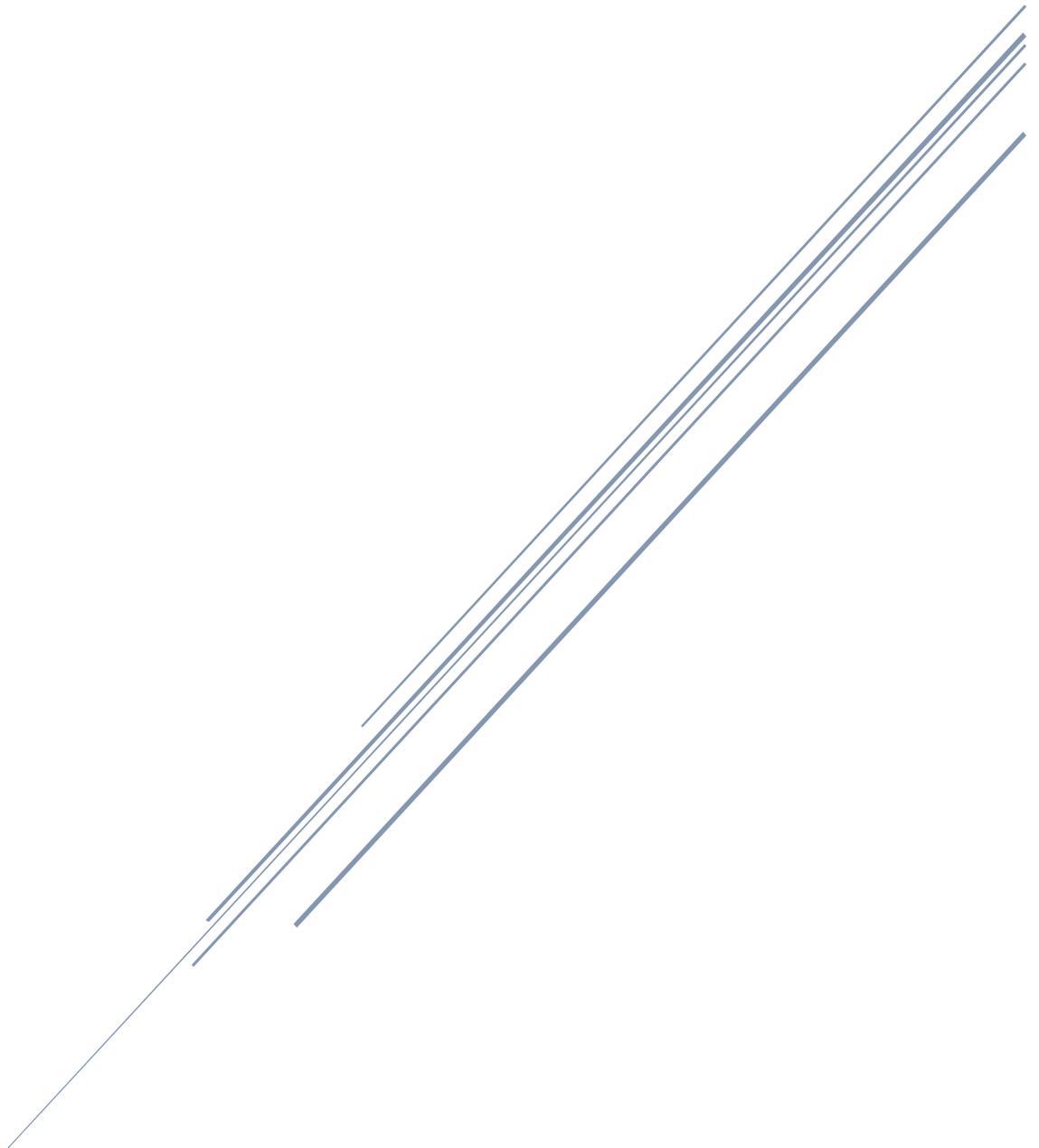


V.1 20/06/17

CÓDIGO ÉTICO DE **YMCA** ESPAÑA

CORPORATE COMPLIANCE



Año 2017

CÓDIGO ÉTICO DE YMCA ESPAÑA

CORPORATE COMPLIANCE

0.- PREAMBULO	4
0.1- Reforma del Código Penal español	4
0.2- Consecuencias de la reforma	5
0.3- Antecedentes Legales	6
0.4- Causas de responsabilidad penal de YMCA ESPAÑA.....	6
0.5- Penas y Sanciones	7
1.- CUESTIONES PREVIAS, PRINCIPIOS ÉTICOS.....	7
1.1- Delitos de especial riesgo	8
1.2- Principios Éticos de YMCA ESPAÑA	8
1.3- Salvaguarda Legal de los Principios Éticos y obligatoriedad.....	9
TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CODIGO ÉTICO CORPORATE COMPLIANCE ..	11
1. Personas Sujetas	11
2. Obligación de conocer y cumplir el Código Ético	11
3. Control de la aplicación del Código	12
TITULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES DE YMCA ESPAÑA	13
4. Principios Éticos.....	13
1. Salvaguardar los Principios Rectores de YMCA frente a la Infancia y Juventud.	13
2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.....	14
3. Respeto a las personas.	14
5. Prevención de riesgos laborales.	15
6. Protección del medio ambiente.	15
7. Secreto de datos personales.....	15

TÍTULO III. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA	16
5. Cumplimiento de la normativa (general e interna) y comportamiento ético.	16
6. No competencia	17
7. Responsabilidad	18
8. Compromiso con YMCA ESPAÑA.....	18
TÍTULO III. PAUTAS DE CONDUCTA: CASOS CONCRETOS	19
CAPÍTULO I. TRATO CON MENORES	19
9. Régimen General	19
CAPÍTULO II. CAPTACIÓN DE RECURSOS	20
10. Régimen General	20
CAPÍTULO III. CONFLICTOS DE INTERÉS	21
11. Reglas generales	21
12. Relación con YMCA ESPAÑA	22
13. Aprobación de operaciones y sus condiciones	23
14. Relaciones con proveedores.....	23
15. De las Subvenciones de las Administraciones Publicas	24
16. De las donaciones o ayudas de instituciones privadas	24
17.- Regalos, comisiones u otras dádivas	25
CAPÍTULO IV. CONTROL DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD	26
18. Deber General de Secreto	26
19. Protección de datos de carácter personal.	27
CAPÍTULO V. RELACIONES EXTERNAS Y CON AUTORIDADES.	28
20. Cursos	28
21. Difusión de información	28
22. Relación con autoridades	28
23. Actividades políticas o asociativas.....	29
CAPÍTULO VI. TRATAMIENTO PROFESIONAL A LOS USUARIOS/AS.	29

29. Ofrecimiento de Servicios y Admisión de Usuarios/as	29
TITULO IV. MEDIDAS PARA LA PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS.....	30
CAPITULO I: CUESTIONES GENERALES:.....	30
30. Definición de Blanqueo de Capitales	30
CAPITULO II: OPERATIVA	31
31. Admisión de donaciones.....	31
32. Comunicación a la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales (SEPBLAC)	31
33. Conservación de documentos	33
TITULO V ORGANOS DE CONTROL, CUMPLIMIENTO, Y COMUNICACIÓN	34
FUNDAMENTO LEGAL.....	34
34. Estructura organizativa para la Prevención de Riesgos Penales	34
35. Responsable de Cumplimiento Normativo	35
36. Comisión Ética	36
37. Canal de Denuncia	36
38. Confidencialidad del Canal de Denuncia	37
39. Formación	37
40. Memoria Anual de Cumplimiento	37
41. Incumplimiento	38
42. Deber de Comunicar al Órgano de Control posibles incumplimientos	38

0.- PREAMBULO

0.1- Reforma del Código Penal español

Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal establece en su Artículo. 31 bis, lo siguiente:

*“1. En los supuestos previstos en este Código, las **personas jurídicas** serán penalmente responsables:*

a) De los delitos cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.

b) De los delitos cometidos, en el ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de las mismas, por quienes, estando sometidos a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos por haberse incumplido por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso.

2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

1a) el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión

2a) la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica;

3a) los autores individuales han cometido el delito eludiendo fraudulentamente los modelos de organización y de prevención, y

4a) no se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

*4.- Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, **la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado***

eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de comisión.

En este caso resultará igualmente aplicable la atenuación prevista en el párrafo segundo del apartado 2 de este artículo.

5. Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1a del apartado 2 y el apartado anterior, deberán cumplir los siguientes requisitos:

1º. Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.

2º. Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.

3º. Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.

4º. Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.

5º. Establecerán un sistema disciplinario que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.

6º. Realizarán una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.”

0.2- Consecuencias de la reforma

Es decir las personas jurídicas (empresas, asociaciones, fundaciones), y en este caso nuestra Asociación YMCA ESPAÑA, son responsables penales de la comisión de delitos, siempre y cuando el hecho punible se cometa por miembros de la organización - empleados y empleadas (en adelante empleados), personas voluntarias (en adelante, voluntarios o voluntariado), miembros de los órganos de dirección- en el desempeño de sus funciones y que como consecuencia de esa acción ilícita se produzca un beneficio directo o indirecto para YMCA ESPAÑA, o dicho delito haya sido fruto de haberse incumplido por YMCA los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad

En este sentido, el Código Penal establece que las personas jurídicas (es el caso, YMCA ESPAÑA) deberá adoptar medidas eficaces de carácter interno para prevenir, evitar y descubrir los delitos que pudieran cometerse.

Por esta razón, YMCA ESPAÑA ha desarrollado el presente “CÓDIGO ÉTICO” de obligado cumplimiento, al objeto de cumplir con la normativa vigente y evitar las perjudiciales consecuencias derivadas de la comisión de algún hecho punible por algún miembro del personal de YMCA ESPAÑA, pues las penas señaladas en el Código Penal son muy duras y pueden afectar al normal desarrollo de nuestra organización, con independencia de la pérdida de reputación social e imagen pública.

Es por ello que YMCA ESPAÑA en la exigencia y diligencia de implementar unas medidas en su ámbito de actuación que son de obligado cumplimiento para todos sin excepción, y que vienen recogidas en el presente “CÓDIGO ÉTICO”.

0.3- Antecedentes Legales

1. Recomendación 18/88 de 20 de octubre del Comité de ministros de los Estados Miembros del Consejo de Europa.
2. Decisión Marco 2003/568.
3. Convención de Naciones Unidas contra la Corrupción.

Legislación:

4. Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio de 2010, que modifica la Ley Orgánica 10/1.995 de 23 de noviembre del Código Penal.
5. Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre

0.4- Causas de responsabilidad penal de YMCA ESPAÑA

1. Que el hecho ilícito sea cometido como consecuencia de la actividad de la YMCA ESPAÑA.
2. Que YMCA ESPAÑA pueda obtener un beneficio directo o indirecto, no necesariamente económico, como consecuencia de la actividad delictiva.

3. Que YMCA ESPAÑA no haya establecido un Programa de Prevención de Riesgos Penales, que incluye la aprobación de un CÓDIGO ÉTICO y la creación de un departamento de específico de control interno.

0.5- Penas y Sanciones

Debe destacarse que la totalidad de las penas aplicables a las personas jurídicas tienen la consideración de **penas graves**, de acuerdo con lo dispuesto expresamente en el art. 33.7 CP,

Estas penas pueden ser:

- Multa por cuotas o proporcional
- Disolución de la persona Jurídica
- Suspensión de las actividades de la persona jurídica
- Clausura de los locales y establecimientos de la persona jurídica
- Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito
- Prohibición temporal para realizar actividades
- Prohibición definitiva
- Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social

1.- CUESTIONES PREVIAS, PRINCIPIOS ÉTICOS

Para la confección de las normas o reglas contenidas en el CÓDIGO ÉTICO- CORPORATE COMPLIANCE se ha realizado un estudio previo acerca de los riesgos que posee la YMCA ESPAÑA desde el ámbito penal.

Para ello, se han tomado como instrumentos a la hora de valorar dichos “riesgos penales”, el objeto social de la YMCA ESPAÑA y la actividad que día a día se desempeñan en los diferentes Centros, y se ha puesto en concordancia no solo con las normas que la afectan directamente y que poseen incidencia punitiva como el Código Penal, la Ley de

Protección de Datos de Carácter Personal, la Ley de Prevención de Blanqueo de Capitales y de la Financiación del Terrorismo, Normativa de subvenciones, Leyes de Protección al Menor, etc... sino también los diferentes manuales de normativa interna que ya poseía con anterioridad la propia asociación.

1.1- Delitos de especial riesgo

Es por ello que en este CÓDIGO ÉTICO se ha hecho especial hincapié en dotar al de diferentes reglas tendentes a evitar algunos delitos, en especial:

1º Delitos relativos a la prostitución y corrupción de menores (art.189 bis del Código Penal).

2º Blanqueo de Capitales (Art.302 del Código Penal)

3º Tráfico de influencias (Art. 430)

4º Delitos contra la Hacienda Pública y Seguridad Social (Art. 310bis del Código Penal) y concretamente el Delito de Defraudaciones en las subvenciones (Art. 308 y ss del Código Penal)

1.2- Principios Éticos de YMCA ESPAÑA

La actividad de YMCA ESPAÑA, que se centra concretamente en:

“Trabajar para desarrollar el potencial de niños y jóvenes, favorecer un entorno adecuado para su crecimiento y fomentar la responsabilidad social.

El principal objetivo de YMCA ESPAÑA es potenciar al máximo las capacidades de los menores y acompañar el desarrollo integral de los jóvenes, incidiendo sobre los factores críticos (como la educación, la vivienda o su tiempo de ocio) que pueden vulnerar su derecho a crecer y prosperar. Para ello, actuamos sobre elementos fundamentales de su entorno como son el bienestar de sus familias, el acceso al empleo y la cobertura de sus necesidades básicas (alimentación, salud, ocio y tiempo libre).

Definiéndose YMCA ESPAÑA como una organización no lucrativa, sin filiación política o confesional, dirigida por voluntarios y voluntarias, que persigue mejorar la sociedad

generando oportunidades y acompañando el desarrollo de cada uno de los niños y jóvenes que se esfuerzan cada día para superar las barreras que limitan sus sueños.

Somos una entidad comprometida con la transparencia, la eficiencia y la diversidad.

Contar con la confianza de financiadores públicos y privados, junto a las aportaciones de socios, colaboradores y miles de familias, nos exige gestionar nuestros fondos con total transparencia.

Nuestras cuentas son sometidas anualmente a auditorías internas y externas que certifican la correcta aplicación de los fondos que obtenemos.”

1.3- Salvaguarda Legal de los Principios Éticos y obligatoriedad

Esta formulación de valores y principios éticos de YMACA ESPAÑA, hace necesario que para su salvaguarda se haga especial relevancia en los 5 delitos que se enumeran en el apartado anterior, ya que trabajamos con la infancia y juventud, nos financiamos de entidades públicas y privadas y nuestros empleados hacen que dicha actividad se realice con los mejores estándares de calidad y eficiencia. Si bien podemos vernos afectados por la comisión de otros delitos, es de vital importancia salvaguardar de especial manera los anteriores.

En este sentido, la vigilancia del Cumplimiento Normativo precisará de un órgano y procedimientos que expresamente aseguren y cumplan las medidas de control interno y dote YMCA ESPAÑA de los instrumentos necesarios para evitar la comisión de actividades penalmente reprochables lo cual puede derivar en responsabilidad criminal.

Este CÓDIGO ÉTICO - Corporate Compliance- no es sustitutivo de las normas internas ya existentes, sino que es un Compendio General de las mismas adaptadas a la nueva legislación y se circunscribe a cuestiones que pueden tener una incidencia desde el punto de vista penal.

Dadas las graves consecuencias que una acción ilícita puede suponer para la YMCA ESPAÑA, y en general para todos los que forman parte en ella, es de absoluta importancia que exista un compromiso de todos por denunciar un hecho interno del que existan indicios racionales de criminalidad.

Proporcionamos un canal de denuncia anónimo y confidencial para las denuncias corporativas para comunicar, detectar y poder tratar tempranamente el incumplimiento de leyes o normas por el personal de la organización.

Por todo ello **el conocimiento** de las reglas del CÓDIGO ÉTICO -CORPORATE COMPLIANCE- **es obligatorio**; así como del resto de normas ya se hallaban implementadas y que regularizan aspectos específicos.

Por todo ello, se pondrá a disposición de cada empleado y voluntario una copia del mismo, que deberá comprometerse a leer, comprender y asumir como elemento esencial en el desempeño de su labor.

TÍTULO I. ÁMBITO DE APLICACIÓN DEL CODIGO ÉTICO CORPORATE COMPLIANCE

1. Personas Sujetas

El presente CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE” es de aplicación a los miembros de los órganos de administración y a todo el personal, incluyendo voluntarios de la YMCA ESPAÑA, y más concretamente:

1º Personal Directivo, que son todos aquellos miembros de los órganos de gobierno y dirección de YMCA, incluidos los participantes en Consejos Asesores y socios de la Asamblea.

2º Personal técnico o empleados, son todas aquellas personas asalariadas con relación laboral o de servicios con YMCA.

3º Voluntarios, son todas aquellas personas que colaboran de forma voluntaria integrados en la organización y bajo las directrices de YMCA.

A estas personas se las denomina en lo sucesivo "Sujetos al Código".

2. Obligación de conocer y cumplir el Código Ético

Los Sujetos al Código tienen la obligación de conocer y cumplir el CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE” y de colaborar para facilitar su implantación en el Grupo, incluyendo la comunicación a la Dirección de cualquier infracción o incumplimiento del mismo, o hecho que pudiera parecerlo, que conozcan.

Y más concretamente:

- Conocer y cumplir los compromisos de conducta del Código y colaborar en su difusión.
- Ser proactivos a la hora de cumplir y hacer cumplir el Código.
- Recurrir a los medios existentes (Canal de Denuncia o superior jerárquico) en caso de duda respecto al contenido e interpretación del Código.

- Notificar a través de los canales establecidos las irregularidades o incumplimientos de los que puedan tener conocimiento.
- No justificar una conducta impropia por una orden o por desconocimiento del Código, ni inducir a contravenir el mismo.

Quienes tengan responsabilidades sobre personas, deben promover activamente el cumplimiento del Código en sus equipos de trabajo, prestando apoyo y ayuda, y liderando con el ejemplo.

3. Control de la aplicación del Código

1. La Dirección de YMCA comunicará la sujeción al CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE” a todo el personal de YMCA ESPAÑA y a las personas que por cualquier circunstancia de las mencionadas en el apartado 1. deban estar sujetas a las normas de éste.

2. La Dirección informará periódicamente al Responsable de Cumplimiento del seguimiento y cumplimiento de las normas por parte de los Sujetos al Código.

3. Las comunicaciones previstas en el presente Código, así como las consultas de los Sujetos al mismo, serán dirigidas al órgano que, a tal efecto encargue la dirección, pudiendo ser dicho órgano un tercero contratado al efecto (empresa especializada en cumplimiento legal) con carácter general, excepto aquellas para las que expresamente se prevea su remisión al Canal de Denuncia.

TITULO II. PRINCIPIOS ÉTICOS GENERALES DE YMCA ESPAÑA

4. Principios Éticos

Los principios éticos de la organización, el buen gobierno corporativo y la ética profesional del personal de la YMCA ESPAÑA constituyen los pilares en los que se asienta la actividad de la nuestra organización.

Todas las actuaciones del personal, como consecuencia de su vínculo con la YMCA ESPAÑA, han de estar guiadas por valores éticos entre los cuales se encuentran los siguientes:

1. Salvaguardar los Principios Rectores de YMCA frente a la Infancia y Juventud.

Tal y como expresa la misión de YMCA, el objetivo de la organización es desarrollar el potencial de niños y jóvenes, contribuyendo a salvar las barreras que pueden limitar su crecimiento personal y sus posibilidades de prosperar. Para ello, se actúa sobre factores críticos que afectan al individuo y su entorno como son la educación, las necesidades básicas, la conformación de la escala de valores personales, el empleo, etc. Se interviene con distintos grados de intensidad en función de las necesidades de la persona, la capacidad de la organización y los medios disponibles para la intervención. Este proceso puede prolongarse durante años, hasta que el individuo alcanza una vida adulta autónoma, saludable y responsable con su entorno.

En este ámbito, es esencial que la conducta de todas las personas que participan en la asociación y/o en el proceso de intervención, tanto personal técnico como voluntario,

sea ejemplar y ejemplarizante, por cuanto cada una de esas personas también se erige como un referente para aquellas personas a las que servimos.

Igualmente, el personal técnico o voluntario obtendrá del destinatario únicamente la información personal indicada por YMCA España necesaria para la intervención o la actividad, absteniéndose de obtener o utilizar esa información para cualquier fin distinto al requerido por la organización, incluso cuando este pueda entenderse dentro del ámbito de actividades privadas de la persona.

2. Igualdad de oportunidades y no discriminación.

Proporcionar las mismas oportunidades en el acceso al trabajo y en la promoción profesional y en las actividades que realicemos, asegurando en todo momento la ausencia de situaciones de discriminación por razón de sexo, raza, origen, estado civil, o condición social.

En consecuencia, todo el personal y voluntarios de YMCA ESPAÑA que intervengan en cualquier proyecto u actividad de nuestra organización, se guiarán con objetividad en sus actuaciones y decisiones, con actitud abierta a la diversidad y promoviendo en todo momento la igualdad de oportunidades.

3. Respeto a las personas.

El acoso, el abuso, la intimidación, la falta de respeto y consideración son inaceptables y no se permitirán ni tolerarán en el trabajo, y aquellos miembros del personal y/o voluntarios de YMCA ESPAÑA con personas a su cargo en los diferentes proyectos y actividades deberán promover y asegurarse, con los medios a su alcance, que dichas situaciones no se produzcan.

Todo el personal de YMCA ESPAÑA y, especialmente, quienes desempeñen funciones de dirección, promoverán en todo momento, y en todos los niveles profesionales, unas relaciones basadas en el respeto por la dignidad de los demás, la participación, la equidad y la colaboración recíproca, propiciando un ambiente laboral respetuoso a fin de lograr un clima de trabajo positivo.

4. Conciliación del trabajo y vida personal.

En la medida de sus posibilidades y de los compromisos que YMCA España tiene con sus usuarios y financiadores, para mejorar la calidad de vida del personal / voluntarios y de sus familias YMCA ESPAÑA promoverá unas condiciones de trabajo compatible con el desarrollo personal, ayudando a las personas a conciliar de la mejor manera posible los requerimientos del trabajo con las necesidades de su vida personal y familiar.

5. Prevención de riesgos laborales.

YMCA ESPAÑA considera la seguridad y salud laboral de los miembros del personal y voluntarios que forma parte de nuestra organización, fundamental para lograr un entorno de trabajo confortable y seguro, siendo un objetivo prioritario la mejora permanente de las condiciones de trabajo.

Por ello, el personal de YMCA ESPAÑA respetará en todo momento las medidas preventivas aplicables en materia de seguridad y salud laboral, utilizando los recursos establecidos por la organización y asegurando que los miembros de sus equipos realizan sus actividades en condiciones de seguridad.

6. Protección del medio ambiente.

El personal y voluntarios de YMCA ESPAÑA, en el ámbito de sus competencias, han de comprometerse activa y responsablemente con la conservación del medio ambiente, respetando las exigencias legales, siguiendo las recomendaciones y procedimientos establecidos en las normas sobre dicha materia para reducir el impacto medio ambiental de sus actividades y contribuyendo a mejorar los objetivos de sostenibilidad.

7. Secreto de datos personales.

El personal y voluntarios de la YMCA ESPAÑA respetará los derechos intimidad y secreto de todos los usuarios de la organización, que, por el desarrollo de sus gestiones en diferentes proyectos y actividades, conozcan siendo de especial relevancia la salvaguarda de cualquier dato, personal, sanitario, económico, familiar etc.. al que se haya podido tener acceso. En ningún caso se tolerará la utilización de dichos datos para fines no incluidos en sus funciones.

TÍTULO III. PAUTAS GENERALES DE CONDUCTA

5. Cumplimiento de la normativa (general e interna) y comportamiento ético.

1. Los Sujetos al Código cumplirán tanto las disposiciones generales (Leyes, reglamentos, circulares de los organismos supervisores) como la normativa interna de la YMCA ESPAÑA (Normativa Interna, Reglamentos de Régimen Interno, Normativa de calidad, auditoría, etc), o cualquier otro Reglamento Interno de Conducta que sea aplicable a su actividad.

En la medida en que dichas normas establezcan obligaciones más rigurosas que las recogidas en este CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE”, serán de aplicación preferente a las aquí previstas.

2. Todo Sujeto del Código que resulte imputado, inculpado o acusado en un procedimiento judicial penal, en los ámbitos de actividad o análogos en los que YMCA España desarrolla sus actuaciones, deberá informar, tan pronto sea posible, a la Dirección y al Responsable de Cumplimiento y/o empresa de Cumplimiento Legal contratada al efecto.

Los sujetos al presente Código deberán informar al Responsable de Cumplimiento y/o empresa de Cumplimiento Legal contratada al efecto, de procedimientos penales que les afecten en los ámbitos de actividad o análogos en los que YMCA España desarrolla sus actuaciones, ya sea como presuntos responsables, testigos o en otro concepto, aun cuando la participación en los mismos no se derive de su desempeño profesional.

3. Además, los Sujetos al Código desarrollaran una conducta profesional recta, imparcial, honesta y conforme con los principios y valores éticos del CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE”.

Se abstendrán de participar en actividades ilegales o inmorales o de atraer fondos para la YMCA ESPAÑA contraviniendo las leyes y el CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE”.

4. Se deberá rendir las cuentas anuales del ejercicio anterior en el plazo de los seis meses siguientes a su finalización, y presentar una memoria descriptiva de las

actividades realizadas durante el mismo ante el organismo encargado de verificar su constitución y de efectuar su inscripción en el Registro correspondiente, en el que quedaran depositadas. Dichas cuentas anuales deben expresar la imagen fiel del patrimonio, de los resultados y de la situación financiera, así como el origen, cuantía, destino y aplicación de los ingresos públicos percibidos.

Asimismo, deberán facilitar a las Administraciones publicas los informes que estas les requieran, en relación con las actividades realizadas en cumplimiento de sus fines.

6. No competencia

1. El personal técnico deberán dar prioridad al ejercicio de sus funciones en YMCA ESPAÑA y no podrán prestar servicios en otras entidades, retribuidos o no, y cualquiera que sea la relación en que se basen, salvo autorización expresa de la Dirección previo informe favorable del Responsable de Cumplimiento o empresa de Cumplimiento Legal contratada al efecto. En cualquier caso, queda expresamente prohibido compartir información sobre actuaciones con usuarios, impacto, procedimientos, estructura y sistemas de información, sin el expreso consentimiento escrito de YMCA España. Lo anterior aplica especialmente a las personas que participan en la dirección de la organización (estatal, autonómica y de áreas), quienes no podrán compartir esta información sin la debida autorización.

2. El personal voluntario de YMCA ESPAÑA que ejerza otra actividad laboral retribuida o de voluntariado en los ámbitos de actividad o análogos en los que YMCA España desarrolla sus actuaciones, deberá comunicar esa circunstancia al Responsable de Cumplimiento o empresa de Cumplimiento Legal contratada al efecto tan pronto como pudiera originarse, y se abstendrá de compartir información de usuarios, procedimientos, fuentes de financiación o similar en tales actividades.

Lo dispuesto en el párrafo anterior se tendrá especialmente presente por las personas voluntarias que participan en Órganos de Gobierno y que, por el especial cometido que desarrollan en la organización, tienen acceso a información confidencial o sensible respecto a esta. En tales casos, cada uno de ellos se compromete a mantener en secreto aquellas decisiones y deliberaciones que YMCA España no haga públicas mediante su

página web, comunicados o boletines internos, comunicados de prensa o cualquier otra fórmula de difusión.

7. Responsabilidad

Los Sujetos al Código emplearan su capacidad técnica y profesional y la prudencia y el cuidado adecuados en el desempeño de su actividad en la YMCA ESPAÑA

En particular, y sin perjuicio de dicha regla general:

- 1.** Se responsabilizarán de alcanzar la capacitación necesaria para el mejor desempeño de sus funciones.
- 2.** Se sujetarán a la normativa aplicable según el tipo de servicio o prestación de que se trate.
- 3.** Respetaran los procedimientos establecidos internamente por YMCA ESPAÑA
- 4.** Observaran las normas relativas a seguridad e higiene en el trabajo, con el objetivo de prevenir y minimizar los riesgos laborales.

8. Compromiso con YMCA ESPAÑA

Los Sujetos al Código actuaran siempre en el mejor interés de YMCA ESPAÑA, haciendo una utilización adecuada de los medios puestos a su disposición y evitando actuaciones que puedan reportarle perjuicios a la misma.

En particular, y sin menoscabo de la citada Regla General:

- 1.** Protegerán y cuidarán los activos de YMCA ESPAÑA de los que dispongan o a los que tengan acceso, que serán utilizados de forma adecuada a la finalidad de las funciones para cuyo ejercicio han sido entregados. No se realizará ningún tipo de disposición o gravamen sobre los bienes y activos de la YMCA sin la oportuna autorización.
- 2.** Cuidaran que la realización de gastos se ajuste estrictamente a las necesidades.
- 3.** Prestaran especial protección a los sistemas informáticos, extremando las medidas de seguridad de los mismos.

4. Respetaran la propiedad intelectual y el derecho de uso que corresponde a la YMCA en relación con los cursos, proyectos, programas y sistemas informáticos; equipos, manuales y videos; conocimientos, procesos, tecnología, “know-how” y, en general, demás obras y trabajos desarrollados o creados en la YMCA, ya como consecuencia de su actividad profesional o de la de terceros.

Por tanto, su utilización se realizará en el ejercicio de la actividad en el mismo y se devolverá todo el material en que se soporten cuando sean requeridos.

5. No utilizaran la imagen, nombre o marcas de la YMCA sino para el adecuado desarrollo de su actividad profesional en el mismo.

6. Se abstendrán de utilizar en beneficio propio oportunidades que sean de interés de YMCA.

7. Deberán respetarse las normas específicas reguladoras de la utilización del correo electrónico, acceso a Internet u otras posibilidades similares puestas a su disposición, sin que en ningún caso pueda producirse un uso inadecuado de estos medios.

TÍTULO III. PAUTAS DE CONDUCTA: CASOS CONCRETOS

CAPÍTULO I. TRATO CON MENORES

9. Régimen General

1. El bienestar de los menores es uno de los principales objetivos de YMCA.

El bienestar del menor incluye la dimensión corporal, psíquica, social y espiritual. YMCA tratará de velar por todas estas dimensiones y su pleno desarrollo.

2. El menor es sujeto de derechos y obligaciones, capaz de tomar decisiones libres y responsables. No será tratado como sujeto pasivo. Se respetará su autonomía siempre que sea posible y no entre en conflicto con su bien y el bien de la organización, potenciándose el desarrollo de sus facultades y el ejercicio de la libertad responsable.

3. El menor será tratado con equidad y respeto. Ningún menor será objeto de discriminación por motivos de género, país, religión o cualquier otro motivo. Se tratará

a cada menor de un modo integral, atendiendo a sus necesidades y singularidades. Se respetará escrupulosamente la intimidad personal del menor.

4. Se gestionará cuidadosamente la información personal del menor, evitando comunicarla a personas ajenas al trato directo con el mismo. Se preservará confidencialmente sus orígenes, su historia de vida y sus vinculaciones afectivas y familiares sin emitir juicios de valor.

5. El lugar idóneo para el desarrollo integral del menor es el entorno familiar. YMCA velará siempre que sea posible para que el menor pueda gozar de su entorno familiar biológico facilitando la comunicación con los progenitores. YMCA respetará la vida privada e íntima de las familias con las que establece relación y no revelará la información confidencial si no legalmente obligado para proteger la dignidad e integridad del menor.

6. La relación entre los empleados y voluntarios se regirá en todo momento por principios de colaboración y cooperación, sabiendo que la cohesión entre ellos es indispensable para una óptima atención a los menores.

7. Cualquier sospecha, prueba o indicio de que un menor esté siendo objeto de maltrato, esto es, de abuso o trato inadecuado en el ámbito físico o mental, será inmediatamente puesto en conocimiento del responsable de la actividad y del Responsable de Cumplimiento o a la Empresa de Cumplimiento contratada al efecto.

CAPÍTULO II. CAPTACIÓN DE RECURSOS

10. Régimen General

Los Sujetos al Código realizarán el trabajo de acuerdo con los siguientes principios que a continuación se enuncian, sin perjuicio de la aplicación de las normas especiales que establece el CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE” para quienes sea de aplicación, y muy especialmente para las personas encargadas de captar fondos para YMCA:

1. Queda prohibido realizar operaciones con ánimo de lucro o con carácter recurrente o repetitivo (operativa especulativa), o que requieran, por su riesgo, volatilidad u otras circunstancias, un seguimiento continuo del mercado que pueda interferir en su actividad en YMCA ESPAÑA. Cualquier operación inversión que conlleve riesgo para el capital principal, de la misma, tendrá que ser autorizada conforme a lo dispuesto es los estatutos de la organización.
2. No realizaran operaciones con base en información confidencial de clientes o proveedores, o a información relevante de YMCA ESPAÑA obtenida en el transcurso de su trabajo o por las funciones encomendadas.
3. Es información confidencial y privilegiada de YMCA ESPAÑA toda información relativa a los datos personales de los Usuarios/as al amparo de la Ley de Protección de Datos de carácter Personal, datos económicos y financieros de YMCA ESPAÑA o los proyectos que no hayan sido hechos públicos.
4. En caso de duda sobre sobre el carácter confidencial o relevante de una información, o sobre la interpretación del presente apartado, el Sujeto al Código deberá consultar previamente al Responsable de Cumplimiento o a la Empresa de Cumplimiento contratada al efecto.

CAPÍTULO III. CONFLICTOS DE INTERÉS

11. Reglas generales

Los sujetos al Código actuaran siempre de manera que sus intereses particulares, los de sus familiares o de otras personas vinculadas a ellos, no primen sobre los de YMCA o los de las personas a las que YMCA ESPAÑA les proporciona servicios en cualquiera de los Centros.

Esta pauta de conducta se aplicará tanto en las relaciones de los Sujetos al Código con YMCA ESPAÑA, como en las que mantengan con las personas a las que YMCA ESPAÑA presta servicios, los proveedores o cualquier otro tercero.

12. Relación con YMCA ESPAÑA

Los Sujetos al Código se abstendrán de participar (ya en la toma de decisiones, ya en funciones de representación de YMCA ESPAÑA) en transacciones de cualquier tipo en las que concurra algún interés propio o de alguna persona vinculada.

En consecuencia, y sin perjuicio de la citada regla general:

1. No participaran ni influirán en los procedimientos para la contratación de personal, productos o servicios con Sociedades o personas con las que el empleado tenga algún vínculo económico o familiar. Para estos casos se elaborará un protocolo que, necesariamente incluirá la descripción del servicio o puesto a cubrir y la idoneidad de la opción contratada. Para los casos que están actualmente en esa circunstancia se elaborará un informe que detalle, al menos, la descripción del servicio, la causa que lo genera, las razones en las que se fundamenta la elección y, si fuera procedente, los presupuestos adicionales solicitados a otros proveedores. Este informe se derivará al Comité de Ética que se pronunciará sobre la pertinencia de la contratación.

2. No darán trato ni condiciones de trabajo especiales basadas en relaciones personales o familiares.

Los Sujetos al Código no podrán adquirir, ni directamente ni a través de personas vinculadas, activos o bienes pertenecientes YMCA ESPAÑA, salvo transacciones que sean consecuencia de un proceso público de oferta a todo el personal de YMCA ESPAÑA. Se necesita autorización expresa de la Dirección, o de la que se establezca en cada caso, para que el Sujeto al Código pueda:

- a. Adquirir bienes o derechos de YMCA ESPAÑA, arrendar o utilizar los mismos.
- b. Llevar a cabo cualquier transacción, o mantener cualquier relación de negocio con YMCA ESPAÑA que sea ajena a su función como empleado / voluntario.

Las mismas restricciones y autorizaciones se aplicarán en caso de transmisión a YMCA ESPAÑA de activos o bienes pertenecientes a Sujetos al Código o personas vinculadas con ellos.

13. Aprobación de operaciones y sus condiciones

- 1.** Los Sujetos al Código que por sus funciones dispongan de poderes para contratación, se abstendrán sin la Autorización del Responsable de Cumplimiento o empresa de Cumplimiento Contratada al efecto, de aprobar, fijar condiciones, elaborar propuestas, preparar informes o intervenir o influir de otro modo en los procedimientos relativos a aquellas contrataciones en las que ellos mismos figuren como beneficiarios o garantes.
- 2.** El deber de abstención establecido en el punto anterior se aplicará a las contrataciones que tengan relación familiar o compartan intereses económicos con el empleado, y de personas jurídicas con las que mantuviera alguna vinculación por prestar algún tipo de servicio (financiero, fiscal, laboral etc.).
- 3.** Cuando un Sujeto al Código se encuentre ante una situación de las descritas en los puntos anteriores, informará inmediatamente a su superior.

En todos los casos, el empleado afectado se abstendrá de actuar o de influir en la contratación, siendo el propio superior u otra persona designada por este con facultades quien elabore la propuesta, prepare el informe, o tome la correspondiente decisión sobre la contratación planteada, haciéndose constar esta circunstancia en la respectiva documentación.

14. Relaciones con proveedores

Sin perjuicio de la aplicación de lo establecido en el número 13:

- 1.** Los Sujetos al Código y, muy especialmente, aquellos con intervención en decisiones sobre la contratación de suministros o servicios o la fijación de sus condiciones económicas, evitaren cualquier clase de interferencia que pueda afectar a su imparcialidad u objetividad al respecto. Más concretamente, se abstendrán de aceptar regalos, dádivas o invitaciones personales que no sean parte del proceso comercial.
- 2.** Siempre que sea posible se evitarán relaciones de exclusividad.

3. La contratación de suministros y servicios externos deberá efectuarse conforme a los procedimientos establecidos al efecto en cada caso y, de no existir estos, a través de procedimientos transparentes y objetivos.

15. De las Subvenciones de las Administraciones Publicas

1. Ningún Sujeto del Código podrá obtener subvenciones, desgravaciones o ayudas de las Administraciones Publicas falseando las condiciones requeridas para su concesión u ocultando las que la hubiesen impedido.

2. Queda prohibida la alteración sustancial de los fines para los que las subvenciones fueron concedidas.

3. Cualquier Sujeto al Código que advierta la una posible infracción en relación a las subvenciones, desgravaciones o ayudas a las que se refieren los apartados anteriores, estará obligado a comunicarlo inmediatamente al responsable de Dirección y éste a su vez al Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento contratada al efecto, el cual iniciará las averiguaciones y comprobaciones necesarias. El Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento contratada al efecto informará, inmediatamente a las Autoridades Judiciales acerca de dicha infracción y depositará las cantidades recibidas en la Cuenta de Consignación que el propio Juzgado le facilite.

16. De las donaciones o ayudas de instituciones privadas

1. Cualquier empleado o voluntario que gestione una donación o ayuda de instituciones privadas deberá anteponer el interés de YMCA ESPAÑA y de los colectivos beneficiarios a los intereses personales, rigiéndonos siempre por la misión de cada organización a la que sirve y, colectivamente, por el bien común y la mejora de la calidad de vida de los Usuarios/as.

2. Se deberá respetar la legislación vigente en todas las materias que guarden relación directa o indirecta con el ejercicio de la donación; así como los códigos éticos y/o de conducta que afecten a cada uno de donantes privados.

3. YMCA ESPAÑA deberá asegurarse de que los materiales utilizados en la captación de fondos sean exactos, reflejen adecuadamente la misión de la organización y el proyecto

o acción para los que son solicitados, y respeten y preserven, en todo momento, la dignidad de los beneficiarios.

4. Se deberá respetar la voluntad de los donantes en lo que concierne al destino de sus fondos y consultarles siempre cualquier posible cambio o modificación sobre el destino de sus aportaciones.

5. Se utilizarán técnicas y canales para la captación de fondos que al menor coste consigan el máximo resultado, esto es, captar fondos siempre bajo el criterio de eficiencia y retorno en la inversión.

6. Se rechazarán donaciones, sean de origen particular o corporativo, cuando estas entren en colisión con los fines y valores de la institución/causa por la que se recaudan fondos. Este extremo será sometido al comité de ética.

7. Se proporcionará información precisa y veraz, y garantizar que la rendición de cuentas a los donantes, a través de informes de seguimiento, memorias y reportes sobre actividades y resultados, reflejen fehacientemente la realidad de la gestión de los fondos recaudados.

8. Se asegurará la confidencialidad total de los datos de carácter personal de los donantes cara a terceros, guiándose por los criterios que fija la normativa vigente en Protección de Datos.

9. Se evitará cualquier tipo de relación comercial con donantes en beneficio propio, así como cualquier pago personal de un proveedor como compensación por la relación comercial establecida.

10. En todo caso, se deberán observar y cumplir las Reglas señaladas en el Título IV sobre Medidas Preventivas de Blanqueo de Capitales.

17.- Regalos, comisiones u otras dádivas

1. Queda prohibida para toda persona sujeta al Código, la aceptación de cualquier tipo de ingresos por el desempeño de su empleo por parte de un Usuario, o tercero que

actúe en su nombre, ni de proveedores así como obtener de otra forma provecho de la posición que se ostenta en el mismo en beneficio propio.

2. Es decir, ningún Sujeto del Código puede aceptar regalos, invitaciones, favores o cualquier otro tipo de compensación vinculada con su actividad en YMCA ESPAÑA y que proceda de usuarios/as, proveedores, intermediarios, contrapartidas o cualquier otro tercero.

3. No se incluyen en dicha limitación:

A. Los objetos de propaganda de escaso valor.

B. Las invitaciones normales que no excedan de los límites considerados razonables en los usos sociales.

4. Cualquier invitación, regalo o atención que por su frecuencia, características o circunstancias pueda ser interpretado por un observador objetivo como hecho con la voluntad de afectar el criterio imparcial del receptor, será rechazado y puesto en conocimiento de la Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento contratada al efecto. Aun no dándose dichas circunstancias, cualquier regalo, invitación o atención cuyo valor sea superior a 150 euros deberá ser previamente autorizado por el director de área de la persona a la que se destine.

CAPÍTULO IV. CONTROL DE LA INFORMACIÓN Y CONFIDENCIALIDAD

18. Deber General de Secreto

1. Con carácter general, los Sujetos al Código deben guardar secreto profesional respecto a cuantos datos o información no públicos conozcan como consecuencia del ejercicio de su actividad, ya procedan o se refieran a usuarios de YMCA ESPAÑA u voluntarios de la misma, o a cualquier otro tercero.

En consecuencia, y sin perjuicio de la anterior regla general:

a. Deberán utilizar dichos datos o información exclusivamente para el desempeño de su actividad en YMCA ESPAÑA, no podrán facilitarla más que a aquellos otros empleados

que necesiten conocerla para la misma finalidad y se abstendrán de usarla en beneficio propio.

b. Los datos e informaciones relativos a las personas a las que YMCA ESPAÑA presta asistencia (usuarios/as), serán tratados con confidencialidad (en cumplimiento de la Ley de Protección de Datos de Carácter Personal) y únicamente se trasladarán a terceros ajenos a YMCA ESPAÑA (por ejemplo, los padres o hermanos) según los procedimientos legalmente regulados.

c. La información relativa al personal y voluntarios YMCA ESPAÑA, directivos o miembros de la Junta Directiva, incluida, en su caso, la relativa a remuneraciones, evaluaciones y revisiones médicas será tratada con especial cuidado.

2. Esta obligación de secreto persiste incluso una vez terminada la relación con YMCA ESPAÑA.

3. Lo indicado en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de la atención de requerimientos formulados por autoridades competentes según la normativa aplicable. En caso de duda, se consultará a la Responsable de Cumplimiento.

19. Protección de datos de carácter personal.

Todos los datos de carácter personal serán tratados de forma especialmente restrictiva, de manera que:

1. Únicamente se recabarán aquellos que sean necesarios.

2. La captación, tratamiento informático y utilización de Datos se realicen de forma que se garantice su seguridad, veracidad y exactitud, el derecho a la intimidad de las personas y el cumplimiento de las obligaciones que resultan de la normativa aplicable.

3. Solo el personal de YMCA ESPAÑA están autorizados para ello por sus funciones tendrán acceso a dichos datos en la medida en que resulte imprescindible.

CAPÍTULO V. RELACIONES EXTERNAS Y CON AUTORIDADES.

20. Cursos

La participación de los Sujetos al Código como formadores en cursos o seminarios externos en relación con el objeto social de YMCA ESPAÑA, será puesta en conocimiento del director de su área.

21. Difusión de información

Los Sujetos al Código se abstendrán de transmitir, por propia iniciativa o a requerimiento de tercero, cualquier información o noticia sobre YMCA ESPAÑA, sobre las personas a las que se les presta asistencia (usuarios/as) o sobre terceros a los medios de comunicación, remitiéndose para ello en todo caso a la Dirección.

- 1.** Los Sujetos al Código evitarán la difusión de comentarios o rumores que pudieran poner en riesgo la imagen pública de YMCA ESPAÑA.
- 2.** La creación, pertenencia, participación o colaboración por los Sujetos al Código en redes sociales, foros o "blogs" en Internet y las opiniones o manifestaciones que se realicen en los mismos, se efectuarán de manera que quede claro su carácter personal, evitando cualquier referencia a YMCA ESPAÑA o la vinculación del usuario al mismo.

En todo caso, los Sujetos al Código deberán abstenerse de utilizar la imagen, nombre o marcas de YMCA ESPAÑA para abrir cuentas o darse de alta en estos foros y redes.

- 3.** Los Sujetos al Código se abstendrán de mantener actividad en Redes Sociales que signifique la intromisión en la intimidad de los beneficiarios, la difusión de información sensible o cualquier acción que pueda suponer un menoscabo a la reputación de YMCA.

22. Relación con autoridades

Los Sujetos al Código mantendrán con los representantes de las autoridades una actitud de respeto y colaboración en el marco de sus competencias.

23. Actividades políticas o asociativas

1. La vinculación, pertenencia o colaboración con partidos políticos o con otro tipo de entidades, instituciones o asociaciones con fines públicos o que excedan de los propios de YMCA ESPAÑA, así como las contribuciones o servicios a los mismos, deberán hacerse de manera que quede claro su carácter personal y se evite cualquier involucración de YMCA ESPAÑA.

2. Previamente a la aceptación de cualquier cargo público, los Sujetos al Código deberán ponerlo en conocimiento de su director de área y de la Dirección con la finalidad de poder determinar la existencia de incompatibilidades o restricciones a su ejercicio.

CAPÍTULO VI. TRATAMIENTO PROFESIONAL A LOS USUARIOS/AS.

29. Ofrecimiento de Servicios y Admisión de Usuarios/as

Los Sujetos al Código pondrán especial cuidado en ofrecer a las personas que estén en situación de recibir asistencia los servicios que se adecuen a sus características y necesidades, de forma que la formalización de los mismos se haga una vez que el interesado conozca y entienda su contenido, beneficios, implicaciones y costes si los hubiese.

Por tanto, y sin perjuicio de dicha regla general:

1. Informaran a los Usuarios/as con imparcialidad y rigor sobre los servicios YMCA ESPAÑA, explicándoles todos los elementos relevantes, posibles riesgos si los hubiere, gastos, y muy especialmente cuando se trate de personas de muy avanzada edad y con escasos recursos económicos. En el caso de menores, dicha información será facilitada a sus progenitores o tutores.

2. No se ofrecerán ventajas o beneficios a unos internos en perjuicio de otros.

TITULO IV. MEDIDAS PARA LA PREVENCION DE BLANQUEO DE CAPITALES.

CAPITULO I: CUESTIONES GENERALES:

30. Definición de Blanqueo de Capitales

A los efectos de la normativa vigente y del CÓDIGO ÉTICO – CORPORATE COMPLIANCE- se considerarán blanqueo de capitales las siguientes actividades:

- 1.** La conversión o la transferencia de bienes, a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva, con el propósito de ocultar o encubrir el origen ilícito de los bienes o de ayudar a personas que estén implicadas a eludir las consecuencias jurídicas de sus actos.
- 2.** La ocultación o el encubrimiento de la naturaleza, el origen, la localización, la disposición, el movimiento o la propiedad real de bienes o derechos sobre bienes, a sabiendas de que dichos bienes proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.
- 3.** La adquisición, posesión o utilización de bienes, a sabiendas, en el momento de la recepción de los mismos, de que proceden de una actividad delictiva o de la participación en una actividad delictiva.
- 4.** La participación en alguna de las actividades mencionadas en las letras anteriores, la asociación para cometer este tipo de actos, las tentativas de perpetrarlas y el hecho de ayudar, instigar o aconsejar a alguien para realizarlas o facilitar su ejecución.

A todos los efectos se entenderá por bienes procedentes de una actividad delictiva todo tipo de activos cuya adquisición o posesión tenga su origen en un delito, tanto materiales como inmateriales, muebles o inmuebles, tangibles o intangibles, así como los documentos o instrumentos jurídicos con independencia de su forma, incluidas la electrónica o la digital, que acrediten la propiedad de dichos activos o un derecho sobre los mismos, con inclusión de la cuota defraudada en el caso de los delitos contra la

Hacienda Pública.

Se considerará que hay blanqueo de capitales aun cuando las actividades que hayan generado los bienes se hubieran desarrollado en el territorio de otro Estado.

CAPITULO II: OPERATIVA

31. Admisión de donaciones

Todas aquellas donaciones que superen la cuantía de 10.000 € (diez mil euros) en metálico, deberán seguir el procedimiento establecido en el protocolo que se apruebe a tal efecto. Todas las donaciones se pondrán en conocimiento del Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento contratada.

32. Comunicación a la Comisión de Prevención de Blanqueo de Capitales (SEPBLAC)

32.1.- Comunicación en caso de Indicio:

YMCA ESPAÑA comunicará a través del Representante de Cumplimiento o empresa de cumplimiento contratada al efecto, al SEPBLAC, cualquier hecho u operación, incluso la mera tentativa, respecto al que, tras el examen especial a que se refiere el artículo precedente, exista indicio o certeza de que está relacionado con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

En particular, se comunicarán al SEPBLAC las operaciones que, en relación con las actividades señaladas anteriormente, muestren una falta de correspondencia ostensible con la naturaleza, volumen de actividad o antecedentes operativos de los donantes, siempre que en el examen especial previsto en el artículo precedente no se aprecie justificación económica, profesional o de negocio para la realización de las operaciones.

Las comunicaciones a que se refiere el apartado precedente se efectuarán sin dilación y contendrán, en todo caso, la siguiente información:

a) Relación e identificación de las personas físicas o jurídicas que participan en la donación de Fondos/Recursos.

- b) Actividad conocida de las personas físicas o jurídicas que participan en la aportación.
- c) Relación de operaciones vinculadas y fechas a que se refieren con indicación de su naturaleza, moneda en que se realizan, cuantía, lugar o lugares de ejecución, finalidad e instrumentos de pago o cobro utilizados.
- d) Gestiones realizadas por el Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento, comunicante para investigar la aportación comunicada.
- e) Exposición de las circunstancias de toda índole de las que pueda inferirse el indicio o certeza de relación con el blanqueo de capitales o con la financiación del terrorismo o que pongan de manifiesto la falta de justificación económica, profesional o de negocio para la realización de la operación.
- f) Cualesquiera otros datos relevantes para la prevención del blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo que se determinen reglamentariamente.

1. En todo caso, la comunicación al Servicio Ejecutivo de la Comisión vendrá precedida de un proceso estructurado de examen especial de la Aportación.

2. La comunicación por indicio se efectuará en el soporte y con el formato que determine el Servicio Ejecutivo de la Comisión.

32.2.- Comunicación sistemática

En todo caso YMCA ESPAÑA comunicará al Servicio Ejecutivo de la Comisión, cualquier indicio susceptible de presunta actividad sospechosa de estar relacionada con el blanqueo de capitales o la financiación del terrorismo.

De no existir operaciones susceptibles de comunicación los sujetos obligados comunicaran esta circunstancia al Servicio Ejecutivo de la Comisión con una periodicidad no superior a 6 meses.

La comunicación sistemática de operaciones se efectuará por YMCA ESPAÑA, a través del responsable de cumplimiento o de empresa de cumplimiento contratada al efecto, en el soporte y con el formato que determine el Servicio Ejecutivo de la Comisión.

33. Conservación de documentos

Los responsables de la gestión de YMCA ESPAÑA conservaran durante un período mínimo de diez años la documentación identificativa de los Donantes de Fondos/Recursos así como de los ingresos que hicieron en favor de YMCA ESPAÑA.

En particular, se conservarán para su uso en cualquier investigación o análisis, en materia de posibles casos de blanqueo de capitales o de financiación del terrorismo, por parte del Servicio Ejecutivo de la Comisión o de cualquier otra autoridad legalmente competente:

a) Copia de los documentos exigibles en aplicación de las medidas de diligencia debida, durante un periodo mínimo de diez años desde la terminación de la relación de negocios o la ejecución de la operación.

b) Original o copia con fuerza probatoria de los documentos o registros que acrediten adecuadamente las operaciones, los intervinientes en las mismas y las relaciones de negocio, durante un periodo mínimo de diez años desde la ejecución de la operación o la terminación de la relación de proyectos.

Las copias de los documentos de identificación fehaciente en soportes ópticos, magnéticos o electrónicos que garanticen su integridad, la correcta lectura de los datos, la imposibilidad de manipulación y su adecuada conservación y localización.

En todo caso, el sistema de archivo de YMCA ESPAÑA deberá asegurar la adecuada gestión y disponibilidad de la documentación, tanto a efectos de control interno, como de atención en tiempo y forma a los requerimientos de las autoridades.

TITULO V ORGANOS DE CONTROL, CUMPLIMIENTO, Y COMUNICACIÓN

FUNDAMENTO LEGAL

Punto 2 del art. 31 bis del Código Penal

“la persona jurídica quedará exenta de responsabilidad si se cumplen las siguientes condiciones:

1a) el órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión

2a) la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica”

A los efectos de supervisar el funcionamiento y cumplimiento del CÓDIGO ÉTICO – CORPORATE COMPLIANCE- y prevenir los riesgos de comisión de delito se establece la siguiente estructura organizativa de riesgos penales.

34. Estructura organizativa para la Prevención de Riesgos Penales

La estructura organizativa para el cumplimiento del presente CÓDIGO ÉTICO, se establece en:

- 1.- Responsable de Cumplimiento Normativo
- 2.- Comisión de Ética
- 3.- Canal de denuncia

Se constituye un Órgano de Control Interno compuesto por:

35. Responsable de Cumplimiento Normativo

El Secretario General de YMCA ESPAÑA designará, de entre sus trabajadores, con conocimiento profundo de la entidad y con acceso directo a la Alta dirección de la misma, a una persona que será nombrada como Responsable de Cumplimiento Normativo, dando cuenta de dicha designación la Comité Ejecutivo.

Dicha persona puede estar asesorada y sus funciones delegadas a una empresa experta en cumplimiento normativo, a tal efecto, se deberá formalizar contrato escrito en el que se expliciten las labores que dicha empresa realizará y se deberá comunicar a la totalidad de la plantilla y voluntarios de YMCA ESPAÑA.

Las funciones del Responsable de Cumplimiento Normativo serán:

- Coordinará a todos los empleados y voluntarios en materia de Cumplimiento Normativo.

- Liderará la implantación y posterior seguimiento del proyecto de CÓDIGO ÉTICO –CORPORTAE COMPLIANCE-, que permita una adecuada mitigación de los riesgos penales de la YMCA ESPAÑA.

- Vigilará la permanente el cumplimiento del presente Código, la actualización del sistema, la práctica de pruebas que examinen su solidez y fiabilidad, y la actualización de cursos y reuniones de coordinación en esta materia.

- El diseño y puesta en marcha del canal de denuncias.

- En cumplimiento de lo establecido en el Artículo 7 del RD 54/2005, analizará con criterios de seguridad, rapidez, eficacia y coordinación, tanto en la comunicación interna, como la que fuere pertinente al SEPBLAC, aquellas operaciones de riesgo, anormales, inusuales y potencialmente indicativas de actividades de blanqueo de capitales, detectadas por cualquier medio.

- Propondrá al Comité de Ética todas cuantas medidas crea necesarias para mejorar la aplicación y modificación del presente CÓDIGO ÉTICO –CORPORTAE COMPLIANCE-

36. Comisión Ética

YMCA ESPAÑA, creará una Comisión Ética que estará compuesta por:

- El Secretario General
- El Responsable de Cumplimiento Normativo
- Una persona designada por la Junta Directiva de YMCA ESPAÑA
- Un secretario, con voz, pero sin voto, que podrá ser un asesor externo o empresa de cumplimiento normativo

Las funciones de la Comisión de Ética son:

-Someter al máximo órgano de YMCA ESPAÑA la aprobación del presente CÓDIGO ÉTICO –CORPORTAE COMPLIANCE- y de cuantas modificaciones se propongan.

-Aprobar todos los procedimientos operativos y de control que se deriven del presente CÓDIGO ÉTICO –CORPORTAE COMPLIANCE-

-Coadyuvar en las investigaciones de posibles delitos que se ponga en conocimiento por el Responsable de Cumplimiento o a través del canal de denuncia.

-Ser el portavoz de YMCA ESPAÑA en caso de incumplimiento del presente código.

-Todas aquellas funciones que le encomiende la Junta Directiva de YMCA ESPAÑA

La Comisión de Ética se reunirá por lo menos una vez cada 6 meses, debiendo realizar una memoria de actividades de cumplimiento normativo a final de año, para presentar ante la Junta Directiva, para que sea sometida a la Asamblea de YMCA ESPAÑA.

37. Canal de Denuncia

Para cualquier duda respecto a la interpretación y aplicación del Código así como para solicitar información, plantear sugerencias, dudas, comentarios o realizar notificaciones de hechos que pudieran contravenir el Código, incluyendo conductas delictivas se crea el Canal de Denuncia: **canal.etico@ymca.es**

Dicho canal se articula de manera telemática y no supone ninguna rotura de confidencialidad a los efectos de los hechos que se planteen, sino que se establece como medida de seguridad frente a denuncias maliciosas y tendenciosas.

El Canal de Denuncia podrá ser gestionado por una empresa experta de cumplimiento normativo, siempre que ello sea comunicado a la totalidad de YMCA ESPAÑA.

38. Confidencialidad del Canal de Denuncia

YMCA ESPAÑA, y por tanto sus directivos, su personal y voluntarios, no revelarán a los usuarios ni a terceros las actuaciones que estén realizando en relación con sus obligaciones derivadas de la normativa.

Asimismo, el Responsable de Cumplimiento o empresa de cumplimiento normativo adoptará las medidas adecuadas para mantener la confidencialidad sobre la identidad del personal de YMCA ESPAÑA y directivos que hayan realizado una comunicación.

39. Formación

El Equipo Directivo de la Entidad y los responsables de delegación, se responsabilizarán de dar la máxima difusión a estas normas a todo el personal y voluntarios a su cargo.

Dicha labor contemplará reuniones monográficas anuales con el personal de la entidad más directamente implicado, para recordar las normas existentes y forma de llevarlas a la práctica.

40. Memoria Anual de Cumplimiento

YMCA ESPAÑA elaborará través de la Comisión Ética un informe sobre las medidas de control interno existentes y la eficacia de estas. Dicho informe podrá ser realizado por un experto externo o empresa de cumplimiento.

41. Incumplimiento

El incumplimiento del CÓDIGO ÉTICO “CORPORATE COMPLIANCE” puede dar lugar a sanciones laborales, sin perjuicio de las administrativas o penales que, en su caso, puedan también resultar de ello.

42. Deber de Comunicar al Órgano de Control posibles incumplimientos

Los Sujetos al Código se encuentran obligados a Comunicar cualquier incumplimiento de las medidas que integran el presente Código o de actividades sospechosas que supongan infracción en materia de blanqueo de capitales. A tal efecto se utilizará de forma prioritaria el canal de denuncia.

Aprobado por el Comité Ejecutivo en Madrid a 20 de junio de 2017.

Este código de conducta, será de obligado cumplimiento a partir de la fecha de su aprobación por el Comité Ejecutivo, si bien se someterá a la ratificación de la Junta Directiva, en el plazo máximo de 6 meses desde su aprobación por dicho Comité.