



Manual de Prevenció de Delictes

Model de Prevenció de Delictes 2025

Una entitat oberta,
generosa i alegre

Contingut

1.	Introducció	3
2.	Definicions	5
3.	Objecte	7
4.	Àmbit d'aplicació	7
5.	Descripció de l'empresa	7
5.1	Serveis d'habitatge	9
5.2	Serveis diürns	20
5.3	Serveis salut mental prelaboral	22
5.4	Inserció Laboral	22
5.5	Centres Especials de Treball	23
6.	Metodologia	26
7.	Anàlisi de riscos penals	27
7.1	Avaluació de riscos	27
7.2	Matriu de riscos penals	28
8.	Control i supervisió	85
8.1	Composició òrgan de control	85
8.2	Funcions	87
9.	Procediments	87
9.1	Difusió del MPD	87
9.2	Canal ètic	87
9.3	Comunicació	88
9.4	Tramitació	89
10.	Règim disciplinari	92
11.	Revisió periòdica i actualització	92
12.	Revisió periòdica i actualització	93
13.	Annexos	93
13.1	Codi de conducta	93
13.2	Quadre resum polítiques d'actuació	95
13.3	Règim disciplinari	110
13.4	Documents vinculats	112

1. Introducció

El Compliance neix com a compliment normatiu, a l'estat espanyol l'any 2010, quan es va aprovar la reforma del Codi Penal, la qual va incorporar per primera vegada la Responsabilitat Penal de la Persona Jurídica a l'ordenament jurídic espanyol. Es tracta d'una responsabilitat superior, en gravetat a la civil i el seu objectiu no és rescabalar el dany comès, sinó la imposició d'una pena privativa de llibertat o no, patrimonial a la persona física.

La Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, de modificació del Codi Penal juntament amb la Circular 1/2016 de la Fiscalia General de l'Estat, reconeix que les persones jurídiques també poden ser condemnades penalment, establint unes penes específiques per a això.

La responsabilitat penal de la persona jurídica suposa que la persona jurídica respondrà de forma plena quan una persona física pertanyent a la mateixa cometi un delictes complint una sèrie de circumstàncies.

Tant la reforma de la Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, de modificació del Codi Penal, com la Circular 1/2016, reconeixen la possibilitat que la persona jurídica no sigui responsable penalment si té implantat un model de supervisions, mitjançant procediments i controls de prevenció, mesures correctores que requereix com a elements per definir la possible Responsabilitat Penal de la persona jurídica i els administradors de fet/dret.

Els requisits dels procediments estableixen una guia d'actuació per a una major garantia jurídica i determinen el marc d'excepció o atenuació de la responsabilitat penal de la persona jurídica i els seus directius.

El present Compliance suposa l'eina apropiada per a la prevenció de delictes dins del si de l'organització, i concretament per al supòsit de la comissió dels referits a l'article 31 bis.1 del Codi Penal.

El Model de Prevenció considera la mida de l'organització i el tipus d'activitats, amb l'objectiu de realitzar un enfocament de risc personalitzat per detectar i prevenir el nou marc de Responsabilitat Penal, Personal i Patrimonial. Aquest model d'organització, o programa de compliment penal o normatiu, suposa traslladar a la persona jurídica la funció de prevenció penal, cosa que permet que aquesta s'autoreguli i es doti ella mateixa de mecanismes de la forma que millor s'ajustin a la seva estructura i funcionament.

Davant d'aquesta necessitat plantejada per imperatiu legal, FUNDACIÓ ASPROS ha desenvolupat aquest Model de Prevenció de Delictes (d'ara endavant, MPD), que a més s'emmarca dins de la política d'estricta compliment de la normativa vigent, i en línia amb els protocols ja definits per l'organització.

La Responsabilitat Penal de les persones jurídiques posa fi al precepte jurídic "societas delinquere non potest", pel qual les persones jurídiques no poden respondre pels delictes comesos pels seus empleats i/o directius, administradors. La fi d'aquest precepte jurídic, suposa la imposició de penes, d'acord amb el que estableix l'article 31 bis del Codi Penal, que estableix la possibilitat de transferir la responsabilitat penal dels delictes que ha comès els empleats, directius, administradors, socis de la mercantil a la persona jurídica.

L'esmentat precepte jurídic distingeix dos tipus de delictes comesos per les persones físiques que es transfereix a la persona jurídica:

- Dels delictes comesos en nom o per compte de la Fundació, i en el seu benefici directe o indirecte, de les persones autoritzades per prendre decisions en nom de la persona jurídica, o que tinguin facultats d'organització i control.
- Dels delictes comesos, en l'exercici d'activitats socials i per compte i benefici directe o indirecte de la Fundació, estant sotmesos a l'autoritat de les persones del punt anterior. S'han pogut realitzar els fets per haver-se incomplert greument els deures de vigilància, control i supervisió.

En el cas de la Circular 1/2016 de la Fiscalia General de l'Estat, distingeix tres tipus de grups de persones que poden realitzar o cometre delicte en el si de l'organització:

- Els representants legals: d'acord amb l'establert a l'article 157 de la Llei de Societat de Capitals són els administradors, "els directius o persones amb poder representació de la societat".
- Els qui actuïn individualment o com a integrants d'un òrgan de la persona jurídica: Administradors de dret, en autoria única o col·legiada, exercint funcions d'administració en funció del seu títol. En les societats de capitals seran aquelles que l'administrador de dret sigui una persona jurídica, es considera que serà la persona física nomenada per a l'exercici de les funcions pròpies del càrrec (article 212 bis Llei de Societats de Capital) qui cometi el delicte.
- Els qui ostentin facultats d'organització i control: Càrrecs i comandaments intermedis que tinguin atribuïdes facultats de control i vigilància.

La persona jurídica no podrà cometre tots els delictes recollits en el Codi Penal, si no existeix una llista de delictes, "numerus clausus", pels quals la persona jurídica pot ser condemnada penalment.

La redacció del present Compliance, neix de l'obligació del compliment normatiu, per la qual cosa la Fundació adopta el compromís dels deures de vigilància, control i supervisió de l'activitat de la mercantil, amb la finalitat de garantir la seva difusió, afavorint la seva aplicació en tota l'organització, així com el dels mecanismes que aquest pla pugui implementar, a través dels òrgans previstos per a la seva correcta aplicació i funcionament.

2. Definicions

Activitat/es de risc: Activitats pròpies de l'activitat de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS en les quals en el seu exercici pugui produir-se la comissió d'algun delictes tipificat. La classificació d'una activitat com "de risc" no suposa que sigui il·lícita o delictiva, sinó que és una activitat per la qual, si no es prenen les degudes precaucions, es poden produir situacions que puguin generar conflictes amb implicacions penals.

Client: Persona física o jurídica que adquireix béns o serveis de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS.

Codi de Conducta: Conjunt de normes de conducta i estàndards ètics que regeixen l'activitat i les relacions en l'organització.

CP: Codi Penal espanyol vigent a l'hora de redactar el Manual.

Delicte/s tipificat/s: Delictes respecte als quals la LO 1/2015 de modificació del Codi Penal preveu expressament que són susceptibles de donar lloc a responsabilitat penal de la persona jurídica i són susceptibles de ser comesos en organitzacions del tipus i característiques de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS.

Drets de propietat intel·lectual i industrial (DPII): Conjunt de facultats o drets que les legislacions atorguen als autors i altres titulars d'obres i creacions sobre aquestes obres i creacions, incloses entre elles el programari i qualssevol solucions o productes informàtics, metodologies, els dissenys industrials, marques, noms comercials, patents i altres productes similars.

Empleats: Les persones físiques que mantenen un vincle de relació laboral amb l'organització.

Funcionari Públic: Persona que exerceix una funció pública o presta un servei públic segons es defineix aquella o aquest en cada legislació nacional o local.

Impacte: Valora la gravetat de les conseqüències que per a l'organització pot portar la comissió de les conductes delictives, en funció de la pena que es pot imposar. Per a aquesta valoració s'ha tingut en compte les penes previstes per a les persones jurídiques a l'article 33.7 de la L.O. 10/1995. S'han establert tres rangs de gravetat, essent el grau inferior l'anomenat baix, reservat per a aquells delictes que, en cas de produir-se, provocarien penes de contingut econòmic, el grau superior denominat alt, reservat per a aquelles conductes que s'estima podrien provocar la dissolució o suspensió de les activitats de la societat, i el grau intermedi, nomenat mitjà, reservat per a la resta de riscos.

LO 1/2015: Llei Orgànica 1/2015, de 30 de març, per la qual es modifica la Llei Orgànica 10/1995, de 23 de novembre, del Codi Penal.

Mapa de Riscos: Document que inclou l'anàlisi elaborada en FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la revisió dels qüestionaris i documentació recollida en les diferents àrees de

l'organització, per mitjà del qual s'estableix el risc possible de comissió dels delictes pels quals pot ser responsable la persona jurídica.

MPD: El present document anomenat Model de Prevenció de Delictes.

Parts subjectes: Totes les persones definides a la secció anomenada 'Àmbit d'aplicació' del Manual.

Política/s d'actuació: Els protocols o procediments a continuar establerts per FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS amb l'objectiu d'evitar la comissió de conductes delictives en l'exercici de les activitats de risc.

Supòsits de fet: Premisses o conductes que, en el cas que es compleixin, porten a una o més conseqüències jurídiques. Aquestes conductes han estat qualificades tant pel mateix coneixement intern de l'organització com per diversos assessoraments externs consultats al llarg del procés de realització del MPD.

Tercers: Tota aquella persona, física o jurídica, que exerceixi tasques o presti serveis per a FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS o en nom de l'organització (distribuïdors, agents comercials, proveïdors de serveis i comissionistes, etc.).

Probabilitat: Mesura de la possibilitat que es produeixi una determinada conducta delictiva que pugui ser constitutiva de l'aparició d'un risc penal per a la persona jurídica, contemplant-se una escala amb quatre valoracions diferents, corresponent-se el grau més baix, el d'improbable, amb riscos que difícilment apareixeran en el si de l'empresa, i el grau més alt, el de molt probable, amb riscos que es troben en el dia a dia de l'organització, de manera que la possibilitat, i per tant la probabilitat de comissió, els fa mereixedors d'una especial atenció. Es reserva el grau intermedi, el de probable, per a aquelles situacions de risc que, sense estar presents en el dia a dia de l'organització, sí que existeixen amb una freqüència habitual -inferior a sis mesos. Finalment, els tipus penals per als quals el risc en l'organització és insignificant es reserva la valoració de nul·la.

Professionals: Els components de l'Òrgan d'Administració, de l'Òrgan de Control i Supervisió i d'altres òrgans de control de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, a més dels directius, i qualsevol persones físiques o jurídiques vinculades a l'organització per relacions jurídiques i/o comercials de qualsevol naturalesa diferents del vincle laboral dels Empleats.

Protocols: Qualsevol protocol creat per l'Òrgan de Control i Supervisió que es refereixi expressament a la prevenció de delictes.

Proveïdor: Persona física o jurídica a la qual FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS adquireix béns o serveis.

3. Objecte

L'objecte del present Model de Prevenció de Delictes és servir de manera eficaç a la prevenció de delictes en FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, de manera que tots els membres de la mateixa trobin en ell una eina adequada per a això. D'aquesta manera, aquest pla funciona com a mecanisme capaç d'ajudar els empleats i membres de l'organització en la prevenció de delictes, ja que els proporcionarà un mecanisme capaç d'identificar conductes i procediments punibles penalment, tant propis com de tercers, i que ocorrin en el si de l'organització o de les seves activitats.

Així mateix, és objecte d'aquest pla de prevenció la correcta formació de la voluntat de l'organització respecte a les accions a emprendre davant una situació de risc penal, de manera que es garanteixi la defensa dels seus interessos tenint en consideració la normativa legal i la seva situació processal.

En darrer lloc, també és el seu objecte implementar un canal òptim i capaç de resoldre i tramitar totes les situacions en què els membres de l'organització puguin apreciar qualsevol violació real o percebuda per ells de la normativa vigent. Tots els membres de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS s'han de sentir responsables de l'estricta aplicació d'aquest MPD, atesa la importància de la política corporativa de compliment i compromís amb la normativa vigent.

4. Àmbit d'aplicació

L'aplicació afecta la totalitat de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS. L'observança i aplicació del mateix serà imperativa tant per als empleats com per als directius de la persona jurídica.

De la mateixa manera es veuran afectats aquells tercers que mantinguin relacions comercials lligades per vincle mercantil amb l'entitat, en la mesura que desenvolupin activitats amb riscos penals dels compresos en la matriu de riscos penals. També els serveis externs de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS han de conèixer i aplicar el pla en les seves relacions amb aquesta, de manera que les operacions que realitzin en relació amb aquesta s'atinguin a un estricte compliment del contingut en ell.

5. Descripció de l'empresa

Som una entitat privada sense ànim de lucre que, des del 1962, treballa per impulsar la inclusió de les persones amb discapacitat intel·lectual i trastorn de salut mental, així com per garantir la seva qualitat de vida. Ho fem juntament amb les famílies, les administracions i les entitats públiques. Els nostres 60 anys de trajectòria ens posicionen com a referents en la sensibilització sobre la discapacitat intel·lectual, trastorn de salut mental i altres vulnerabilitats i com a entitat pionera en el desenvolupament de programes adreçats a afavorir la inserció social i laboral de les persones ateses a la fundació.

Actualment, a la Fundació Aspros atenem més de 679 persones i les seves famílies. Els centres residencials d'Aspros representen l'últim esforç que la Fundació ha realitzat en la progressiva adaptació i accessibilitat per a les persones amb diferents nivells de dependència.

La nostra missió és la de donar suports i oferir oportunitats a persones vulnerables, especialment a persones amb discapacitat intel·lectual i del desenvolupament i amb problemàtica de salut mental, així com a les seves famílies, per acompanyar-les en el seu projecte vital mitjançant equips de professionals i serveis i amb la col·laboració d'agents socials i econòmics, fomentant la transformació social en un marc de sostenibilitat mediambiental i econòmica.

La nostra visió: Exercirem un lideratge actiu i participatiu, innovant, impulsant i creant oportunitats que generin transformació social.

Els quatre valors que ens defineixen són:

- El respecte: Vetllar pel respecte, desenvolupament i apoderament de les persones mitjançant l'escolta, l'empatia i la sensibilitat.
- La participació: Treballar des de la participació i col·laboració per oferir un millor servei.
- La col·laboració: treballem en equip, actuant amb una actitud d'anticipació, eficient i constructiva.
- El compromís proactiu: Tenim un compromís proactiu en la implicació i acció, donant el millor cap als altres.

Som una entitat oberta, generosa i alegre.

El nostre propòsit empresarial: Fer un món millor per a totes les capacitats.

Fundació Aspros subscriu la Declaració Universal dels Drets Humans i la Convenció de les persones amb discapacitat. En la realització del Codi Ètic de l'entitat hi van participar més de 200 persones dels diferents grups d'interès. Actualment, l'entitat es troba en procés d'obtenir la certificació de la SGE21 de Bon Govern i Gestió Ètica.

<https://aspros.cat/codi-etic-i-politiques/>

La Fundació es troba inscrita en el Registre de Fundacions de la Generalitat de Catalunya núm. 1414, data de constitució 14/04/2000.

Les nostres instal·lacions estan ubicades a Avinguda Joana Raspall núm. 30, 25002, de la localitat de Lleida, amb telèfon de contacte 973 278 087 i correu electrònic aspros@aspros.cat.

Persona de contacte Enric Herrera Brescó DNI 43714878C. Càrrec: director executiu. enric@aspros.cat

Oficines de serveis generals de l'entitat: Comptabilitat, Talent i Desenvolupament, Comunicació, Responsabilitat Social, Captació de fons, Manteniment d'Instal·lacions, PRL.

Serveis de la Fundació Aspros:

5.1 Serveis d'habitatge

Els nostres centres residencials tenen el principal objectiu de proporcionar un servei substitutori de la llar un espai on a les persones que atengui la Fundació puguin sentir l'afecte i la calor humana i, alhora, millorar la seva qualitat de vida.

● Llar residència Casa Nostra

Ctra. Torres de Segre s/n. 25173 Sudanell

La llar-residència és un equipament d'acollida residencial adreçat a persones amb un grau de discapacitat intel·lectual igual o superior al 33% i ubicat en un entorn rural, al municipi de Sudanell, amb una capacitat per a 96 residents. Té una unitat especialitzada en l'envelliment de les persones amb discapacitat i compta amb un centre ocupacional integrat.

El complex està format per diferents àrees: - Àrea d'Atenció a les persones: Formada pels edificis residencials: + Residència Casa Nostra + Montsec Residencial + Montsant Residencial + Prades Residencial Inclou els següents serveis: > Servei Ocupacional d'Inserció (SOI) > Servei de Teràpia Ocupacional (STO) - Àrea de Treball (Centre Especial de Treball): Formada per les següents seccions/serveis: + Serveis a la Indústria + Tecnolucions.

Persona de contacte ELOI VILLALTA LLAC DNI 78078226B.

Càrrec: Referent àrea Aspros hàbitat

eloivillalta@aspros.cat casanostra@aspros.cat

Tel. 654 392 169 / 973 258 188

● Llar residència Empreseguera

Partida Empreseguera, 5, 25192 Lleida.

Any d'obertura: desembre 2001. És una Residència que disposa d'un entorn enjardinat i ampli espai per a activitats diverses. La ubicació del Centre permet que les persones usuàries gaudeixin d'unes condicions immillorables per poder assolir els seus objectius terapèutics. Està envoltat de camps de conreu de fruiters, petits xalets, i d'una zona gens massificada urbanísticament, que facilita passejos sense perill per l'entorn. La seva proximitat al nucli urbà facilita el desplaçament i l'accés als serveis de la ciutat de manera fàcil i còmoda per als usuaris, personal i familiars. Està especialitzat en el tractament i cura de persones d'ambdós sexes que tenen discapacitat intel·lectual amb necessitats de suport generalitzat amb i sense trastorns de conducta. Edat a partir dels 18 anys i fins al final de la seva vida, si fos el cas. L'atenció a les persones està basada en:

- Programació centrada en la persona

- Activitats adequades a les seves necessitats.

Persona de contacte ELOI VILLALTA LLAC DNI 78078226B.

Càrrec: Referent àrea Aspros hàbitat

empressequera@aspros.cat

Tel.654 392 169 / 973 269 366

● Llar residència Francesc Macià

C/ Francesc Macià 37, 25222 Sidamon.

Any d'obertura: 2009 La Residència Francesc Macià és un servei per atendre persones adultes, amb una discapacitat intel·lectual amb necessitat de suport extens i trastorns de conducta.

Té com a objectiu proporcionar a les persones usuàries, dins d'un ambient de "llar", un recurs terapèutic en un entorn adequat. Aquesta residència és el següent pas de l'iniciat al Centre La Coma també a Sidamon, amb la voluntat de formar una unitat terapèutica en el marc rehabilitador i de millora en l'autonomia personal i social dels seus usuaris, l'adquisició d'habilitats en les tasques de la llar, i alhora, facilitar la inclusió en la comunitat.

Té una capacitat per a 10 persones usuàries d'ambdós sexes.

Persona de contacte ELOI VILLALTA LLAC DNI 78078226B.

Càrrec: Referent àrea Aspros hàbitat

eloivillalta@aspros.cat; pad.fm@aspros.cat

Tel. 654 392 169 / 973 563 159

● Llar residència La Coma

Carretera Nacional II, km 479,5, 25222 Sidamon.

Primer Centre especialitzat en tractament psicoterapèutic tant a Catalunya com a la resta de l'Estat.

Any d'obertura: juliol 1996 Centre amb disseny arquitectònic tipus xalet d'espais exteriors enjardinats i camp d'esports. Forma part del poble de Sidamon que li permet, alhora, gaudir d'equipaments municipals que potencien la seva inclusió en la comunitat.

El projecte neix de la visió i la inquietud d'Aspros i d'un grup de professionals de l'entitat amb la convicció que calia un Centre per atendre persones adultes amb una discapacitat intel·lectual, amb necessitat de suport extens i trastorns de conducta.

Persona de contacte ELOI VILLALTA LLAC DNI 78078226B.

Càrrec: Referent àrea Aspros hàbitat.

eloivillalta@aspros.cat; coma@aspros.cat

Tel. 654 392 169 / 973 717 107

● Llars Urbanes- la Llar

És un equipament d'acolliment residencial en cas urbà. El servei compta amb 103 places distribuïdes en diferents pisos en comunitats veïnals. La llar major disposa de 19 places i el menor de 4. Ofereix serveis a majors de 18 anys i el seu principal objectiu és la promoció de l'autonomia i la inclusió comunitària.

Av. Madrid núm. 21, altell a, Lleida- Oficina.

En l'actualitat la Fundació disposen de deu pisos dins del nucli urbà de la ciutat de Lleida:

LLAR VALLVERDÚ

Adreça: C/ ALCALDE SOL, 6 PPAL. 1a

Codi postal: 25003 Població: LLEIDA Província: LLEIDA País: ESPANYA

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Josep Vallverdú va obrir les portes el 2016 amb un total de 12 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).

- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.
- Atenció conductual especialitzada.

LLAR CERQUEDA

Adreça: C/ Alcalde Sol, 6 PPAL. 2a Codi postal: 25003 Població: Lleida.

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Cerqueda va obrir les portes el 2016 amb un total de 4 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.

- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.
- Atenció conductual especialitzada.

Aquesta Llar residència compta amb un projecte de suport per acompanyar les persones residents que així ho desitgin a fer un aprenentatge per poder passar a viure un servei de Vida Independent.

LLAR ROMA

Adreça: C/ Alcalde Sol, 6 4t 1a

Codi postal: 25003 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Roma va obrir les portes el 2005 amb un total de 12 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en què les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.

- Trasl·lat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

LLAR JOAN ESCOLÀ

Adreça: Av. Madrid, 7 8è 2a

Codi postal: 25002 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Joan Escolà va obrir les portes el 2025 amb un total de 8 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasl·lat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.

- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

LLAR JOSEP ERITJA

Adreça: C/ Governador Moncada 13, 1r-Aª Codi postal: 25002 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Josep Eritja va obrir les portes el 2001 amb un total de 18 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

Aquesta Llar residència compta amb un projecte específic d'envelliment per a aquelles persones que per la seva etapa vital així ho requereixin.

LLAR SEGRITÀ

Adreça: C/ Governador Moncada 13, 1r-1a Codi postal: 25002 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Segrià va obrir les portes el 2001 amb un total de 14 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

LLAR SANTA MARTA

Adreça: C/ Santa Marta, 4, 6 - 1 Codi postal: 25007 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Santa Marta va obrir les portes el 1995 amb un total de 6 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

LLAR PARDINYES

Adreça: Passatge Sant Jeroni, 14-16, 3r A i B Codi postal: 25005 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Candi Vilafanyer va obrir les portes el 2008 amb un total de 10 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

LLAR CAPPONT

Adreça: C/ Manel Gaya i Tomás 5, 3r B I C Codi postal: 25001 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel.: 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Cappont va obrir les portes el 2010 amb un total de 10 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a

recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

Aquesta Llar té un programa específic d'atenció per a persones de l'Espectre Autista.

LLAR GERMANS IZQUIERDO

Adreça: C/ Germans Izquierdo, 5-7 1r Codi postal: 25003 Població: Lleida

Província: Lleida. País: Espanya

Persona de contacte: SILVIA GALLART ARENAL 47692322M

Càrrec: Responsable 'Llars'.

Correu electrònic: silvia.gallart@aspros.cat

Tel. 627315681 / 973 283 617

La Llar Residència Gardeny va obrir les portes el 2006 amb un total d'11 places. Es tracta d'un servei d'acolliment residencial, de caràcter temporal o permanent, que actua com a recurs substitutori de la llar habitual, proporcionant acompanyament en les activitats de la vida diària i en aquells aspectes en els quals les persones requereixen suport per desenvolupar el seu projecte de vida.

Els suports s'ofereixen de manera individualitzada, en funció de les necessitats específiques de cada persona. Les persones destinatàries del servei són persones majors de 18 anys amb discapacitat intel·lectual i/o del desenvolupament.

Serveis bàsics oferts:

- Allotjament.
- Acollida.
- Manutenció (esmorzar, berenar i sopar en horari ordinari; i tots els àpats quan l'atenció és de 24 hores).
- Supervisió i suport en les activitats de la vida diària.
- Subministrament de productes bàsics d'higiene personal.
- Garantia del servei durant dies festius, períodes vacacionals o en cas de malaltia.
- Atenció a la salut.
- Trasllat mèdic a urgències amb acompanyament, dins de l'horari de la llar residència.
- Foment de les relacions de convivència i el vincle amb l'entorn comunitari.
- Promoció d'hàbits d'autonomia personal, autoprotecció i adequació de la conducta.
- Suport psicològic mitjançant un programa individualitzat.
- Foment del lleure i l'aprofitament del temps lliure.
- Acompanyament i suport en la gestió i adquisició de productes de suport i ajuts tècnics.

5.2 Serveis diürns

● Centre Ocupacional Ciutat Campus

C/ Agustí Duran i Santpere, 25001 Lleida.

Servei de Teràpia Ocupacional (STO) Inici activitat: setembre 2007. Cal destacar la gran aposta que s'ha fet per aquest Centre, situat en plena ciutat de Lleida, fugint d'ubicacions de llunyania i separació, formant part d'un entorn integrat. El Centre està situat al barri de Cappont, zona universitària a la ciutat de Lleida. Gaudint de la realització de moltes activitats que afavoreixen la integració dels usuaris en tot l'ampli entorn de la ciutat. Tenen al seu abast els mateixos recursos i serveis comunitaris que qualsevol ciutadà: transport, equipaments esportius, culturals o de lleure. És per això que aquest servei està dissenyat de tal manera que els principals centres d'interès siguin els entorns dinàmics de la ciutat.

L'objectiu bàsic del Centre "Ciutat Campus" és proporcionar a la persona amb D.I. les estratègies i recursos necessaris per poder relacionar-se en un entorn comunitari, adaptant-lo a les necessitats de cadascú, mitjançant sistemes alternatius de comunicació (pictogrames), amb el suport d'ajudes tècniques i d'activitats funcionals i d'interès per a les persones.

Persona de contacte SILVIA SANS RIBAS DNI 47692269K.

Càrrec: Referent àrea Aspros Ocupat

silviasans@aspros.cat; ciutatcampus@aspros.cat

Tel. 670 572 151/ 973 212 339

● Centre Ocupacional Sorigué

C/ Monestir Vallbona 46 (partida Boixadors).25191 Lleida.

Servei de Teràpia Ocupacional (STO) Ubicat en un edifici singular dissenyat per l'arquitecte Daniel Gelabert, el centre compta amb més de 4.000 m² i instal·lacions avantguardistes que han afavorit notablement la tasca terapèutica dels professionals. Disposa d'aules equipades per al desenvolupament de la motricitat, la comunicació i l'estimulació sensorial, on un equip de professionals especialitzats porta a terme activitats adaptades a les capacitats individuals de cada persona atesa. El disseny arquitectònic i la seva ubicació urbana permeten oferir una atenció més personalitzada, basada en una planificació ajustada de les teràpies i activitats, organitzades en petits grups individualitzats. Aquestes intervencions estan orientades a l'estimulació sensorial en tots els seus vessants, fomentant la cooperació, l'autonomia, la comunicació, l'autoestima i el desenvolupament personal.

El servei té com a finalitat facilitar a la persona atesa, mitjançant una atenció diürna integral, els serveis de teràpia ocupacional pertinents perquè pugui assolir, dins de les possibilitats de cada persona i a través d'un Pla Individual d'Atenció Interdisciplinària (PIAI o PIR), la seva màxima inclusió social.

Persona de contacte SILVIA SANS RIBAS DNI 47692269K.

Càrrec: Referent àrea Aspros Ocupat

silviasans@aspros.cat sorique@aspros.cat

Tel. 670 572 151 / 973 246 281

● Centre Ocupacional Entrevies

P. I. El Segre. C/Josep Baró i Travé, p. 109. 25191 Lleida Al centre de la NAU POLÍGON gestionen els serveis següents:

STO (Servei de Teràpia Ocupacional) → És un servei i establiment de Serveis Socials que té per objecte facilitar a la persona atesa, mitjançant una atenció diürna de tipus integral, els serveis de teràpia ocupacional pertinents, amb la finalitat que pugui aconseguir, dins de les seves possibilitats i a través d'un Pla Individual d'Atenció Interdisciplinària (PIAI o PIR), la seva màxima inclusió social. Les principals funcions són:

- Ocupació amb sentit: És aquella activitat ocupacional i/o laboral que resulta significativa, valorada i adequada a les capacitats individuals de la persona amb discapacitat intel·lectual. Es fomenta l'aprenentatge d'hàbits de treball orientats a la participació en la societat i a la integració social.

També es promou la cooperació, l'autonomia, la comunicació amb els companys, l'autoestima i el desenvolupament personal de la persona atesa.

- Ajust personal i social: És aquella activitat dirigida a assolir hàbits, habilitats i actituds personals, tant dins com fora del servei, que permeten portar una vida activa en consonància amb la seva edat cronològica i el seu grup social.

SOI (Servei Ocupacional d'Inserció) → Servei destinat a facilitar la integració laboral de persones amb discapacitat intel·lectual que tenen aptituds laborals i productives. L'objectiu principal és potenciar i conservar aquestes capacitats perquè la persona estigui en condicions d'integrar-se en el mercat/activitat laboral.

El servei ofereix espais d'aprenentatge i treball mitjançant mòduls formatius/programes i una ocupació amb sentit, fomentant la creació i el manteniment d'hàbits laborals. En aquests espais, la persona pot desenvolupar les seves capacitats i potenciar les seves habilitats gràcies a l'acompanyament i assessorament de diversos professionals.

A més, compta amb un programa d'activitats d'ajust social i personal per acompanyar la persona en la seva transició a la vida adulta i la seva preparació per a futurs llocs de treball.

Persona de contacte SILVIA SANS RIBAS DNI 47692269K.

Càrrec: Referent àrea Aspros Ocupat

silviasans@aspros.cat lanau@aspros.cat

Tel. 670 572 151 / 973 183 104

5.3 Serveis salut mental prelaboral

P.I. El Segre. C/ Josep Baró i Travé, p.109. 25191 Lleida

El servei prelaboral s'adreça a persones amb algun dels diagnòstics inclosos en la definició dels Trastorns Mentals Severs (TMS), estabilitzats i compensats de la seva malaltia. Aquest recurs promou la integració laboral de les persones amb malaltia mental a través de l'aprenentatge de les habilitats socials i laborals bàsiques durant un període de temps determinat.

Persona de contacte JUANJO COLLADO CAMAÑO DNI 43714991H.

Càrrec: Referent Servei PRELABORAL

jcollado@aspros.cat; prelaboral@aspros.cat

Tel. 660 755 070 / 973 183 104

5.4 Inserció Laboral

● SERVEI IMPULSA'T ESPAI JOSEP VALLVERDÚ – Servei d'Inserció

Adreça: AV. Joana Raspall, 26

Codi postal: 25002 Població: Lleida

Província: Lleida País: Espanya

Telèfon: 627315681 / 973278087

Correu electrònic: mbaro@aspros.cat insercio@aspros.cat

Persona de contacte: MONTSE BARÓ D.N.I.: 78085640L

Càrrec: Coordinadora d'Àrea IMPULSA'T

El servei Impulsa't neix el 2021 amb l'objectiu de promoure la inserció sociolaboral de col·lectius en situació de vulnerabilitat. Actualment, es desenvolupen diversos programes d'orientació laboral com el SIOAS, el MAIS i l'Incorpora.

Pel que fa a la formació, l'entitat manté un conveni de col·laboració amb les Escoles Especials Llar de Sant Josep per a la realització de Programes de Formació i Inserció (PFI), i està acreditada pel Servei d'Ocupació de Catalunya (SOC) com a entitat formadora.

L'equip està integrat per orientadors i preparadors laborals, així com per prospectors d'empresa i formadors especialitzats, que treballen de forma coordinada per donar resposta a les necessitats formatives i d'inserció de les persones ateses.

5.5 Centres Especials de Treball

● PARCS I JARDINS – Centre Especial de Treball

Direcció: Pol. Ind. Mecanova – C/ Ricard Calvet i Serra 23 Nau 5, Codi postal: 25191 Població: Lleida

Província: Lleida País: Espanya

Telèfon: 973210203 / 654392132

Correu electrònic: parcsijardins@aspros.cat; josepxucla@aspros.cat

Persona de contacte: Josep Xuclà Tarrés D.N.I.: 43741697K

Càrrec: Cap de producció.

Està constituït per 97 persones treballadores, 68 d'elles amb discapacitat, de les quals 65 tenen discapacitat intel·lectual amb especials dificultats.

Fem treballs de manteniment, construcció i treballs diversos de jardineria. També executem treballs forestals i tota mena de treballs ambientals, fins i tot agronòmics.

La nostra clientela és tant pública com privada en similars proporcions. És a dir, treballem tant per ajuntaments, Universitat de Lleida, Hospitals, Forestal Catalana i altres administracions públiques, com per empreses, comunitats de propietaris o particulars.

Ens professionalitzem i capacitem amb formació i obtenció de certificacions. Ens permet, entre d'altres, executar els treballs amb seguretat complint amb la normativa de Prevenció de Riscos Laborals, i amb Qualitat i Medi Ambient amb les certificacions ISO 9001 i 14001, respectivament. A més, aportar solvència tècnica i economicofinancera amb l'obtenció de la certificació del ROLECE de diverses classificacions empresarials.

Incorporem tècniques innovadores per millorar la sostenibilitat dels espais verds, com tria d'espècies autòctones, control biològic de plagues, endoteràpia, telegestió de regs i sensors per optimitzar el consum d'aigua.

Sempre que sigui possible apostem per l'ús de maquinària de bateria i vehicles elèctrics per reduir la petjada de carboni i el consum de combustible fòssil.

● TECNOSOLUCIONS

Adreça: C/ Torres de Segre, S/N

Codi postal: 25173 Població: Sudanell Província: Lleida

País: Espanya

Telèfon: 670064196 / 973 25 81 36

Correu electrònic: jaime.lopez@tecnosoluciones.cat

Persona de contacte: JAIME LOPEZ

D.N.I.: 47691996R

Càrrec: Cap de producció.

Tecnosoluciones és un Centre especial de treball d'Aspros, nascut l'any 2010. En un primer moment sorgeix com un centre de custòdia documental, però ràpidament creix i s'especialitza en la gestió documental integral: custòdia, digitalització i destrucció segura de documents, així com en la gestió sostenible de residus (paper, cartó i plàstic).

Actualment, té 29 treballadors, 22 dels quals tenen alguna discapacitat. En l'actualitat, gestiona anualment més de 200 tones de documents per destruir i disposa d'un espai de custòdia superior als 6.280 m³.

Ofereix serveis tant a entitats públiques com privades, garantint la seguretat i la qualitat amb certificacions UNE 15713 (destrucció segura), ISO 27001 (seguretat de la informació), ISO 9001 (gestió de la qualitat) i ISO 14001 (gestió ambiental). Tecnosoluciones combina eficiència tècnica, compromís ambiental i inclusió laboral, consolidant-se com un referent en serveis documentals i sostenibles.

● MOMENTS BY ASPROS – Centre Especial de Treball

Adreça: UDL Rectorat – Centre Estudis Ilerna

Codi postal: 25002 Població: Lleida Província: Lleida

País: Espanya

Telèfon: 66753640

Correu electrònic: ingrid@aspros.cat

Persona de contacte: Ingrid Rada D.N.I.: 43738321A

Càrrec: Referent MOMENTS D'ASPROS

El 2023 comencem a gestionar la cafeteria de la Universitat de Lleida, i a finals del mateix any incorporem la cafeteria del centre d'estudis Ilerna, juntament amb un servei de càterring destinat a particulars i empreses, per a tot aquest servei som un equip de 10 persones, de la qual 7 són CET.

La nostra feina diària és fer brioixeria i entrepans. Al migdia se serveixen menús saludables i també plats combinats. Tot això, adreçat a estudiants i a professors dels campus i obert al públic en general.

Al seu torn també s'ofereixen serveis de càterring per a empreses, particulars i docents amb servei d'esmorzars (entrepans, brioixeria, fruita, cafès...) dinar/sopars mode pica-pica, i refrigeris (cava, vi, suc).

● FEM NET – Centre Especial de Treball

Adreça: P.I. Entrevies C/ Josep Baró Travé, 109

Codi postal. Número postal: 25191 Població: Lleida

Província: Lleida País: Espanya

Telèfon: 672 723 875

Correu electrònic: albert.bonsoms@asprosempresa.cat

Persona de contacte: Albert Bonsoms D.N.I.: 47842706S

Càrrec: Referent de CET FEMNET

La creació del CET Fem Net és de l'any 2023.

Actualment, tenim una plantilla de 55 membres, dels quals 52 són operaris de neteja i 3 personal d'administració, dels quals, 16 persones són amb discapacitat. -36 operaris sense discapacitat i 16 operaris amb discapacitat-.

Des de FEMNET, gestionem el servei de neteja intern (neteja de residències, centres ocupacionals i Llars), i a més, també oferim serveis de neteja a empreses externes ubicades tant a Lleida capital, com a la província (neteja i manteniment d'oficines, neteges d'establiments comercials, neteges de final d'obra, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons, neteja de pisos a fons).

Des de Fem Net, també gestionem el servei de bugaderia, on netegem tota la roba i personal dels usuaris que viuen a les residències i a les Llars de l'entitat.

6. Metodologia

Per a la realització d'aquest model d'organització i prevenció s'ha seguit un mètode que ha permès la personalització dels riscos penals que poden donar-se en el si de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS. Aquesta tasca s'ha realitzat a través de l'apropament al funcionament normal i habitual de l'organització, analitzant les conductes habituals, els procediments establerts per a la realització de la seva activitat diària i els protocols seguits en compliment de la seva normativa interna i de les normes legalment previstes en els diferents camps que afecten l'organització. D'aquesta manera s'ha pogut definir i concretar, entre d'altres, els processos existents en el model organitzacional de l'empresa.

Definits aquests processos existents, s'ha identificat els riscos penals existents en la persona jurídica i a classificar-los en funció del seu impacte i la seva probabilitat, obtenint un mapa de riscos adaptat a la realitat de l'organització. Aquesta identificació s'ha realitzat des d'un doble prisma, tenint en compte, d'una banda, els riscos inherents a tota entitat pel fet de ser-ho, i els riscos propis del sector d'activitat de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS.

Essent el cas de l'organització el d'una persona jurídica amb assentada trajectòria en el camp de la responsabilitat social i en l'ètica empresarial i laboral, s'ha recopilat la documentació i informació relativa als protocols, certificacions, autoritzacions, normativa interna i plans, els mecanismes d'acció dels quals ja estiguessin implementats en l'organització, i s'ha proposat l'adopció de les mesures de reforç que s'han considerat necessàries per a una major eficàcia del model de prevenció.

De la mateixa manera, s'ha establert un canal ètic o de denúncies, que servirà com a via de comunicació per permetre que es posi en coneixement de la persona jurídica les possibles vulneracions penals però també normatives en general- que es puguin produir i l'afectin de cap manera, per tal que per aquest es puguin iniciar les comprovacions o esbrinaments oportuns, a més de prendre les mesures adequades. Però sent el canal de denúncies un ens inanimat per si mateix, igual que ho és el model de prevenció, s'ha dotat també d'un òrgan de control i supervisió, que alhora servirà com a organisme d'instrucció, classificació, arxiu i tràmit de les denúncies o comunicacions rebudes.

En darrer lloc, es preveuen també mecanismes de supervisió i actualització del model, ja que aquest neix amb vocació d'acompanyar l'entitat en tot el seu recorregut, per la qual cosa ha d'estar sempre condicionat a un moment i condicions puntuals, havent de ser capaç d'adaptar-se als canvis i necessitats.

En conclusió, per tot el descrit es dona compliment al previst en el paràgraf primer de l'apartat 2n de l'article 31. Bis del Codi Penal vigent, de manera que ve a desenvolupar i establir el model d'organització i gestió, incloent-hi les mesures de vigilància i control idònies per prevenir delictes i reduir de forma significativa la comissió d'aquests.

7. Anàlisi de riscos penals

7.1 Avaluació de riscos

A continuació, es despara taula de riscos penals aplicable a l'entitat. En primer lloc, es recull l'article del Codi Penal vigent actualment (L.O. 1/1995, amb l'última reforma practicada per la L.O. 1/2015) que es correspon amb cada delicte. En segon lloc, la tipologia de risc penal. La tercera columna correspon a la probabilitat per la qual el risc pot aparèixer en l'organització, contemplant-se una escala amb quatre valoracions diferents, corresponent-se el grau més baix, el d'improbable, amb riscos que difícilment apareixeran en el si de l'organització, i el grau més alt, el de molt probable, amb riscos que es troben en el dia a dia de l'organització, de manera que la possibilitat, i per tant la probabilitat de comissió, els fa mereixedors d'una especial atenció. Es reserva el grau intermedi, el de probable, per a aquelles situacions de risc que, sense estar presents en el dia a dia de l'organització, sí que existeixen amb una freqüència habitual -inferior a sis mesos.

Finalment, els tipus penals per als quals el risc en l'organització és insignificant es reserva la valoració de nul·la. No obstant això, aquestes valoracions no tenen un sentit perenne, sinó per al moment actual, per la qual cosa en les normals tasques d'actualització del model seran revisades per si s'haguessin produït canvis substancials en les condicions de l'organització que poguessin convertir-les en potencials riscos per a aquesta. La quarta columna, la relativa a l'impacte, valora la gravetat de les conseqüències que per a la persona jurídica pot portar la comissió de les conductes descrites, en funció de la pena que es pot imposar. Per a aquesta valoració s'ha tingut en compte les penes previstes per a les persones jurídiques a l'article 33.7 de la L.O. 10/1995. S'han establert tres rangs de gravetat, essent el grau inferior l'anomenat baix, reservat per a aquells delictes que, en cas de produir-se, provocarien penes de contingut econòmic, el grau superior denominat alt, reservat per a aquelles conductes que s'estima podrien provocar la dissolució o suspensió de les activitats de la societat, i el grau intermedi, nomenat mitjà, reservat per a la resta de riscos.

Article	Risc penal	Probabilitat	Impacte
189 bis	Prostitució i corrupció de menors	Improbable	Alt

197	Descobriments i revelació de secrets	Probable	Alt
248-251 bis	Estafes i frauds	Probable	Mitjà
257-261 bis	Insolvències punibles	Probable	Mitjà
264	Danys informàtics	Improbable	Mitjà
270-272	> Contra la propietat intel·lectual	Improbable	Mitjà
286 a 286 quart	> Corrupció en els negocis	Probable	Mitjà
298, 301-304	Receptació i blanqueig de capitals	Improbable	Alt
305 i 306	> Contra la Hisenda Pública	Improbable	Mitjà
307	> Contra Seguretat Social	Improbable	Mitjà
308	> Fraus de subvencions	Probable	Mitjà
318 bis	Contra els drets dels ciutadans estrangers	Improbable	Mitjà
325 i 328	Contra el medi ambient	Improbable	Mitjà
369 bis	Contra la salut pública: tràfic de drogues	Probable	Baix
399 bis	Falsedat en mitjans de pagament	Improbable	Baix
427 bis	Suborn	Probable	Mitjà
430	Tràfic d'influències	Probable	Mitjà
510 bis	Delictes d'odi	Improbable	Alt
366	Contra la salut pública	Improbable	Baix

7.2 Matriu de riscos penals

Posar sobre el paper l'anàlisi dels riscos penals que es poden donar en el si de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, així com la seva valoració, plasmar els processos existents en l'organització, i finalment examinar els mecanismes mitigants ja establerts, ens permet tenir davant nosaltres una sort d'imatge de la situació actual de la defensa penal corporativa amb la qual ja compta l'organització.

Actualment, la situació de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS és bona, i posseeix mecanismes adequats per a una correcta prevenció de delictes en el seu si. Malgrat això, entenem que hi ha una sèrie de protocols o plans d'acció que es poden implementar per tal de millorar l'efectivitat del pla de prevenció.

Les mesures són les detallades en el Quadre-Resum de polítiques d'actuació annex al present Model de Prevenció. Aquests mecanismes venen a complementar els anteriorment descrits -els ja existents en l'organització- per conformar les mesures d'acció establertes per prevenir o mitigar la possible comissió de conductes contràries a la normativa vigent en el si de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS. D'aquesta manera, i perquè resulti més comprensible la tasca d'identificar i conèixer les conductes penalment punibles, es plasmarà a continuació una matriu de riscos penals de l'organització, on es detallaran els riscos existents, un llistat exemplificatiu -tot i que el més ampli possible- dels supòsits de fet penalment punibles que comporten aquests riscos, els processos on aquests riscos es poden manifestar, els mecanismes de control que existeixen per mitigar-los o prevenir-los i els canals de comunicació i supervisió establerts.

Art.	Delicte	
189 bis	Prostitució i corrupció de menors	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S001. El que promogui, indueixi, afavoreixi o faciliti la prostitució d' un menor d' edat o una persona amb discapacitat necessitada d' especial protecció, o es lucra amb això, o exploti d' alguna altra manera. S002. El que demani, accepti o obtingui a canvi d' una remuneració o promesa, una relació sexual amb una persona menor d' edat o una persona amb discapacitat. S003. El que produeixi, vengui, distribueixi, exhibeixi, ofereix o facilita la producció, venda, difusió o exhibició per qualsevol mitjà de pornografia infantil o en l' elaboració del qual hagin estat utilitzades persones amb discapacitat necessitades d' especial protecció, o el posseeix per a aquestes finalitats.	A001. Publicació d' imatges identificables, o dades de caràcter personal de persones que pateixen algun tipus de discapacitat.	P001 La Fundació haurà de custodiar els informes socials de les persones ateses. Els informes socials contenen tota la informació familiar, econòmica, de salut i la sentència d' incapacitació de la persona atesa.
		P002. Vigilar el manteniment de contactes per qualsevol mitjà denunciant qualsevol índex de prostitució, pornografia o corrupció de les persones amb discapacitat.
		P003. Les persones amb discapacitat o altres vulnerabilitats que puguin estar relacionades amb la Fundació han de ser d' especial atenció en qualsevol tractament o relació.
		P004. Document signat pels pares o tutors de les persones amb discapacitat amb l' autorització expressa per realitzar la sessió de fotografia. (Els treballs o encàrrecs on apareguin fotos o imatges de menors han de portar adjuntada la corresponent

S004. Tenir sota la seva potestat, tutela, guarda o acolliment un menor d' edat o una persona amb discapacitat necessitada d' especial protecció i que, amb coneixement del seu estat de prostitució o corrupció, no faci el possible per impedir la seva continuació.		autorització pels pares o tutors de la persona amb discapacitat).
		P005. Sol·licitud d'informes d'impacte social a partners i proveïdors estratègics que operin amb la Fundació.
		P006. Abans de la incorporació d'un nou personal laboral a la Fundació, des d'administració o RRHH de la mateixa, s'haurà de sol·licitar el certificat de delictes sexuals, amb la finalitat de comprovar que manca d'antecedents penals. És el document oficial que serveix per demostrar si una persona té o no antecedents penals, és a dir, si ha estat condemnat pels jutges ordinaris en sentència ferma per algun delicte.
		P007.
		P012. Des de la Fundació s' haurà de crear una política de gestió interna de xarxes socials, on s' establiran les directrius d' ús de les mateixes, les persones encarregades de la seva gestió, contingut i de les contrasenyes.

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
-------	-------------	-------------------	------------

Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor, la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La fundació també haurà de vetllar perquè un altre empleat no		Caps equips Direcció Patronat
------------	--	--	-------------------------------------

	realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		
--	---	--	--

Art.	Delicte		
197	Descobriment i revelació de secrets		
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació	
S005. El patró emprat que, sense autorització, s'apodera de documentació, cartes, missatges de correu electrònic o altre document a efectes personals o empresarials, amb la finalitat de difondre'ls, cedir-los o revelar-los a tercers.	A002. Tots els processos de la Fundació que tinguin contacte amb dades subjectes a protecció (gestió de dades de donants, assistents a esdeveniments, etc.).	P015. L'empresa haurà de complir amb l'establert a la LOPDGD 3/2018, de 5 de desembre, i al RGPD 2016/679, en matèria de protecció de dades.	
S006. Qui s'apodera dels papers, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre document que pertanyi al personal o encarregat dels fitxers, suports informàtics, electrònics o telemàtics, d'arxiu o registres. Realitzar la difusió, cessió o revelar secrets sense autorització ni del personal ni de la gerència de l'empresa, amb la finalitat de perjudicar la mercantil.	A003. Especial consideració al tractament de dades de salut que pugui sorgir com a conseqüència de la recepció de correus electrònics en els quals es demani, per part d'una persona atesa per la fundació, recomanació de metges especialistes.	P016. La Fundació, com a responsable del tractament de les dades i les dels seus tutelats, socis i empleats, haurà de realitzar, d'acord amb l'establert a l'article 30 del RGPD 2016/679, un registre d'activitats del tractament, on haurà de constar: a) El nom i les dades de contacte del responsable i, si s'escau, del corresponent, del representant del responsable i del delegat de protecció de dades. b) Els fins del tractament. c) Una descripció de les categories d'interessats i de les categories de dades personals. d) Les categories de destinataris a	
S007. Quan les dades que s'hagin	A010. Accedir a les comunicacions dels empleats i monitoratge de l'ús del correu electrònic i internet.		
	A011. Trametre per correu electrònic, o per qualsevol altre mitjà electrònic, arxius informàtics a terceres empreses o persones, informació o documentació relativa		

sostret de la Fundació revelin la ideologia, creences, salut, origen racial o vida sexual del personal laboral o de les persones assistides per l'organització. S008. Que el personal laboral de la Fundació amb accés a l'historial mèdic de les persones que atén l'entitat, procedeixi a la utilització, difusió i/o cessió a tercers sense autorització de la persona atesa per l'entitat del seu historial mèdic i clínic. S009. Utilitzar o difondre, en perjudici del titular de les dades o d'un tercer, les dades reservades de caràcter personal o familiar d'un altre que es troben registrades en fitxers o suports informàtics, electrònics o telemàtics, o en qualsevol altre tipus d'arxiu o registre públic o privat. S010. Accedir per qualsevol mitjà, sense estar autoritzat, a dades reservades de caràcter personal o familiar d'un altre que es troben registrades en fitxers o suports informàtics, electrònics o telemàtics, o en qualsevol altre tipus d'arxiu o registre públic o privat. S011. Interceptar telecomunicacions o utilitzar artificis tècnics d'escolta,	a l'empresa, utilitzant correu electrònic de domini de l'empresa mitjançant correu electrònic particular del treballador. A012. Ús d'equips informàtics i sistemes d'accés remot al sistema corporatiu per a connexions domiciliàries per part del personal. A013. Tractar dades de caràcter personal de socis, directius, empleats, professionals, col·laboradors externs, clients, proveïdors o qualsevol altra empresa amb la qual l'empresa pugui mantenir relacions empresarials.	qui es van comunicar o es comunicaran les dades personals, inclosos destinataris a tercers països o organitzacions internacionals. e) Les transferències de dades personals a un tercer país o organització internacional, inclosa la identificació d'aquest tercer país o organització. f) Quan sigui possible, els terminis previstos per a la supressió de les diferents categories de dades. g) Quan sigui possible, una descripció general de les mesures tècniques i organitzatives de seguretat. P017. La Fundació haurà de designar un Delegat de Protecció de Dades. Segons l'article 39 del RGPD 2016/679, aquest haurà d'informar i assessorar en matèria de protecció de dades, supervisar i assessorar sobre les avaluacions d'impacte i cooperar amb l'autoritat de control. P018. Com a responsable del tractament de les dades personals, la Fundació haurà de respondre a l'exercici de qualsevol dret (accés, rectificació, supressió, limitació del tractament, oposició, decisions individuals), recollits als articles 15-22 del RGPD 2016/679 i als articles 13-18 de la LO 3/2018. El termini màxim serà d'un mes per donar resposta a l'exercici del dret.
---	---	--

transmissió, gravació o reproducció del so o de la imatge, o qualsevol altre senyal de comunicació amb l'objecte de descobrir secrets o vulnerar la intimitat d'un altre.		
S012. Apoderar-se de papers, cartes, missatges de correu electrònic o qualsevol altre document o efectes personals amb l'objecte de descobrir secrets o vulnerar la intimitat d'un altre.		P019. D'acord amb els articles 33 i 34 del RGPD 2016/679, quan es produeixi una violació de seguretat (atac informàtic, malware, ransomware, pèrdua de documentació, segrest de dades al cloud, etc.), la Fundació, com a responsable del tractament, haurà de notificar-ho a l'Agència Espanyola de Protecció de Dades i comunicar-ho als interessats. P020. L'article 87.3 de la LOPDGDD estableix l'obligació d'informar dels criteris d'utilització del control. Aquesta informació ha de ser clara i fixada pel Patronat. El treballador ha de saber en quina mesura pot utilitzar els sistemes de comunicació de la Fundació i les garanties per preservar la seva intimitat. P021. El control empresarial del correu electrònic i navegació a internet, recollit a l'article 87 LOPDGDD, estableix el dret dels treballadors a la intimitat. Tot i així, la Fundació pot accedir als continguts generats amb mitjans digitals corporatius per controlar el compliment de les obligacions laborals. P022. El treballador és participant del tractament i està sotmès al deure de confidencialitat (art. 5.1.f RGPD + art. 54.2 d) ET). Ha de seguir les instruccions de l'ocupador i

		vetllar per la seguretat de les dades, evitant fugues voluntàries o involuntàries. P023. Segons l'article 47.2.n del RGPD 2016/679, l'empresari està obligat a formar el personal que tingui accés habitual a dades personals. La formació inclourà: – Ús de contrasenyes. – Custòdia de documents confidencials. – Ús de còpia oculta al correu. – Ús correcte d'USB. – Registre d'accés a informació. – Deure de secret i signatura de contracte de confidencialitat. P024. Des de l'adreça de la Fundació es controlarà (respectant la intimitat i conforme als arts. 87 i 90 LO 3/2018) els correus enviats a clients, tercers o proveïdors i les publicacions de la pàgina web. Finalitat: evitar conductes que fomentin odi, hostilitat, discriminació o violència per motius racials, religiosos, de gènere, orientació sexual, origen, discapacitat, etc. P025. La Fundació haurà de contractar una pòlissa de responsabilitat civil per cobrir danys personals, materials o conseqüencials causats involuntàriament per errors o omissions professionals. P026. Incorporació de clàusules de
--	--	---

		confidencialitat en els contractes dels treballadors. P027. Realització d'auditories periòdiques segons el RGPD 2016/679. P028. I. Connectar recursos de xarxa requerirà autorització prèvia del departament tecnològic. II. No es poden connectar equips de la xarxa a una altra xarxa externa sense supervisió. III. No utilitzar recursos de l'empresa o tercers per aconseguir accessos no autoritzats. IV. Evitar enviar arxius que saturin o alentissin la xarxa. P029. Instal·lar sistemes IDS per detectar accessos no autoritzats, connexions fora d'horari i intents fallits. P030. Establiment i compliment d'un Codi de Conducta entregat a tot el personal. P031. Realització periòdica de còpies de seguretat dels equips informàtics de la Fundació. P032. Renovació periòdica de les contrasenyes d'accés als equips de la Fundació. P033. Revisió periòdica dels mecanismes de seguretat de documents físics i digitals.
--	--	---

		P104. ISO 27001: Tecnoluciones (empresa dependent de la Fundació Aspros) disposa d'aquesta certificació en gestió i custòdia documental. P105. Norma UNE 15713: Tecnoluciones està certificada en destrucció segura de material confidencial. P110. S'haurà de signar un contracte amb tots els encarregats del tractament amb les condicions de protecció de dades, segons l'article 33 LOPDGGD. P124. Es mantindrà la norma ISO mitjançant auditories periòdiques per millorar el rendiment de l'organització i conscienciar el personal en bones pràctiques. P149. La Fundació signarà un contracte de confidencialitat (NDA) amb els membres del Consell Assessor per garantir la confidencialitat de la informació fins i després de finalitzar les seves funcions. El Consell Assessor d'Aspros és un òrgan consultiu d'acompanyament i assessorament en accions i millores de serveis.
--	--	---

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
-------	-------------	-------------------	------------

Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal Ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El Canal Ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el Canal Ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè un altre empleat no realitzi cap conducta contra el denunciante.		Patronat
----------	--	--	----------

Art.	Delicte
------	---------

248-251 bis	Estafes i frauds	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S013. Quan l'empresa realitza una simulació d'un sinistre sobre un bé que té assegurat, obtenint un benefici econòmic en perjudici de l'entitat asseguradora.	A004. Processos de gestió de donacions. A005. Processos d'adopció de decisions de finançament per part del Patronat.	P008. L'obligació de realitzar anualment l'auditoria dels comptes de la Fundació Privada Aspros. P009. La realització i aprovació per part del Patronat de la política de despeses. P010. Sistema de qualitat i principi general de transparència, pel qual es fan públics els comptes anuals i les activitats desenvolupades per la Fundació. P011. La Fundació haurà de realitzar anualment la memòria de l'activitat.
S014. Manipulació dels llibres de comptes de la societat, amb la finalitat de causar perjudici econòmic a un tercer o creditors.	A006. Processos de recursos econòmics i comptabilitat. A007. Processos de gestió d'informació i transparència.	La Memòria Anual és un document en el qual es traslladen els resultats de l'activitat fundacional, posant en valor els indicadors socials i l'impacte del projecte. P014. La Fundació haurà de nomenar un Compliance Officer.
S015. El valor de la defraudació superi els 50.000 euros, o afecti un elevat nombre de persones.		El Compliance Officer depèn jeràrquica i funcionalment del Patronat de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, a qui reporta directament les seves activitats, gaudint del seu ple suport i amb accés directe.
S016. Es cometi amb abús de les relacions personals entre víctima i defraudador, o aprofitant aquesta la seva credibilitat empresarial o professional.		El Compliance Officer haurà de: -Supervisar el funcionament i eficàcia del Model de Prevenció de Riscos Penals. -Promoure una cultura de compliment a través de la formació i conscienciació. -Analitzar les modificacions legislatives que puguin impactar l'activitat i el Model de Prevenció de Riscos Penals implantat, i exigir-ne l'actualització. -Assessorar els empleats de la Fundació en la resolució de dubtes.
S017. Utilització de targetes de crèdit o dèbit, xecs o dades bancàries per realitzar operacions de qualsevol classe en perjudici del		-Gestionar el Canal de Denúncies. -Coordinar la formació i difusió dels documents relatius a Compliance. -Adoptar i/o coordinar mesures correctives. -Revisar periòdicament, almenys una vegada l'any, el

seu titular o d'un tercer. S018. Alienar, gravar o arrendar atribuïnt-se falsament sobre una cosa facultat de disposició de la qual es manca, bé per no haver-la tingut mai, bé per ja haver-la exercit abans. S019. Enganyar un altre induint-lo a realitzar un acte de disposició en perjudici propi o aliè.	Model de Prevenció de Riscos Penals. -Informar periòdicament, almenys una vegada l'any, al Patronat sobre l'acompliment en matèria de Compliance, possibles infraccions del Model de Prevenció i les mesures a dur a terme per millorar-lo. P034. Comprovar els mitjans de pagament, notes registrals, certificats, documents de pagament i tot el que fa a l'operació sense excepció. P035. Establir a la Fundació protocols d'antifrau i anticorrupció. P036. Control sobre les comunicacions a l'assegurança per detectar sinistres inexistents. P037. Formació al personal sobre l'ús i manipulació de targetes o xecs i dels sistemes de cobrament amb targeta. P038. Clàusules de Compliance i Prevenció del Blanqueig en els contractes amb tercers. P039. Bústies de queixes i suggeriments: servei d'atenció de reclamacions dels clients a través d'un canal específic i d'un encarregat responsable d'atendre reclamacions de manera centralitzada. D'acord amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluita contra la corrupció, també és d'aplicació la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió. P040. Limitació de persones apoderades per contractar o realitzar qualsevol acte d'acceptació en representació de la Fundació. P041. Estricte compliment del codi de conducta. P045. La Fundació ha de recaptar assessorament jurídic en les diferents matèries del dret. P047. Els patrons són responsables de la implantació i compliment de models de riscos penals amb mesures destinades a reduir els riscos que puguin ser comesos en l'activitat diària de la Fundació. P048. Gratuïtat dels càrrecs del Patronat de la Fundació.
---	--

		P091. L'administració de la Fundació suposa la realització d'actes de disposició, sobretot del patrimoni fundacional, en aquest cas, la disposició de fons. La llei exigeix que el patrimoni i les rendes de la Fundació es destinin a les finalitats fundacionals per garantir-ne el compliment en els termes i condicions previstos en els estatuts. L'actuació dels patrons ha d'estar informada pels principis d'economicitat de la gestió i l'equilibri financer. P126. Accés bancari limitat a determinades persones.
--	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal Ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El Canal Ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del		Patronat

	denunciant. Mitjançant el Canal Ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè un altre empleat no realitzi cap conducta contra el denunciant.		
--	---	--	--

Art.	Delicte	
257-261 bis	Insolvències punibles	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S020. Simulació de crèdits a tercers o reconeixement de crèdits ficticis. S021. Ocultar, destruir o alterar documentació que s'estigui obligat a conservar i que dificulti la valoració de la situació econòmica real del deutor. S022. Formular els comptes anuals o llibres comptables de manera contrària a la normativa reguladora de la comptabilitat mercantil, dificultant així l'examen o valoració de la situació econòmica del deutor. S023. Incompliment del deure legal de	A004. Processos de gestió de donacions. A005. Processos d'adopció de decisions de finançament per part del Patronat. A006. Processos de recursos econòmics i comptabilitat. A007. Processos de gestió d'informació i transparència. A008. Situacions en què la Fundació es trobi en un procediment administratiu de contractació pública per a l'obtenció d'un contracte públic. A014. Activitat	P009. La realització i aprovació per part del Patronat de la política de despeses. P010. Sistema de qualitat i principi general de transparència, pel qual es fan públics els comptes anuals i les activitats desenvolupades per la Fundació. P039. Bústies de queixes i suggeriments: servei d'atenció de les reclamacions dels clients a través d'un canal específic i d'un encarregat responsable d'atendre reclamacions de manera centralitzada. D'acord amb la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i la lluita contra la corrupció, també és d'aplicació la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió. P042. Vigilància extrema en qualsevol alienació o venda de béns que siguin de titularitat de la Fundació o de qualsevol dels seus tutelats. P043. Els límits d'auditoria obligatòria per a la Fundació són: 5,8 milions d'euros de facturació, actiu total superior a 2,4 milions d'euros, i més de 50 treballadors. Cal recordar que s'han de superar aquests límits per la fundació i/o associació durant dos exercicis consecutius. P044. Registre dels procediments judicials i extrajudicials d'àmbit penal, civil, administratiu i laboral oberts en l'actualitat contra la Fundació. P045. La Fundació ha de recaptar assessorament jurídic en les diferents matèries del dret.

portar la diària de la comptabilitat, Fundació portar doble relacionada amb comptabilitat o els pagaments cometre als creditors i els irregularitats en la cobraments dels portabilitat que deutors. siguin rellevants per a la comprensió de la situació patrimonial o financera de l'empresa. S024. Presentar dades falses relatives a l'estat comptable en un procediment concursal, amb la finalitat de declarar de forma indeguda un concurs de creditors. S025. Eludir deutes o obligacions quan la creditora sigui una persona jurídica pública, Hisenda Pública o Seguretat Social. S026. Qualsevol acte de disposició patrimonial o obligació que dilati, dificulti o impedeixi un embargament, procediment	P046. Comprovar de manera exhaustiva que tot assentament comptable correspongui amb operacions reals de la Fundació. P048. Gratuïtat dels càrrecs del Patronat de la Fundació. P061. La Fundació haurà d'establir criteris de selecció de projectes. P091. L'administració de la Fundació comporta la realització d'actes de disposició, sobretot del patrimoni fundacional, en aquest cas la disposició de fons. La llei exigeix que el patrimoni i les rendes de la Fundació es destinin a les finalitats fundacionals per garantir-ne el compliment en els termes i condicions previstos en els estatuts. L'actuació dels patrons ha d'estar informada pels principis d'economicitat de la gestió i d'equilibri financer. P092. Els actes de disposició i administració de la Fundació han de ser aprovats i acordats pel Patronat. Els patrons hauran de: Prendre decisions degudament informades; s'hauran d'informar adequadament i prèviament a la presa de decisions. Orientar els actes de disposició i administració del patrimoni de la Fundació per la prudència. Evitar l'especulació.
--	---

executiu o de constrenyiment, ja sigui judicial, extrajudicial o administratiu, iniciat o de previsible iniciació. S027. Ocultació o alçament de béns en perjudici dels creditors.		
--	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de Gestió de Compliance Penal i Anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El Canal Ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciador. Mitjançant el Canal Ètic, el denunciador podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu.		Patronat Consell Assessor

	FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		
--	--	--	--

Art.	Delicte		
264	Danys informàtics		
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació	
S028. Actes danyosos o circulació de material danyós.	A015. Accés a equips que contenen fitxers de dades personals, programes o documents de tercers (reparació o neteja d'equips informàtics, discos durs, etc.).	P050. El Reglament (UE) 2016/679, General de Protecció de Dades, estableix en els seus articles 33 i 34 l'obligació per a les organitzacions (públiques i privades) que actuïn com a responsables del tractament, de notificar a l'Autoritat de Control competent les bretxes de dades personals quan sigui probable que constitueixin un risc per als drets i llibertats de les persones. Les bretxes comporten la pèrdua de control sobre les dades de l'empresa que es trobin tant en format paper com en suport informàtic (equips, servidors), i poden ser causades per atacs externs. Així mateix, aquesta comunicació haurà de realitzar-se amb un llenguatge clar i senzill i haurà de contenir: La naturalesa de la violació de la seguretat de les dades personals. El nom i les dades de contacte del delegat de protecció de dades o d'un altre punt de contacte en el qual es pugui obtenir més informació.	
S029. Atemptat físic contra la màquina o els seus accessoris.	A016. Prohibició d'accedir a ordinadors aliens, així com al maneig d'informació o programari no facilitat o autoritzat per l'empresa, i la realització de còpies de cap programa.		
S030. Dany als dispositius d'emmagatzematge.	A017. Activitats realitzades amb mitjans informàtics i accés als equips o sistemes de l'empresa o de tercers. Accés a equips que contenen fitxers de dades personals, programes o documents de tercers (reparació o neteja d'equips informàtics, discos durs, etc.).		
S031. Reordenació de programes per qualsevol mètode.			
S032. Un cop es connecta a un servidor, l'infractor pot robar arxius, copiar-los o fer circular informació negativa, com virus o cucs.			

		Possibles conseqüències de la violació de la seguretat de les dades personals. Descripció de les mesures adoptades o proposades pel responsable del tractament per posar remei a la violació de seguretat de les dades personals, incloent-hi les mesures adoptades per mitigar els possibles efectes negatius. La comunicació s'ha de realitzar dins el termini de 72 hores. P051. Quan es produeixi un atac al sistema informàtic (equips, servidor) mitjançant l'atac extern d'un cuc, adware, spyware, ransomware o troians, produint el segrest de la informació continguda en els mateixos, es produeix una violació de la seguretat de les dades personals de la Fundació, generant un alt risc per als drets i llibertats de les persones físiques. L'empresa, com a responsable del tractament, la comunicarà a l'interessat sense dilació indeguda, al seu DPO si en té designat. En cas contrari, serà aquest mateix qui ho comunicarà davant l'Agència Espanyola de Protecció de Dades. P052. S'haurà d'establir un protocol per al personal laboral de la Fundació sobre com han de ser usats els equips informàtics. P053. Custòdia sota clau de la documentació amb contingut de caràcter personal d'empleats, tutelats, socis o proveïdors. P054. Sistema per al rastreig d'ús anormal en cas de danys a equips de tercers. P055. Comunicar al personal, per escrit, que
--	--	--

		abans de realitzar trameses d'arxius s'ha de comprovar que no es troben contaminats, i informar el departament encarregat de qualsevol incidència o sospita que pogués tenir sobre violacions o atacs als sistemes de seguretat i protecció dels sistemes antivirus. P056. Comunicar al personal, per escrit, la prohibició d'instal·lar o permetre la instal·lació en els equips informàtics de la Fundació, o en qualsevol dels seus perifèrics o portàtils, d'aplicacions o eines informàtiques o qualsevol tipus de programari sense autorització escrita del responsable del Departament. P057. Prohibició d'accedir a ordinadors aliens, així com al maneig d'informació o programari no facilitat o autoritzat per la Fundació, i de realitzar còpies de cap programa. P058. Utilització dels equips informàtics respectant les mesures de seguretat informàtiques implantades. P059. Sistema per al rastreig d'ús anormal en cas de danys a equips de tercers. P060. Correcta utilització tant dels equips i programes informàtics com de qualsevol arxiu i document electrònic posat a disposició.
--	--	---

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a la resposta davant el coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal Ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El Canal Ètic admet comunicacions realitzades de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el Canal Ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor o la comissió d'un fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		Direcció

Art.	Delicte	
270-272	> Contra la propietat intel·lectual	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S033. Quan un empleat, directiu o gerent de l'empresa plagii, reproduïxi o distribueixi, amb una finalitat econòmica, tot o part d'una obra o projecte científic, sense autorització dels seus titulars dels corresponents drets de propietat industrial. S034. Quan l'empleat, directiu o gerent, amb la finalitat de facilitar a tercers un exemplar de l'obra o el projecte científic, eludeixi les mesures tecnològiques per evitar la reproducció, el plagi o la distribució de l'obra o projecte científic, perseguint una clara finalitat econòmica.	A018. Permetre la descàrrega de programari de forma il·legal en els equips informàtics de l'empresa.	P150. Monitoratge i revisió dels equips informàtics de l'organització per tal de determinar si algun treballador ha instal·lat algun programari no llicenciat o piratejat. P151. Comptar amb la factura llicència d'ús en tots els productes de programari que s'utilitzin. P152. Establiment de restriccions o controls tècnics per instal·lar i/o executar en els equips informàtics de l'organització o de tercers amb els quals aquesta tingui relació, programari no llicenciat, piratejat o de qualsevol altra manera il·legalment adquirit; així mateix per a la instal·lació, creació o possessió de qualsevol eina o producte destinat a eliminar la protecció del programari propietat de tercers. P153. Política de propietat industrial i intel·lectual que prohibeixi reproduir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, perdre o comunicar, totalment o parcialment, productes propietat de terceres persones (físiques o jurídiques) sense la deguda autorització prèvia i escrita de la mateixa. Aquestes terceres persones no són únicament els clients i proveïdors, sinó qualsevol persona física o entitat aliena a l'empresa, encara que no mantingui cap relació amb l'organització. P154. La creació d'una política pròpia de l'organització relativa a la propietat intel·lectual. P155. Registre, comprovació i revisió dels

		contractes de cessió de drets. P156. Informació i formació als treballadors de les conseqüències de descàrregues de continguts i imatges a través d'internet, així com qualsevol altre aspecte rellevant sobre drets d'autor. P157. Establiment i compliment d'un Codi de Conducta.
--	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a la resposta davant el coneixement de		Direcció Patronat

	vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal Ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El Canal Ètic admet comunicacions realitzades de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el Canal Ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor o la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		
--	---	--	--

Art.	Delicte	
286 a 286 quart	> Corrupció en els negocis	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S075. Quan un Patró o personal laboral demani accepti un benefici o avantatge no justificat de qualsevol naturalesa per si mateix, o rebi, demani o accepti un benefici o avantatge no justificat de qualsevol naturalesa per si mateix o per a un tercer, com a contraprestació per afavorir de forma indeguda en relacions comercials o en la	A042. Relacions comercials amb tercers: clients, proveïdors i prestadors de serveis. (Indiqueu en el camp "comentari" els tercers amb els quals es vincula la seva empresa) Proveïdors Clients Concessionaris Distribuïdors Inversors	P136. El compliment legal en totes les matèries és l'única mesura realment aplicable, ja que per la seva extensió i quotidianitat és pràcticament inabastable i per això s'haurà de realitzar com un vestit a mida en relació amb la corporació concreta. P137. Clàusula de sortida o rescissió del contracte i, conseqüentment, retenir el pagament si el proveïdor paga suborns o viola qualsevol dels termes del contracte, incloent-hi el dret de dur a terme una auditoria.

contractació de serveis. S076. Quan un Patró o personal laboral, per si mateix o per un tercer, rebí, demanà o accepti un benefici o avantatge no justificat de qualsevol naturalesa per afavorir indegudament un tercer en la venda de mercaderies. S077. Quan un Patró o personal laboral, mitjançant promesa o concessió de qualsevol benefici econòmic, intenti corrompre una autoritat pública o funcionari públic en benefici propi o de tercers, amb la finalitat que el funcionari o l'autoritat s'abstingui d'actuar d'acord amb l'exercici de les seves funcions per aconseguir un contracte, negoci o qualsevol altre avantatge realitzat amb les activitats econòmiques internacionals.	-Socis comercials -Empreses conjuntes -Contractista/ subcontractista -Mitjans de comunicació -Administració pública A043. Recepció i lliurament de regals, donacions i patrocinis al personal de l'empresa o tercers: socis, clients, proveïdors i prestadors de serveis. Agents infractors	P138. Els límits d'auditoria obligatòria per a la Fundació són: 5,8 milions d'euros de facturació, actiu total superior a 2,4 milions d'euros i més de 50 treballadors. Cal recordar que s'han de superar aquests límits per la Fundació i/o associació durant dos exercicis consecutius. P139. Accés bancari limitat a determinades persones.
--	---	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la Fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, s'ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la Fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè un altre empleat no realitzi cap conducta contra el denunciant.		Patronat

Art.	Delicte	
298, 301- 304	Receptació i blanqueig de capitals	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S035. Pagaments a proveïdors sense acreditar la titularitat bancària. S036. La realització i recepció de transferències bancàries que procedeixin de països amb baixa o nul·la tributació, o en estats que guardin secret bancari. S037. L'empresa que mantingui relació comercial amb altres entitats mercantils que no proporcionin informació adequada sobre la seva activitat mercantil (inscripció registre, presentació de comptes anuals) i que no s'adeqüin al que estableix la Llei de Prevenció de Blanqueig de Capitals. S038. Obtenció de capital d'origen il·lícit (tràfic de droga, corrupció, tracta de blanques, tràfic d'armes o òrgans), amb la finalitat de finançar, crear o constituir qualsevol societat. Aquesta conducta es troba tipificada com a delicte de blanqueig de capitals. S039. Adquirir, posseir,	A019. Relació de negocis amb tercers que provenguin de països el sistema de prevenció del blanqueig dels quals és lax.	P047. Els patrons són els responsables de la implantació i compliment de models de riscos penals amb mesures destinades a reduir els riscos que puguin ser comesos en l'activitat diària de la fundació. P049. S'haurà d'establir criteris de selecció amb les entitats col·laboradores. P062. Implementació d'un manual de procediments en matèria de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme. P063. Formacions periòdiques sobre el manual de procediments de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme. P064. Formacions periòdiques sobre el manual de procediments de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme al personal laboral de l'empresa, sobretot en determinats departaments. P066. Compliment de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme, com a subjecte obligat de l'article 2 de la normativa anteriorment esmentada. P067. L'examen, quan es trobin els supòsits valoratius indicats de crisi o necessitat de capital o finançament, requerirà una comprovació especial. P068. Els professionals col·legiats hauran de realitzar assessorament fiscal i comptable del client d'acord amb la legislació, sense que es produeixi l'incompliment de la Llei. P084. La fundació ha d'emetre els corresponents certificats de les donacions rebudes.

utilitzar, convertir o transmetre béns sabent que aquests tenen el seu origen en una activitat delictiva. S040. Col·laborar en l'ocultació o encobriment del blanqueig de capitals.		
---	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a la resposta davant el coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, l'entitat ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet comunicacions realitzades de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant aquest canal, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. Després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS no podrà prendre represàlies contra el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi conductes en contra del denunciante.		Patronat

Art.	Delicte	
305 i 306	> Contra la Hisenda Pública	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S041. Alterar la comptabilitat de la fundació, no reflectint determinades transaccions, amb la intenció de disminuir la quota de tributació en els impostos i obtenir un benefici econòmic indegut. S042. Efectuar declaracions o consignar dades falses o inexactes en els documents de cotització. S043. Realitzar els impostos aplicables a la persona jurídica (Impost sobre Societats, IVA, IRPF) amb la finalitat de disminuir la quota indeguda, ocultar ingressos o aplicar deduccions o beneficis fiscals indeguts. Aquesta acció es considera delicte quan el perjudici econòmic causat a l'Agència Tributària sigui superior a 120.000 euros de quota defraudada. S044. Adquirir, mitjançant compravenda, un gran volum de mercaderies a un preu insòlita i baix, a proveïdors amb els quals l'empresa manté una relació comercial escassa o nul·la, amb el risc que la	A006. Processos de recursos econòmics i comptabilitat. A020. Activitats susceptibles de bonificació, subvencions, ajuts públics o beneficis fiscals. A021. Realitzar activitats subjectes a liquidació i autoliquidació d'obligacions amb l'Agència Tributària i la Tresoreria General de la Seguretat Social.	P069. Seguiment i control periòdic de l'IVA (Mod. 303). P070. Comprovació de la presentació de l'Impost de Societats (Mod. 200). P071. Estricta compliment de la normativa comptable, fiscal i de la Seguretat Social. P072. Implementar un mecanisme periòdic de revisió (interna o externa) en matèria de criteris fiscals i de Seguretat Social en totes les àrees de negoci de la Fundació. P073. Assessorament extern en aspectes fiscals (Hisenda Pública i Tresoreria General de la Seguretat Social). P074. Comprovar i arxivar els pagaments d'impostos sobre l'IRPF, IVA i Societats. P076. Portada de llibres, comptes i registres que reflecteixin les operacions i disposicions de la Fundació. P084. La Fundació ha d'emetre els corresponents certificats de les donacions rebudes. P085. Les Fundacions estan exemptes de l'Impost sobre Béns Immobles, excepte pels immobles afectes. P086. La Fundació està obligada a retenir i ingressar l'IRPF dels seus treballadors i de qualsevol altra persona física que presti un servei onerós i la renda de la qual estigui subjecta a retenció. P140. Comprovar i arxivar els pagaments d'impostos sobre els impostos de circulació dels vehicles de propietat de l'organització.

mercantil estigui immersa en una trama de defraudació de l'impost de l'IVA.		
---	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la Fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la Fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi conductes perjudicials contra el denunciant.		

Art.	Delicte	
307	> Contra Seguretat Social	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S045. L'empresa pot modificar les condicions reals dels seus treballadors amb la finalitat d'obtenir deduccions fiscals i bonificacions a la Seguretat Social, quan no procedeix a l'obtenció legítima d'aquests beneficis.	A022. Procedir a la contractació de personal laboral sense complir amb la normativa establerta en el Reial decret legislatiu 8/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei General de la Seguretat Social.	P077. Verificació mensual del justificant de pagament a la Seguretat Social mitjançant el document TC1. P078. Comprovar que tots els treballadors relacionats en el document TC2 tenen el seu degut contracte i que la nòmina coincideix amb el líquid percebut. P079. Estricta compliment de la normativa comptable, fiscal i de la Seguretat Social.
S046. Realització de conductes defraudadores amb la finalitat d'eludir el pagament total de les quotes de la Seguretat Social, segons els treballadors que tingui l'empresa, per no ingressar la quantitat deguda. Aquesta conducta és especialment rellevant quan la quota defraudada supera els 50.000 euros.	A023. Realitzar activitats subjectes a liquidació i autoliquidació d'obligacions amb l'Agència Tributària i la Tresoreria General de la Seguretat Social. A024. Processos de Recursos Humans, incloent gestió de contractació, nòmines, drets laborals i compliment normatiu associat.	P082. Des del departament de Recursos Humans de la Fundació s'haurà de procedir a la política de selecció del personal, definició de funcions i garantia d'igualtat d'oportunitats. P083. Totes les relacions professionals es regeixen per contracte laboral. P125. S'haurà d'establir una clàusula contractual mitjançant la qual l'empresa subcontractista estigui al corrent dels pagaments de la Seguretat Social.
S047. Obtenció o gaudi indegut d'ajuts de foment d'ocupació o subvencions, alterant les condicions laborals de		

l'empresa per simular que es compleixen els requisits exigits per la legislació laboral.

S048. Falsificació documental per part de l'empresa per permetre que un treballador percebi una prestació de la Seguretat Social quan no compleixi els requisits per adquirir-la.

S049. Incompliment de l'ingrés de les quotes corresponents a la Tresoreria General de la Seguretat Social.

S050. No realitzar l'alta d'un treballador o no inscriure'l inicialment a la Seguretat Social de manera adequada.

S051. Cometre frau mitjançant quotes o devolucions indegudes quan la quantitat excedeixi els 120.000 euros.

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que es produeixin en el context de les seves activitats dins de l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar resposta immediata al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet comunicacions realitzades de forma professional i confidencial, garantint la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor o la comissió del fet delictiu. Després de la denúncia d'un treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS no podrà prendre represàlies contra el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi conductes en perjudici del denunciant.		Patronat

Art.	Delicte		
308	> Frau de subvencions		
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació	
S052. Quan la quantitat que percep l'empresa en concepte d'ajut o subvenció superior a 120.000 euros, no es destini amb la finalitat per la qual va ser concedida. S053. L'obtenció de subvencions o ajuts públics de les administracions públiques per una quantitat superior de 120.000 euros, falsejant les condicions requerides per a la seva concessió.	A005. Processos d'adopció de decisions de finançament per part del Patronat. A006. Processos de recursos econòmics i comptabilitat. A007. Processos de gestió d'informació i transparència. A008. Quan la Fundació es trobi en el procediment administratiu de contractació pública, per a l'obtenció de contracte públic.	P087. Comprovar la traçabilitat dels diners que provenen de subvencions. P088. Comprovar que s'estan complint tots els requisits obligatoris per tenir dret a les bonificacions, exempcions i/o devolucions que gaudeixi l'empresa en l'Impost de Societats o un altre. P089. Els compliance officers han d'exigir les declaracions presentades i veure si coincideixen amb el volum de l'empresa almenys quan el diferencial anual respecte a l'any anterior és significatiu i no especificat o justificat. P090. En els processos de sol·licitud i obtenció de subvencions i ajudes públiques està terminantment prohibit la realització de les següents actuacions: el falsejament, alteració o omissió de qualsevol dada o informació requerits en el procés de sol·licitud o obtenció de la subvenció o ajuda pública; l'incompliment o alteració de qualsevol forma de qualsevol de les condicions previstes o forma d'execució del projecte per al qual va ser concedida la subvenció o ajut; el falsejament, alteració o omissió de qualsevol dada o informació sobre el projecte en execució en els corresponents reports de seguiment a l'organisme públic corresponent; el falsejament o l'ocultació de condicions, requisits o informació es pot dur a terme de molt diverses formes, però, en qualsevol cas,	

		suposarà que la informació remesa a l'organisme públic concedint és falsa o incompleta.
--	--	---

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		Patronat

Art.	Delicte	
318 bis	Contra els drets dels ciutadans estrangers	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S073. L'empresa faciliti o ajudi una persona que no sigui nacional d'un estat membre de la Unió Europea a entrar en territori espanyol o a transitar a través d'aquest, de manera que vulneri la legislació vigent sobre entrada o trànsit d'estrangers. Agreujant-se el fet que es realitzés amb ànim de lucre. S074. Quan l'empresa formés part d'un entramat societari, que tingués la finalitat i lucrant-se d'aquesta activitat, que és la d'ajudar a entrar i residir en territori espanyol una persona que no fos nacional d'un estat membre de la Unió Europea.	A041. Tenir a l' empresa empleats extracomunitaris contractats.	P078. Comprovar que tots els treballadors relacionats en el document TC2 tenen el seu degut contracte i la nòmina coincideix amb el líquid percebut. P079. Estricta compliment de la normativa comptable, fiscal i de la Seguretat Social. P081. Totes les relacions professionals es regeixen per contracte laboral. P082. Des del departament de recursos humans de la Fundació s'haurà de procedir a la política de selecció del personal i definició de funcions i igualtat d'oportunitats. P106. Des del departament de RRHH haurà de lliurar a cada empleat el codi ètic de la Fundació, perquè el personal laboral tingui coneixement dels valors que inspiren i donen sentit a la institució en tots els àmbits d'actuació de la Fundació. P132. Comprovar a l'hora de contractar un treballador (no comunitari) que la contractació compleix amb tots els requisits definits en la legislació vigent. P133. Comprovar que l'estranger està en possessió de la seva "Targeta d'Identitat d'estranger", que acredita la seva permanència de residència i treballa dins del territori espanyol, sempre que superi el temps legal de residència de sis mesos. P134. Comprovar a l'hora de contractar un treballador (no comunitari) que la contractació compleix amb tots els requisits definits en la legislació vigent (Comprovar que l'empresa està al corrent amb la Seguretat Social i Hisenda i que el treballador (no comunitari) no està en situació irregular a Espanya i no té antecedents penals).

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		Patronat

Art.	Delicte	
325 i 328	Contra el medi ambient	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S065. Quan l'empresa hagi ocultat o falsejat la informació sobre els aspectes ambientals d'aquest. S066. Que l'empresa realitzi qualsevol activitat amb la finalitat d'obstaculitzar l'activitat inspectora de l'Administració, per comprovar si compleix amb els requisits que estableix la legislació en matèria de medi ambient. S067. Que l'empresa desobeeixi les ordres expressives de les autoritats administratives de correcció o suspensió de les activitats. S068. L'empresa que mitjançant la seva activitat mercantil realitzi directament o indirectament emissions, abocaments, radiacions, extraccions o excavacions, aterraments, sorolls, vibracions, injeccions o dipòsits a l'atmosfera, sòl, subsol o les aigües terrestres, subterrànies o marítimes, inclòs en alta	A037. Que l'empresa no introdueixi en la seva activitat diària un sistema de reciclatge. En aquest cas, de fulls de paper, tòner de les fotocopiadores, disposar de diferents contenidors de reciclatge de vidre, paper, restes orgàniques i plàstics.	P103. ISO 14001, Sistema de Gestió Mediambiental, aquest certificat estableix que la Fundació Aspros compleix amb els estàndards internacionals de gestió ambiental, certificant el seu compromís amb la prevenció i la reducció dels impactes mediambientals de les seves activitats i també amb la comunicació, la sensibilització i la formació amb respecte a tots els elements que estan relacionats. P106. Des del departament de RRHH haurà de lliurar a cada empleat el codi ètic de la Fundació, perquè el personal laboral tingui coneixement dels valors que inspiren i donen sentit a la institució en tots els àmbits d'actuació de la Fundació. P107. La Fundació haurà de vetllar perquè els compromisos i les polítiques de qualitat i responsabilitat social es compleixin. P108. Establir sistemes de reciclatge en tots els nostres centres i habitatges i formació pel que fa a la gestió sostenible: reduir, reutilitzar, recuperar, reciclar i reparar. P109. Formar, promoure i divulgar la sostenibilitat i la cura del medi ambient i els ODS. P123. Respectar les normes de conducta dels serveis, prevenció de riscos i de salut pública. P124. S'haurà de mantenir la norma ISO, mitjançant auditories periòdiques. Aquestes actuacions van encaminades a proporcionar elements per a la millora de l'acompliment de l'organització i desenvolupar

mar, amb incidències fins i tot en espais transfronterers, així com les captacions d'aigües, causés danys substancials a la qualitat de l'aire, aigua, del sòl o de les aigües, animals o plantes.		eines que permetin implicar i conscienciar el personal de l'organització sobre la importància d'implementar pràctiques correctes. P141. Des de la Fundació s'haurà de supervisar el treball dels tutelats o de les persones assistides, quan aquestes presentin els seus serveis als centres de treball de titularitat de la Fundació. Aquesta supervisió l'haurà de realitzar personal laboral qualificat, monitors.
--	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		

Art.	Delicte	
369 bis	Contra la salut pública: tràfic de drogues	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S054. El treballador que, a través de les instal·lacions de l'empresa, trafiqui de manera que promogui el consum il·legal de drogues tòxiques, estupefaents o substàncies psicotròpiques. S055. L'empresa no compleix amb el degut deure de vigilància, i mitjançant el personal laboral o membres de l'òrgan d'administració, s'introdueixen en les instal·lacions substàncies psicotròpiques, estupefaents o al·lucinògenes, que puguin alterar les facultats físiques i mentals dels empleats.	A026. Disposar material mèdic, quirúrgic i farmacològic a les instal·lacions. A036. Disposar material mèdic, quirúrgic i farmacològic a les instal·lacions.	P093. Mesures de control sobre l'accés als medicaments. P094. Control de farmaciola amb fàrmacs: inventari d'existències, disponibilitat, entrada i sortida de medicaments. P095. Control exhaustiu del personal i mercaderies per eliminar perfectament el risc de delictes d'aquesta naturalesa. P158. Només el personal laboral autoritzat podrà subministrar els fàrmacs a les persones ateses.

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		Patronat

Art.	Delicte	
399 bis	Falsedat en mitjans de pagament	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S069. El treballador, soci, membre de l'òrgan d'administració/control de l'empresa que alteri, copii, reproduïxi o d'una altra manera falsifiqui les targetes de crèdit o dèbit de l'empresa. S070. Quan l'empleat, no sent autoritzat per a això i sense falsificar la targeta de crèdit o dèbit o els xecs de viatge, en faci ús en perjudici de l'empresa. S071. Extracció il·lícita de diners metàl·lics en caixers automàtics, mitjançant targeta de crèdit o dèbit de l'empresa. S072. Adquisició il·lícita de béns o serveis per l'ús de targetes en terminals de punts de venda.	A038. Permetre la utilització de targeta o xecs a nom de la mercantil als empleats, per realitzar el pagament de viatges, menjars o béns necessaris per al normal desenvolupament de l'activitat empresarial. A039. La realització de pagaments utilitzant sistemes electrònics o via Internet o plataformes. A040. Cobraments de vendes o prestació de serveis per mitjà de targetes de crèdit o dèbit	P128. Accés bancari limitat a determinades persones. P129. Comprovar sempre la identitat del client o proveïdor del mitjà de pagament. P130. Verificar l'autenticitat del titular de la targeta, comprovant per mitjà del DNI o un altre document vàlid, la identitat del titular de la targeta de crèdit o dèbit. P131. Des del departament d'administració s'haurà de realitzar un llistat del personal laboral que tingui targeta de crèdit/dèbit de titularitat de l'organització.

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		Patronat

Art.	Delicte	
427 bis	Coixí	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S056. Un empleat o membre de l'òrgan d'administració/control que ofereixi una retribució o un favor a canvi a una autoritat o funcionari, perquè aquests en l'exercici del seu càrrec emeten resolució administrativa o judicial a favor de la mercantil. S057. Quan un membre del personal laboral de l'empresa remet a una autoritat, funcionari públic o persona que participi en la funció pública un regal en atenció al seu càrrec, sense demanar cap favor a canvi, ja que no poden rebre cap regal. S058. Quan l'empresa cedeix al xantatge o suborn que demana el funcionari o l'autoritat en profit propi, perquè en l'exercici del seu càrrec emeti resolució administrativa o judicial que sigui favorable a l'empresa. S062. Un empleat o membre de l'òrgan d'administració/control que ofereixi una retribució o un	A027. Tenir el tipus de relacions següents amb l'administració pública: -Obtenció de llicències -Permisos -Concessions públiques -Prestació de serveis -Vendes directes a l'administració	P096. Codi de conducta específic per tractar amb l'Administració Pública. P097. Fitxer de càrrecs i persones que tenen tracte amb persones de l'Administració Pública. P098. Bústies de queixes i suggeriments: servei d'atenció de les reclamacions dels clients a través d'un canal específic (email, telèfon) i d'un encarregat responsable d'atendre reclamacions d'una manera centralitzada. P099. Compliment de l'establert en la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, quan l'empresa pretengui obtenir un contracte públic, subvenció o licitar per qualsevol altre servei que ofereixi l'administració. P100. La direcció de l'empresa ha d'informar els empleats que es prohibeix la realització de regals a tercers i la seva recepció. No es permetrà cap despesa en ells.

favor a canvi a una autoritat o funcionari, perquè aquests en l'exercici del seu càrrec emeten resolució administrativa o judicial a favor de la mercantil.		
S063. Quan un membre del personal laboral de l'empresa remet a una autoritat, funcionari públic o persona que participi en la funció pública un regal en atenció al seu càrrec, sense demanar cap favor a canvi, ja que no poden rebre cap regal.		
S064. Quan l'empresa cedeix al xantatge o suborn que demana el funcionari o l'autoritat en profit propi, perquè en l'exercici del seu càrrec emeti resolució administrativa o judicial que sigui favorable a l'empresa.		

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		

Art.	Delicte	
430	Tràfic d' influències	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S060. Que l'empresa procedeixi a la contractació de personal laboral que tingui una relació familiar, anàloga o d'estreta amistat amb funcionaris, amb la finalitat d'aconseguir una resolució que els pugui generar un benefici econòmic directe o indirecte per a si o un tercer. S061. Que l'empresa actuï com a cooperadora necessària per a altres empreses, per ajudar o promocionar en l'obtenció d'actes/resolucions administratius o judicials, prevalent-se d'un vincle personal o d'amistat amb el funcionari.	A031. Realitzar sol·licitud d'ajuts o subvencions de les administracions públiques. A032. Realització de treballs o gestions relacionades de forma directa o indirecta amb la celebració de contractes, subhastes o concursos amb les Administracions Públiques. A033. Tenir relació algun membre de la cadena de comandament o empleats amb funcionaris o càrrecs públics a nivell personal. A034. Que l'empresa procedeixi a la contractació de personal laboral que tingui una relació familiar, anàloga o d'estreta amistat amb funcionaris, amb la finalitat d'aconseguir una resolució que els pugui generar un benefici econòmic directe o indirecte per a si o un tercer.	P142. Norma interna que reguli la manera d'actuar davant la relació personal d'un empleat i un funcionari encarregat de dictar resolució que afecti l'empresa. P143. Procediment intern que reguli la relació amb els funcionaris públics i autoritats; també es pot estipular una política de regals d'empresa sempre controlada i exigent. P144. Limitació de poders en la contractació amb l'administració pública. P145. Comunicació als empleats de la prohibició de fer obsequis a funcionaris o càrrecs públics en nom de l'empresa. P146. Fitxer de persones relacionades amb l'AAPP. P147. Es prohibeix que un membre del Patronat pugui tenir un càrrec a l'Administració Pública (sent alt càrrec o polític).

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Probable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciant. Mitjançant el canal ètic, el denunciant podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciant. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciant.		Patronat

Art.	Delicte	
510 bis	Delictes d'odi	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S059. Accions d'incitació a l'odi o la violència contra grups o individus per motius racistes, antisemites o altres relatius a la seva ideologia, religió, ètnia o pertinença a altres grups minoritaris, així com els actes de negació o enaltiment dels delictes de genocidi, lesa humanitat o contra les persones o béns protegits en cas de conflicte armat que haguessin estat comesos contra aquests grups, quan això promogui o afavoreixi un clima de violència, hostilitat o odi contra els mateixos.	A028. Els qui públicament fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part del mateix o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar... A029. Lesionar la dignitat de les persones mitjançant accions que comportin humiliació, menyspreu o descrèdit. A030. Utilització de xarxes socials o altres mitjans de comunicació.	P111. Des de la Fundació hauran de vetllar per garantir la confidencialitat de la informació de les persones ateses. P112. Tot el personal laboral haurà de tractar de forma amable els atesos per la Fundació i crear un clima que faci que totes les persones se sentin valorades i volgudes, dins d'un entorn de comunitat de suport. P113. Restringir l'accés a determinats cercadors. P114. Estricta compliment del Codi ètic de la Fundació Aspros. Aquest document es troba pujat a la pàgina web de la Fundació. P115. Des de la direcció de la Fundació s'haurà de garantir la igualtat de tracte i oportunitats, tant per a homes i dones, com per al col·lectiu LGTBIQ. P116. Per fer efectiva la correcta implantació del Compliance, la Fundació haurà de realitzar formació al seu personal laboral, així com fer arribar una còpia del Codi de conducta de la Fundació i del seu codi ètic, perquè els empleats tinguin coneixement dels valors i principis que hi regeixen. P117. L'article 28 del text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, en els seus apartats 2 i 3, i del Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, estableix en els seus articles 5 i 6 l'obligatorietat per part de l'empresari de realitzar un registre retributiu. P118. La Directiva Europea 2019/1937 estableix l'obligació per a les entitats, tant del sector

		públic com privat, d'implantar canals i procediments de denúncia interna, perquè addicionalment estableixin canals i procediments de denúncia externa, independents i autònoms. És a dir, que l'empresa ha de tenir dos canals de denúncia. L'empresa tindrà la capacitat de triar canal, però la Directiva recomana triar en primer lloc un canal de denúncies intern abans d'acudir a una font externa. Els denunciants hauran de seguir el següent ordre de prioritat a l'hora de realitzar les seves denúncies: En primer lloc, els canals de denúncia interns establerts a l'empresa, que sempre hauran de garantir la confidencialitat de la informació comunicada i la identitat del denunciant. En cas que aquesta primera via sigui infructuosa o no se'n disposi, accedir als canals de denúncia externs disposats per les autoritats competents designades per cada Estat. Finalment (i de forma subsidiària), el denunciant tindrà la possibilitat de realitzar una revelació pública de les infraccions o irregularitats, podent-se acollir a la protecció que brinda la present llei si ha denunciat prèviament pels canals interns i externs. El compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, concedeix un termini de tres mesos a les organitzacions obligades, com és en aquest cas la Fundació, per implementar un canal de denúncia i protegir l'informant mitjançant la prohibició de represàlies (art. 36). P119. Fer efectiu el compliment de l'esmentada normativa de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de
--	--	--

		març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. P120. En l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, s'estableix que les organitzacions estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral. P121. Després de l'aplicació del pla d'igualtat, la Fundació està obligada a la realització de protocols interns amb la finalitat d'establir mecanismes de lluita i prevenció contra els delictes d'assetjament sexual i laboral (mobbing) en els diferents llocs de treball, amb la finalitat d'erradicar aquestes conductes dins de l'organització. P122. Informar de forma transparent i honesta, escoltar i tenir en compte l'opinió de les famílies i facilitar que, amb el consens amb la persona afectada, puguin participar de forma conjunta en la presa de decisions que afectin la vida del seu o de la seva familiar.
--	--	--

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		Patronat

Art.	Delicte	
366	Contra la salut pública	
Supòsits	Activitats de Risc	Polítiques d' Actuació
S078. Quan els centres de treball, de forma intencionada o dolosa, manipulen la informació o els elements del producte alimentari.	A044. No proporcionar als treballadors el material o vestimenta necessària per al desenvolupament del seu treball, causant estralls en la salut i integritat física dels mateixos.	P102. ISO 9001, Sistema de Gestió de Qualitat, aquesta certificació inclou totes les fases dels projectes des de la compra dels materials i serveis fins a l'execució de les obres, passant per la gestió dels acabats i la prestació dels serveis empresarials de l'entitat.
S079. Quan des dels centres de treball s'ofereixi al mercat de consum els productes ometent o alterant els requisits establerts en la llei o reglaments sobre caducitat o composició.	A045. No complir amb les normes de salut establertes en el departament de salut, tant en àmbit local, autonòmic i estatal. A046. La falta de control del personal respecte a les condicions higièniques i de vestimenta dins del treball.	P160. Procediments de qualitat i etiquetatge de productes embassats en els centres de treball. P161. Establir un "Protocol de retirada de producte" per a aquells casos on es detectin irregularitats en algun producte produït, elaborat o manipulat. P162. Comprovació per tal de garantir que els aliments produïts o comercialitzats no estan adulterats, caducats, deteriorats o contenen substàncies prohibides. P163. Que els centres de treball disposin de sistema de refrigeració, amb la finalitat de conservar els aliments en bon estat i no trencar la cadena de fred. P164. Comprovar que tots els empleats que intervinguin en activitats que requereixin manipular aliments comptin amb la formació de "manipulador d'aliments".

Prob.	Comunicació	Agents infractors	Supervisió
Improbable	Els membres de la fundació tenen l'obligació d'informar sobre comportaments individuals, col·lectius o activitats que concorrin en el context de les seves activitats en l'Organització i que puguin suposar una contravenció del contingut del present document o de la resta de documents del Sistema de gestió de Compliance penal i anti-suborn, amb independència de si aquests comportaments han estat ordenats o demanats per un superior. Perquè el present sistema de Compliance tingui una aplicació efectiva, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS haurà de donar immediatesa a donar resposta al coneixement de vulneracions del sistema de gestió del Compliance. Com a canal de comunicació, FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS ha establert un canal de denúncies de la companyia (Canal ètic), adaptat a la normativa comunitària i nacional vigent. El canal ètic admet una comunicació realitzada de forma professional i confidencial. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS garanteix la confidencialitat i la protecció del denunciante. Mitjançant el canal ètic, el denunciante podrà posar en coneixement de l'entitat el personal laboral infractor i la comissió del fet delictiu. FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, després de la denúncia del treballador, soci de la fundació, familiar, tercer o proveïdor, no podrà prendre represàlies davant el denunciante. La Fundació també haurà de vetllar perquè cap altre empleat realitzi qualsevol conducta contra el denunciante.		Patronat

8. Control i supervisió

És necessària la supervisió continuada del model per assegurar el seu correcte funcionament. Dins d'aquesta supervisió continuada es fa fonamental establir l'òrgan de supervisió que permeti l'efectiu funcionament del model.

8.1 Composició òrgan de control

Es determina si les funcions de supervisió es confien a un òrgan de la persona jurídica o compliance officer amb poders autònoms d'iniciativa i de control, que tingui encomanada legalment la funció de supervisar l'eficàcia dels controls interns de la persona jurídica.

Per tant, la Fundació assumirà la responsabilitat general de gestionar el Compliance, en el seu dia a dia.

La responsable de l'òrgan de control seran els membres del Patronat de la Fundació, d'acord al que estableix l'article 31 bis del Codi Penal. Aquest precepte penal estableix l'obligatorietat, de l'existència d'un òrgan, podent ser extern o el mateix òrgan d'administració (article 31 bis 2.2.) que supervisi, vigili i controli el model d'organització i gestió dels delictes.

Els membres de l'òrgan esmentat és el següent és el Patronat:

Membres	D.N.I.	Càrrec	Data de renovació
Rosa Maria Mejón i Borges	40863026F	Presidenta	18/1/2026
Pere Blanco i Felip	40865075D	Vicepresident	18/1/2026
Enric Herrera i Brescó	43714878C	Vocal	22/11/2025
Miquel Llompart i Mallorqués	Referència: 37734978M	Vocal	18/1/2026
Xavi Moix i Cavia	Referència 40861237N	Vocal	18/1/2026
Delfí Robinat i Català	78073567K	Vocal	4/3/2027
Teresa Teixiné i Gené	Referència: 40881412Q	Vocal	4/3/2027
Josep Vall i Esquerda	Referència 43746238P	Vocal	18/1/2026
Raimon Bergós Civit	Referència 46115247V	Secretari no patró	Indefinit

El membre de l'esmentat òrgan de govern té la funció de supervisar el funcionament i les mesures de control (article 31 bis CP). Aquesta alta direcció és la que va implementar les mesures de vigilància i control en l'operativitat diària. En aquesta implementació és on entra en funcionament el departament de compliment, és a dir, en cada departament de la Fundació, s'haurà de nomenar un responsable a càrrec, que haurà de vetllar pel compliment de les directrius i mesures de control del departament.

Un bon govern corporatiu no només és necessari per evitar possibles penalitzacions en cas que algun empleat o directiu cometi un delicte, sinó que és molt necessari per millorar la gestió de la Fundació. El primer impacte de la millora o implementació d' un model de bon govern corporatiu és una millora del compte de resultats. D'aquí la importància i necessitat d'un model de bon govern corporatiu.

L'òrgan de control SI és un òrgan col·legiat.

L' òrgan de control Sí compta amb delegats responsables en les diverses àrees

	2024	2023	Límits
Nº mitjà d' empleats:	599,92	605,83	< 250
Import net de la xifra anual de negocis:	1914825	1757921	< 22,80 milions d'euros
Xifra d' actiu, en milions d' euros:	1020586	8912675	< 11,40 milions d'euros

Les tasques de control i seguiment han estat encomanades a l' òrgan de control designat. Formaran part d' aquest òrgan de control:

Membres	Dies	Càrrec	Data de renovació
Rosa Maria Mejón i Borges	Referència 40863026F	Presidenta	18/1/2026
Pere Blanco i Felip	Referència: 40865075D	Vicepresident	18/1/2026
Enric Herrera i Brescó	Referència: 43714878C	Vocal	22/11/2025
Miquel Llompart i Mallorqués	Referència: 37734978M	Vocal	18/1/2026
Xavi Moix i Cavia	Referència 40861237N	Vocal	18/1/2026
Delfí Robinat i Català	78073567K	Vocal	4/3/2027
Teresa Teixiné i Gené	40881412Q	Vocal	4/3/2027
Josep Vall i Esquerda	43746238P	Vocal	18/1/2026

L'òrgan de control NO és un òrgan col·legiat.

L' òrgan de control Sí compta amb delegats responsables en les diverses àrees.

8.2 Funcions

Són funcions de l'òrgan de control les següents:

- Vetllar pel degut compliment del model de prevenció establert.
- Implantar les mesures preventives.
- Difondre els procediments i protocols de prevenció de delictes.
- Realitzar les periòdiques actualitzacions del model de prevenció que puguin resultar necessàries.
- Gestionar el canal de denúncies.
- Analitzar les denúncies rebudes i crear l'expedient d'instrucció.
- Demanar assessorament de tots els serveis externs que calgui, per a la formació de la voluntat de la persona jurídica en resposta a la possible comissió d'un il·lícit que hi afecti.
- Adoptar la decisió oportuna respecte de cada denúncia rebuda.
- Executar mesures urgents per preservar les proves.
- Imposar la sanció disciplinària.

9. Procediments

9.1 Difusió del MPD

Es contemplen mecanismes que reflecteixin que el Model de Prevenció de Delictes no és una tapadora resultant d'obligat compliment per a tot el personal vinculat a l'organització (directius, empleats, agents o col·laboradors externs). L'èxit de la comunicació i difusió del MPD depèn en gran mesura que els directius s'impliquin a secundar el MPD (tone from the top).

Per garantir la difusió del MPD, s'estableixen els mecanismes següents:

- Lliurar una còpia a cada responsable d'àrea o activitat que contingui el protocol en matèria de prevenció de delictes, funcions i obligacions del personal, responsabilitats i sistema disciplinari que l'afecti.
- Impartir accions formatives als responsables d'aquelles àrees que presentin una exposició major davant la comissió d'il·lícits penals. L'eficiència del procés de formació és inversament proporcional al nombre de controls requerits i, per tant, com més gran sigui la qualitat de la formació, menors seran els costos que el programa de Compliance suposa per a l'organització.
- Incloure els principals termes del MPD en les clàusules de cada contracte de treball.
- Divulgar aspectes relacionats amb el MPD en el butlletí informatiu de l'organització.

9.2 Canal ètic

La reforma del Codi Penal introdueix l'obligació d'informar de possibles riscos i incompliments a l'organisme encarregat de vigilar el funcionament i l'observança del model de prevenció, com a requisit del model de prevenció de delictes. Es tracta d'una eina clau en la prevenció de delictes, que permet a les persones que treballen per a l'entitat

comunicar possibles riscos, per exemple, en cas d'un conflicte ètic o davant d'una possible situació de riscos penals. El fet que un empleat comuniqui un possible risc permet a la companyia adoptar mesures per remeiar-lo i protegir els seus legítims interessos. L'eficàcia d'aquesta eina depèn en gran mesura del suport i de la cultura corporativa.

El canal ètic és un procediment de recopilació de la informació, en el qual es reben al més aviat possible aquells successos relatius a riscos materialitzats, potencials o presumptes d'una manera completa i respectuosa amb l'ètica. Alguns dels principis que guien la seva implementació pràctica són els següents:

- Senzillesa per al comunicant.
- Divulgació màxima.
- Fiabilitat de la informació: que hi hagi coordinació entre la forma d'obtenir informació i l'anàlisi de la resposta que s'ha de donar.

Una de les qüestions clau és decidir entre l'anonimat o la confidencialitat de les denúncies. Permetre denúncies anònimes té l'avantatge d'augmentar el nombre de possibles notificacions, però alhora comporta el risc que aquest sistema sigui utilitzat per difamar. Per aquest motiu, l'organització es decanta per sistemes confidencials, permetent-se tant les denúncies identificatives com les denúncies anònimes tal com estableix la Llei 2/2023.

D'acord amb la dimensió, organització i característiques de l'organització, s'estableix com a canal ètic el següent:

- Línia ètica que permet la comunicació a través d'una plataforma online segura.

9.3 Comunicació

A través del canal ètic, qualsevol persona podrà presentar els seus dubtes, suggeriments o queixes en relació amb l'incompliment dels codis interns de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS. De la mateixa manera, qualsevol persona podrà presentar l'oportuna comunicació/denúncia en cas d'incompliment normatiu per part de l'organització. Per a la seva admissió i adequada tramitació, les comunicacions/denúncies hauran de contenir necessàriament les següents dades:

- Denunciant anònim o identificat. La normativa espanyola i europea, en particular la Llei 2/2023 i la Directiva (UE) 2019/1937, reconeixen la possibilitat de presentar denúncies de forma anònima als canals interns d'informació.
- Exposició succinta dels fets o arguments que sustentin la comunicació/denúncia.
- Persona o col·lectivitat contra la qual es dirigeix la denúncia.

Es mantindrà la confidencialitat del denunciador, llevat que aquesta informació sigui requerida per autoritat competent per a això -judicial o administrativa-, cas en el qual l'organització esdevindrà obligada a cedir aquesta informació a l'òrgan requeridor.

Les denúncies que es rebin per altres vies no seran rebutjades, però atès que intervenen més factors i elements aliens a l'organització, tant en les comunicacions postals com en les

telefòniques, tot i que es realitzarà el màxim esforç per vetllar pel manteniment de la confidencialitat de tota la informació rebuda, no és possible garantir eficaçment aquest extrem. Per això, es recomana encaridament que la comunicació es realitzi directament a través del canal ètic proposat amb aquesta finalitat, tant per raó de temporalitat com de seguretat.

Les comunicacions realitzades generaran un expedient que es registrarà i identificarà per una referència, garantint-se el compliment del previst en la normativa de protecció de dades. Qualsevol persona que intervingui en els possibles processos d'esbrinament té l'obligació de mantenir la deguda confidencialitat i mantenir en secret les dades i informacions a què hagi tingut accés, podent, en cas contrari, ser sancionada.

9.4 Tramitació

La creació d'un protocol que defineixi les accions que ha d'emprendre l'entitat davant d'una situació en què es detecti la materialització d'algun dels riscos penals és un element que, a més d'exigir-se a l'article 31 bis 5. 2n del CP, és essencial en qualsevol MPD.

L'òrgan de control i supervisió realitzarà les funcions d'òrgan d'instrucció i decisió de les denúncies rebudes. Amb relació a aquestes, l'òrgan tindrà encomanades, com a mínim, les funcions de:

- Gestió del canal de denúncies:
 - Recepció de denúncies.
 - Classificació de denúncies.
- Gestió de les denúncies rebudes.
 - Instrucció de la denúncia.
 - Redacció de l'informe i presa de decisió.
 - Aplicació del sistema disciplinari.

Per realitzar aquestes funcions es detallen a continuació unes línies bàsiques de caràcter merament orientatiu pel que fa a les obligacions legals, podent l'òrgan de control estimar en cada cas concret la realització de totes les modificacions que consideri procedents en nom d'una millor consecució dels seus objectius.

● Protocol de gestió del canal de denúncies

En relació amb la gestió de les denúncies rebudes pel canal de denúncies, correspondrà a l'òrgan d'instrucció prendre les decisions, degudament justificades, corresponents a permisos d'accés, escriptura, impressió, eliminació o bloqueig de dades emmagatzemades, els terminis per a la seva cancel·lació definitiva o les raons per les quals es podria accedir a dades bloquejades.

Rebuda la comunicació/denúncia l'òrgan encarregat de la gestió del canal ètic iniciarà les oportunes verificacions i comprovacions necessàries. En cas que entre les persones afectades per la comunicació/denúncia es trobi alguna de les que formin part de l'òrgan instructor, aquesta haurà de ser substituïda per una altra en les tasques d'esbrinament relacionades directament amb la comunicació/denúncia en qüestió.

De conformitat amb l'establert en els articles 4, 5 i 6 de la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals, les dades de caràcter personal del denunciant, haurà de mantenir-se en tot cas sota estricta situació de confidencialitat, ja que només hi tindrà accés l'òrgan encarregat de la gestió del canal ètic o compliance officer. Aquesta confidencialitat també s'estendrà a totes aquelles dades que reveli el denunciant en la seva comunicació i del mateix expedient que s'incoï.

Sobre la classificació de les denúncies, aquesta funció es correspon amb l'anàlisi de les denúncies rebudes i la materialització dels riscos que es donin en l'organització, corresponent a l'òrgan de control separar aquelles que realment es corresponen a riscos penals, i que per tant hauran de ser tramitades per aquest òrgan, d'aquelles que responen a una casuística diferent, i que hauran de ser dirigides als departaments corresponents si poguessin ser d'interès, o fins i tot rebutjades directament si no tinguessin cap transcendència. Per al cas que la denúncia no tingui transcendència penal, podrà l'òrgan de control ometre la seva incorporació al sistema d'emmagatzematge.

Tota denúncia o comunicació rebuda amb transcendència penal implicarà necessàriament l'inici d'un expedient per part de l'òrgan d'instrucció.

Per facilitar les tasques, tant de classificació com d'instrucció, seria recomanable que cada denúncia retorni un codi d'identificació a la persona que presenta una denúncia, de manera que es faciliti l'accés a aquest expedient i la comunicació entre l'òrgan instructor i el denunciant, en cas de requerir noves comunicacions entre les parts.

● Protocol de gestió de les denúncies rebudes

Iniciat l'oportú expedient, s'analitzarà primer l'abast de la informació rebuda, determinant si la mateixa rebuda afecta alguna o algunes persones concretes. En cas de ser necessària la recusació o abstenció d'algun dels membres que conformen l'òrgan de control, per veure's afectats de forma directa per la informació rebuda, aquesta es produirà en aquest primer moment.

Per a la instrucció de les denúncies l'òrgan podrà funcionar de forma col·legiada o podrà, per designació, encomanar a un dels seus membres la instrucció del procediment.

Iniciada la instrucció, l'encarregat d'aquesta podrà adoptar una sèrie de mesures urgents, sempre motivadament i amb les següents finalitats:

- Pal·liar els efectes del risc materialitzat o per materialitzar.
- Execució de mesures urgents per preservar les proves.
- Comunicació urgent, és el seu cas, de la informació als òrgans de govern de l'organització.

A títol d' exemple, dins de les mesures urgents que podrà acordar l' instructor, i sempre de forma motivada, seran la presa de mostres d' abocaments o emissions, la confiscació o precinte de mitjans informàtics, la comunicació a proveïdors de serveis per a la conservació de determinada informació, o fins i tot el manteniment d' informació rebuda en secret pel temps estricta i prudencialment necessari per a l' assegurement de les finalitats anteriorment descrites.

Igualment, si fos necessari, podrà comunicar amb el denunciant als efectes d' ampliar la informació rebuda, garantint sempre la confidencialitat d' identitat i informació.

Un cop feta la instrucció, per l' òrgan d' instrucció s' aprovarà una proposta de resolució definitiva que contindrà:

- Informació descriptiva de la denúncia, dates d' interposició i principals fites.
- Mesures d' urgència dutes a terme, motivació d' aquestes i efectes.
- Objectivació de la denúncia, anàlisi de la fiabilitat del denunciant i veracitat de la informació.
- Valoració de si resulta necessari qualsevol tipus de suport o assessoria externa.
- Proposta d' actuació i resolució, amb proposició de les mesures ja adoptades i que s' hagin de mantenir, la investigació del denunciant per deslleialtat o per faltar dolosament a la veritat, l' enviament de la informació als tribunals o agents de l' autoritat per ser delictes que no estan dins l' àmbit de la persona jurídica.

Aquesta informació serà valorada per l' òrgan de decisió, als efectes de formar la voluntat de la persona jurídica en resposta a la possible comissió d' un il·lícit que hi afecti. Per a la formació d' aquesta voluntat l' òrgan decisorí podrà demanar assessorament de tots els serveis externs que sigui necessari, així com quants aclariments que requereixi per part del propi òrgan d' instrucció o tercers.

L'expedient s'emmagatzemarà i registrarà adoptant la decisió assolida per l'òrgan de decisió i aplicant el sistema disciplinari a qui fossin els agents infractors causants de la presumpta comissió de l'il·lícit.

10. Règim disciplinari

L' establiment d' un Règim Disciplinari adequat és essencial perquè qualsevol sistema de prevenció de la responsabilitat penal de la persona jurídica pugui ser considerat eficaç.

FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS establirà un Règim Disciplinari que implicarà, entre altres coses, la imposició de sancions a tots aquells professionals i/o empleats que infringeixin el MPD i les polítiques i procediments establerts.

En cas de detectar-se, després de l' anàlisi de les conclusions de l' estudi i investigació realitzat per l' Òrgan de Supervisió i Control, un incompliment del Model de Prevenció de Delictes o del Codi de Conducta, s' actuarà immediatament, comunicant el fet a les autoritats competents si, a més, fos constitutiu de delicte o infracció d' alguna classe.

Així mateix, amb caràcter intern, l' Òrgan de Supervisió i Control adoptarà les mesures disciplinàries que procedeixin en l' àmbit estrictament laboral.

11. Revisió periòdica i actualització

Els procediments i controls previstos en el model de prevenció seran vàlids mentre es mantinguin les idèntiques condicions sobre les quals aquest es va dissenyar, i mentre no es detectin fallades. També normativament ve exigit per l' article 31 bis 5. 6è del CP l' obligació de verificació periòdica del MPD.

Aquesta tasca de revisió i verificació correspondrà a l' òrgan de control del compliment normatiu.

Anualment es realitzarà una revisió ordinària del pla. En aquesta revisió es valorarà, com a mínim, els aspectes següents:

L' existència de canvis o modificacions substancials de normes legals que regeixin el funcionament de l' organització o del sector o activitat de negoci, sempre que tingui entitat suficient per afectar el pla de compliment normatiu.

L' existència de canvis en les condicions ambientals de l' empresa, especialment aquelles que van fonamentar l' avaluació dels riscos d' aquest pla de compliment normatiu.

Si es detectés alguna d' aquestes modificacions amb antelació a la revisió anual del pla, podrà aquesta avançar-se als efectes de verificar l' adequació del pla a la nova situació. En tot cas, s' haurà d' instar la revisió immediata del pla en el moment en què per l' òrgan de control es detecti un incompliment de les conductes descrites en ell. S' inclourà la revisió dels protocols per procedir a l' actualització dels controls existents en cas que aquesta sigui necessària.

En la mesura que el MPD contingui una descripció adequada de les revisions que s' han de fer, l' organització podrà pressupostar amb la suficient antelació la quantitat de fons que s' han d' invertir en aquesta qüestió. Això facilitarà l' efectiva operativitat de tot el MPD.

12. Revisió periòdica i actualització

Un indicatiu de la implementació real o efectiva del model de prevenció de delictes són els mitjans o recursos utilitzats i, per això caldrà destinar les partides pressupostàries suficients que permetin la seva implantació i revisió periòdica.

Segons la naturalesa de les despeses i inversió, s' aplicaran a un o altre compte del pla general comptable. De recórrer a servei d'assessorament extern en matèria de responsabilitat penal de les persones jurídiques, el pla general comptable regula en el compte 623 els serveis professionals independents, així com el cost de manteniment de les eines o infraestructures implantades (exemple: canal ètic online) per assegurar la viabilitat del MPD. A més, s' hauran de comptabilitzar els costos laborals i hores de dedicació als treballs realitzats per l' òrgan de control i supervisió, així com per aquells que fossin prestats amb fins formatius, de consultoria legal, o anàlegs.

13. Annexos

13.1 Codi de conducta

● Introducció

El present document exposa el conjunt de normes i principis generals de govern corporatiu i de conducta professional que resulten d' aplicació a tots els professionals de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS i que resulten vàlids per establir els paràmetres orientadors de la cultura corporativa de la nostra organització.

FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS té com a objectiu prioritari mantenir un compromís amb el medi ambient. És aquest un compromís compartit, entenent que, l'un, no funciona sense l'altre. L'usuari necessita donar sortida als seus excedents de material sense danyar l'entorn que l'acull, i sense el qual, no podria subsistir. La transmissió d'aquesta filosofia, sens dubte, redunda a curt termini en el propi benefici dels nostres usuaris, a causa d'un estalvi de temps, personal i infraestructures.

FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS aspira a mantenir una relació de confiança en l' àmbit territorial en el qual desenvolupa la seva activitat amb tots els agents socials i econòmics amb els quals es relaciona, això és, amb aquelles categories de grups, institucions o persones l' aportació de les quals és necessària per fer realitat la missió de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS.

● Persones, grups i institucions

Aquestes categories de persones, grups o institucions que hi participen i l' aportació de les quals és necessària per fer realitat la missió de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS són, entre d' altres, els clients, els proveïdors, els nostres treballadors i els agents socials integrats en la

nostra organització, els organismes públics i les comunitats locals i nacionals en les quals FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS opera.

Proposem i fomentem una conducta ètica que promogui la relació de confiança entre FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS i els agents implicats. Els qui componem aquesta organització considerem que la bona reputació és un recurs intangible essencial i afavoreix la nostra relació interna i externa amb tots els agents amb els quals ens relacionem:

● Pilars del Codi de conducta

En particular, i entre qualssevol principis i valors corporatius de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, el present Codi està construït pels següents pilars fonamentals:

Els principis estructurals ètics, que hauran de regir qualsevol comportament o actuació empresarial de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, amb caràcter general, respecte a tots els agents econòmics i socials en els quals es pretén generar confiança.

Els criteris de comportament dels professionals de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS, amb caràcter particular, respecte a cadascun dels tipus d' agents econòmics i socials amb els quals es relaciona en el marc de la seva activitat empresarial, això és, membres de l' òrgan d' administració, clients, proveïdors, treballadors, agents socials, organismes públics, competidors i comunitat.

Els mecanismes d' implementació als efectes d' establir sistemes de control per al compliment i desenvolupament corporatiu del Codi de Conducta i de la totalitat dels principis estructurals ètics i criteris de comportament en ell continguts.

● Destinataris

El present Codi de Conducta té com a destinataris els professionals de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS.

FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS promourà que els principals proveïdors i col·laboradors amb els quals es relacioni adoptin una conducta conforme als principis estructurals ètics del present Codi.

El Codi de Conducta té validesa des de la seva aprovació per l' òrgan d' administració competent i el seu abast abasta per complet totes les activitats que FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS desenvolupa.

13.2 Quadre resum polítiques d'actuació

S'enumeren les polítiques i procediments específics amb l'objectiu de prevenir la comissió de delictes en el si de la Fundació Aspros:

Codi	Política d'actuació	Seguiment
P001	La Fundació haurà de custodiar els informes socials dels incapaços i que es trobin sota la seva tutela. Els informes socials contenen tota la informació familiar, econòmica, de salut i la sentència d'incapacitació del tutelat.	
P002	Vigilar el manteniment de contactes per qualsevol mitjà denunciant qualsevol indici de prostitució, pornografia o corrupció de les persones amb discapacitat.	
P003	Les persones incapaces o tutelats que puguin estar relacionades amb la Fundació han de ser d'especial atenció en qualsevol tractament o relació.	
P004	Document signat pels pares o tutors de les persones amb discapacitat amb l'autorització expressa per realitzar la sessió de fotografia. (Els treballs o encàrrecs on apareguin fotos o imatges de menors han de portar adjuntada la corresponent autorització pels pares o tutors de la persona amb discapacitat).	
P005	Sol·licitud d'informes d'impacte social a partners i proveïdors estratègics que operin amb la Fundació.	
P006	Abans de la incorporació d'un nou personal laboral a la Fundació, des d'administració o RRHH de la mateixa, s'haurà de sol·licitar el certificat de delictes sexuals, amb la finalitat de comprovar que manca d'antecedents penals. És el document oficial que serveix per demostrar si una persona té o no antecedents penals, és a dir, si ha estat condemnat pels jutges ordinaris en sentència ferma per algun delicte.	
P007		
P008	L'obligació de realitzar de forma anual, l'auditoria dels comptes de la Fundació Privada Aspros.	
P009	La realització i aprovació per part del Patronat de la política de despeses.	
P010	Sistema de qualitat i principi general de transparència, pel qual es fan públics els comptes anuals i les activitats desenvolupades per la Fundació.	

P011	La Fundació haurà de realitzar de forma anual la memòria de l' activitat. La Memòria Anual és un document en el qual traslladen els resultats de l' activitat Fundacional posant en valor els indicadors socials i l' impacte del projecte.	
P012	Des de la Fundació s' haurà de crear una política de gestió interna de xarxes socials, on s' establiran les directrius d' ús de les mateixes, les persones encarregades de la seva gestió, contingut i de les contrasenyes.	
P013	La Fundació haurà de realitzar una política de seguretat de la informació.	
P014	La Fundació haurà de nomenar un Compliance Officer. El Compliance Officer depèn jeràrquicament i funcionalment del Patronat de FUNDACIÓ PRIVADA ASPROS a qui reporta directament les seves activitats, gaudint del seu ple suport i al qual té accés directe. El Compliance Officer haurà de: -Supervisar el funcionament i eficàcia del Model de Prevenció de Riscos Penals. -Promoure una cultura de compliment, a través de la formació i conscienciació fonamentalment. -Analitzar les modificacions legislatives que puguin tenir impacte en l' activitat i el Model de Prevenció de Riscos Penals implantat a la Fundació, de manera que exigeixin l' actualització d' aquest. -Assessorar en la resolució de dubtes els empleats de la fundació. -Gestionar el Canal de Denúncies. -Coordinar la formació i difusió dels documents relatius a Compliance. -Adoptar i/o coordinar mesures correctives. -Revisar periòdicament, almenys una vegada a l' any, el Model de Prevenció de Riscos Penals. -Informar periòdicament, almenys una vegada a l' any, al Patronat de l' acompliment en matèria de Compliance, possibles infraccions del Model de Prevenció i de les mesures o iniciatives a dur a terme per tal de millorar-lo.	
P015	L'empresa haurà de complir amb l'establert a la LOPDGDD 3/2018, de 5 de desembre i RGPD 2016/679, en matèria de protecció de dades.	

P016	La Fundació com a responsable del tractament de les seves dades i la dels seus tutelats, socis i empleats, haurà de realitzar d'acord amb l'establert a l'article 30 RGPD 2016/679, aquest document consisteix a portar un registre d' activitats del tractament, on haurà de constar: a) el nom i les dades de contacte del responsable i, si s' escau, del corresponsable, del representant del responsable, i del delegat de protecció de dades; b) els fins del tractament; c) una descripció de les categories d' interessats i de les categories de dades personals; d) les categories de destinataris a qui es van comunicar o comunicaran les dades personals, incloses els destinataris a tercers països o organitzacions internacionals; e) les transferències de dades personals a un tercer país o una organització internacional, inclosa la identificació d' aquest tercer país o organització internacional. f) quan sigui possible, els terminis previstos per a la supressió de les diferents categories de dades; g) quan sigui possible, una descripció general de les mesures tècniques i organitzatives de seguretat.	
P017	La Fundació haurà de designar un delegat de protecció de dades. Qui en les seves funcions establertes a l'article 39 RGPD 2016/679, haurà d'informar i assessorar-lo en matèria de protecció de dades, supervisar i assessorar sobre les avaluacions d'impacte i cooperar amb l'autoritat de control.	
P018	Com a Responsable del Tractament de les dades personals, la Fundació haurà de respondre a l'exercici de qualsevol dret (accés, rectificació, supressió, limitació del tractament, rectificació, oposició, decisions individuals, recollit en els articles 15-22 RGPD 2016/679 i en els articles 13- 18 LO 3/2018, 5 de desembre, de protecció de dades personals i garanties dels drets digitals). El termini màxim serà d' un mes per donar resposta a l' exercici del dret demanat.	
P019	D'acord amb l'establert a l'article 33 i 34 del RGPS 2016/679, quan es produeixi una violació de la seguretat de les dades personals, és a dir (rebre un atac informàtic mitjançant malware i/o ransomware; la perduda de documentació que contingui dades personals emmagatzemades a USB, correus electrònics oberts, perduda de documentació en format paper, segrest de les dades emmagatzemades en el cloud, servidors o data center). La Fundació com a Responsable del Tractament, haurà de notificar davant l' autoritat de control, que en aquest cas és l' Agència Espanyola de Protecció de Dades, haurà de comunicar a l' interessat la violació de la seguretat de les dades.	

P020	L' article 87.3 de la LOPDGDD estableix l' obligació d' informar dels criteris d' utilització del control. Aquesta informació ha de ser clara respecte a la política de la Fundació. Fixant les directrius el Patronat. El treballador ha de conèixer i tenir clar en quina mesura pot utilitzar els sistemes de comunicació de la Fundació, com és el correu electrònic, si amb finalitats privades o personals. S' haurà d' especificar el mode precís del seu ús i establir les garanties per preservar la intimitat dels seus treballadors.	
P021	El control empresarial respecte al correu electrònic i les navegacions a internet, recollit a l' art. ~ ~ ~ 87 LOPD, estableix que els treballadors tenen dret a la protecció de la seva intimitat. Tot i així, la direcció de la Fundació pot accedir als continguts derivats de l' ús dels mitjans digitals que els faciliti als seus treballadors, només amb la finalitat de controlar el compliment de les seves obligacions laborals.	
P022	El treballador és un participant del tractament, la seva actuació queda sotmesa a la garantia de confidencialitat (art. 5.1.f RGPD + art. 54.2 d) ET). Els treballadors que participin en el tractament de dades de caràcter personal hauran d' actuar seguint les instruccions de l' empresari. Així com, el treballador amb els seus actes ha de vetllar per la seguretat de les dades de caràcter personal, a més de seguir les instruccions que l' ocupador li dona i utilitzant d' una forma correcta els mecanismes de control que l' empresari per evitar fuga de les dades tant voluntàries com involuntàries que pugui cometre el treballador.	
P023	D'acord amb l'establert a l'article 47 apartat segon lletra n, del Reglament Europeu en Protecció de Dades 2016/679, l'obligació que té l'empresari a formar en matèria de protecció de dades el personal que tingui accés permanent o habitual a dades de caràcter personal. La formació que ha de donar el Patronat als treballadors de la Fundació, la normativa es refereix a com fer ús de les dades personals el desenvolupament de les seves funcions. La formació s' haurà de centrar en els aspectes següents: -l' ús de contrasenyes per accedir als programes o sistema informàtics. -en finalitzar la jornada laboral els treballadors que tinguin documents que continguin informació confidencial sobre la taula, hauran de guardar la documentació sota clau. -l' ús de la còpia oculta en el correu electrònic. -el correcte ús d' USB. -com es regula l'accés a certa informació (el registre d'accés). -el deure de secret i confidencialitat de les dades, aquest deure es garanteix mitjançant la signatura d' un contracte de confidencialitat.	
P024	Des de l'adreça de la fundació s'haurà de controlar, sempre respectant la intimitat del seu treballador i d'acord amb el que estableixen els articles 87 i 90 de la LO 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades de caràcter personal i garantia dels drets digitals, els correus electrònics que s'enviïn a clients, tercers o proveïdors.	

	controlar les publicacions, post, notícies o altres continguts de la pàgina web de la Fundació. Amb la finalitat d' evitar qualsevol conducta per part dels treballadors, direcció que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l' odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part del mateix o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell, per motius racistes, antisemites o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, malaltia o discapacitat.	
P025	La Fundació haurà de contractar una pòlissa d' assegurança de responsabilitat civil, amb la finalitat de fer front als danys personals, materials i conseqüencials que, involuntàriament, per errors o omissions, el professional hagi pogut causar als seus en l' exercici de la seva activitat, així com els perjudicis que se' n poguessin derivar.	
P026	Incorporació de clàusules de confidencialitat en els contractes que subscriu amb els seus treballadors.	
P027	Auditories periòdiques previstes en el Reglament General Europeu de Protecció de Dades 2016/679.	
P028	I. Connectar a una xarxa recursos com ara altres xarxes, subxarxes, servidors, dispositius electrònics de connexió hub, routers, switches, dispositius de xarxa sense fil o dispositius amb tecnologia bluetooth. Per a aquestes connexions són necessàries la prèvia autorització per escrit del departament tecnològic. II. Connectar equips de la xarxa a equips connectats a una altra xarxa externa sense la supervisió del departament tecnològic. III. Utilitzar la xarxa, ordinadors o altres recursos de l'empresa o d'un tercer per aconseguir accessos no autoritzats a qualsevol altre equip o sistema informàtic. IV. Evitar per correu electrònic d'arxius o correus que puguin alentir el trànsit de la xarxa.	
P029	Instal·lar sistemes de detecció d'intrusos (IDS) per detectar accessos no autoritzats a un servidor, un ordinador o una xarxa, a més de detectar connexions fora d'hora i re intents de connexió fallits.	
P030	Establiment i compliment d' un Codi de Conducta de la Fundació. Aquest codi ha de ser lliurat a tot el personal laboral de la Fundació, perquè tinguin coneixement dels principis que persegueix l' entitat.	
P031	Realització periòdica de còpies de seguretat dels equips informàtics de titularitat de la Fundació.	
P032	S' han de renovar de forma periòdica les contrasenyes d' accés als equips informàtics de titularitat de la Fundació.	
P033	Revisió periòdica dels mecanismes de seguretat en equips o sistemes que continguin documentació física o informació digital.	

P034	Comprovar els mitjans de pagament, notes registrals, certificats, documents de pagament i tot el que fa a l' operació sense cap excepció.	
P035	Establir a la Fundació protocols d' antifrau i anticorrupció.	
P036	Control sobre les comunicacions a l' assegurança per detectar sinistres inexistents.	
P037	Formació al personal sobre l' ús i manipulació de les targetes o xecs i dels sistemes de cobrament amb targeta.	
P038	Clàusules de Compliance i Prevenció del Blanqueig en els contractes amb tercers.	
P039	Bústies de queixes i suggeriments: servei d' atenció de les reclamacions dels clients a través d' un canal específic i d' un encarregat responsable d' atendre reclamacions d' una manera centralitzada. D'acord amb el que estableix la Llei 2/2023, de 20 de febrer, reguladora de la protecció de les persones que informin sobre infraccions normatives i de lluites contra la corrupció, també és d'aplicació la Directiva 2019/1937 del Parlament Europeu i del Consell, de 23 d'octubre, relativa a la protecció de les persones que informin sobre infraccions del Dret de la Unió.	
P040	Limitació de persones apoderades per contractar o realitzar qualsevol acte d' acceptació, que representin la Fundació.	
P041	Estricta compliment del codi de conducta.	
P042	Vigilància extrema en qualsevol alienació o venda de béns que siguin de titularitat de la Fundació o de qualsevol dels seus tutelats.	
P043	Els límits d'auditoria obligatòria per a la Fundació són: 5,8 milions d'euros de facturació, actiu total superior a 2,4 milions d'euros, i més de 50 treballadors. Cal recordar que s'han de superar aquests límits per la fundació i/o associació durant dos exercicis consecutius.	
P044	Registre dels procediments judicials i extrajudicials d' índole penal, civil, administratiu i laboral oberts en l' actualitat contra la Fundació.	
P045	La Fundació ha de recaptar assessorament jurídic en les diferents matèries del dret.	
P046	Comprovar de manera exhaustiva que tot assentament comptable es correspongui amb operacions reals de la Fundació.	
P047	Els patrons són els responsables de la implantació i compliment de models de riscos penals amb mesures destinades a reduir els riscos que puguin ser comesos en l' activitat diària de la fundació.	
P048	Gratuitat dels càrrecs del patronat de la Fundació.	
P049	S' haurà d' establir criteris de selecció amb les entitats col·laboradores.	

P050	El Reglament (UE) 2016/679, General de Protecció de Dades estableix en els seus articles 33 i 34 l'obligació per a les organitzacions (públiques i privades) que actuïn com a responsables de tractament de notificar a l'Autoritat de Control competent les bretxes de dades personals quan sigui probable que constitueixin un risc per als drets i llibertats de les persones. Les bretxes comporten la pèrdua de control sobre les dades de l'empresa que es trobin tant en format paper com en el suport informàtic (equips, servidors), causats per atacs externs. Així mateix aquesta comunicació haurà de realitzar-se amb un llenguatge clar i senzill i haurà de contenir: -la naturalesa de la violació de la seguretat de les dades personals. -el nom i les dades de contacte del delegat de protecció de dades o d'un altre punt de contacte en el qual es pugués obtenir més informació. -possibles conseqüències de la violació de la seguretat de les dades personals. -descripció les mesures adoptades o proposades pel responsable del tractament per posar remei a la violació de la seguretat de les dades personals, incloent-hi les mesures adoptades per mitigar els possibles efectes negatius. La comunicació s'ha de realitzar dins el termini de 72 hores.	
P051	Quan es produeixi un atac al sistema informàtica (equips, servidor) mitjançant l'atac extern d'un cuc, adware, spyware, ransomware, troians, produint el segrest de la informació continguda en els mateixos. Es produeix una violació de la seguretat de les dades personals de la Fundació, produint-se un alt risc per als drets i llibertats de les persones físiques. L'empresa com a responsable del tractament la comunicarà a l'interessat sense dilació indeguda, al seu DPO que tingui designat. En cas contrari serà el mateix qui ho comunicarà davant l'Agència Espanyola de protecció de Dades.	
P052	S'ha d'establir un protocol per al personal laboral de la fundació de com hauran de ser usats els equips informàtics.	
P053	Custòdia sota clau de la documentació amb contingut de caràcter personal d'empleats, tutelats, socis o proveïdors.	
P054	Sistema per a rastreig d'ús anormal en cas de danys a equips de tercers.	
P055	Comunicar al personal per escrit que abans de realitzar les trameses d'arxius, s'ha de comprovar que no es troben contaminats, i informar el departament encarregat, de qualsevol incidència o sospita que pugués tenir coneixement pel que fa a la violació i atacs dels sistemes de seguretat i de protecció dels seus sistemes antivirus.	
P056	Comunicar al personal per escrit, la prohibició d'instal·lar o permetre la instal·lació en els equips informàtics de la Fundació o en qualsevol dels seus perifèrics o portàtils aplicacions o eines informàtiques o qualsevol tipus de programari sense autorització escrita del responsable del Departament.	

P057	Prohibició d' accedir a ordinadors aliens, com també al maneig d' informació o programari no facilitats o autoritzats per la Fundació i la realització de còpies de cap programa.	
P058	Utilització dels equips informàtics respectant les mesures de seguretat informàtiques implantades.	
P059	Sistema per a rastreig d' ús anormal en cas de danys a equips de tercers.	
P060	Correcta utilització tant dels equips i programes informàtics, com qualssevol arxius i documents electrònics posats a disposició.	
P061	La Fundació haurà d' establir criteris de selecció de projectes.	
P062	Implementació d' un manual de procediments en matèria de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme.	
P063	Formacions periòdiques sobre el manual de procediments de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme.	
P064	Formacions periòdiques sobre el manual de procediments de blanqueig de capitals i prevenció del terrorisme al personal laboral de l' empresa, sobretot en determinats departaments.	
P066	Compliment de la Llei 10/2010, de 28 d'abril, de prevenció del blanqueig de capitals i del finançament del terrorisme. Com a subjecte obligat de l' article 2 de la normativa anteriorment esmentada.	
P067	L' examen, quan es trobin els supòsits valoratius indicats de crisi o necessitat de capital o finançament, requerirà una comprovació especial.	
P068	Els professionals col·legiats hauran de realitzar assessorament fiscal i comptable del client d'acord amb la legislació, sense que es produeixi l'incompliment de la Llei.	
P069	Seguiment i control periòdic de l'IVA (Mod. 303).	
P070	Comprovació de la presentació de l'impost de societats (Mod. 200).	
P071	Estricte compliment de la normativa comptable, fiscal i de la Seguretat Social.	
P072	Implementar un mecanisme periòdic de revisió (interna o externa) en matèria de criteris fiscals i de seguretat social en totes les àrees de negoci de la Fundació.	
P073	Assessorament extern en aspectes fiscals (Hisenda Pública i Tresoreria General de la Seguretat Social).	
P074	Comprovar i arxivar els pagaments d' impostos sobre l' IRPF, IVA, Societats.	
P076	Portada de llibres, comptes i registres que reflecteixin les operacions i disposicions de la Fundació.	
P077	Verificació mensual del justificant de pagament a la seguretat social mitjançant document TC1.	
P078	Comprovar que tots els treballadors relacionats en el document TC2 tenen el seu degut contracte i la nòmina coincideix amb el líquid percebut.	

P079	Estricte compliment de la normativa comptable, fiscal i de la Seguretat Social.	
P080	Des del departament de recursos humans de la Fundació s' haurà de procedir a la política de selecció del personal i definició de funcions i igualtat d' oportunitats.	
P081	Totes les relacions professionals es regeixen per contracte laboral.	
P082	Des del departament de recursos humans de la Fundació s' haurà de procedir a la política de selecció del personal i definició de funcions i igualtat d' oportunitats.	
P083	Totes les relacions professionals es regeixen per contracte laboral.	
P084	La fundació ha d' emetre els corresponents certificats de les donacions rebudes.	
P085	Les Fundacions estan exemptes de l' Impost sobre béns Immobles, excepte pels immobles afectes.	
P086	La Fundació està obligada a retenir i ingressar l' IRFP dels seus treballadors i de qualsevol altra persona física que els presti servei oneros i la renda de la qual estigui subjecta a retenció.	
P087	Comprovar la traçabilitat dels diners que provenen de subvencions.	
P088	Comprovar que s'estan complint tots els requisits obligatoris per tenir dret a les bonificacions, exempcions i/o devolucions que gaudeixi l'empresa en l'Impost de Societats o un altre.	
P089	Els compliance officers han d' exigir les declaracions presentades i veure si coincideixen amb el volum de l' empresa almenys quan el diferencial anual respecte a l' any anterior és significatiu i no especificat o justificat.	
P090	En els processos de sol·licitud i obtenció de subvencions i ajudes públiques està terminantment prohibit la realització de les següents actuacions: el falsejament, alteració o omissió de qualsevol dada o informació requerits en el procés de sol·licitud o obtenció de la subvenció o ajuda pública; l' incompliment o alteració de qualsevol forma de qualsevol de les condicions previstes o forma d' execució del projecte per al qual va ser concedida la subvenció o ajut; el falsejament, alteració o omissió de qualsevol dada o informació sobre el projecte en execució en els corresponents reports de seguiment a l' organisme públic corresponent; el falsejament o l' ocultació de condicions, requisits o informació es pot dur a terme de molt diverses formes, però, en qualsevol cas, suposarà que la informació remesa, a l' organisme públic concedent és falsa o incompleta.	
P091	L' administració de la fundació suposa la realització d'actes de disposició sobretot del patrimoni Fundacional, en aquest cas la disposició de fons. La llei exigeix que el patrimoni i les rendes de la fundació es destinin a les finalitats Fundacionals per garantir-ne el compliment en els termes i amb les condicions prevista en els estatuts. L' actuació dels patrons ha d' estar informada pels principis d' economicitat de la gestió i l' equilibri financer	

P092	Els actes de disposició i administració de la fundació han de ser aprovats i acordats pel Patronat. Els patrons hauran de: -La presa de decisions ha d' estar degudament informada. S' haurà d' informar adequadament i prèviament a la presa de decisions. -Els actes de disposició i administracions del patrimoni de la fundació han d' estar orientats per la prudència. -Hauran d' evitar l' especulació.	
P093	Mesures de control sobre l' accés als medicaments.	
P094	Control de farmaciola amb fàrmacs: inventari d' existències, disponibilitat, entrada i sortida de medicaments.	
P095	Control exhaustiu del personal i mercaderies per eliminar perfectament el risc de delictes d' aquesta naturalesa.	
P096	Codi de conducta específic per tractar amb l' Administració Pública.	
P097	Fitxer de càrrecs i persones que tenen tracte amb persones de l' Administració Pública.	
P098	Bústies de queixes i suggeriments: servei d'atenció de les reclamacions dels clients a través d'un canal específic (e-mail, telèfon) i d'un encarregat responsable d'atendre reclamacions d'una manera centralitzada.	
P099	Compliment de l'establert en la Llei 9/2017, de 8 de novembre, de Contractes del Sector Públic, quan l'empresa pretengui obtenir un contracte públic, subvenció o licitar per qualsevol altre servei que ofereixi l'administració.	
P100	La direcció de l' empresa ha d' informar els empleats, que es prohibeix la realització de regals a tercers i la recepció d' aquests. No es permetrà cap despesa en ells.	
P101	La realització d' una Política de Responsabilitat Social de la Fundació Aspros.	
P102	ISO 9001, Sistema de Gestió de Qualitat, aquesta certificació inclou totes les fases dels projectes des de la compra dels materials i serveis fins a l' execució de les obres, passant per la gestió dels acabats i la prestació dels serveis empresarials de l' entitat.	
P103	ISO 14001, Sistema de Gestió Mediambiental, aquest certificat estableix que la Fundació Aspros compleix amb els estàndards internacionals de gestió ambiental, certificant el seu compromís amb la prevenció i la reducció dels impactes mediambientals de les seves activitats i també amb la comunicació, la sensibilització i la formació amb respecte a tots els elements que estan relacionats.	
P104	ISO 27001, Sistema de Gestió de Seguretat de la informació de l' organització. L' empresa Tecnosoluciones, que depèn de la Fundació Aspros, disposa d' aquesta certificació que acredita els serveis de gestió, digitalització i custòdia documental.	

P105	Norma UNE 15713, Sistema de Gestió de la Reordenació segura, L' empresa Tecnosoluciones, que depèn de la Fundació Aspros, disposa d' aquesta certificació que acredita que el seu sistema de gestió de destrucció de material confidencial és segur i que s' ajusta als requisits d' aquesta norma.	
P106	Des del departament de RRHH haurà de lliurar a cada empleat el codi ètic de la Fundació, perquè el personal laboral tingui coneixement dels valors que inspiren i donen sentit a la institució en tots els àmbits d' actuació de la Fundació.	
P107	La Fundació haurà de vetllar perquè els compromisos i les polítiques de qualitat i responsabilitat social es compleixin.	
P108	Establir sistemes de reciclatge en tots els nostres centres i habitatges i formació pel que fa a la gestió sostenible: reduir, reutilitzar, recuperar, reciclar i reparar.	
P109	Formar, promoure i divulgar la sostenibilitat i la cura del medi ambient i els ODS.	
P110	S' haurà de signar amb tots els seus encarregats del tractament un contracte on s' estipularà com es realitzarà el tractament de les dades personals cedides i quines seran les mesures de protecció dels mateixos, d' acord a l' establert en l' article 33 LOPDGDD. L' encarregat del tractament és la persona física o jurídica, autoritat pública, servei o un altre organisme que presta un servei al responsable que comporta el tractament de dades personals per compte d' aquest.	
P111	Des de la Fundació hauran de vetllar per garantir la confidencialitat de la informació de les persones ateses.	
P112	Tot el personal laboral haurà de tractar de forma amable els atesos per la Fundació i crear un clima que faci que totes les persones se sentin valorades i volgudes, dins d' un entorn de comunitat de suport.	
P113	Restringir l' accés a determinats cercadors.	
P114	Estricta compliment del Codi ètic de la Fundació Aspros. Aquest document es troba pujat a la pàgina web de la Fundació.	
P115	Des de la direcció de la Fundació s' haurà de garantir la igualtat de tracte i oportunitats, tant per a home i dones, i el col·lectiu LGTBIQ.	
P116	Per fer efectiva la correcta implantació del Compliance , la Fundació haurà de realitzar formació al seu personal laboral. Així com, fer arribar una còpia del Codi de conducta de Fundació i del seu codi ètic, perquè els empleats tinguin coneixement dels valors i principis que hi regeixen.	
P117	L' article 28 del text refós de la Llei de l' Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d' octubre, en els seus apartats 2 i 3, i del Decret 902/2020, de 13 d' octubre, d' igualtat retributiva entre dones i homes, estableix en els seus articles 5 i 6 estableix l' obligatorietat per part de l' empresari de realitzar un registre retributiu.	

P118	La Directiva Europea 2019/1937 estableix l'obligació per a les entitats tant del sector públic o privat, d'implantar canals i procediments de denúncia interna, perquè addicionalment estableixin canals i procediments de denúncia externa, independents i autònoms. És a dir, que l'empresa ha de tenir dos canals de denúncia. L'empresa tindrà la capacitat de triar canal, però, la Directiva recomana triar en primer lloc un canal de denúncies intern abans que acudir a una font externa. Els denunciants hauran de seguir el següent ordre de prioritat a l'hora de realitzar les seves denúncies: -En primer lloc, els canals de denúncia interns establerts a l'empresa que sempre hauran de garantir la confidencialitat de la informació comunicada i la identitat del denunciant. -En cas que aquesta primera via sigui infructuosa o no se'n disposi, accedir als canals de denúncia externs disposats per les autoritats competents designades per cada Estat. -Finalment (i de forma subsidiària), el denunciant tindrà la possibilitat de realitzar una revelació pública de les infraccions o irregularitats, podent-se acollir a la protecció que brinda la present Directiva si ha denunciat prèviament pels canals interns i externs. El compliment de la Llei 2/2023, de 20 de febrer, que des de la seva aprovació concedeix el termini de 3 mesos a les organitzacions obligades, com és en aquest cas la Fundació, a implementar un canal de denúncia, per advertir de les vulneracions de l'ordenament jurídic dins de l'Organització i de la protecció a l'informant a través de la prohibició de represàlies (art.36)	
P119	Fer efectiu el compliment de l'esmentada normativa de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes.	
P120	En l'article 45 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat efectiva entre dones i homes, s'estableix que les organitzacions estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que hauran de negociar, i en el seu cas acordar, amb els representants legals dels treballadors en la forma que es determini en la legislació laboral.	
P121	Després de l'aplicació el pla d'igualtat la Fundació, està obligada a la realització de protocols interns amb la finalitat d'establir mecanisme de lluita i prevenció contra els delictes d'assetjament sexual i laboral (mobbing) en els diferents llocs de treball. Amb la finalitat d'erradicar aquestes conductes dins de l'organització.	
P122	Informar de forma transparent i honesta, escoltar i tenir en compte l'opinió de les famílies i facilitar que, amb el consens amb la persona afectada, puguin participar de forma conjunta en la presa de decisions que afectin la vida del seu o de la seva familiar.	

P123	Respectar les normes de conducta dels serveis, prevenció de riscos i de salut pública.	
P124	S' haurà de mantenir la norma ISO, mitjançant auditoria periòdiques. Aquestes actuacions van encaminades a proporcionar elements per a la millora de l' acompliment de l' organització desenvolupar eines que permetin implicar i conscienciar el personal de l' organització sobre la importància d' implementar pràctiques correctes.	
P125	S' hauran d' establir una clàusula contractual mitjançant la qual l' empresa subcontractista està al corrent dels pagaments de Seguretat Social.	
P126	Accés bancari limitat a determinades persones.	
P127	Des de la gerència de l' organització hauran de fer complir els plans de prevenció de riscos laborals, per garantir la seguretat en els diferents llocs de treball.	
P128	Accés bancari limitat a determinades persones.	
P129	Comprovar sempre la identitat del client o proveïdor del mitjà de pagament.	
P130	Verificar l' autenticitat del titular de la targeta, comprovant per mitjà del DNI o un altre document vàlid, la identitat del titular de la targeta de crèdit o dèbit.	
P131	Des del departament d'administració s'haurà de realitzar un llistat del personal laboral que tinguin targeta de crèdit/dèbit de titularitat de l'organització.	
P132	Comprovar a l'hora de contractar un treballador (no comunitari) que la contractació compleix amb tots els requisits definits en la legislació vigent	
P133	Comprovar que l'estranger està en possessió de la seva "Targeta d'Identitat d'estranger", que acredita la seva permanència de residència i treballa dins del territori espanyol, sempre que superi el temps legal de residència de sis mesos.	
P134	Comprovar a l'hora de contractar un treballador (no comunitari) que la contractació compleix amb tots els requisits definits en la legislació vigent (Comprovar que l'empresa està al corrent amb la Seguretat social i Hisenda i que el treballador (no comunitari) no està en situació irregular a Espanya i no té antecedents penals).	
P136	El compliment legal en totes les matèries és l' única mesura realment aplicable, ja que per la seva extensió i quotidianitat és pràcticament inabastable i per això s' haurà de realitzar com un vestit a mida en relació amb la corporació concreta.	
P137	Clàusula de sortida o rescissió del contracte i conseqüentment retenir el pagament si ell proveïdor paga suborns o viola qualsevol dels termes del contracte, incloent-hi el dret de dur a terme una auditoria.	

P138	Els límits d'auditoria obligatòria per a la Fundació són: 5,8 milions d'euros de facturació, actiu total superior a 2,4 milions d'euros, i més de 50 treballadors. Recordar que s'han de superar aquests límits per la fundació i/o associació durant dos exercicis consecutius.	
P139	Accés bancari limitat a determinades persones.	
P140	Comprovar i arxivar els pagaments d' impostos sobre els impostos de circulació dels vehicles de propietat de l' organització.	
P141	Des de la Fundació s' haurà de supervisar el treball dels tutelats o de les persones assistides, quan aquestes presentin els seus serveis als centres de treball de titularitat de la Fundació. Aquesta supervisió l' haurà de realitzar personal laboral qualificat, monitors	
P142	Norma interna que reguli la manera d' actuar davant la relació personal d' un empleat i un funcionari encarregat de dictar resolució que afecti l' empresa.	
P143	Procediment intern que reguli la relació amb els funcionaris públics i autoritats, també es pot estipular una política de regals d' empresa sempre controlada i exigent.	
P144	Limitació de poders en la contractació amb l' administració pública.	
P145	Comunicació als empleats de la prohibició de fer obsequis a funcionaris o càrrecs públics en nom de l' empresa.	
P146	Fitxer de persones relacionades amb l' AAPP.	
P147	Es prohibeix que un membre del Patronat pugui tenir un càrrec a l'Administració Pública (sent alt càrrec o polític).	
P148	La Fundació haurà de realitzar cursos de formació i altres activitats per erradicar qualsevol conducta que fomentin, promoguin o incitin directament o indirectament a l'odi, hostilitat, discriminació o violència contra un grup, una part del mateix o contra una persona determinada per raó de la seva pertinença a aquell, per motius racistes, antisemites, anti gitanos o altres referents a la ideologia, religió o creences, situació familiar, la pertinença dels seus membres a una ètnia, raça o nació, el seu origen nacional, el seu sexe, orientació o identitat sexual, per raons de gènere, aporofòbia, malaltia o discapacitat.	
P149	La Fundació haurà de signar contracte de confidencialitat (NDA) amb els membres del Consell Assessor de l'organització. Amb la finalitat d' assegurar que la confidencialitat de les dades i informació a la qual puguin accedir i guardar el seu secret, un cop s' hagi finalitzat el seu càrrec al Consell. El Consell Assessor d' Aspros és un òrgan consultiu que neix amb la voluntat d' acompanyar i assessorar la Fundació en l' impuls d' accions o el plantejament i millora de nous serveis.	

P150	Monitoratge i revisió dels equips informàtics de l'organització per tal de determinar si algun treballador ha instal·lat algun programari no llicenciat o piratejat.	
P151	Comptar amb la factura llicència d'ús en tots els productes de programari que s'utilitzin.	
P152	Establiment de restriccions o controls tècniques per instal·lar i / o executar en els equips informàtics de l'organització o de tercers amb els quals aquesta tingui relació, programari no llicenciat, piratejat opera quedat o de qualsevol altra manera il·legalment adquirit; així mateix per a la instal·lació, creació per possessió de qualsevol eina o producte destinat a eliminar la protecció del programari propietat de tercers.	
P153	Política de propietat industrial i intel·lectual que prohibeixi reproduir, copiar, plagiar, distribuir, modificar, perdre o comunicar, totalment o parcialment, productes propietat de terceres persones (físiques o jurídiques) sense la deguda autorització prèvia i escrita de la mateixa. Aquestes terceres persones no són únicament els clients i proveïdors, Sinó qualsevol persona física o entitat aliena a l'empresa, encara que no mantingui cap relació amb l'organització.	
P154	La creació d'una política pròpia de l'organització relativa a la propietat intel·lectual.	
P155	Registre, comprovació i revisió dels contractes de cessió de drets.	
P156	Informació i formació als treballadors de les conseqüències de descàrregues de continguts i imatges a través d'internet, així com qualsevol altre aspecte rellevant sobre drets d'autor.	
P157	Establiment i compliment d'un Codi de Conducta.	
P158	Només el personal laboral autoritzat podrà subministrar els fàrmacs a les persones assistides.	
P160	Procediments de qualitat i etiquetatge de productes dels productes embassat en els centres de treball.	
P161	Establir un "Protocol de retirada de producte" per a aquells casos on es detectin irregularitats en algun producte produït elaborat o manipulat.	
P162	Comprovació per tal de garantir que els aliments produïts o comercialitzats, no estan adulterats, caducats, deteriorats o contenen substàncies prohibides.	
P163	Que els centres de treball disposin de sistema de refrigeració, amb la finalitat de conservar els aliments en bon estat i no trencar la cadena de fredor.	
P164	Comprovar que tots els empleats que intervinguin en activitats que requereixin manipular aliments, comptin amb la formació de "manipulador d'aliments".	

13.3 Règim disciplinari

La responsabilitat penal corporativa fa èmfasi que es prevegi un sistema de sancions disciplinàries per part de la pròpia organització per a infraccions del model de prevenció. S'ha de preveure d'acord amb la regulació laboral aplicable, adaptant-se al conveni col·lectiu de l'organització o sector, o en el seu cas i defecte realitzar-se un annex al contracte de treball o de relació.

La sanció d'infraccions del MPD és clau per a l'eficàcia del sistema. La tolerància d'aquestes infraccions posa en perill la credibilitat del MPD. El treballador incorre en una falta quan incompleix de forma culpable les seves obligacions laborals.

Les empreses podran sancionar els incompliments laborals dels treballadors de conformitat a la graduació de les faltes i sancions que s'estableixi per a cada cas en el conveni col·lectiu aplicable al sector. Aquestes faltes podran ser qualificades com a lleus, greus i molt greus.

Les faltes lleus prescriuran als 10 dies, les greus als 20 dies i les molt greus, als 60 dies comptats a partir del moment en què l'organització tingui coneixement que s'han comès i en tot cas als 6 mesos.

Es tipifiquen les sancions següents:

● Amonestació

Amb l'amonestació es posa en coneixement al treballador de quina és la conducta indesitjable que cal corregir, podent avisar de les possibles conseqüències que es produirien en cas de persistir-hi. Es pot fer tant de forma verbal com per escrit.

● Suspensió de sou i feina

Aquesta sanció ve recollida a l'article 45.1 lletra h de l'ET, quan està justificada per motius disciplinaris. No obstant això, no podrà aplicar-se si el conveni aplicable no el contempla com una sanció adequada per a la falta concreta que s'hagi comès. La suspensió no finalitza el contracte laboral, sinó que congela les obligacions de treballar i de remunerar aquesta feina durant un període de temps determinat.

● Descompte promocional del sou

Només es podrà aplicar un descompte al salari del treballador quan es pugui quantificar una deixada de funcions, de forma que no pugui entendre's com una multa d'haver. És a dir, no es pot deixar de pagar el treballat, sinó que s'ha de demostrar que el que no s'ha pagat és perquè no s'ha treballat.

● Trasllat forçós

Tot i que aquesta sanció no apareix recollida en la legislació de forma explícita, sí que és present en els convenis col·lectius amb certa normalitat, sense que l'empleat tingui dret a

indemnització. Es pot entendre com a trasllat el canvi de lloc i funcions, a més d' un possible canvi de residència.

● Limitació en les promocions

Es contempla aquest supòsit en el cas de faltes greus o molt greus. Consisteix a prohibir que el treballador es presenti a proves selectives d' ascens professional dins de l' organització, durant un temps limitat. També es pot aplicar limitant les opcions d'ascens de forma temporal (per exemple, no tenint en compte l'antiguitat per a aquest fi).

● Acomiadament disciplinari

Es tracta de la sanció més greu i, per tant, està reservada per a les faltes més greus i culpables. Amb ella s' acaba la relació laboral sense que l' empleat tingui dret a indemnització.

Com s'ha comentat, l'empresari podrà aplicar aquestes sancions, però no comptarà amb total llibertat d'acció. D' aquesta manera, no podrà vulnerar els drets constitucionals del treballador, com els principis d' igualtat i no discriminació. D' aquesta manera, haurà de sancionar amb el mateix criteri dos treballadors que hagin incorregut en una falta similar, sigui quin sigui el seu sexe, raça o altres condicions d' índole personal.

La sanció depèn del tipus de falta comesa i així:

Les faltes lleus: Les sancions solen consistir en amonestacions i en suspensions de sou i feina de fins a 2 dies.

Per faltes greus: Poden comportar suspensions de sou i feina de fins a 20 dies.

Per faltes molt greus: Poden consistir en inhabilitacions per a l' ascens i en suspensions de sou i feina que poden assolir fins als 6 mesos de durada, trasllats a un altre centre de treball i acomiadament. En cap cas podran imposar-se sancions que suposin la condemna a pagar una multa econòmica, o que redueixin les jornades de descans o les vacances a què té dret el treballador.

El treballador no podrà ser sancionat dues vegades per la mateixa falta, però sí tantes vegades com faltes comeses.

Les sancions greus i molt greus requeriran comunicació escrita al treballador en la qual es farà constar la data i els fets que hi han donat lloc.

En el cas que els sancionats siguin treballadors que ostenten el càrrec de representant o delegat sindical, s' ha de tramitar un procediment contradictori perquè el sancionat i les organitzacions corresponents puguin formular al·legacions i manifestar si està o no conformes amb la sanció imposada.

En el cas que el treballador es trobi afiliat a un sindicat, l' empresari haurà de comunicar la sanció al mateix.

El treballador que no estigui conforme amb la sanció imposada, podrà impugnar-la davant la jurisdicció laboral en el termini de 20 dies des de la recepció de la comunicació escrita.

Aquest termini s'interromprà per la presentació obligatòria de la papereta de conciliació davant el Servei de Mediació Arbitratge i Conciliació.

La sentència que posi fi al procediment laboral podrà:

Declarar la sanció imposada al treballador nul·la si no ha estat notificada per escrit al treballador, no s'han fet constar els fets que la motiven, s'ha realitzat fora de termini o ha consistit en una reducció de les vacances o dels períodes de descans.

- Revocar la sanció totalment quan no s'aconsegueixi acreditar la comissió dels fets o que d'aquests és responsable el treballador, o quan els al·legats per l'organització no siguin constitutius de falta.
- Revocar la sanció parcialment quan la falta no hagi estat adequadament qualificada.
- El jutge en aquests casos podrà imposar la sanció que consideri més adequada.
- La sentència que dicti el jutge laboral no podrà agreujar en cap cas la sanció imposada per l'organització.

13.4 Documents vinculats

Els documents que acompanyen i complementen el Compliance, perquè tinguin un major impacte, que exposa el conjunt de normes i principis generals de govern corporatiu i de conducta professional que resulten d'aplicació a tots els professionals de l'entitat i que resulten vàlids per establir els paràmetres orientadors de la cultura corporativa de la nostra organització.

Aquesta documentació és la següent:

- Codi de conducta.
- Codi ètic de la Fundació.



Manual de Prevenció de Delictes

Model de Prevenció de Delictes 2025



Fundació Aspros
Av. Joana Raspall, 30. Baixos. 25002 (Lleida)
973 278 087 aspros@aspros.cat