



POLÍTICA DE COMPLIANCE

POLÍTICA DE  
COMPLIANCE\_31oct25\_V01.00

# POLÍTICA DE COMPLIANCE

ASOCIACIÓN EDUCACIÓN Y CULTURA



POLÍTICA DE COMPLIANCE

POLÍTICA DE  
COMPLIANCE\_31oct25\_V01.00

### Cuadro Gestión Documental de Revisiones

Versión	Fecha	Cambios	Autor	Revisado por	Aprobado por	Nombre del Documento
1.00	31/10/2025	Creación	Fdo: M. Concepción Mtnez Mtnez	Fdo: ADcuatro	Fdo:Junta Directiva	POLÍTICA DE COMPLIANCE_31oct25_V01.00

## ÍNDICE

1	INTRODUCCIÓN .....	4
2	SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL .....	5
1.	Compromiso .....	5
2.	Ámbito de aplicación .....	7
3.	Obligaciones y responsabilidades del Órgano de representación .....	7
4.	Obligaciones de personal .....	8
5.	Comité Ético.....	8
6.	Desarrollo de medidas correctivas .....	10
7.	Formación .....	11
8.	Competencia.....	11
9.	Investigaciones.....	11
10.	Auditorias de cumplimiento .....	11
11.	Canal Ético y mecanismo de reacción.....	11
12.	Sistema disciplinario / Sanciones por comportamiento indebido .....	12
3	RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL .....	12
1.	Objeto.....	12
2.	Ámbito de aplicación .....	12
3.	Principios rectores .....	13
4.	Conductas sancionables .....	13
5.	Clasificación de las infracciones .....	14
	Infracciones leves.....	14
	Infracciones graves.....	14
	Infracciones muy graves.....	14
6.	Sanciones.....	14
7.	Procedimiento disciplinario.....	15
8.	Protección frente a represalias .....	15
9.	Coordinación con la normativa laboral y contractual .....	15
10.	Revisión.....	15

## 1 Introducción

La ASOCIACIÓN EDUCACION Y CULTURA, (en adelante “la AEC”), realiza sus actividades bajo el cumplimiento de todas las leyes pertinentes e implementa directrices, políticas y procedimientos internos para garantizar el cumplimiento de dichas leyes.

El comportamiento inadecuado de una sola persona, ya sea empleada, voluntaria o colaboradora que actúe en la entidad, puede potencialmente dañar la imagen y reputación en un espacio temporal muy corto. Por ello, debemos prevenir y evitar de forma activa esta posibilidad. Para ello, se requiere que todas las personas contratadas, voluntarias y colaboradoras (en adelante “el personal”) de la AEC, lleven a cabo las actividades con el firme compromiso de cumplir con la legislación y regulación vigentes, los principios éticos, protocolos, manuales y políticas internas, así como con los procedimientos y controles establecidos en la entidad.

La finalidad de la presente Política es poner en conocimiento del personal de la AEC, así como de terceros que se relacionen con la entidad, un mensaje rotundo de oposición a la comisión de cualquier acto ilícito, penal o de cualquier otra índole. En ningún caso está justificada la comisión de un delito o infracción por parte del personal, ni aun cuando tal actuación produjese, aparentemente, un beneficio de cualquier clase para la entidad. Asimismo, la AEC está dispuesta a combatir estos actos y a prevenir un eventual deterioro de su imagen y su valor reputacional.

Esta Política de Compliance constituye el marco de referencia del Modelo de Prevención de Delitos existente en la AEC, conocido por todo el personal e impulsado por el Comité Ético. Las principales razones para implementar un Sistema de Gestión de Compliance Penal efectivo y eficaz se destacan a continuación:

- Cultura de ética sólida: orientación con respecto al comportamiento adecuado y correcto para el personal de la AEC.
- Responsabilidad y multas: para evitar responsabilidades penales/civiles y/o la imposición de sanciones y multas a la entidad.
- Reclamaciones legales: para evitar las reclamaciones de terceros contra la entidad.

- Riesgo reputacional: para evitar que la reputación de la entidad resulte perjudicada, garantizando el valor de esta.

Por tanto, un Sistema de Gestión de Compliance Penal contribuye a garantizar y aumentar el valor de la AEC y a proteger a la entidad frente a reclamaciones relacionadas con riesgos penales.

## 2 Sistema de Gestión de Compliance Penal

La AEC cuenta con un Sistema de Gestión de Compliance Penal que cumple los requisitos mínimos, expuestos a lo largo de este documento, y es congruente con los fines de la entidad.

Para establecer un Sistema de Gestión de Compliance Penal efectivo, la AEC tiene en cuenta los siguientes pasos:

- Identifica y evalúa los riesgos
- Desarrolla medidas preventivas y las implanta
- Detecta, responde y sigue la efectividad
- Realiza informes
- Mejora continua de su Sistema de Gestión

El Sistema de Gestión de Compliance Penal es el resultado de que la AEC cumpla con sus objetivos a través del cumplimiento de los requisitos que a continuación se exponen:

### 1. Compromiso

El cumplimiento empieza por su Órgano de representación. La AEC ha asumido el compromiso de crear en la entidad un entorno de cumplimiento, basado tanto en el respeto de la normativa vigente (legislación general y sectorial, así como normas y procedimientos internos), como en la exigencia de comportamientos éticos, responsables y diligentes a todos los integrantes de la entidad y de los terceros con los que se relaciona. Asimismo, su Órgano de representación es el responsable de desarrollar e implementar un Sistema de Gestión de Compliance Penal basado en la

aplicación de políticas y procedimientos adecuados que garantizan el cumplimiento de todas las leyes y reglamentos aplicables.

El nombramiento de un Comité Ético no exime al Órgano de representación de su responsabilidad última de establecer un Sistema de Compliance Penal efectivo.

El Órgano de representación manifiesta su compromiso firme con el cumplimiento normativo penal, alineándose con el principio de que “a mayor responsabilidad, mayor exigencia”.

La AEC apuesta por la mejora continua de su Sistema de Gestión de Compliance Penal, asumiendo la prevención, control y gestión de riesgos penales como base para consolidar una verdadera cultura ética, proporcional y acorde con su realidad económica.

A tal efecto, el Órgano de representación asume la obligación y responsabilidad de:

1. Establecer y defender que las actuaciones de los miembros de la entidad sean conformes al ordenamiento jurídico en general y en particular al de naturaleza penal.
2. Adoptar, implementar, mantener y mejorar el Sistema de Gestión de Compliance Penal.
3. 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.
4. Fijar y aprobar la política de compliance penal de la entidad.
5. Asegurar que se establecen los procedimientos para el proceso de formación de la política de compliance penal, de toma de decisiones y de ejecución de las mismas promoviendo una cultura de compliance que garantice altos estándares éticos de comportamiento.
6. Comunicar la política de compliance penal con un lenguaje adecuado a los miembros de la entidad.
7. Establecer un Órgano de compliance penal, asegurándose de que no existan conflicto de intereses y demuestren tener integridad y compromiso con compliance penal.

8. Asegurarse de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del Sistema de Gestión de Compliance Penal y de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente.
9. Tener conocimiento de los resultados de las auditorías.
10. Recibir copia de las revisiones del Sistema de Gestión de Compliance Penal realizadas por el Comité Ético, así como la documentación de la evidencia de los resultados obtenidos.
11. Examinar periódicamente el Sistema de Gestión de Compliance Penal, con base en la información proporcionada por el Comité Ético y cualquier otra información que pueda solicitar y obtener, modificándolo cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o se produzcan cambios en la entidad, en el Comité Ético o en la actividad desarrollada que lo haga necesario, dejando evidencia de los resultados de la revisión realizada.

## 2. [Ámbito de aplicación](#)

La presente política será de aplicación al Órgano de representación, y a todo el personal en general, que en cada momento integren la AEC.

## 3. [Obligaciones y responsabilidades del Órgano de representación](#)

1. Cooperar activamente en la implementación de una cultura de cumplimiento.
2. Conocer y transmitir a las personas que de ellos dependen toda la normativa aplicable y su actividad profesional, incluidos los procesos y procedimientos internos.
3. Cumplir y hacer cumplir a las personas que de ellos dependen, toda la normativa y procesos en materia de cumplimiento.
4. Realizar actividades de formación y supervisión en materia de cumplimiento de las personas que de ellos dependen.
5. Identificar los riesgos de incumplimiento de las normas en su actividad.
6. Implementar las medidas de mitigación y control de riesgos.
7. Promover sistemas de mejora continua en los procesos.
8. Tomar las medidas correctivas oportunas.
9. Notificar incidentes en materia de cumplimiento que ocurran.
10. Tomar las medidas disciplinarias adecuadas a los incidentes ocurridos.

11. Promover la mejora continua y apoyar los diferentes roles de gestión.
12. Fomentar el uso de procedimientos para detectar conductas potencialmente delictivas que puedan afectar a la entidad y sus actividades.
13. Garantizar que ninguna persona de la entidad 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. No tomar represalias contra las personas integrantes de los equipos que pongan en de manifiesto algún incumplimiento o incidente.
14. Asegurarse de estar correcta y puntualmente informados sobre el desempeño del sistema de gestión de compliance penal y de su mejora continua, incluyendo todas las no conformidades relevantes, promoviendo activamente una cultura de información completa y transparente

#### 4. Obligaciones de personal

1. Cumplir la normativa vigente: legislación general, sectorial, códigos, normas, manuales, políticas y procedimientos internos de la entidad.
2. Formarse en materia de cumplimiento normativo.
3. Poner en conocimiento del Comité Ético los incumplimientos o incidentes de los que tenga conocimiento.

#### 5. Comité Ético

Al objeto de ejecutar las funciones de prevención, control y gestión en materia de cumplimiento normativo y responsabilidad penal de la entidad, el Órgano de representación ha creado un Comité Ético que es el responsable de la implantación del Modelo de Prevención de Delitos, y el encargado de la supervisión de su funcionamiento y cumplimiento.

El Comité Ético se constituye como un Órgano permanente, asegurando la continuidad y consistencia en la promoción de prácticas éticas, así como velar por el correcto cumplimiento de la normativa. El Comité Ético está formado por tres personas: un miembro del Órgano de representación, la persona responsable del

Sistema Interno de Información y una persona especialista en la materia con demostrada experiencia profesional.

El Comité Ético reúne los siguientes requisitos:

1. Dispone de la formación adecuada en materia de responsabilidad penal y tiene pleno conocimiento del Modelo de Prevención de Delitos implementado en la entidad.
2. Tiene un conocimiento completo de la estructura organizativa de la entidad, de las funciones de los principales responsables de proyectos y de las actividades que realizan los mismos.
3. Autonomía e independencia. Tiene atribuidos poderes autónomos, dispone de medios técnicos y recursos materiales y humanos suficientes. Asimismo, tiene acceso a todos los procesos, información interna y totalidad de las actividades que sea necesaria.
4. Para la realización de sus funciones se le ha dotado de los recursos financieros adecuados y suficientes para conseguir sus objetivos, la naturaleza de la actividad, y asignación específica en los presupuestos de la entidad.

Sus funciones principales consisten en:

- A. Supervisar el funcionamiento y cumplimiento del Modelo de Prevención de Delitos. Se debe verificar para detectar los posibles riesgos realizando inspecciones cuando se considere necesario, realizando entrevistas a las personas empleadas, voluntarias, colaboradoras y/o o terceras, asesorando en materia de cumplimiento normativo para la toma de decisiones por parte de la entidad. El Comité Ético debe garantizar la aplicación de políticas y procedimientos adecuados.
- B. Deber de formación y comunicación. Para el correcto funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos, el personal de la entidad debe saber cómo actuar ante ciertas situaciones que podrían generar riesgos de incumplimiento normativo. Por ello, el Comité Ético debe poner en conocimiento del personal de la entidad la importancia de la cultura de cumplimiento normativo, la importancia de las denuncias para el buen funcionamiento del modelo, el Modelo existente en la entidad y las políticas y protocolos implementados. Debe organizar la formación

adecuada para los empleados sobre el Modelo de Prevención de Delitos implementado, Código de conducta y otros asuntos esenciales de cumplimiento.

Para ello se elabora un Plan formativo anual en materia de responsabilidad penal en el que se incluye como mínimo:

- Formación a las nuevas incorporaciones.
- Formación al personal en materia de responsabilidad penal de las personas jurídicas y Modelo de prevención de delitos implementado.
- Formación al Órgano de representación en materia de responsabilidad penal.

C. Recepcionar y gestionar las denuncias de conformidad con el "Manual del Canal Ético".

D. Revisar y modificar del Modelo de Prevención de Delitos: El Comité Ético responsable de la supervisión del buen funcionamiento del Modelo de Prevención de Delitos implementado en la entidad debe realizar revisiones periódicas, y en su caso, hacer propuestas de modificación del Modelo de Prevención de Delitos al Órgano de representación. Igualmente debe informar a la entidad sobre avances legales importantes que puedan causar problemas de incumplimiento.

Las responsabilidades y tareas del Comité Ético están definidas en el "Manual del Canal Ético".

## 6. Desarrollo de medidas correctivas

Una vez completado el proceso de identificación y evaluación de los riesgos, se procede a desarrollar medidas para eliminar la causa de la no conformidad y prevenir que se reproduzcan.

La AEC desarrolla o, según el caso, revisa los documentos existentes relativos al cumplimiento (teniendo en cuenta los resultados de la identificación y evaluación de los riesgos).

## 7. Formación

El personal recibe formación sobre cumplimiento, riesgos penales y el Modelo de Prevención de Delitos implementado y su asistencia a dicha formación queda documentada.

La contribución del personal de la entidad a la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance Penal es primordial para que éstos ayuden a prevenir y detectar riesgos penales, evitando su materialización y reconociendo los factores de riesgos.

## 8. Competencia

La AEC asegura la competencia del Comité Ético, basándose en la formación, experiencia e idoneidad de las personas que forman parte del mismo.

## 9. Investigaciones

Cualquier sospecha de incumplimiento se investiga inmediatamente.

## 10. Auditorías de cumplimiento

Se realizan auditorías internas periódicas de cumplimiento normativo penal para abordar e investigar los problemas de cumplimiento. Si se considera conveniente, se puede contratar a profesionales externos.

El Comité Ético presenta anualmente un informe de cumplimiento al Órgano de representación, que incluirá una descripción de los asuntos de cumplimiento seleccionados a examinar en el mismo.

## 11. Canal Ético y mecanismo de reacción

La AEC ha implementado un efectivo sistema de denuncia mediante el cual el personal de la entidad puede comunicar cualquier información relativa a un supuesto incumplimiento al Comité Ético mediante los siguientes medios:

- Por correo postal a la dirección de la AEC:  
Asociación Educación y Cultura  
Comité Ético  
Avenida del Valle, 23 - 28003 Madrid
- Por email, a la dirección de correo electrónico:  
[contacto@educacionycultura.org](mailto:contacto@educacionycultura.org)

- A través del formulario que se encuentra establecido en la web de la AEC <https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/nuevadenuncia?CodInstitucion=59875065> y para su seguimiento <https://aplicacion.egovit.es/areadenunciante/SeguimientoDenuncia>
- Personalmente, a través de una entrevista solicitada a algún miembro del Comité Ético.

Ante cualquier actuación ilícita de la que se tenga conocimiento se procederá a la iniciación del procedimiento que se encuentra definido en el "Manual del Canal Ético".

## 12. Sistema disciplinario / Sanciones por comportamiento indebido

Los incumplimientos requieren una sanción apropiada con independencia de la condición de la persona empleada en cuestión (incluyendo, por ejemplo, impago de bonificaciones, acciones legales o despido) voluntaria o colaboradora, para ello, en cumplimiento con el art. 31bis 5 del Código Penal, se desarrolla un sistema disciplinario establecido para sancionar la violación del principio de legalidad con el objetivo de dotar de eficacia al Modelo de Prevención de Delitos. El Sistema disciplinario se articula en base a las siguientes garantías y criterios:

- Estatuto de los trabajadores art.54.2 (indisciplina o desobediencia) y 58.1 (sanciones y faltas de acuerdo con su gravedad).
- Acorde al Convenio Colectivo aplicable.

## 3 RÉGIMEN DISCIPLINARIO DEL SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE PENAL

### 1. Objeto

El presente Régimen Disciplinario tiene por objeto establecer las consecuencias derivadas del incumplimiento de la Política de Compliance Penal, del Sistema de Gestión de Compliance Penal y del ordenamiento jurídico aplicable, garantizando la aplicación efectiva, proporcional y no discriminatoria de medidas disciplinarias.

### 2. Ámbito de aplicación

El presente Régimen será de aplicación a:

- Miembros del órgano de administración.
- Miembros del Comité Ético y del Órgano de Compliance Penal.
- Directivos y empleados.
- Colaboradores, representantes y terceros que actúen en nombre o por cuenta de la entidad, cuando contractualmente así se haya previsto.

### 3. Principios rectores

El régimen disciplinario se regirá por los siguientes principios:

- Legalidad.
- Tipicidad.
- Proporcionalidad.
- Igualdad y no discriminación.
- Presunción de inocencia.
- Audiencia del interesado.
- Trazabilidad y documentación de las actuaciones.
- No represalia frente a quienes comuniquen de buena fe posibles incumplimientos.

### 4. Conductas sancionables

Constituyen incumplimientos del Sistema de Gestión de Compliance Penal, entre otros:

- a) La vulneración del ordenamiento jurídico, en especial del penal, en el ámbito de actuación de la entidad.
- b) El incumplimiento de la Política de Compliance Penal.
- c) La omisión de la obligación de informar sobre riesgos o incumplimientos conocidos.
- d) La obstaculización de auditorías o investigaciones internas.
- e) La aportación de información falsa o incompleta al Órgano de Compliance Penal o al Comité Ético.
- f) La negativa injustificada a colaborar en procedimientos de revisión o investigación.
- g) La falta de dotación intencionada de recursos cuando exista obligación de hacerlo.
- h) La adopción de decisiones en situación de conflicto de interés no declarado.
- i) Las represalias contra personas que hayan comunicado de buena fe posibles

infracciones.

j) El incumplimiento de los deberes de supervisión por parte de los responsables jerárquicos.

## 5. Clasificación de las infracciones

Las infracciones se clasificarán en leves, graves y muy graves.

### Infracciones leves

Aquellas conductas que supongan incumplimientos formales o aislados sin impacto relevante en el Sistema de Gestión de Compliance Penal.

### Infracciones graves

Aquellas conductas que afecten de manera significativa a la eficacia del Sistema de Gestión de Compliance Penal o supongan incumplimiento relevante de la Política de Compliance Penal.

### Infracciones muy graves

Aquellas conductas que:

- Constituyan ilícito penal o generen un riesgo penal significativo para la entidad.
- Supongan ocultación deliberada de infracciones.
- Impidan el funcionamiento del Sistema de Gestión de Compliance Penal.
- Impliquen represalias.
- Supongan incumplimiento doloso de las obligaciones de supervisión.

## 6. Sanciones

Las sanciones se aplicarán atendiendo a la gravedad de la infracción, reincidencia, intencionalidad, daño causado y posición jerárquica del infractor.

Podrán consistir en:

- Amonestación verbal o escrita.
- Suspensión de empleo y sueldo.
- Pérdida de funciones o responsabilidades.

- Inhabilitación para ocupar cargos de responsabilidad.
- Resolución de la relación laboral o mercantil.
- Acciones legales o reclamación de daños y perjuicios.

En el caso de miembros del órgano de administración, podrán proponerse medidas como:

- Cese en el cargo.
- No renovación del mandato.
- Exigencia de responsabilidad conforme a la normativa societaria aplicable.

#### 7. Procedimiento disciplinario

1. Inicio mediante denuncia, comunicación interna o resultado de auditoría.
2. Análisis preliminar por el Órgano de Compliance Penal.
3. Investigación interna garantizando confidencialidad y derecho de audiencia.
4. Propuesta motivada de resolución.
5. Resolución por el órgano competente conforme a la normativa interna y laboral aplicable.
6. Documentación y archivo del expediente.

#### 8. Protección frente a represalias

Se prohíbe expresamente cualquier represalia contra quien, de buena fe, comunique posibles incumplimientos. Las represalias constituirán infracción muy grave.

#### 9. Coordinación con la normativa laboral y contractual

El presente régimen se aplicará sin perjuicio de lo dispuesto en la legislación laboral, convenios colectivos, normativa societaria y contratos aplicables.

#### 10. Revisión

El Régimen Disciplinario será revisado periódicamente en el marco de la revisión del Sistema de Gestión de Compliance Penal.