



Política sancionadora interna del Grupo Ayesa

Política sancionadora interna del Grupo Ayesa

Elaborado por:	Revisado por:	Aprobado por:	Aprobado por:
Auditoría Interna	-	Director General Corporativo	Vicepresidencia

**Política sancionadora interna
Grupo Ayesa**

Control de versiones

Edición	Fecha	Modificaciones
0	07/05/2012	Creación del documento

Política sancionadora interna del Grupo Ayesa

1.	Objeto.	3
2.	Alcance.	3
3.	Descripción.....	3
3.1.	Procedimiento sancionador:	3
3.2.	Infracciones y sanciones aplicables:.....	4

1. Objeto.

El presente documento tiene por objeto desarrollar la política sancionadora aplicable a los empleados de cualquiera de las empresas que constituyen el grupo mercantil Ayesa por incumplimiento de alguna de las normas, políticas, procedimientos o cualquier otro tipo de documento de obligado cumplimiento emitido por el Grupo.

Al margen de esta política sancionadora podrían aplicarse otras sanciones derivadas de convenios colectivos, código ético o cualquier otra normativa laboral o interna.

2. Alcance.

Esta política sancionadora aplica a todos los empleados del Grupo Ayesa, tanto de ámbito nacional como internacional.

3. Descripción.

3.1. Procedimiento sancionador:

A la finalización de cada semestre, se emitirá por el responsable de auditoría interna un informe en el que se incluirán las infracciones que se hayan cometido por los diferentes empleados, identificadas en las pruebas de auditoría que se hayan realizado en ese periodo. Las infracciones que se incluirán en los informes son aquellas relacionadas con el incumplimiento de políticas, normas, procedimientos o cualquier otro acto u omisión que sea contrario a los intereses de las empresas del Grupo, en el ejercicio de la actividad por cualquier empleado.

El informe incluye al menos los siguientes aspectos: Responsable, tipo de prueba, fecha de prueba, concepto, tipo incumplimiento, propuesta sancionadora.

Una vez realizado el informe se contrasta inicialmente con la Dirección General Corporativa y posteriormente se revisa conjuntamente con el Director de Recursos Humanos del Grupo. De este proceso saldrá una propuesta sancionadora definitiva que se pondrá en conocimiento de Vicepresidencia.

Con el informe definitivo, se procederá a comunicar a cada infractor la correspondiente sanción. Aquellas infracciones que por su importancia sólo requieran de una amonestación verbal o escrita serán comunicadas por su correspondiente responsable de administración, jefe de proyecto o director. Las infracciones que tengan una mayor repercusión serán comunicadas por el Director General Corporativo junto con el responsable de auditoría interna.

Una vez comunicada la sanción al infractor correspondiente, se permitirá al empleado aportar las aclaraciones, razones o pruebas que estimen oportunas, antes de hacer efectiva la sanción definitiva. El periodo máximo permitido es de 7 días desde la comunicación.

3.2. Infracciones y sanciones aplicables:

Las infracciones serán valoradas por el responsable de auditoría interna en base al trabajo realizado y se calificarán en función del impacto que tenga en la actividad de la empresa y del grado de recurrencia.

Las sanciones aplicables son las siguientes:

- Infracciones leves:

Se consideran infracciones leves aquellas cuyo impacto en el desarrollo de la actividad o en el control interno es bajo, o bien no influye directamente en los resultados de la empresa.

Por defecto, cualquier incumplimiento injustificado en las Normas de Obligado Cumplimiento (NOC), procedimientos asociados o cualquier otra instrucción corporativa, será considerado como una infracción leve. No obstante, si el impacto en alguna norma es significativo (incumplimiento en pagos que supongan un quebranto considerable, retrasos considerables en entrega de report financiero, incumplimiento en compras significativas, etc.), supondrán la calificación de infracción grave.

Asimismo, si en el mismo año un empleado incurre dos o más veces en una infracción leve con el mismo motivo, pasará a convertirse en una infracción grave, por lo que en ese momento aplicarán las sanciones correspondientes a esa categoría.

Las infracciones leves supondrán una **amonestación verbal o por escrito**, dependiendo de la importancia de la infracción, por el responsable que sea designado por Auditoría Interna.

- Infracciones graves:

Se consideran infracciones graves aquellas que tienen un gran impacto en el desarrollo de la actividad de la empresa, perjudican directamente los resultados de la empresa, ponen en riesgo la confidencialidad de la empresa o las infracciones leves reiteradas, principalmente. Se presupone en este tipo de infracciones una involuntariedad del infractor.

Si en el mismo año un empleado incurre dos o más veces en una infracción grave con el mismo motivo, pasará a convertirse en infracción muy grave, aplicando las sanciones correspondientes a esa categoría.

Estas infracciones supondrán las siguientes sanciones económicas:

- o **Empleados con variable (R2):** Dependiendo de la gravedad de la infracción se aplicará una reducción en el variable de entre un 3% y un 5%.
- o **Empleados sin variable:** Se penalizará sobre la revisión salarial entre un 3% y un 5%, dependiendo de la gravedad del asunto.

En el caso de retraso en la entrega o en la forma del reporting financiero, se establece una penalización en la retribución variable del 5% mensual sobre el variable que se asigne a la finalización del ejercicio. A partir del segundo mes de incumplimiento, la penalización será del 10% mensual sobre el variable.

- Infracciones muy graves:

Se consideran infracciones muy graves aquellas que supongan algún acto de fraude a alguna empresa del Grupo, perjudique seriamente los intereses o resultados de la empresa o las infracciones graves reiteradas. Se presupone en estas infracciones una voluntariedad del infractor.

Estas infracciones supondrán las siguientes sanciones económicas:

- **Empleados con variable (R2):** Dependiendo de la gravedad de la infracción se aplicará una reducción en el variable de entre un 5% y un 10%.
- **Empleados sin variable:** Se penalizará sobre la revisión salarial entre un 5% y un 10%, dependiendo de la gravedad del asunto.

En los casos de fraude, adicionalmente, el infractor devolverá el valor de los bienes sustraídos y se aplicará el régimen sancionador del convenio colectivo correspondiente, que podría suponer la pérdida de categoría profesional, suspensión de empleo y sueldo, inhabilitación o despido.