

Programa de Prevención de Delitos

GFT IT Consulting, S.L.U.

Persona de contacto:

Raquel García Aguilar
Av. Alcalde Barnils, 71,
08174, Sant Cugat del Vallès, Barcelona
CPP.ES@gft.com
T +34 935639169

Versión: 8

Publicado:

Febrero de 2026

Índice

1	Introducción	3
2	Alcance	4
2.1	Ámbito de aplicación	4
2.2	Revisión periódica	4
3	Objeto	5
3.1	Requisitos de los modelos de organización y gestión	5
3.2	Establecimiento de políticas y normativa interna	5
4	Departamento Local de Compliance	6
4.1	Funciones	6
5	Implementación del Programa	7
6	Protocolo de control	8
7	Auditoría	9
8	Régimen sancionador	9
9	Marco Normativo	10
9.1	Características de la responsabilidad penal de la persona jurídica	11
9.2	Supuestos en los que nace la responsabilidad penal de las personas jurídicas	11
9.3	Penas aplicables a la persona jurídica (art. 33.7 C.P.)	12
9.3.1	Circunstancias atenuantes de la responsabilidad de las personas jurídicas (art. 31 quater C.P.)	13
9.3.2	Circunstancias eximentes de la responsabilidad de las personas jurídicas (art. 31 bis.5 C.P.)	13
	Anexo 1 – Políticas publicadas y departamento responsable	14
	Anexo 2 – Delitos recogidos en el Código Penal	14

1 Introducción

El reconocimiento expreso de la **responsabilidad penal de las personas jurídicas** fue introducido en nuestro ordenamiento jurídico en el año 2010. Este admite la responsabilidad penal de las personas jurídicas y la posibilidad de convertir así a la empresa en sujeto inmediato del Derecho penal, susceptible de cometer delitos y de ser por ello sancionada con auténticas penas, distintas y separadas de las que pudieran imponerse a sus representantes. Posteriormente, con la reforma del Código Penal en el año 2015, se llevó a cabo una mejora técnica en la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Su finalidad fue delimitar adecuadamente el contenido del “debido control”, cuyo quebrantamiento permite fundamentar su responsabilidad penal. Las penas aplicables tienen todas la consideración de graves.

Desde ese momento, y con la **voluntad de prevenir la comisión de delitos** en el ámbito de su actividad empresarial, **GFT**, tanto a nivel Grupo, como en las entidades que operan en España, **ha tomado todas las medidas** a su alcance para prevenir la comisión de cualquier delito, así como asegurar una gestión eficaz del riesgo dentro de la compañía. Por todo ello:

- **GFT IT Consulting, S.L.U. (en adelante la “Compañía” o “GFT”) ha adoptado las políticas necesarias**, así como **examinado los riesgos** que le resultan de aplicación en el ámbito de las actividades que desarrolla, con el fin de garantizar una correcta prevención y gestión de los riesgos dentro de la empresa, así como dotar a ésta de una verdadera ética empresarial.
- Para ello, GFT ha creado este **Programa de Prevención de Delitos (en lo sucesivo, el “Programa”)**, como parte de su sistema de organización y gestión, con la finalidad de diseñar medidas y estructuras de control que permitan minimizar el riesgo de la comisión de delitos en el seno de la propia Compañía. Este **ha sido revisado** de forma periódica, para adaptarlo a las modificaciones legislativas que se han ido sucediendo desde 2010, incluida la operada por la Ley Orgánica 1/2019, por la que se modifica, de nuevo, el Código Penal, con la finalidad de transponer Directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero y de terrorismo, y abordar cuestiones de índole internacional y la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción que traspone al ordenamiento jurídico español la Directiva 1937/2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

Mediante este Programa se ratifica el **compromiso de la Compañía con el cumplimiento normativo** en todos los ámbitos de su actividad, siendo este esencial para **mantener los valores fundamentales, los estándares éticos y la conducta empresarial profesional** de la Compañía.

El presente Programa es también de aplicación a la empresa matriz de la Compañía, GFT Technologies, S.A.U.



"El comportamiento íntegro es, junto con nuestros valores fundamentales, una condición indispensable para el éxito sostenible."

- Declaración de la Junta Directiva del Grupo GFT -

2 Alcance

2.1 Ámbito de aplicación

Este Programa aplica a **todas las personas vinculadas con GFT en España** ("Personas Trabajadoras"), esto es:

- (a) Cualquier persona que ostente facultades de representación de cualquier compañía de GFT en España.
- (b) Cualquier persona que ostente facultades de administración o dirección de cualquier compañía de GFT en España.
- (c) Cualquier persona física o jurídica vinculada a GFT en España, sin que sea necesario que haya una relación formal con la empresa a través de un contrato laboral o mercantil, incluido el personal autónomo o trabajadores subcontratados, si están integrados en el perímetro del dominio social de GFT.
- (d) Cualquier otra persona que se encuentre sometida a la autoridad de las personas definidas en los apartados a) y b) anteriores.

2.2 Revisión periódica

El presente Programa se revisará periódicamente tanto para comprobar su efectividad como para incorporar nuevas políticas o controles por inicio de nuevas actividades de la Compañía, por cambios regulatorios, por aparición de nuevos riesgos no contemplados inicialmente o cuando se detecte cualquier incumplimiento o riesgo que lo haga necesario.

3 Objeto

La Compañía necesita implantar un modelo organizativo y de gestión, del que forma parte integrante el presente Programa. Dicho modelo debe ser adecuado para minimizar el riesgo de comisión de delitos por parte de los representantes y de las Personas Trabajadoras en nombre y/o beneficio, directo o indirecto, de la sociedad. Puedes consultar el apartado [9. Marco Normativo](#) para más información.

3.1 Requisitos de los modelos de organización y gestión

Estos modelos de organización y gestión deben cumplir los siguientes requisitos¹:

- (a) **Identificar** las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos.
- (b) **Establecer protocolos o procedimientos** que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas en relación a aquéllos.
- (c) **Disponer de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados** para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.
- (d) **Obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos** al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.
- (e) **Establecer un sistema disciplinario** que sancione el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.
- (f) **Verificar periódicamente el modelo y su eventual modificación** cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada.

3.2 Establecimiento de políticas y normativa interna

Es por todo ello que **GFT viene aprobando, desde hace años, además del presente Programa, políticas y normativas internas, cuya función es el control de los procedimientos internos de la empresa** y que de esta forma se puedan **prevenir y descubrir los delitos que puedan cometerse**. De esta forma se garantiza la existencia de una ética empresarial en las actividades desarrolladas en su seno por sus representantes, directivos y Personas Trabajadoras disponiendo de un Programa claro, preciso, eficaz y, sobre todo, adaptado a la empresa y a los concretos riesgos que en su ámbito se pueda incurrir.

¹ Requisitos establecidos de acuerdo con el artículo 31 bis.5 del Código Penal y la interpretación del mismo realizada por la Fiscalía General del Estado, por medio de la Circular 1/2016.

Estas políticas se actualizan periódicamente y se van aprobando otras nuevas. Todas estas políticas son de obligado cumplimiento para las Personas Trabajadoras, han sido comunicadas y están publicadas en el canal de comunicación interna Workspace de GFT.

Las políticas actualmente existentes y a las que las Personas Trabajadoras pueden acceder mediante los links aportados se encuentran en el [Anexo_1](#).

4 Departamento Local de Compliance

Para dar correcto cumplimiento a la aplicación del Programa de Prevención de Delitos, se ha acordado crear un departamento de control “Departamento Local de Compliance”, enmarcado dentro de la Compliance Office del Grupo GFT a nivel Grupo, con un Local Compliance Officer en España:

Responsable y datos de contacto:

Raquel García Aguilar

Parc d'Activitats Econòmiques Can Sant Joan

Av. Alcalde Barnils, 71

08174 Sant Cugat del Vallès

T +34 935639169

CPP.es@gft.com

4.1 Funciones

Tendrá las siguientes funciones:

- (a) **Revisar y mejorar** de forma continua las **políticas y procesos** implantados para la prevención de delitos; **asesorar a los directivos** en la toma de decisiones y **supervisar el desarrollo de actividades**, que puedan implicar un riesgo de responsabilidad penal para la compañía.
- (b) **Elaboración de un programa de formación** específico para todas las Personas Trabajadoras de la Compañía que informe de las conductas reprochables y sus consecuencias.
- (c) **Investigación de las denuncias**. El inicio de una investigación puede venir por dos vías.
 - a. A instancia de parte, es decir por una denuncia

- b. De oficio, es decir porque el Departamento Local de Compliance lo considere necesario. Se llevará a cabo un análisis detallado que incluirá:
- i. Área o personas a involucrar en la investigación.
En primer lugar, siempre se contará con la participación del responsable del departamento directamente relacionado con el caso a investigar, por haberse producido el hecho investigado en la esfera de actuación de su departamento, a no ser que el responsable de departamento esté implicado en el hecho investigado.
 - ii. Pasos a seguir en la investigación:
 1. Reunión con la persona o personas involucradas;
 2. Realizar las preguntas pertinentes a efectos aclaratorios;
 3. Determinar el punto de partida y el desarrollo de los acontecimientos.
 4. Por último, redactar un informe final con las conclusiones sacadas de la investigación global.
- (d) **Asesorar al Departamento de RRHH** en la toma de las correspondientes **medidas disciplinarias**.
- (e) Valorar la necesidad de **modificar el Programa de Prevención de delitos** si se ha demostrado que este ha devenido insuficiente.

5 Implementación del Programa

La implementación eficaz del presente Programa presupone que **las Personas Trabajadoras pondrán siempre al descubierto por propia iniciativa cualquier sospecha fundada de contravención**.

Para dichos casos, cada Persona Trabajadora tiene a su disposición como **interlocutor a su superior y al Departamento Local de Compliance**. Al respecto, tanto la Persona Trabajadora como el superior y el Departamento Local de Compliance, están obligados a **guardar confidencialidad**.

Si la Persona Trabajadora de GFT, por causa justificada, no quiere o no puede dirigirse a su superior, las contravenciones correspondientes las notificará únicamente al Departamento Local de Compliance. En este caso, la Persona Trabajadora no realizará notificación alguna al superior directo. El Departamento Local de Compliance tendrá obligación de mantener estricta reserva frente al superior directo.

Una vez notificada la denuncia, el Departamento Local de Compliance iniciará la **investigación oportuna** implicando al departamento competente para la confirmación de la existencia de delito. Las personas del departamento competente, quienes a su vez son las responsables de confirmar la existencia del delito, vienen así mismo obligadas a mantener absoluta confidencialidad.

Asimismo, y con la finalidad de prevenir la comisión de hechos delictivos, así como de lograr que el personal ponga al descubierto cualquier sospecha fundada de contravención, GFT realizará una **formación continua del Programa de Prevención de Delitos** a las Personas Trabajadoras por medio de su plataforma de e-learning.

GFT ha implementado, adicionalmente, a nivel global, el **Canal de denuncias TellUs!**, en el que se anima a las Personas Trabajadoras a poner en conocimiento de la Compliance Office cualquier incumplimiento que hayan podido detectar en el ámbito laboral.

Para ello, se ofrecen distintos canales internos de comunicación con la Compliance Office, incluido el canal de whistle-blower [Whispli](#) que garantiza la posibilidad de reportar anónimamente los referidos incumplimientos.

Del mismo modo, tanto las Personas Trabajadoras como cualquier otra persona, disponen de Canales Locales de denuncia para acudir al Departamento Local de Compliance publicados también en el apartado [TellUs GFT Spain!](#) de la página web de GFT. Toda la información sobre el funcionamiento, garantías y protección del informante se encuentra detallada en la [Política Canal de Denuncias Whistleblowing](#).

Además de los canales internos habilitados por GFT, las Personas Trabajadoras y cualquier otra persona interesada tienen igualmente la posibilidad de denunciar posibles incumplimientos o infracciones ante el canal externo de la [Autoridad Independiente de Protección del Informante](#) (A.A.I.), conforme a lo previsto en la Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción.

Existen, por otro lado, canales externos específicos que varían según el tipo de infracción que se desee denunciar y el ámbito territorial correspondiente. Quienes requieran información más detallada sobre estos canales alternativos y sus procedimientos pueden consultarla en el siguiente enlace: [Información sobre otros Canales Externos de Información](#).

6 Protocolo de control

La aplicación y control de las políticas que conforman el presente Programa se realizará por los distintos departamentos implicados. Estos quedan recogidos por política en el [Anexo 1 – Políticas publicadas y departamento responsable](#) e incluyen en este momento a Human

Resources, Finance, Compliance Office, CSR, IT Security, Group Legal, Data Protection, Group Purchasing, COO Office y Local Compliance Spain.

Si se observa cualquier incumplimiento de las políticas en vigor y normas por parte de los departamentos competentes, éstos lo pondrán de inmediato en conocimiento del Departamento de Local Compliance.

Del mismo modo, y con el fin de garantizar la independencia del Local Compliance Officer en España, este está enmarcado en el organigrama de GFT, como directamente subordinado al Country Manager, sin otras instancias intermedias que puedan obstaculizar o dificultar su función.

7 Auditoría

Se realizará una verificación periódica del modelo y de su eventual modificación por parte del Departamento de Local Compliance. Del mismo modo, este será revisado cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.

Asimismo, se realizarán auditorías periódicas, por parte del Departamento de Corporate Audit, para verificar el cumplimiento normativo en GFT.

8 Régimen sancionador

No se tolerarán infracciones de leyes ni contravenciones del presente Programa. Como principio general, el desacato o contravención de lo dispuesto por el presente Programa conllevará a una investigación, y en su caso las consiguientes consecuencias legales de derecho laboral y posiblemente también civil y penal.

A la vista de los hechos valorados por el Departamento de Local Compliance, éste propondrá a la Dirección de Recursos Humanos la imposición de sanción por incumplimiento de la normativa interna para la prevención de delitos.

Independientemente de las sanciones civiles o penales que puedan recaer sobre la Persona Trabajadora por los hechos cometidos, estos comportamientos también podrían tener consecuencias laborales al constituir un incumplimiento de la normativa interna para la prevención de delitos. Del análisis del régimen disciplinario contenido en el Estatuto de los Trabajadores, se puede concluir que esta conducta tendría cabida en lo dispuesto en el

artículo 54 d) que califica como incumplimiento contractual grave y culpable la “Transgresión de la buena fe contractual”, sancionable con el despido disciplinario.

Adicionalmente, el Convenio Colectivo de aplicación ([Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría, tecnologías de la información y estudios de mercado y de la opinión pública](#) (TIC)) tipifica como falta muy grave “el haber recaído sobre el trabajador sentencia de los Tribunales de Justicia competentes por delito de robo, hurto, estafa y malversación cometidos fuera de la empresa que puedan motivar desconfianza hacia su autor” (artículo 24 del Convenio Colectivo TIC).

Las **sanciones** a aplicar a las faltas consideradas como muy graves en el Convenio Colectivo pueden ser:

- Pérdida temporal o definitiva de la categoría profesional
- Suspensión de empleo y sueldo de once días a dos meses
- Inhabilitación durante dos años o definitivamente para pasar a otra categoría
- Despido.

9 Marco Normativo

A continuación se presentan más detalles sobre el marco normativo en el que se enmarca este programa, incluyendo penas y circunstancias atenuantes.

La Ley Orgánica 5/2010, de 22 de junio, por la que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal, recogió por primera vez en el ordenamiento jurídico español la responsabilidad penal de las personas jurídicas. Ésta fue posteriormente modificada por la Ley Orgánica 1/2015 de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica del Código Penal, que entró en vigor el 1 de julio de 2015. En adelante, nos referiremos al Código Penal como C.P.

Estas reformas establecieron un régimen de responsabilidad penal específico de la persona jurídica, basada en las siguientes premisas:

- Exige la comisión de un delito** por parte de una **persona física vinculada a la persona jurídica**.
- No exige que la persona física haya sido individualizada** ni que el procedimiento se dirija contra ella.
- La **conducta delictiva** debe haberse realizado **por los representantes de la Compañía o persona subordinada a ellos siempre que los primeros no hayan ejercido correctamente el debido control**.

9.1 Características de la responsabilidad penal de la persona jurídica

Las características de la responsabilidad penal atribuible a la persona jurídica son:

- (a) Régimen de responsabilidad penal **plena y diferenciada**.
- (b) El fundamento de imputación de la persona jurídica se basa o bien, en la conducta delictiva de sus dirigentes, o bien, en el incumplimiento de las obligaciones de control que estos ostentan respecto a sus subordinados.
- (c) Sistema de incriminación para **determinados delitos**, no todos los delitos del Código Penal (C.P.)
- (d) **No rige para todas las personas jurídicas** (art.31 quinquies del C.P.). Se excluyen el Estado, las Administraciones Públicas territoriales e institucionales, los Organismos Reguladores, las Agencias y Entidades Públicas Empresariales, las organizaciones internacionales de derecho público, y aquellas otras que ejerzan potestades públicas de soberanía, administrativas o cuando se trate de sociedades mercantiles públicas que ejecuten políticas públicas o presten servicios de interés económico general (en este último caso solamente les podrán ser impuestas las penas previstas en las letras a) y g) del apartado 7 del artículo 33 del C.P.)
- (e) Necesidad de que se constate la **comisión de un delito** por parte de un individuo/s vinculado/s a la persona jurídica.
- (f) **Compatibilidad de responsabilidades** persona física/s y persona jurídica.

9.2 Supuestos en los que nace la responsabilidad penal de las personas jurídicas

Estos supuestos están recogidos en el artículo 31 bis del C.P.

- (a) **Responsabilidad vicaria:** Delitos cometidos **en nombre o por cuenta de la persona jurídica, y en su beneficio directo o indirecto**, por sus representantes legales o por aquellos que están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica u ostentan facultades de organización y control dentro de la misma.
- (b) **Responsabilidad por fallo organizativo o de supervisión:** Delitos cometidos en el **ejercicio de actividades sociales y por cuenta y en beneficio directo o indirecto de la persona jurídica** por quienes, estando sometidas a la autoridad de las personas físicas mencionadas en el párrafo anterior, han podido realizar los hechos **por haberse incumplido gravemente por aquéllos los deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad** atendidas las concretas circunstancias del caso.

Existe una relación tasada de delitos de los que puede ser penalmente responsable una persona jurídica, p. ej. Estafa, receptación y contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, pese a que, atendiendo a su actividad, no todos pueden ser cometidos por GFT. Los delitos recogidos en el Código Penal como susceptibles de ser cometidos por una persona jurídica han sido enumerados en el [Anexo 2a](#).

Para la gran mayoría de delitos se exige la comisión dolosa de los mismos, no obstante, hay una serie de ellos que se pueden cometer por **imprudencia, p.ej. Insolvencias punibles, blanqueo de capitales**. Los recogidos en el Código Penal han sido enumerados en el [Anexo 2b](#).

9.3 Penas aplicables a la persona jurídica (art. 33.7 C.P.)

“Las penas aplicables a las personas jurídicas, que tienen todas la consideración de graves, son las siguientes:

- (a) Multa por cuotas o proporcional.
- (b) Disolución de la persona jurídica. La disolución producirá la pérdida definitiva de su personalidad jurídica, así como la de su capacidad de actuar de cualquier modo en el tráfico jurídico, o llevar a cabo cualquier clase de actividad, aunque sea lícita.
- (c) Suspensión de sus actividades por un plazo que no podrá exceder de cinco años.
- (d) Clausura de sus locales y establecimientos por un plazo que no podrá exceder de cinco años.
- (e) Prohibición de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio se haya cometido, favorecido o encubierto el delito. Esta prohibición podrá ser temporal o definitiva. Si fuere temporal, el plazo no podrá exceder de quince años.
- (f) Inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la Seguridad Social, por un plazo que no podrá exceder de quince años.
- (g) Intervención judicial para salvaguardar los derechos de los trabajadores o de los acreedores por el tiempo que se estime necesario, que no podrá exceder de cinco años.

La intervención podrá afectar a la totalidad de la organización o limitarse a alguna de sus instalaciones, secciones o unidades de negocio.

Las penas de las letras c), d) y g) se pueden adoptar con el carácter de medida cautelar durante la instrucción de la causa.”

9.3.1 Circunstancias atenuantes de la responsabilidad de las personas jurídicas (art. 31 quater C.P.)

“Sólo podrán considerarse circunstancias atenuantes de la responsabilidad penal de las personas jurídicas haber realizado, **con posterioridad a la comisión del delito** y a través de sus representantes legales, las siguientes actividades:

- (a) Haber procedido, antes de conocer que el procedimiento judicial se dirige contra ella, a confesar la infracción a las autoridades.
- (b) Haber colaborado en la investigación del hecho aportando pruebas, en cualquier momento del proceso, que fueran nuevas y decisivas para esclarecer las responsabilidades penales dimanantes de los hechos.
- (c) Haber procedido en cualquier momento del procedimiento y con anterioridad al juicio oral a reparar o disminuir el daño causado por el delito.
- (d) Haber establecido, antes del comienzo del juicio oral, **medidas eficaces** para prevenir y descubrir los delitos que en el futuro pudieran cometerse con los medios o bajo la cobertura de la persona jurídica”.

9.3.2 Circunstancias eximentes de la responsabilidad de las personas jurídicas (art. 31 bis.5 C.P.)

La persona jurídica **quedará exenta de responsabilidad penal en el caso que haya adoptado**, antes de la comisión del delito, **las siguientes medidas**:

- (a) Adopción y ejecución, por parte del órgano de administración, de modelos de organización y gestión que incluyen las medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.
- (b) Establecimiento de un órgano con poderes autónomos de iniciativa y control para la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado;
- (c) Si el autor ha cometido el delito eludiendo fraudulentamente dichos modelos de organización y prevención implantados; y
- (d) No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano de control.

Anexo 1 – Políticas publicadas y departamento responsable

Las políticas indicadas en el presente Anexo 1 pueden encontrarse en la siguiente página: <https://gft365.sharepoint.com/sites/GroupPolicies>, así como en la página de GFT Space correspondiente a **cada departamento responsable** según se detalla a continuación.

Departamento Responsable	GFT Space
Human Resources	HR - Home
Group Finance	Finance - Home
Compliance Office	Compliance - Home
CSR	Investor Relations & CSR Compliance - Home
IT Security	Information Security - Home
Group Legal	Group Legal - Home
Data Protection	Group Data Protection - Home
Group Purchasing	Group Purchasing - Home
COO Office	COO - Home
Local Compliance Spain	Local Compliance Spain - Inicio

Anexo 2 – Delitos recogidos en el Código Penal

Anexo 2a

Enumeración de los delitos recogidos en el Código Penal susceptibles de ser cometidos por una persona jurídica

Delitos	Artículos C.P.
Tráfico ilegal de órganos humanos	156 bis.7
Trata de seres humanos	177 bis.7

Prostitución, explotación sexual y corrupción de menores	189 ter
Descubrimiento y revelación de secretos y allanamiento informático	197 quinques
Estafas	251 bis
Frustración de la ejecución	258 ter
Insolvencias punibles	261 bis
Daños informáticos	264 quater
Contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores	288
Receptación y blanqueo de capitales	302.2
Financiación ilegal de los partidos políticos	304 bis.5
Contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social	310 bis
Contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	318 bis.5
Urbanización, construcción o edificación no autorizables	319.4
Contra los recursos naturales y el medio ambiente	328
Relativos a las radiaciones ionizantes	343.3
Riesgos provocados por explosivos y otros agentes	348.3
Contra la salud pública en cuanto a la práctica ilícita con medicamentos, productos sanitarios y adulteración de alimentos o aguas potables	366
Tráfico de drogas	369 bis
Falsificación de moneda	386.5
Falsificación de tarjetas de crédito y débito y cheques de viaje	399 bis
Cohecho	427 bis
Tráfico de influencias	430
Malversación	435.5

Odio y enaltecimiento	510 bis
Terrorismo	580 bis
Integridad moral/ trato degradante	173.1
Acoso sexual	184.5
Contra los animales	340 quater
Contrabando	Art. 2.6 LO 12/1995, de represión del contrabando

Anexo 2b

Enumeración de los delitos recogidos en el Código Penal susceptibles de ser cometidos por una persona jurídica por imprudencia

Delitos	Artículos C.P.
Insolvencias punibles	259.3
Blanqueo de capitales	301.3
Delito medioambiental	331
Contra la salud pública	367
Terrorismo	577.3
Daños informáticos por imprudencia grave	267
Contrabando	Art. 2.6 LO 12/1995, de represión del contrabando