pueden ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos y que prohíbe la comisión de

hechos delictivos. Se minimiza de esta forma la exposición de la organización a los riesgos penales, proporcionando un marco adecuado para la definición, revisión y consecución de los objetivos de compliance penal, incluyendo igualmente un compromiso de cumplir con los requisitos de la política de compliance penal y del sistema de gestión de compliance penal. Se impone la obligación de informar sobre hechos o conductas sospechosas relativas a riesgos penales garantizando que el informante no sufrirá represalias. Igualmente, incorpora un compromiso de mejora continua del sistema de gestión de compliance penal explicitando la autoridad e independencia del órgano de compliance al tiempo que expone las consecuencias de no cumplirlos propios requisitos de la política de compliance penal.

Dicha política se encuentra disponible como información documentada en el lenguaje e idioma adecuados para los miembros de la organización, así como a los socios de negocio que puedan representar riesgos penales.

2. FUNCIONAMIENTO DEL SISTEMA GENERAL DE COMPLIANCE PENAL

El SGCP o Sistema de Gestión de Compliance Penal, es el conjunto de elementos que establecen los fundamentos y el soporte organizativo necesarios para: diseñar, implementar, monitorizar, revisar y mejorar de forma continua, las actividades que se desarrollan con objeto de prevenir, detectar y tratar los delitos que eventualmente pudieran producirse en la compañía, que pudieran ocasionar la responsabilidad penal de la persona jurídica.

Dicho de forma más sencilla, el S.G.C.P. de Mutua Montañesa consiste en un conjunto de:

- Compromisos
- Políticas
- Normas y criterios de actuación
- Responsabilidades específicas
- Reuniones periódicas
- Acciones de formación y comunicación
- Archivos documentales
- Herramientas informáticas, etc.

que, entre otros elementos, se han previsto en la compañía, con la doble finalidad de: evitar que se cometan determinados delitos y detectarlos y gestionarlos adecuadamente en caso de que se hayan cometido.

El S.G.C.P. es revisado periódicamente con el fin de asegurar su eficacia.

El siguiente esquema sintetiza de forma gráfica los principales componentes del SGPCP, que son explicados de forma más detallada en los siguientes capítulos del presente documento:



3. ÁMBITO DE APLICACIÓN

El presente Sistema de Gestión de Compliance Penal, se ha desarrollado para Mutua Montañesa en el desempeño de su actividad:

- La gestión de las prestaciones económicas y de la asistencia sanitaria, incluida la rehabilitación, comprendidas en la protección de las contingencias de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales de la Seguridad Social, así como de las actividades de prevención de las mismas contingencias que dispensa la acción protectora.
- La prestación de asistencia sanitaria en supuestos distintos a los previstos, de acuerdo con lo establecido en la normativa de aplicación.
- La gestión de la prestación económica por incapacidad temporal derivada de contingencias comunes.
- La gestión de las prestaciones por riesgo durante el embarazo y riesgo durante la lactancia natural.

La gestión de las prestaciones económicas por cese en la actividad de los trabajadores por cuenta propia, en los términos establecidos en el Título V del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

- La gestión de la prestación por cuidado de menores afectados por cáncer u otra enfermedad grave.
- Las demás actividades de la Seguridad Social que les sean atribuidas legalmente.
- El alcance de esta actividad incluye a todo el territorio nacional donde se desarrollen sus actividades, siendo los centros propios los que a continuación se relacionan:

| Localidad | Tipo de centro | Dirección |
|-----------------|--|--------------------------------------|
| Ávila | Administrativo | Plaza Doctor Benigno Lorenzo, 1 |
| Badajoz | Administrativo | Calle Zurbarán, N° 11- 2º |
| Barcelona | Administrativo y Asistencial | Avda. Diagonal, 491 |
| Burgos | Administrativo y Asistencial | C/ Ruiz Dorronsoro, 1 bajo |
| Cáceres | Administrativo y Asistencial | Avda. Ruta de la Plata, 14 |
| Castro Urdiales | Administrativo y Asistencial | C/ Leonardo Rucabado, 23 |
| Girona | Administrativo y Asistencial | Avda. Lluís Pericot, 13-15 |
| León | Administrativo y Asistencial | Plaza de Renueva, 38 bajo |
| Madrid | Administrativo y Asistencial | Paseo del Prado, 16 |
| Mérida | Administrativo y Asistencial | Avda. Reina Sofía, 18 |
| Miranda de Ebro | Administrativo y Asistencial | Avenida Comuneros, 15 |
| Murcia | Administrativo | Gran Vía Escultor Salzillo, 11 |
| Olot | Administrativo y Asistencial | Passeig de Barcelona, 1 |
| Oviedo | Administrativo | Avda. Alcalde García Cond e, 5 - 7 |
| Palencia | Administrativo y Asistencial | Avda. de Cuba, 13 |
| Plasencia | Administrativo y Asistencial | C/ Alfonso VIII, 13 |
| Salamanca | Administrativo y Asistencial | Calle Ancha, 6 - 8 bajo |
| Santander | Administrativo, Asistencial y Hospital | Avda. Faro -Pintor Eduardo San z, 19 |
| Santander | Sede Central de Mutua Montañesa | Ataulfo Argenta 19 |
| Torrelavega | Administrativo y Asistencial | Avda. de España, 8 |
| Valladolid | Administrativo y Asistencial | Plaza Colón s/n |
| Vigo | Administrativo | Avda. de las Cam elias, 101 |

También es de aplicación para las relaciones profesionales con sus grupos de interés y con especial relevancia para los centros sanitarios concertados y otras Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social con las que Mutua Montañesa tenga suscritos convenios de colaboración.

MUTUA MONTAÑESA Y SU CONTEXTO

Mutua Montañesa desarrolla su actividad como entidad colaboradora de la seguridad social, perteneciente al sector público estatal de carácter administrativo, sin ánimo de lucro y desarrollando funciones de gestión de recursos públicos, sin perjuicio de su naturaleza privada como asociación de empresarios.

Esta naturaleza, así como las funciones asignadas, determinan que la Mutua se mueve dentro de un sector (Mutuas Colaboradoras) donde se estima que son clave los siguientes factores internos y externos:

- 1) Tamaño de la organización. Mutua Montañesa es una empresa de tamaño medio en cuanto a número de trabajadores, pero grande en cuanto a implantación en el territorio nacional y facturación (cuotas gestionadas), lo cual impacta en su actividad, puesto que sus responsabilidades, necesidades y obligaciones se extienden a un colectivo disperso en diferentes ámbitos territoriales.
- 2) Ámbito territorial y sector: La Mutua ejerce su actividad en todo el territorio nacional y dispone de centros de trabajo (delegaciones) en diversas Comunidades Autónomas, por lo que se ve afectada por legislación tanto nacional como autonómica e incluso por normativa local.
- 3) La naturaleza de la actividad: La Mutua opera desarrollando funciones asignadas por la legislación de seguridad social, que determina las competencias y el marco jurídico de las mismas, sin posibilidad de ampliar su objeto social más allá de lo establecido en las mismas. A su vez, se encuentra sometida al control de diferentes órganos de fiscalización y dirección, siendo el Ministerio de Seguridad Social, o equivalente, el principal órgano de tutela, con capacidad para dictar instrucciones de obligado cumplimiento.
- 4) Relaciones con la administración: La Mutua desarrolla sus funciones en estrecha colaboración con diferentes administraciones públicas, siendo las principales el INSS y la TGSS, el Ministerio de Hacienda y los Servicios Públicos de Salud. A su vez, ostentan competencias de fiscalización de su gestión, a diferentes niveles, el Tribunal de Cuentas, la Intervención General de la Seguridad Social y la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El órgano de Gobierno de la Mutua está constituido por la Junta Directiva. Esta última está constituida por representantes de las empresas Mutualistas, un representante de los trabajadores autónomos adheridos y por el representante de los trabajadores. Salvo estos dos últimos, los miembros de la Junta Directiva tienen responsabilidad directa por sus decisiones en caso de

que perjudiquen la sistema de seguridad social, y todos los mutualistas son en última instancia, a través de los mecanismos legales establecidos, de forma mancomunada de los resultados de la entidad. A su vez existen órganos de participación compuestos por representantes de las empresas mutualistas y de las organizaciones sindicales más representativas, la Comisión de Control y Seguimiento y la Comisión de Estos factores implican que la Mutua desarrolle su actividad de forma reglada y sometida a altos estándares de exigencia en transparencia y cumplimiento, enmarcados dentro de una clara responsabilidad ante la sociedad en general y antela administración pública en particular.

Anualmente el equipo de la Mutua revisa su plan estratégico. En dicha revisión se analizan las expectativas de los diferentes grupos de interés de la entidad, así como la evolución de los factores internos y externos que influyen en materia de cumplimiento.

El anterior análisis de los factores externos e internos realizado nos ayuda a definir desde el punto de vista externo, las oportunidades que representan una ocasión de mejora para Mutua Montañesa así como aquellas amenazas, en tanto que conjunto de factores que pueden poner en peligro el normal desarrollo de la entidad.

De otro lado, identificados y analizados los factores internos clave de Mutua Montañesa, hemos realizado una autoevaluación en la que hemos identificado las fortalezas de la entidad en tanto que capacidades y recursos para explotar oportunidades, así como las debilidades o puntos débiles que pueden suponer un peligro para Mutua Montañesa.

A partir de dicho análisis hemos obtenido conclusiones que identifican una serie de riesgos penales concretos y objetivos. Se han alineado esos riesgos con acciones concretas (medidas de control) para prevenirlo o minimizar sus consecuencias.

| Visión Externa | Visión Interna |
|---|--|
| Amenazas | Debilidades |
| Imposibilidad de ampliar su objeto social más allá de lo establecido en sus competencias y marco jurídico | Sometida a control de diferentes órganos de fiscalización y dirección |
| Oportunidades | Fortalezas |
| Estrecha colaboración con las diferentes AAPP Actividad reglada y sometida a altos estándares de exigencia en transparencia y cumplimiento | Tamaño de la organización grande en cuanto implantación nacional y facturación. Centros de trabajo en diversas CCAA Revisión anual de Plan Estratégico MM |

4. ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

Mutua Montañesa ha determinado el alcance objetivo y subjetivo del sistema de gestión de compliance penal.

A efectos de determinar ese alcance, Mutua Montañesa ha considerado:

- Los factores externos e internos.
- Los requisitos de la normativa de aplicación.
- Los resultados de la evaluación de riesgos penales.

Se ha definido e implantado una estructura organizativa específica para la gestión de compliance penal, mediante la cual se quiere asegurar que las responsabilidades en esta materia están bien identificadas y adecuadamente asignadas. La entidad procura asegurar que las personas que asumen responsabilidades en materia de riesgos tienen un nivel de autoridad, independencia, experiencia y competencias suficientes.

A este respecto, tanto la independencia como la autonomía del Sistema se garantizan mediante el nombramiento de un órgano de compliance penal (Compliance Officer) residenciado en la persona del Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento que reporta a la Alta Dirección de Mutua Montañesa.

En el siguiente apartado 6 “Modelo Organizativo” del Sistema de Gestión de Compliance Penal, se describe la mencionada estructura organizativa:

- Estableciendo los puestos de trabajo y órganos de coordinación que asumen responsabilidades específicas en materia de gestión de riesgos.
- Identificando las responsabilidades de dichos puestos de trabajo y órganos de coordinación.
- Definiendo la periodicidad de las tareas y actividades que se derivan de dichas responsabilidades.

El **Modelo Organizativo** implantado asegura que, además de las responsabilidades del Sistema de Gestión, también se especifica cuáles son y quién asume las responsabilidades de gestión de cada uno de los riesgos. Estas recaen en las figuras de los/as Evaluadores/as de los Riesgos.

Las responsabilidades asignadas a cada uno de los puestos de trabajo y órganos de coordinación de la entidad están diseñadas de manera que periódicamente el Órgano de Compliance evalúa

que el modelo organizativo definido, los riesgos identificados, las medidas implantadas y los recursos destinados a la gestión de riesgos son eficaces y evolucionan para mejorar continuamente y adaptarse a los cambios que se producen en el entorno (legislación, mercado, etc.) y en la propia organización (cambios organizativos, introducción de nuevos productos, etc.).

En cuanto al **Plan de Mejora continua DSGCP 05** para conseguirlo, como mínimo contempla las siguientes vías de actuación:

- Mejora de las medidas de control implantadas, incorporando nuevas, incrementando la eficacia de las existentes o eliminando aquellas que se consideran innecesarias.
- Cambios en los procesos específicos del sistema de gestión, para mejorar su eficacia y/o eficiencia.

Planificación de los cambios

Cuando Mutua Montañesa determine la necesidad de hacer cambios en el sistema de gestión del compliance penal, los cambios deben llevarse a cabo, de manera planificada. A este fin y de conformidad con el apartado 6.3 de la Norma UNE 19601:2025 Mutua Montañesa considerará:

- el propósito de los cambios y sus potenciales consecuencias;
- el diseño y la eficacia operacional del sistema de gestión del *compliance*;
- la disponibilidad de los recursos adecuados; y
- la asignación o reasignación de las responsabilidades y autoridades.

a) Órgano de Gobierno: Junta Directiva

Miembros de la Junta Directiva

Funciones y responsabilidades atribuidas:

- Ser conocedor del Mapa de riesgos **DSGCP 03** penales.
- Aprobación del Manual de Sistema de Gestión Compliance Penal SGPCP **DSGCP 01**, junto con su Modelo Organizativo que viene recogido en el mismo, y de las modificaciones relevantes de éstos.
- Revisión y análisis de las conclusiones contenidas en el Informe de Revisión del Sistema **DSGCP 06** de Compliance Penal del órgano de compliance y el informe de Revisión del Sistema de la Alta Dirección **DSGCP 07**.

El órgano de gobierno debe demostrar su liderazgo y compromiso en relación con el sistema de gestión de compliance penal. A tal fin, el órgano de gobierno debe:

- a. Establecer y defender como uno de los valores fundamentales de la organización que las actuaciones de los miembros de la organización sean siempre conformes al ordenamiento



jurídico, en general, y al de naturaleza penal, en particular, promoviendo una cultura de compliance adecuada en el seno de la organización.

- b. Impulsar la adopción, implementación, mantenimiento y mejora continua de un sistema de gestión de compliance penal idóneo para prevenir y detectar delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.
- c. Dotar al sistema de gestión de compliance penal y en concreto al órgano de compliance penal de los recursos financieros, materiales y humanos adecuados y suficientes para su funcionamiento eficaz.
- d. Aprobar la política de compliance penal de la organización.
- e. Velar por el examen periódico de la eficacia del sistema de gestión de compliance penal, modificándolo, si es preciso, cuando se detecten incumplimientos graves o se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.
- f. Establecer un órgano de compliance penal al que se encomiende la supervisión del funcionamiento y la ejecución del sistema de gestión de compliance penal, otorgándole poderes autónomos de iniciativa y control a fin de que pueda desarrollar eficazmente su labor.
- g. Velar porque se establezcan los procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la organización de toma de decisiones y de ejecución de las mismas promoviendo una cultura de compliance que garantice altos estándares éticos de comportamiento.
- h. Dirigir y apoyar a las personas para contribuir a la eficacia del sistema de gestión del Compliance penal.
- i. Promover la mejora continua del sistema de gestión del Compliance penal.

b) Alta Dirección: Dirección

La alta dirección debe demostrar liderazgo y compromiso con respecto al sistema de gestión de compliance penal de Mutua Montañesa. Para ello, en el ejercicio de sus funciones ejecutivas la alta dirección debe:

- a. Garantizar que el sistema de gestión de compliance penal se implemente de forma adecuada para conseguir los objetivos de compliance penal establecidos en la política de compliance penal y afrontar de manera eficaz los riesgos penales de la organización.
- b. Garantizar que las exigencias derivadas del sistema de gestión de compliance penal se incorporan a los procesos y procedimientos operativos de la organización.
- c. Garantizar la disponibilidad de recursos adecuados y suficientes para la ejecución eficaz del sistema de gestión de compliance penal.
- d. Cumplir y hacer cumplir, tanto interna como externamente, la política de compliance penal.
- e. Comunicar internamente la importancia de una gestión eficaz de compliance penal, coherente con los objetivos y requisitos de la política de compliance penal, así como del sistema de gestión de compliance penal.



- f. Dirigir y apoyar al personal a fin de lograr la observancia de los requisitos y la eficacia del sistema de gestión de compliance penal de acuerdo con su rol en la organización.
- g. Promover la mejora continua y apoyar los diversos roles de gestión para demostrar liderazgo en la prevención de delitos y en la detección de riesgos penales en lo concerniente a sus áreas de responsabilidad.
- h. Fomentar el uso de procedimientos para la puesta en conocimiento de conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la organización y sus actividades.
- i. Garantizar que ningún miembro de la organización es objeto de represalia, discriminación o sanción disciplinaria por comunicar de buena fe violaciones, o sospechas fundadas de violaciones, de la política de compliance penal, o por rehusar participar en actuaciones delictivas, incluso si ello conduce a una pérdida de negocio de la organización.

La alta dirección debe fomentar comportamientos que creen y apoyen el Compliance penal.

Debe evitar y no tolerar comportamientos que comprometan el Compliance penal.

COMPROMISO DE LA ALTA DIRECCIÓN

El Director Gerente, de Mutua Montañesa, ha adoptado el siguiente compromiso:

“En Mutua Montañesa adoptamos los principios recogidos en el Código Ético de honestidad, legalidad y ética en todas las actividades que desarrollamos y en consecuencia hemos implementado un sistema de gestión de riesgos penales, al que llamamos “Sistema de Compliance Penal”. Su finalidad es evitar aquellas conductas individuales u organizativas que puedan generar la responsabilidad penal de la compañía, así como detectarlas y dar respuesta adecuada a las mismas, en caso de que llegaran a producirse.

En este sentido, desde la dirección se establecerán objetivos, asignarán responsabilidades específicas y concretas, se adoptarán políticas, se formalizarán procedimientos, se asegurarán los recursos necesarios, incluyendo los financieros y se impulsarán acciones para asegurar la cultura, la formación y la sensibilización necesarias para que el Plan de Prevención de Delitos funcione de manera eficaz y para que todos los/as empleados/as y directivos/as lleven a cabo su trabajo de forma íntegra y transparente, velando en todo momento por el cumplimiento de la Ley y las normas internas y participando activamente en la prevención, detección y corrección de los comportamientos y situaciones que representen un riesgo penal para la compañía, promoviendo así la mejora continua de la actividad de la Entidad, todo ello en consonancia con el compromiso adquirido también en el Código Ético.

Los objetivos que establezca la dirección estratégica de Mutua Montañesa serán compatibles con todos los aspectos recogidos en este Manual.

Cultura de Compliance penal

Mutua Montañesa desarrollará, mantendrá y promoverá la cultura de Compliance penal a todos los niveles de la organización.

Para el desarrollo de una cultura de Compliance penal, los órganos de gobierno y la alta dirección

tendrán un compromiso visible, consistente y sostenido en el tiempo con un estándar común y publicado de comportamiento que se requiera en todas y cada una de las áreas de la organización, así como sus socios de negocio.

Mutua Montañesa por tanto, debe desarrollar, mantener y promover una cultura de compliance penal a todos los niveles de la organización.

El **compliance penal** es el resultado de que en Mutua Montañesa se cumpla con sus objetivos de compliance penal a través del cumplimiento de los requisitos que se derivan de su política de compliance penal y del resto del sistema de gestión del compliance penal, y se hace sostenible introduciéndolo en la cultura de la organización y en el comportamiento y en la actitud de las personas que se vinculan con ella.

El compliance penal guarda relación con los medios que se han dispuesto de manera consciente para cumplir con el marco jurídico y promover comportamientos éticos.

Gobernanza del Compliance penal

El órgano de gobierno y la alta dirección deben asegurar que se implementan los siguientes principios en relación con el órgano de Compliance penal:

- Independencia y autonomía
- Acceso directo e inmediato al órgano de gobierno y a la alta dirección en caso de que sea preciso elevar hechos o conductas sospechosas o asuntos relacionados con los objetivos de Compliance penal y, por lo tanto, con la política de Compliance penal y el sistema de gestión del Compliance penal.
- Acceso directo e inmediato a todos los órganos y cargos decisorios, miembros de la organización en general e incluso socios de negocio, en cuanto a informaciones, datos y documentos que precise en ejercicio de sus atribuciones.
- Autoridad y competencias adecuadas para el desarrollo de sus cometidos.
- Asesoramiento experto en normativa, regulaciones y códigos, tanto externas como internas, dentro de su área de responsabilidad.

El órgano de Compliance penal debe ocupar una posición en la organización de Mutua Montañesa que le acredite para solicitar y recibir la colaboración plena de los demás órganos de la misma.

Este compromiso debe ser comunicado formalmente a empleados/as y directivos de acuerdo con lo establecido en el capítulo 10 "Comunicación y formación" del presente documento, haciendo un especial hincapié en:

La importancia que tiene la participación activa y proactiva individual de todos los/as colaboradores/as. La necesidad de conocer y desempeñar adecuadamente las responsabilidades individuales que se derivan del SGCP.

c) Órgano de Compliance de Mutua Montañesa (Compliance officer)

Recaerá en la persona que ostente el puesto de Director de Asesoría Jurídica y Cumplimiento de

Mutua Montañesa y reportará al órgano de gobierno de la entidad (Junta Directiva).

Funciones y responsabilidades atribuidas:

El compliance officer está dotado de poderes autónomos de iniciativa y control confiando en el mismo la responsabilidad de supervisar el funcionamiento y observancia del sistema de gestión de compliance penal.

Personifica la posición de máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones de compliance penal en Mutua Montañesa, tanto hacia dentro como hacia fuera de la misma, por lo que debe disponer de suficientes recursos y contar con personal que tenga las competencias, estatus, autoridad e independencia adecuadas. Tendrá acceso directo e inmediato al órgano de gobierno (Junta Directiva) bien directamente o a través de la Comisión de Auditoría y cumplimiento.

Las funciones del órgano de compliance (Compliance officer) son las siguientes:

El órgano de Compliance penal debe responsabilizarse:

- Del sistema de gestión del Compliance penal.
- De las obligaciones de Compliance penal y prestar asesoramiento a la organización en materias relacionadas con ello.
- Documentar las actividades desarrolladas
- De la operación del sistema de gestión del Compliance penal, incluyendo especialmente el ejercicio de evaluación de los riesgos penales, a:
 - Alinear el sistema de gestión del Compliance penal con los objetivos del Compliance penal.
 - Medir y hacer seguimiento del desempeño del sistema de gestión del Compliance penal.
 - Analizar y evaluar el desempeño del sistema de gestión del Compliance penal para identificar cualquier necesidad de acción correctiva.
 - Establecer un sistema de información y documentación del Compliance penal.
 - Asegurar el acceso de la información y documentación a los miembros de la organización y socios de negocio que estén legitimados para acceder a ella.
 - Asegurar que el sistema de gestión del Compliance penal se revisa a intervalos planificados
 - Establecer mecanismos de reporte de Compliance según lo indicado en el apartado
 - Fijar procedimientos adecuados para la comunicación de incumplimientos e irregularidades

El órgano de Compliance penal, debe ejercer la vigilancia de que:

- Las responsabilidades para lograr las obligaciones de Compliance penal identificadas se asignen de forma adecuada en toda la organización, y que se considere su nivel de observancia en los procesos de evaluación del desempeño de los miembros de la organización.
- Las obligaciones de Compliance penal estén integradas en las políticas, los procesos y los



procedimientos de la organización.

- los miembros de la organización estén formados como corresponda, y que estén establecidos indicadores para medir seguir el desempeño del sistema de gestión del Compliance penal.

Cuando se asignen las responsabilidades, se debe considerar la forma de asegurar que el órgano de Compliance penal no tiene conflictos de interés y que ha demostrado:

- liderazgo, integridad y compromiso con Compliance penal.
- Habilidades de comunicación eficaz y de capacidad de influencia.
- Capacidad y prestigio para que sus consejos y directrices tengan aceptación.
- Competencia necesaria.

El órgano de Compliance penal debe personificar la posición de **máximo garante de la supervisión, vigilancia y control de las obligaciones de Compliance penal** en la obligación, y tanto hacia dentro como hacia fuera de la misma, por lo que debe disponer de suficientes recursos y contar con personal que tenga las competencias, status, autoridad e independencia adecuadas.

d) Comisión de Auditoría y Cumplimiento

La Comisión de Auditoría y Cumplimiento, de acuerdo con su normativa de funcionamiento interno, aprobada por la Junta Directiva en su reunión ordinaria de octubre de 2019, tiene entre otras funciones “La referencia a la “prevención de delitos” ha de entenderse hecha en relación con el “Sistema de Compliance Penal” en su conjunto. Se trata de funciones de supervisión y de información para facilitar la labor de la Junta Directiva, en cuyo seno se desarrolla la actividad de la comisión.

e) Comité de Dirección

Miembros del Comité de Dirección

Funciones y responsabilidades atribuidas:

- Revisión del Manual de Sistema de Gestión de Compliance Penal **DSGCP01** y su Modelo Organizativo de MM, preparado por el Compliance Officer para su aprobación por la Junta Directiva.
- Revisión y aprobación cada año del Mapa de Riesgos **DSGCP 03** y Guía de Delitos **DSGCP 04** preparado y validado por el Compliance Officer y presentación del mismo a través del “Compliance Officer” a la Junta Directiva para su información.
- Sensibilización y difusión a la plantilla en prevención de delitos y difusión del compromiso adquirido por la Mutua en materia de gestión de riesgos penales.
- Revisión y aprobación cada año del Plan de Mejora continua DGSCP, elaborado y validado por el Compliance Officer.
- Disponer los recursos necesarios para asegurar la ejecución y el adecuado funcionamiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal cumplimiento del Plan de Mejora e implantación de las



- Seguimiento del correcto funcionamiento del SGCP.

Los cargos han sido asignados a profesionales concretos de la organización, asegurando que tienen los conocimientos y los niveles de autoridad e independencia suficientes para desarrollar las funciones que se les encomiendan y considerando su posible contribución en la implementación y mejora continua del sistema de gestión de riesgos penales.

Deber de reserva

- Los/as profesionales con responsabilidades en el sistema de prevención de delitos de Mutua Montañesa aseguran un deber de reserva de los datos de los que tengan conocimiento, sobre todo en cuanto a los indicios o evidencias que los mismos recibieran acerca de presuntas violaciones de lo establecido en el **Manual de Gestión de Compliance Penal DSGCP 01**. Además, dichos profesionales se abstienen de recibir y utilizar información reservada para fines distintos de los establecidos en las funciones detalladas en el presente documento.
- En todos los casos, cualquier información en manos de los/as profesionales responsables del Sistema de Compliance Penal debe ser tratada de conformidad con la vigente legislación en la materia y, en particular, de acuerdo con lo dispuesto en la legislación vigente en materia de protección de datos.
- La inobservancia de los referidos deberes se ajustará al sistema disciplinario establecido.

f) Comité Evaluador de Riesgos

Definido en el Listado de responsables de las distintas áreas **DSGCP 08**.

Las personas integrantes del Comité Evaluador de Riesgos se corresponden con el personal de Mutua Montañesa especialmente expuesto.

Funciones y responsabilidades atribuidas a cada miembro, para su actividad Coordinadora:

Anualmente, una vez emitido el Informe de Revisión del Sistema, el Compliance Officer convocará al Comité Evaluador de Riesgos para presentar los resultados del Informe, informar de la evolución del Sistema, así como de los diferentes planes de acción acordados y revisar la evaluación de los riesgos identificados, así como de la posible identificación de nuevos riesgos y controles.

Con carácter al menos trienal, el personal especialmente expuesto a los riesgos penales, los cuales forman parte del Comité Evaluador de Riesgos, renovarán su declaración de compromiso con respecto al Sistema de Gestión de Compliance Penal y en concreto con la Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa.

Funciones y responsabilidades atribuidas a cada miembro, para su actividad Evaluadora:

- Debe conocer la actividad y el entorno organizativo en los que puede materializarse el riesgo, así como el grado de implantación y eficacia de cada medida de prevención.
- Identificación del estado de implantación de cada una de las medidas, distinguiendo entre las que están completamente implantadas, aquellas que sólo lo están parcialmente, las que están aprobadas en proceso de implantación y aquellas que son todavía una propuesta pendiente de aprobación.
- Valoración de las medidas de control en cuanto su mitigación de los riesgos inherentes. Esta valoración contribuye a objetivizar los riesgos residuales.
- Evaluación e identificación de la probabilidad del Riesgo.
- Asistencia a la formación y gestionar adecuadamente la información, para realizar sus funciones en materia de gestión de Riesgos penales.
- Información al Compliance Officer, de cualquier circunstancia que pueda requerir una reevaluación del Riesgo.

g) Colaboradores/as

Delegados Territoriales y resto de delegados

Funciones y responsabilidades atribuidas:

- Cumplimiento de la normativa y los criterios establecidos en la compañía, bien sean específicos o genéricos.
- Cumplimiento de lo establecido en el Manual de SGCP DSGCP 01 en las tareas que realizan personalmente y supervisión de dicho cumplimiento por parte de los/as empleados/as a su cargo.
- Comunicar las denuncias que tengan constancia sobre los diferentes delitos, a través del canal de denuncia que se establezca.
- Colaboración con el Comité Evaluador de Riesgos facilitando a éste la información necesaria referente a las medidas de prevención y a los riesgos penales existentes en su ámbito de actuación.

h) Comité de Ética

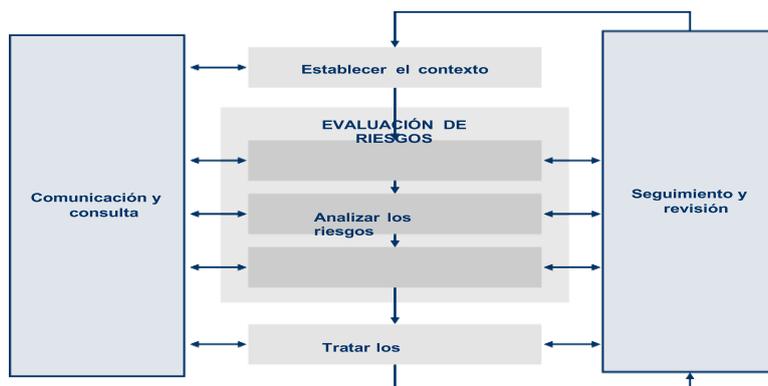
Dirección General, Dirección de Asesoría Jurídica y Cumplimiento, Dirección de Auditoría Interna y Gestión del Riesgos, Dirección de Personas y Conocimiento, Dirección de Prestaciones y operaciones, Coordinadora de Dirección General y RSE y Dirección de Relaciones Laborales y Servicios Generales.

Funciones y responsabilidades atribuidas:

- Desarrollar, revisar y actualizar el Código Ético, Conducta y Política de Compliance de MutuaMontañesa.
- Fomentar la difusión, conocimiento y cumplimiento del referido Código. Para promover su difusión entre los/as profesionales de Mutua Montañesa, este comité podrá elaborar y aprobar planes y actuaciones de formación y comunicación.
- El Comité Ético evaluará y realizará un informe anual sobre el grado de cumplimiento del Código Ético.
- Mantener actualizado el Código, en función de la evolución de su actividad, las necesidades de nuestros grupos de interés, y las obligaciones en materia de prevención de delitos penales, y cualquier otra normativa que sean de aplicación.
- El Código, es una herramienta de gestión más para nuestro programa de prevención de delitos penales, sirviendo de medida correctora y preventiva de determinados delitos penales. Este Comité, deberá garantizar que este documento atienda a las necesidades de nuestro Sistema de Gestión de Compliance Penal..
- Definir y gestionar los canales de comunicación interna para la detección e investigación de indicios fundamentados que incumplan alguno de los compromisos o conductas recogidas en este Código.
- Garantizar que las comunicaciones recibidas a través de los canales establecidos, sean atendidos, gestionados y cerrados.
- Este comité deberá constituirse de forma ordinaria con periodicidad anual y de forma extraordinaria, siempre que se produzca una comunicación de conducta indebida.

5. IDENTIFICACIÓN, ANÁLISIS Y EVALUACIÓN DE RIESGOS

El SGPCP gira en torno al proceso de evaluación de riesgos, descrito en la **Guía de Delitos DSGCP 04**.



La identificación de riesgos, entendida como “la determinación de las posibles conductas delictivas que podrían producirse en la compañía y la concreción de las áreas en las que éstas podrían

observarse”, es realizada por distintas personas, asistidas por el Compliance Officer, que aportan el necesario conocimiento multidisciplinar de la organización y del contexto en el que ésta opera. Estas personas están formadas de acuerdo a lo estipulado en el capítulo 10 “Comunicación y formación” del presente documento.

Esas mismas personas analizan cada uno de los Riesgos que les son asignados para comprenderlos en todas sus dimensiones, reflexionando sobre:

- las posibles causas, motivaciones, situaciones, mecanismos y factores que podrían ser causantes de la conducta delictiva,
- la eficacia de las Medidas implantadas, para evitar que se produzca el delito y para detectarlo y disminuir su impacto en caso de que se produzca.

Considerando lo anterior, los Riesgos son clasificados en un Mapa de Riesgos **DSGCP 03**, en función de su probabilidad de ocurrencia y su impacto, para determinar las prioridades con base en las cuales se decidirán las nuevas Medidas de control.

Todo lo anterior se realiza apoyándose en unos cuestionarios y combinando el trabajo individual y grupal, de manera que se refuerza el enfoque multidisciplinar, así como la consistencia del proceso y la rigurosidad, homogeneidad y objetividad de los criterios de evaluación utilizados.

6. MEDIDAS DE CONTROL

Las medidas de control, de acuerdo con el capítulo 16 “Glosario de términos”, son aquellas “políticas, normas y criterios internos, recursos y actuaciones destinados a evitar que se cometan delitos que puedan generar la responsabilidad penal de la compañía y reducir su impacto y/o probabilidad en caso de que alguno llegase a producirse”

Los controles han de ser claros, concretos, flexibles, eficientes, objetivos y evaluables, con especial atención a su función preventiva.

Estos controles se deben mantener, revisar y probar periódicamente para asegurarse de que continúan siendo eficaces.

Mutua Montañesa debe realizar un riguroso seguimiento de las Medidas de Control para asegurar que están siendo utilizadas y son eficaces. Para ello se debe:

- Clasificar las medidas de control en cuanto a su diseño y eficacia. Los factores que componen el diseño se basan en la automatización, el objetivo, la aplicación, la definición y el enfoque del control. Los factores que componen la eficacia se basan en la ejecución, soporte y procedimiento del control. En aquellos casos en que se identifique un riesgo y no se establezca un control, se deberán justificar los motivos de dicha aceptación del riesgo. Estos controles en función de la evaluación del diseño y eficacia, reducirán en mayor o menor medida el valor de los riesgos inherentes para obtener unos valores de riesgos residuales inferiores a aquellos que existirían sin medidas de control.

- Establecer la responsabilidad de asegurar, que las medidas de control de cada uno de los riesgos están siendo utilizadas.
- Valorar la repercusión que la implantación de la Medida, puede tener en la mitigación del Valor del riesgo. Esta valoración ayuda a mejorar su evaluación y análisis.
- Controlar el Estado de Implantación de cada Medida: distinguiendo entre las completamente implantadas, aquellas que están parcialmente, las aprobadas en proceso de implantación y aquellas propuestas, pendiente de aprobación.
- Realizar una Auditoría Interna para confirmar que las Medidas que figuran como implantadas están siendo efectivamente utilizadas, con el alcance establecido.

El inventario de Medidas, los Riesgos con los que se relacionan, el Estado de implantación y su valoración quedan registrados en el Plan **de Mejora continua DSGCP 05** para poder realizar un seguimiento real de la evolución del SGCP.

Adicionalmente, se ha establecido un sistema de control y seguimiento de los riesgos identificados en el SGCP. Este sistema es gestionado en la herramienta Globalsuite además de en aquellas herramientas que determine el Compliance Officer de Mutua Montañesa más adecuadas”

ELEMENTOS DE SOPORTE DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE RIESGOS

El Sistema de Gestión de Compliance Penal de Mutua Montañesa, cuenta con una serie de elementos que facilitan y sirven de soporte para la gestión de los riesgos penales:

Mutua Montañesa dispone de hojas de cálculo y una herramienta denominada Globalsuite que gestionan la información que se desprende del proceso de identificación, análisis y evaluación de Riesgos, la cual contiene:

- Relación de los Riesgos penales, con la evaluación de la **Probabilidad** (parámetro subjetivo, evaluado por las áreas asignadas de la Organización) y el **Impacto** de cada uno de ellos (parámetro objetivo, que se basa en la sanción establecida en el Código Penal).
- Causas, motivaciones, situaciones, mecanismos y factores registrados durante el proceso de análisis por considerarse que podrían ser causantes de la conducta delictiva.
- Medidas de prevención, detección y reacción asignadas a cada riesgo y evaluación de su estado de implantación y su consiguiente aportación en la mitigación del Riesgo.
- Relación de documentos del Sistema, identificando al responsable de la actualización del proceso, la periodicidad de revisión del mismo y la relación de puestos de trabajo a los que se debe informar de los cambios producidos en el **mismo Control de la Documentación DSGCP09** modificaciones que deben ser informadas por el responsable del sistema de gestión.

En el apartado 6 “Modelo Organizativo” del Sistema de Prevención, en el que se asignan las responsabilidades de los/as profesionales involucrados en el sistema de gestión, se indica como responsable de administrar la herramienta de gestión al Compliance Officer.

Documentos del Sistema de Gestión

El SGCP se apoya en: procedimientos, **Manual de SGCP DSGCP 01**, documentos, Código Etico de Conducta y de Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa, **DSGCP 02**, **Mapa de Riesgos DSGCP 03** y **Guía de Delitos DSGCP 04** y registros **DSGCP 05 Plan de Mejora Continua**, **Informe órgano compliance penal GCP 06**, **informe alta dirección DSGCP 07**, **listado personal especialmente expuesto (Miembros Comité Evaluador de Riesgos) DSGCP 08** **Control de la documentación DSGCP 09**, **DSGCP 10 Indicadores del SGCP** formalmente documentados y con sus respectivos responsables:

| Código | Nombre | Responsable Elabora/Actualiza y valida | Informado/ Aprueba por delegación | Responsable Aprueba |
|-----------------|---|--|---|------------------------|
| DSGCP01 | Manual del Sistema de Gestión de Compliance Penal | COMPLIANCEOFFICER | COMISIONAUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | JUNTA DIRECTIVA |
| DSGCP 02 | Código Etico, de Conducta y de Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa | COMPLIANCEOFFICER | | COMITÉ DE ETICA |
| DSGCP 03 | Mapa de Riesgos | COMPLIANCEOFFICER | COMITÉ EVALUADOR RIESGOS /COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | COMITÉ DIRECCIÓN |
| DSGCP 04 | Guía de Delitos | COMPLIANCEOFFICER | COMITÉ EVALUADORRIESGOS/ COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | COMITÉ DIRECCIÓN |
| DSGCP 05 | Plan de mejoracontinua | COMPLIANCEOFFICER | COMITÉ EVALUADORRIESGOS Y COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | COMITÉ DIRECCIÓN |
| DSGCP 06 | Informe de Revisión del Sistema Compliance Officer | COMPLIANCEOFFICER | COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | Junta Directiva |
| DSGCP 07 | Informe de Revisión del Sistema Alta Dirección | Alta Dirección | COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | Junta Directiva |
| DSGCP 08 | Listado personal especialmente expuesto (Miembros del Comité Evaluador de Riesgos) | COMPLIANCEOFFICER | COMISION AUDITORIA Y CUMPLIMIENTO | |
| DSGCP 09 | Control de documentación | COMPLIANCEOFFICER | | |
| DSGCP 10 | Indicadores SGCP | COMPLIANCEOFFICER | | |

7. COMUNICACIÓN, FORMACIÓN Y TOMA DE CONCIENCIA

Mutua Montañesa realiza acciones de formación y comunicación para garantizar que los/as empleados/as tienen las competencias en materia de riesgos que son necesarias para un adecuado desempeño de su trabajo, así como para impulsar la efectiva implantación de una cultura de prevención de delitos en toda la organización.

Formación especializada.

Para la formación en aspectos legales y del sistema de gestión, Mutua Montañesa cuenta con su departamento Jurídico formado en Compliance Penal y con la posibilidad de apoyarse en profesionales externos. En este sentido, Garrigues Abogados y Asesores Tributarios y Garrigues Human Capital Services han colaborado en el diseño inicial del sistema de gestión de riesgos y en la formación de un conjunto de profesionales clave para el funcionamiento del Sistema de Gestión de Riesgos Penales, que son:

- El Comité de Dirección.
- El Compliance Officer
- El Comité evaluador de riesgos (Nuevas incorporaciones- formación específica con el responsable del SGCP).

Formación y toma de conciencia en Compliance.

Mutua Montañesa debe fomentar que los miembros de la organización se concienzen y se formen adecuada, eficaz y proporcionalmente respecto de los riesgos penales, con la finalidad de evitarlos, detectarlos o saberlos gestionar conforme al sistema de gestión del Compliance penal.

1) Formación

Mutua Montañesa debe proporcionar formación a los miembros de la organización que, conforme a los resultados de la evaluación del riesgo penal, desarrollen un rol decisivo o destacado en procesos expuestos a un riesgo mayor que bajo. Los contenidos formativos, en ese caso, deben versar sobre:

- a) La política de Compliance penal, el resto del sistema de gestión del Compliance penal y los procedimientos asociados con él y su obligación de cumplir con los requisitos asociados con todo ello.
- b) El riesgo penal y el perjuicio, tanto para el personal como para la organización, en el supuesto de su materialización.
- c) Las circunstancias en las cuales, en el desempeño de su trabajo, se puede materializar un riesgo penal, y cómo reconocer dichas circunstancias.
- d) Como pueden ayudar a prevenir y detectar riesgos penales, evitando su materialización y reconociendo los factores de riesgos principales.



- e) Su contribución a la eficacia del sistema de gestión del Compliance penal, incluyendo los beneficios derivados de una mejora del Compliance penal y de reportar posibles delitos o no conformidades.
- f) Las implicaciones y consecuencias potenciales de no conformidades relativas a los requisitos establecidos, tanto por la política de Compliance penal, como por el resto del sistema de gestión del Compliance penal.
- g) Como y a quién deben reportar sus dudas y preocupaciones en esta materia, según lo establecido en el apartado 8.7 de esta norma.

La organización debe medir la eficacia de las actividades formativas.

La organización debe proporcionar información documentada acerca de la formación y otros recursos disponibles para mejorar su conocimiento en el ámbito de Compliance penal.

2) Toma de conciencia

Mutua Montañesa debe impulsar actividades de toma de conciencia sobre los miembros de la organización, no comprendidos en el anterior apartado así como a socios de negocio, para que tomen conciencia general de los aspectos indicados en el mismo

8. CANAL DE INFORMACIÓN DEL CÓDIGO ÉTICO, DE CONDUCTA Y DE POLÍTICA DE COMPLIANCE: CANAL DE CUMPLIMIENTO

Mutua Montañesa, pone a disposición de todos sus grupos de interés distintos canales de información para cumplir con nuestros compromisos de transparencia e información, tales como la web pública, el portal de transparencia, la web privada de gestión y comunicación con nuestros/as asociados, las redes sociales corporativas, y la intranet corporativa. A su vez Mutua Montañesa dispone de un procedimiento interno de gestión de las quejas, reclamaciones y/o sugerencias de sus grupos de interés.

Igualmente podrán presentarse denuncias a través de canales externos que se habiliten en su caso por el órgano administrativo.

Canal de información del Código Ético, de Conducta y de Política de Compliance Penal de Mutua Montañesa.

El código tiene carácter público hacia los grupos de interés de Mutua Montañesa, lo que permite que cualquier persona pueda consultar dudas o proponer sugerencias y/o comentarios sobre la interpretación o aplicación de estos compromisos y normas de conducta aquí recogidos.

Tendrán también la posibilidad de poder comunicar la indebida aplicación de éstos a través del canal de información y denuncia.

Toda consulta, duda sugerencia y/o denuncia deberá ser remitida a través del acceso a la dirección <https://mutuamontanesa.integrityline.com>, o a través de los apartados "pinche aquí" de la Intranet o Web Pública. Se ha sido configurado de conformidad con lo dispuesto en 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.



La funcionalidad guiará y facilitará cada uno de los apartados de la denuncia, si se desea permanecer anónimo o no, los diferentes contenidos de los hechos informados, y permitirá un seguimiento de la tramitación de la misma a través de una claves y usuario personal.

Se garantizará la confidencialidad y el anonimato de las denuncias, si bien se recomienda para un mejor análisis de los hechos que el contenido de la información enviada a través de este canal de comunicación incorpore al menos la siguiente información:

- Identidad del/a emisor/a.
- Identidad de la persona/s implicadas.
- Descripción detallada de los hechos e indicios fundamentados, en su caso.
- Periodo, lugar de los hechos y frecuencia.

En caso de resultar una persona del Comité de Ética implicado/a directamente en un expediente de denuncia, este/a será excluido/a de la convocatoria ordinaria/ extraordinaria del comité que resuelva sobre ese expediente.

9. CÓDIGO ÉTICO, CONDUCTA Y POLÍTICA DE COMPLIANCE PENAL

Tiene que tratarse de un modelo que consiga que el compromiso con los valores éticos y la política de compliance permeen toda la organización desde la cúspide hasta el último empleado/a, de manera que pueda hablarse de que la empresa tiene una cultura interna de comportamiento ético y de respeto a las normas sean penales o no.

10. RECURSOS FINANCIEROS

Se dispondrá de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

11. SISTEMA DISCIPLINARIO

El sistema disciplinario aplicable será el establecido en la normativa en vigor:

- Estatutos de Mutua Montañesa.
- Convenio Colectivo de aplicación, apartado de ordenación jurídica de faltas y sanciones.
- Estatuto de los Trabajadores, sobre faltas y sanciones de los trabajadores/as.
- Legislación específica de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, en cuanto resulten aplicables.

12. OBJETIVOS DE COMPLIANCE PENAL Y PLANIFICACIÓN PARA LOGRARLOS

Anualmente, el órgano de compliance penal (Compliance Officer) establecerá los objetivos de compliance penal a alcanzar en cada ejercicio. Dichos objetivos serán coherentes con la política de compliance de la entidad, serán medibles, serán objeto de seguimiento y serán comunicados a

13. INDICADORES

Mutua Montañesa anualmente, en función de su ciclo del SGCSF en cada caso, establecerá un conjunto de indicadores para medir el logro de sus objetivos de compliance penal y a cuantificar el desempeño de su sistema de gestión de compliance penal

Tendrá en cuenta los resultados de la evaluación de los riesgos penales para asegurar que los indicadores están relacionados con los riesgos penales que afronta Mutua Montañesa. Los indicadores anuales se establecerán en el documento DSGCP 10 a los cuales se les dará seguimiento.

14. AUDITORÍA INTERNA

Mutua Montañesa llevará a cabo a intervalos planificados una auditoría interna y se determinará por el órgano de compliance los auditores que la llevarán a cabo pudiendo tratarse de personal de un departamento o tercero apropiado, para proporcionar información acerca de si el sistema de gestión de compliance penal:

- es conforme con los requisitos de compliance penal establecidos por la organización a través de su política de compliance penal y el propio sistema de gestión de compliance penal.
- se implementa y mantiene eficazmente.

Anualmente, el órgano de Compliance determinará su alcance.

15. REVISIÓN Y EVALUACIÓN POR EL ÓRGANO DE COMPLIANCE PENAL DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

Como resultado de las actividades de supervisión, el órgano de compliance penal debe evaluar de forma periódica si el sistema de gestión de compliance penal es adecuado para gestionar eficazmente los riesgos penales de la organización; y está siendo eficazmente implementado.

El órgano de compliance penal debe informar al órgano de gobierno y a la alta dirección, o a una comisión o comité delegado de éstos, a intervalos planificados o siempre que sea necesario, sobre la adecuación e implementación del sistema de gestión de compliance penal incluyendo los resultados de las investigaciones y las auditorías.

Mejora continua:

La organización debe mejorar de forma continua la sostenibilidad, adecuación y eficacia, tanto de su política de Compliance penal, como del resto del sistema de gestión del Compliance penal.

La información recogida, analizada y evaluada consecuentemente, e incluida en los informes de Compliance penal debería usarse como base para identificar las oportunidades de mejora del desempeño de Compliance en la organización

No conformidades y acciones correctivas

Cuando se detecta una no conformidad, la organización debe:

- a) Reaccionar de manera rápida y transparente. Asimismo, en la medida que sea aplicable:
 - Adoptar las acciones oportunas para tomar el control de la situación y corregirla.
 - Gestionar las consecuencias, tratando de reducir sus efectos adversos.
- b) Valorar la necesidad de acciones correctivas para eliminar las causas que han ocasionado la no conformidad, de modo que no se reproduzca. Para ello debe:
 - Analizar la no conformidad.
 - Determinar sus causas
 - Averiguar si pueden estar produciéndose otras no conformidades similares o si podrían llegar a producirse.
- c) Implementar las acciones que sean precisas.
- d) Realizar el seguimiento de las acciones adoptadas, de forma que se conozca su eficacia o la necesidad de acciones adicionales.
- e) Realizar los cambios que sean precisos en la política de Compliance penal o el resto de gestión del Compliance penal, en el caso de que sea necesario.

Las acciones correctivas deben ser apropiadas para evitar o mitigar las no conformidades detectadas.

La organización debe mantener disponible información documentada que acredite:

1. La naturaleza de las no conformidades detectadas y las acciones que se hayan adoptado en relación con ellas.
2. Los resultados de las acciones correctivas adoptadas.

16. GLOSARIO DE TÉRMINOS

- **Acciones Correctivas y Preventivas:** Acciones tomadas para eliminar la causa de una incidencia detectada u otra situación indeseable, evitando que ésta se produzca o disminuyendo la frecuencia con la que se produce. Se entenderá por No Conformidad cualquier incumplimiento de un requisito contemplado en la legislación vigente y vinculante, o a lo establecido en el Manual de Gestión de Compliance Penal.
- **Acciones disciplinarias:** Acciones llevadas a cabo para corregir y sancionar aquellas actuaciones que constituyan un incumplimiento de lo establecido en el Programa de



- **Auditoría interna del Sistema de Gestión de riesgos penales:** Proceso sistemático independiente y documentado para obtener evidencias y evaluarlas de manera objetiva con el fin de determinar la extensión en que se cumple lo establecido en el Manual del Sistema de Compliance Penal así como el nivel de efectiva implantación del mismo. Se realiza por, o en nombre de la propia organización para fines internos y puede constituir la base para la auto-declaración de conformidad de una organización. La auditoría interna debe realizarse por auditores debidamente cualificados.
- **Comunica dos internos en materia de compliance penal:** Información referente a la gestión del sistema de compliance penal que se hace llegar a los/as empleados/as al responsable del SGCP.
- **Consultas y sugerencias de los/as empleados/as en materia de compliance penal:** Dudas y sugerencias referentes al Manual de Gestión de Compliance Penal, el Sistema de Gestión de riesgos, el Plan de Mejora de Delitos o cualquier otro elemento que guarde relación con la prevención de delitos, que los/as empleados/as trasladan a través de los canales de comunicación habilitados a tal efecto.
- **Evaluador de riesgo:** Persona con capacidad y responsabilidad de gestionar un riesgo penal que afecte a su ámbito de actividad
- **Incidencia:** Incumplimiento por parte de un empleado/a o un colaborador/a externo de lo establecido en el Sistema de Compliance Penal.
- **Mapa de riesgos penales:** Documento que recoge los resultados de la identificación, análisis y evaluación de los riesgos penales existentes en la organización.
- **Medidas de control:** Son aquellas políticas, normas y criterios internos, recursos y actuaciones destinados a evitar que se cometan delitos que puedan generar la responsabilidad penal de la compañía y reducir su impacto en caso de que alguno llegase a producirse.
- **Plan de Mejora continua del sistema de gestión de compliance penal:** Documento en el que se recoge el conjunto de actuaciones orientadas a impulsar y garantizar la efectiva implantación del Manual de Gestión de Compliance Penal y el Sistema de Gestión de riesgos penales, o a formar y sensibilizar a los/as empleados/as en materia de prevención de delitos.
- **Compromiso de la Dirección:** Declaración de los objetivos y principios de actuación generales de la gestión de riesgos penales en la compañía, que se incluye en el Manual de Gestión de Compliance Penal
- **Proceso de denuncia:** Proceso en virtud del cual los/as empleados/as comunican los presuntos incumplimientos de lo establecido en el Manual del Sistema de Gestión de Compliance Penal así como todas aquellas irregularidades que se estime que pudieran derivar en la comisión de ilícitos penales, a través de los canales habilitados a tal efecto. El tratamiento de la denuncia se llevará a cabo siguiendo lo establecido en el proceso de gestión de irregularidades.
- **Profesionales con responsabilidades en materia de riesgos penales:** Profesionales con la



responsabilidad o autoridad para gestionar un determinado riesgo penal.

- **Manual de Sistema de Gestión de Compliance Penal:** Documento en el que se recoge la política de gestión de riesgos penales, la estructura organizativa y el conjunto de medidas orientadas a prevenir, controlar y gestionar los riesgos penales en la organización.
- **Riesgos penales:** Conductas que podrían llegar a darse en determinadas actividades y que serían generadoras de una responsabilidad penal para la empresa.
- **Sistema de Gestión de Riesgos:** Conjunto de elementos que interactúan entre sí estableciendo el marco de referencia y los soportes organizativos para diseñar, implementar, monitorizar, evaluar y mejorar de forma continua la gestión de riesgos en la organización. Por gestión de riesgos se entenderán todas aquellas actividades cuyo objetivo es dirigir y controlar una organización en lo que concierne a sus riesgos.
- **Informe/nota de cumplimiento (con impacto en SGCP):** Documento técnico elaborado por el Compliance Officer dirigido a un área, un responsable o a toda la organización en el cual se informa de la existencia de normas cuyo incumplimiento pueden derivar en la materialización de un riesgo penal (vigilancia legislativa o jurisprudencial); se establecen medidas de compliance para mitigar riesgos concretos; o se recomiendan implementación para reducción riesgos de incumplimiento.
- **Advertencia de incumplimiento (con impacto en SGCP):** Documento dirigido concretamente a un responsable poniendo en su conocimiento la existencia de un incumplimiento que puede generar la materialización del mismo.

| Elaborado por | Informado y aprobado por | Fecha información | | |
|--------------------|-----------------------------------|-------------------|-----------------|------------|
| Compliance Officer | Comisión Auditoria y Cumplimiento | | Junta Directiva | 17/07/2020 |
| Compliance Officer | Comisión Auditoria y Cumplimiento | 28/03/2022 | Junta Directiva | 29/03/2022 |
| Compliance Officer | Comisión Auditoria y Cumplimiento | 28/11/2023 | Junta Directiva | 15/12/2023 |
| Compliance Officer | Comisión Auditoria y Cumplimiento | 08/07/2025 | Junta Directiva | 10/07/2025 |