

**SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTÍAS DE ANDALUCÍA SGR**

**GARANTÍA SGR**

**MPD**  
**PREVENCIÓN DEL DELITO**  
**Y DE LA**  
**RESPONSABILIDAD PENAL**  
**DE LA EMPRESA**

Modelo Organizativo y de Gestión  
MANUAL DE POLÍTICA INTERNA  
Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN

---

## INDICE

		Pág.
0.	Introducción.	3
1.	Normativa aplicable	5
2.	La prevención del delito (PD) en relación con la dimensión y con la actividad que desarrolla GARANTIA SGR	9
3.	Estructura organizativa interna; en especial, el Responsable de Cumplimiento Normativo Encargado de la Prevención del Delito (EPD).	10
4.	Modelo de Prevención de Delitos (MPD) Objetivos, alcance, características y elementos.	15
5.	Procedimiento para la prevención de delitos (Plan de Acción) Actividades prevención, detección, reacción y supervisión del MPD en GARANTIA SGR.	17
6.	Elaboración del Mapa de Riesgos Penales (art. 31. bis 5.1 CPenal)	19
7.	Modelo de Respuesta: La formación de la voluntad social en GARANTIA SGR (art. 31.bis 5.2 CPenal)	20
8.	La gestión de los recursos financieros. (art. 31.bis 5.3 CPenal)	22
9.	Obligación de información: Canal interno de Denuncias. Actual CANAL ÉTICO (art. 31.bis 5.4 CPenal)	23
10.	Régimen Disciplinario en relación a la PD. (art. 31.bis 5.5 CPenal)	28
11.	Supervisión y Verificación del Modelo MPD (art. 31.bis 5.6 CPenal)	29

<b>ANEXOS</b>
---------------

- |      |  |
|------|--|
| I.   | RPPJ: tipos penales.   |
| II.  | Normas reguladoras del sector.                                     |
| III. | Modalidades delictivas vinculadas a áreas funcionales de actividad |
| IV.  | Matriz de Riesgos/Procesos   |
| V.   | Mapa de Riesgos Penales.   |
| VI.  | Presentación del Canal de denuncias (pág. web).                    |

# MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

## 0. INTRODUCCIÓN.

El Código Penal español de 1995 se reformó en 2010 (L.O. 5/2010, BOE nº 152, de 23 de junio) para incorporar, entre otras novedades, la posible atribución de responsabilidad penal a las personas jurídicas en determinadas situaciones. Hasta entonces, nuestro sistema penal no afectaba a las personas jurídicas (*societas delinquere non potest*). Al objeto de clarificar y definir los criterios de atribución de responsabilidad penal a las empresas ha entrado en vigor el pasado 1 de julio de 2015 la **L.O. 1/2015 de 30 de marzo (BOE nº 77, de 31.03.15) que reforma el Código Penal estableciendo en su nuevo art. 31 bis un nuevo marco normativo en relación a la responsabilidad penal atribuible a las personas jurídicas, sus administradores y directivos.**

En la actualidad, para evitar el riesgo penal de las personas jurídicas es necesario, por un lado, constatar que los gestores y administradores han ejercido el control debido de la actividad estableciendo mecanismos eficaces de prevención del delito en la organización y, por otro, disponer de un órgano con funciones autónomas para la supervisión de la eficacia de los controles internos aprobados por la empresa para la prevención del delito.

Para demostrar la debida exigencia de control y prevención de la comisión de delitos es necesario contar con un **sistema adecuado y eficaz de gestión de riesgos penales**, integrado por un conjunto de elementos que interactúan entre sí (políticas, objetivos, responsables, recursos, controles, indicadores, etc.) para establecer y lograr dichos objetivos y mejorar continuamente. No sólo incluye componentes para la vigilancia y el control, sino también elementos orientados a la gestión y organización, así como al análisis periódico y la mejora del mismo.

El presente documento, concebido como **Plan o Modelo de Prevención Penal (MPD) tiene como finalidad dar justa satisfacción a las necesidades previstas en la nueva norma para evitar que, por quebrantamiento de la obligación de "debido control del delito" pueda hacerse extensiva a la Compañía la responsabilidad penal por delitos cometidos en su nombre o por cuenta de la misma, en el ejercicio de las actividades sociales y en su beneficio directo o indirecto.**

Asumiendo las técnicas internacionales de gestión de riesgo y de control interno, concretadas posteriormente en la vigente ley penal, todo modelo de prevención debe constar de tres partes para ser eficaz: PREVENCIÓN, DETECCIÓN Y RESPUESTA.

En concreto, el Plan o Modelo de Prevención de Delitos (MPD) de GARÁNTIA SGR pretende permitir a la Compañía:

- 1) Reducir el riesgo penal de su actividad y reforzar la imagen y perfil reputacional de la Sociedad.

---

2) Comprobar la diligencia debida de la empresa tanto en la prevención como en el control, denuncia y reparación de los delitos que se le puedan imputar, abriendo la posibilidad de atenuar o eximir su responsabilidad penal.

3) Mejorar la eficacia y la eficiencia en el control y gestión del riesgo penal, más allá del simple cumplimiento formal de la norma.

En cuanto a los procedimientos y medidas a establecer para la eficaz prevención de delitos, GARÁNTIA se propone en este Manual de Política Interna y protocolos de Actuación:

- Establecer un catálogo de conductas de riesgo penal y conductas prohibidas en relación con la actividad desarrollada por la Sociedad..
- Garantizar la existencia de actuaciones suficientes de control interno para asegurar el cumplimiento de los procesos de gestión o de los reglamentos de funcionamiento.
- Crear un órgano con funciones autónomas (unipersonal, adecuado a la dimensión de la empresa) especializado en el cumplimiento normativo y en la prevención del delito y con conocimiento suficiente de la Sociedad.
- Establecer la obligación para los empleados de informar, en caso de incidencias de las que pudiera derivarse una posible responsabilidad penal, estableciendo un canal interno de información y denuncia.
- Asumir la obligatoriedad de consulta con carácter previo a la toma de decisiones que entrañen riesgo de responsabilidad penal.
- Desarrollar Planes de formación periódica a empleados, directivos y administradores adecuados a cada área de negocio o rama de actividad.
- Implantar procedimientos postdelictivos y disciplinarios con el objetivo de reparar o disminuir el daño, minimizando las consecuencias y garantizando una defensa penal eficaz de los intereses de la Compañía.
- Realizar un seguimiento, análisis y medición del sistema, buscando continuamente la mejora de la organización.

Por todo ello,

**GARÁNTIA, S.G.R. asume como uno de los principios básicos de su actuación, a través de sus administradores, directivos, representantes, empleados y/o colaboradores laborales, civiles o mercantiles, la importancia de la lucha contra el delito para el normal y eficaz desarrollo de su actividad.**

**GARÁNTIA, S.G.R. manifiesta su plena solidaridad y máxima colaboración con las autoridades competentes para evitar la comisión de delitos; especialmente aquéllos de ámbito económico (estafas, insolvencias punibles, delitos fiscales, prevención de blanqueo de capitales y corrupción), que están más directamente relacionados con su actividad principal en cuanto entidad financiera.**

# MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

## 1. NORMATIVA APLICABLE.

Con independencia de la responsabilidad penal directa por posibles delitos cometidos por administradores y directivos de la empresa, el Código Penal establece una responsabilidad de prevención y control, regulada en sus arts. 10 y 11, 31 y 31 bis y unas categorías de delitos que son directamente imputables a administradores y directivos. Así, aunque no concurra en ellos las condiciones para poder ser imputados penalmente, si tales condiciones se dan en la entidad o persona jurídica en cuyo nombre o representación obren, responderán penalmente (art. 31 CPenal).

El art. 10 del Código Penal tipifica como delito la omisión dolosa o imprudente; en el art. 11 se especifica que existe delito por omisión en aquellos delitos producidos como consecuencia de no aplicar una obligación legal o contractual de actuar: el ejercicio insuficiente de la labor de supervisión, vigilancia y control.

La Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, modifica en su art. 20 el art. 31 bis del Código Penal, que queda redactado como sigue:

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

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

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

*2. Si el delito fuere cometido por las personas indicadas en la letra a) del apartado anterior, la persona jurídica QUEDARÁ EXENTA DE RESPONSABILIDAD si se cumplen las siguientes condiciones:*

*1ª El órgano de administración ha adoptado y ejecutado con eficacia, antes de la comisión del delito, MODELOS DE ORGANIZACIÓN Y GESTIÓN que incluyen medidas de vigilancia y control idóneas para prevenir delitos de la misma naturaleza o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.*

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

---

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

4ª No se ha producido una omisión o un ejercicio insuficiente de sus funciones de supervisión, vigilancia y control por parte del órgano al que se refiere la condición 2ª.

En los casos en los que las anteriores circunstancias solamente puedan ser objeto de acreditación parcial, esta circunstancia será valorada a los efectos de atenuación de la pena.

3. En las personas jurídicas de pequeñas dimensiones, las funciones de supervisión a que se refiere la condición 2ª del apartado 2 podrán ser asumidas directamente por el órgano de administración. A estos efectos, son personas jurídicas de pequeñas dimensiones aquellas que, según la legislación aplicable, están autorizadas a presentar cuenta de pérdidas y ganancias abreviada.

4. Si el delito fuera cometido por las personas indicadas en la letra b) del apartado 1, la persona jurídica **QUEDARÁ EXENTA DE RESPONSABILIDAD** si, antes de la comisión del delito, ha adoptado y ejecutado eficazmente un modelo de organización y gestión que resulte adecuado para prevenir delitos de la naturaleza del que fue cometido o para reducir de forma significativa el riesgo de su comisión.

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

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

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

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

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

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

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

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

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

De conformidad con la regulación "*numerus clausus*" del vigente Código Penal y por imperativo del principio de tipicidad de la norma penal, la actuación de los directivos, administradores, representantes, dependientes y colaboradores de GARANTIA SGR sólo puede conllevar la responsabilidad penal de la empresa en relación a los tipos delictivos que se relacionan seguidamente:

1. Tráfico ilegal de órganos (CP art. 156 bis).
2. Trata de seres humanos (CP art. 177 bis).
3. Delitos relativos a la prostitución y corrupción de menores (CP art. 189 bis)
4. Delitos contra la intimidad (descubrimiento y revelación de secretos), allanamiento informático y otros delitos informáticos (CP art. 197 quinquies).
5. Estafas y fraudes (CP art. 251 bis).
6. Frustración de la ejecución (CP art. 258 ter).
7. Insolvencias punibles (CP art. 261 bis).
8. Daños informáticos (CP art. 264 quáter).
9. Delitos contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores (CP art. 288).
10. Receptación y Blanqueo de capitales (CP art. 302).
11. Financiación ilegal de partidos políticos (CP art. 304 bis).
12. Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (CP art. 310 bis).
13. Delitos contra los derechos de los trabajadores. (CP art. 311 a 318).
14. Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (CP art. 318 bis).
14. Delitos de construcción, edificación o urbanización ilegal (CP art. 319).
16. Delitos contra el medio ambiente. (CP art. 328).
17. Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (CP art. 343).
18. Delitos de riesgo provocado por explosivos (CP art. 348).
19. Delitos contra la salud pública relativos a sustancias peligrosas, medicamentos, dopaje, delitos alimentarios y similares (CP art. 366).
20. Tráfico de drogas (CP art. 369 bis).
21. Falsedad de moneda (CP art. 386).
22. Falsedad de medios de pago, tarjetas bancarias y cheques de viaje (CP art. 399 bis).
23. Cohecho (CP art. 427 bis).
24. Tráfico de influencias (CP art. 430).
25. Provocación a la discriminación, el odio y la violencia (CP art.510 bis).
26. Financiación del terrorismo (CP art. 576).
27. Contrabando. (art. 2.6 LO 6/2011).

En el **Anexo I** se acompaña una relación detallada de los tipos y subtipos penales con breve descripción de los supuestos de hecho e indicación de los preceptos en los que se recoge expresamente la posible extensión de la responsabilidad penal a la empresa.

El **art. 33 del Código Penal** español establece que en función de su naturaleza y duración las penas se clasifican en graves, menos graves y leves. El apartado 7 establece expresamente:

---

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. El Juez o Tribunal, en la sentencia o, posteriormente, mediante auto, determinará exactamente el contenido de la intervención y determinará quién se hará cargo de la intervención y en qué plazos deberá realizar informes de seguimiento para el órgano judicial. La intervención se podrá modificar o suspender en todo momento previo informe del interventor y del Ministerio Fiscal. El interventor tendrá derecho a acceder a todas las instalaciones y locales de la empresa o persona jurídica y a recibir cuanta información estime necesaria para el ejercicio de sus funciones. Reglamentariamente se determinarán los aspectos relacionados con el ejercicio de la función de interventor, como la retribución o la cualificación necesaria.

La clausura temporal de los locales o establecimientos, la suspensión de las actividades sociales y la intervención judicial podrán ser acordadas también por el Juez Instructor como medida cautelar durante la instrucción de la causa.



## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

### 2. LA PREVENCIÓN DEL DELITO EN RELACIÓN CON LA DIMENSIÓN Y LA ACTIVIDAD QUE DESARROLLA GARANTÍA SGR.

En materia de prevención del delito no hay un modelo o estructura válida para todas las empresas, ni siquiera para la mayoría de ellas; más bien al contrario, el modelo habrá de ajustarse a la actividad y a la dimensión de cada empresa, para ser eficaz, constituyéndose a la medida concreta de los riesgos, de la estructura de gobierno, de las prioridades y del presupuesto de la Sociedad.

En relación específicamente a los riesgos penales, de conformidad con lo previsto en el art. 31 bis 3 del CPenal las empresas personas jurídicas de reducida dimensión podrán establecer que el órgano de control regulado en la condición 2 del apartado 2 del art. 31 bis para exención de responsabilidad sean directamente los propios administradores cuando, según la legislación vigente, estén autorizadas a presentar la Cuenta de pérdidas y ganancias abreviada. A estos fines, el art. 258 de la vigente Ley de Sociedades de Capital señala que podrán formular cuenta de pérdidas y ganancias abreviada las sociedades que durante dos ejercicios consecutivos reúnan, a la fecha de cierre de cada uno de ellos, al menos dos de las circunstancias siguientes:

- a) Que el total de las partidas de activo no supere los once millones cuatrocientos mil euros.
- b) Que el importe neto de su cifra anual de negocios no supere los veintidós millones ochocientos mil euros.
- c) Que el número medio de trabajadores empleados durante el ejercicio no sea superior a doscientos cincuenta.

GARANTÍA SGR considera conveniente la creación de un órgano específico de control por parte del Consejo de Administración, en su reunión de constitución, de fecha 1 de diciembre de 2017, con el fin de potenciar al máximo la fase inicial de implantación de un modelo eficaz e integrado para la prevención del delito en toda la organización.

Por otro lado, el art. 2 de la Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre el régimen jurídico de las SGR, establece que tendrán como objeto social principal el otorgamiento de garantías personales, por aval o por cualquier otro medio admitido en Derecho distinto del seguro de caución, a favor de sus socios, para las operaciones que éstos realicen dentro del giro o tráfico de las empresas de que sean titulares. Asimismo podrán prestar servicios de asistencia y asesoramiento financiero a sus socios y participar en sociedades o asociaciones cuyo objeto sea actividades dirigidas a pequeñas y medianas empresas.

En cuanto prestan servicios de intermediación financiera a las pequeñas y medianas empresas, **las SGR son expresamente reconocidas como “entidades financieras” en los arts. 1, 8.2 y 11.1 de la precitada Ley 1/1994 de régimen jurídico de las SGR.** Las SGR son entidades financieras que facilitan el acceso a la financiación a

---

las pequeñas y medianas empresas para la realización de las actividades propias de su objeto social.

El sector financiero es uno de los más regulados en nuestro ordenamiento jurídico, por lo que se incorpora como **Anexo II** una relación sucinta de las normas reguladoras fundamentales que afectan al funcionamiento de las SGR y que es necesario tener en consideración en materia de prevención del delito.

Hasta el año 2013, el marco normativo básico de las SGR venía integrado por la Ley 1/1994 y por el RD 2345/1996 de requisitos mínimos de solvencia, además de las Circulares del Banco de España, pero en los últimos dos años, como se podrá comprobar al analizar el contenido del citado Anexo II, se ha incrementado la presión regulatoria del legislador sobre el sector de garantías recíprocas, asimilando su régimen jurídico, en aspectos de notable interés, al de las entidades de crédito.

La participación en el mercado financiero y el específico objeto social que se delimita en el art. 2 de la LSGR hace que las Sociedades de Garantía Recíproca deban prestar un interés prioritario a la prevención de los delitos económicos, aunque el presente Plan se elabora teniendo en cuenta riesgos y controles específicos vinculados a todos los tipos penales que en nuestro ordenamiento jurídico pueden generar la responsabilidad penal de la persona jurídica.

### **3. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA INTERNA para la PD.**

Los administradores y los directivos de GARÁNTIA SGR son responsables de las políticas y medidas implantadas en este Manual para gestionar el riesgo de prevención del delito en la empresa (en adelante, PD). Esto implica que deben conocer los riesgos a los que GARÁNTIA SGR se encuentra expuesta como consecuencia del normal desarrollo de su actividad y asegurar que se toman las medidas necesarias para mitigar de forma efectiva dichos riesgos en la actuación de los empleados, representantes y colaboradores de la Sociedad.

Con independencia de la responsabilidad jurídica exigible a la persona jurídica, quienes ejerzan cargos de administración o dirección, sean unipersonales o colegiados, serán penalmente responsables de las infracciones cuando éstas sean imputables a su conducta dolosa o negligencia.

#### **Órganos de Administración**

Los órganos de Administración de GARÁNTIA SGR son el Consejo de Administración y la Comisión Ejecutiva.

- En relación con la actividad de PD corresponde al Consejo de Administración de forma indelegable:

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

- Aprobar el Manual de Prevención del Delito, así como la política y procedimientos asociados al mismo para su plena efectividad.
- Designar y revocar al Responsable de Cumplimiento Normativo Encargado de Prevención del Delito (en adelante, EPD)
- Garantizar la autonomía en el funcionamiento del EPD.
- Autorizar la dotación de los medios y recursos necesarios para el eficaz cumplimiento de su función.
- Conocer y evaluar el Informe anual emitido por el EPD.
- Velar por la correcta implementación y efectividad del MPD.
- Informar al EPD acerca de cualquier situación observada que tenga relación al posible incumplimiento del modelo de prevención de delitos.

Se mantendrá un registro de la documentación e informes sometidos al Consejo de Administración en materia de PD y de las decisiones tomadas por los administradores en esta materia.

- Corresponderá a la Comisión Ejecutiva, en materia de PD la elevación al Consejo de Administración de propuestas de actuación.

### □ Dirección General

La Dirección tiene la obligación de hacer efectiva la implantación del MPD así como de trasladar a toda la organización la importancia de desarrollar su actividad de forma proactiva para evitar incurrir en cualquier riesgo de delito. Igualmente debe garantizar la plena autonomía en sus funciones del EPD. Todas las menciones que en el presente Manual se realizan a la Dirección deben hacerse extensivas al Director General adjunto en sustitución o ausencia del Director General.

### □ Direcciones territoriales y Comité de Dirección

La Dirección de la Sociedad actúa asistida en la toma de sus decisiones por una serie de órganos de carácter consultivos y no necesarios:

- a) Unipersonales (direcciones territoriales de Andalucía Occidental y Andalucía Oriental) y
- b) Colegiados (Comité de Riesgos, Comité de Morosidad y Comité de Dirección).

El Comité de Dirección está integrado junto a la Dirección por los responsables de las distintas áreas funcionales de actividad de la Compañía y en la actualidad forman parte de él, además del Director General y del Director General adjunto, los directores territoriales de Andalucía Occidental y Oriental así como los directores de Auditoría y Control, Comercial de Redes, Comercial Institucional, Financiero, de Administración, de Recuperaciones y Gestión de Activos, de Riesgos y de Asesoría Jurídica.

---

A todos y cada uno de sus miembros corresponde, conjuntamente con la Dirección, la ejecución de los controles de carácter preventivo que se definan en el MPD así como la verificación del estricto cumplimiento de los procedimientos de gestión conforme al Manual aprobado por el Consejo de Administración.

A tal fin deberán realizar una Memoria Anual que resuma las actividades de sus respectivas áreas funcionales, en las que se incluya referencia al grado de cumplimiento de los procesos, riesgos y controles específicos vinculados a sus respectivos campos de actuación.

Igualmente están obligados a facilitar toda la información que requiera el EPD para el desempeño de sus funciones en relación a la plena operatividad y efectividad del MPD y a apoyar al EPD en las actividades de control que se realicen y en el proceso de identificación y análisis de las denuncias recibidas y en la coordinación de las investigaciones derivadas de las mismas.

Finalmente, asesorarán al EPD y al Consejo de Administración en la toma de decisiones en relación a las sanciones y acciones a seguir fruto de las investigaciones efectuadas y tienen la obligación, en todo caso, de informar al EPD de cualquier sospecha de violación o infracción penal que pudiera dar lugar a la imputación penal de la Compañía, así como sobre la violación de los principios o de los controles contenidos en el MPD..

**Responsable de Cumplimiento Normativo Encargado de la Prevención del delito (EPD). (Compliance Officer)**

El Comité de Supervisión Bancaria de Basilea señala que bajo estas distintas denominaciones se agrupa la función independiente que identifica, asesora, alerta, controla y reporta los riesgos de incumplimiento normativo en las organizaciones. A pesar de cumplir GARANTIA SGR los requisitos de "*reducida dimensión*" previstos en el Código Penal, el Consejo de Administración en su reunión constitutiva del día 1 de diciembre de 2015 ha decidido crear un órgano de control independiente, considerándose adecuada a la dimensión de la empresa una estructura unipersonal, nombrando responsable de cumplimiento normativo a quien se ha encargado la función específica de prevención de delitos (EPD) a D. Manuel J. González González, Director de Asesoría Jurídica de GARANTIA SGR, garantizando su total independencia en el ejercicio de estas funciones al depender a estos fines directamente del Consejo de Administración que lo designa y al que reporta.

El Consejo de Administración garantiza al EPD:

- a) Capacidad autónoma para la realización de las inspecciones que estime pertinentes en la empresa.
- b) Autonomía financiera suficiente en proporción razonable a los medios y recursos de que dispone la Sociedad.

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

c) Nivel suficiente en la organización para poner de manifiesto la especial trascendencia de su función.

Para el ejercicio eficaz de sus funciones de prevención del delito en la empresa se habrá de anexas a su contrato la regulación de las siguientes condiciones especiales:

- 1) Su designación y revocación debe ser efectuada por el Consejo de Administración.
- 2) Se garantiza su acceso directo al Consejo de Administración para informar oportunamente de las medidas y planes implementados y para rendir cuenta de su gestión al menos anualmente.
- 3) Tendrá acceso directo sin restricciones a cualquier información de la Sociedad que pudiera estar relacionada con el ejercicio de sus funciones.
- 4) Contará como EPD con plena autonomía e independencia respecto de la Dirección y del Consejo de Administración, pudiendo participar en sus deliberaciones pero no tomar parte en sus acuerdos.
- 5) Se dotará su función con los recursos suficientes en atención al tamaño y complejidad de la organización, para la plena operatividad del MPD.

Las funciones del EPD serán:

- Proponer al Consejo de Administración la definición de las políticas y objetivos generales, formular las normas de actuación y la revisión periódica de las mismas.
- Realizar el seguimiento de las actuaciones, funcionamiento y problemática de la prevención, adopción de medidas y desarrollo e implementación de la normativa necesaria.
- Garantizar el cumplimiento de la política interna mediante el continuo seguimiento de los protocolos de todo su personal, proponiendo sanciones a aquellos empleados que pudieran, en su caso, eludir u obstaculizar su observancia.
- Promover la formación continuada específica de todo el personal en la PD mediante charlas, cursos, seminarios, notas interiores, etc.
- Decidir los casos de operativa sospechosa a comunicar a las autoridades españolas, así como realizar la pertinente comunicación, en su caso.
- Colaborar con las autoridades cuando se detecte alguna actividad sospechosa de algún cliente, empleado o colaborador de GARANTIA.
- Adoptar las medidas de mejora propuestas, en su caso, por el Experto Externo que se designe, en su informe.

El EPD velará en todo momento por el estricto cumplimiento de la política general y los protocolos de actuación establecidos en este Manual. Cualquier modificación y/o revisión de lo aquí establecido requerirá la aprobación del Consejo de Administración.

Igualmente garantizará la inclusión de cláusulas de cumplimiento normativo en todos los contratos que la Compañía celebre con sus trabajadores, directivos y con terceros para la prestación de servicios.

---

El EPD recibirá una formación específica a cargo de la empresa en materia de PD y estará integrado en la Comisión Jurídica de CESGAR con el fin de conocer las propuestas del sector en materia normativa y de prevención de delitos.

### **Director/a de Auditoría Interna y Control y Comité de Auditoría**

El Consejo de Administración de GARANTIA SGR tiene como objetivo fundamental garantizar las buenas prácticas en el ejercicio de la actividad y dar efectivo cumplimiento a los procesos de trabajo aprobados por la Dirección. A este fin la Sociedad dispone de un Comité de Auditoría integrado por miembros del Consejo de Administración y de una Dirección de Auditoría Interna y Control dentro de su organigrama.

Es responsabilidad del Director/a de Auditoría Interna y Control la vigilancia en relación a la actividad de prevención de delito, incluyendo en los Planes Anuales de Auditoría, de forma coordinada con el EPD, la revisión del MPD y la verificación de los riesgos y controles aprobados por el Consejo de Administración, así como de su grado efectivo de cumplimiento. Por tanto, dentro de la estructura organizativa de prevención, auditará los procesos a cargo de los responsables de las distintas áreas funcionales de actividad.

El/la directora/a de Auditoría y Control tiene la obligación de notificar al EPD todas las posibles ineficiencias del control de riesgos penales encontradas durante la ejecución de sus funciones de auditoría.

El/la directora/a de Auditoría y Control y el EPD actuarán coordinados en la propuesta de modificaciones o revisiones del MPD.

### **El resto de la Organización**

Todo el personal de GARANTIA SGR es responsable de la ejecución del MPD. Para ello, los empleados y los responsables de cada área de actividad de la Sociedad deben: ejecutar los controles previstos en el Modelo, mantener adecuada evidencia de su correcta ejecución, identificar posibles nuevos escenarios de riesgo e informar al EPD en los casos de incorrecta ejecución de los controles y nuevos escenarios de riesgo identificados.

Quienes transmitan sus notificaciones de incidencias o denuncias al EPD o al Consejo de Administración estarán siempre protegidas frente a cualquier tipo de represalia. Igualmente se asegurará en todos los casos la absoluta confidencialidad acerca de la identidad de las personas que los notifiquen, sin perjuicio de las obligaciones legales y de la protección de los derechos correspondientes a las empresas y personas que pudieran resultar acusadas injustamente o de mala fe, en su caso.

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

El incumplimiento de la obligación de informar al EPD sobre actividades presuntamente delictivas o incumplimientos del MPD será sancionado según lo previsto en el sistema disciplinario de la Compañía.

Las obligaciones de cumplimiento de las previsiones del MPD se hacen extensivas a todos aquellos colaboradores de GARANTIA GR o proveedores de servicios con los que se haya concertado contrato civil, laboral o mercantil.

La estructura organizativa del MPD en la organización, incluye, por tanto:

- 1) Estructura de PREVENCIÓN, a cargo de los distintos responsables de las áreas de actividad de la Compañía, auditados por el Director de Control y Auditoría.
- 2) Estructura de RESPUESTA, correspondiendo la instrucción, estudio y verificación de informaciones y denuncias al EPD y la resolución en materia de PD al Consejo de Administración.

#### **4. MODELO DE PREVENCIÓN DE DELITOS (MPD).**

El MPD de GARANTIA SGR consiste en un proceso de revisión, análisis y supervisión, a través de diversas actividades de control, que se aplica a los procesos o actividades de la Sociedad que se encuentran expuestos a los riesgos de comisión de los delitos tipificados en la normativa de referencia. La gestión de este MPD corresponde al Encargado de Prevención de Delitos (EPD) designado por el Consejo de Administración.

**6.1 Objetivos.** La finalidad del MPD es dotar a GARANTIA SGR de un sistema de control eficaz que prevenga la comisión de delitos en el seno de la empresa dando cumplimiento a lo que dispone la normativa aplicable, según la cual la adopción de un modelo de gestión y organización adecuado puede ser atenuante o eximente de la responsabilidad penal de las personas jurídicas respecto de tales hechos.

**6.2 Alcance.** El MPD de GARANTIA SGR ha de ser aplicado por todo el personal de la Compañía, por sus administradores y directivos, así como por todas las personas físicas o jurídicas que presten servicios de todo tipo para la realización del objeto social.

Todos los que tienen que acatar indicaciones, instrucciones u órdenes de los administradores o representantes de la Sociedad y vinculados a ella por contrato laboral o autónomo por contrato mercantil de prestación de obra o servicio, están obligados al cumplimiento del MPD.

El EPD garantizará la inclusión en todos los contratos laborales o mercantiles que suscriba GARANTIA SGR de una cláusula específica relativa al cumplimiento normativo y a la prevención del delito.

---

**6.3 Características.** Las principales notas características del MPD de GARANTIA SGR son las siguientes:

1. *Específico* para la actividad que desarrolla GARANTIA, para su dimensión como empresa y para su estructura organizativa y de formación de la voluntad.
2. *Funcional*, en cuanto resulta plenamente compatible y no perjudica el desarrollo de la actividad de GARANTIA SGR.
3. *Documentado* mediante evidencias tanto de los riesgos penales vinculados a los procesos de actuación como de los controles asociados a los mismos, debidamente verificados por el EPD con apoyo de los Planes de Auditoría de la Sociedad.
4. *Simple*, en cuanto integrado por normas claras y comprensibles de las que se dará traslado periódicamente para su general conocimiento a toda la organización.

**6.4 Elementos.** Un modelo eficaz de PD se compone de cinco elementos que, debidamente combinados, garantizan un adecuado sistema de control para la prevención de los riesgos penales que pueda conllevar el ejercicio de la actividad de Garantía a través de sus representantes, dependientes o colaboradores:

a) UN ENTORNO DE CONTROL. La integridad y el cumplimiento de valores éticos sólidos, especialmente por parte de los administradores y directivos de la Compañía, desarrollan, comprenden y fijan los estándares de conducta para el conjunto de la misma. El MPD está estructurado de acuerdo con este entorno corporativo de control y buen gobierno, contemplando los controles generales que operan a lo largo de toda la organización y que resultan apropiados de forma especial también para mitigar los escenarios de riesgo penal. Este entorno básico de control interno está integrado por el Código Ético, cuya aprobación será sometida próximamente al Consejo de Administración, las normas de funcionamiento interno de los órganos colegiados, la estructura de apoderamientos y reparto de funciones por áreas de actividad, el manual de responsabilidad social corporativa y el Manual de Buen Gobierno. Además, la Sociedad, una vez establecidos los procedimientos definitivos a través de los cuales desarrollará su gestión, dispondrá de un Mapa de Riesgos adaptado a los mismos y que vincule tales procesos de trabajo con la organización en función con el modelo de negocio y la actividad desarrollada por Garantía SGR.

b) ACTIVIDADES DE CONTROL. Su objetivo es evitar que se materialicen los riesgos identificados en las distintas áreas de la empresa. Para ello, estos controles han de ser identificados, ejecutados, supervisados y documentados correctamente por los responsables de cada área de actividad dentro de sus procesos operativos.

c) ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN. Han de llevarse a cabo para garantizar el adecuado cumplimiento de las actividades de control del MPD. El EPD es el responsable de realizar la supervisión, analizar y resolver las incidencias identificadas y reportar a los órganos de gobierno. Además, facilita el apoyo y



## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

asesoramiento necesario a las áreas de la Compañía en la implementación del MPD. Con carácter general el EPD informará al Consejo de Administración de las deficiencias que se puedan encontrar proponiendo acciones de respuesta para solucionarlas, asignando el personal que ha de encargarse de ellas y estableciendo mecanismos de seguimiento de las mismas.

El Director de Auditoría Interna y Control informará al EPD sobre aquellos temas que, a través de sus trabajos de auditoría, pudieran estar relacionados con el MPD con el fin de promover la mejora continua del proceso.

d) INFORMACIÓN Y COMUNICACIÓN. Para garantizar la correcta implantación y ejecución del MPD es necesario que la información relativa al mismo fluya de manera adecuada a través de la Organización. Deben establecerse mecanismos de control interno que garantizan que la información relacionada con el MPD es apropiada, vigente, oportuna, exacta y accesible a toda la organización.

e) SISTEMA DISCIPLINARIO: Es un factor esencial para la efectividad preventiva del MPD con la finalidad de sancionar todo caso de inobservancia de las normas y principios de actuación aquí fijados, bajo la responsabilidad del EPD y a través de un sistema disciplinario autónomo o de la sujeción expresa al sistema legal vigente.

### 5. PROCEDIMIENTO PARA LA PREVENCIÓN DE DELITOS (Plan de acción).

El MPD contempla fundamentalmente la puesta en marcha efectiva de actividades de Prevención, detección, de reacción y respuesta y de Supervisión.

#### 5.1 ACTIVIDADES DE PREVENCIÓN

El objetivo de las actividades de prevención es evitar incumplimientos o violaciones del MPD y la prevención de la comisión de los delitos. La prevención eficaz ayuda a evitar conductas u omisiones impropias desde su origen.

Las actividades fundamentales de prevención consisten en:

- a) Diseño e implantación del MPD mediante la identificación y análisis de los riesgos de delito por áreas de actividad.
- b) Supervisión del funcionamiento y grado de cumplimiento y ejecución de los controles de prevención.
- c) Difusión y comunicación efectiva a toda la organización de la política y procedimientos de PD mediante programas de información/formación efectiva.
- d) Vigilancia y control del MPD
- e) Revisión y actualización del MPD.

GARANTIA SGR tiene diseñados y prevista próximamente la aprobación definitiva de un **Manual de Procedimientos de Gestión**, sometidos a los Planes anuales de Auditoría y cuyo efectivo cumplimiento, bajo la responsabilidad directa de todos los

---

responsables de área, será la primera garantía de un trabajo eficaz de prevención del delito en la empresa. En principio estará integrado por los siguientes procesos operativos:

- 1) Estrategia comercial y gestión de convenios.
- 2) Captación, estudio y aprobación de operaciones.
- 3) Formalización de operaciones.
- 4) Seguimiento de operaciones.
- 5) Información con terceros.
- 6) Gestión de morosidad.
- 7) Cancelación de operaciones.
- 8) Asesoría Jurídica.
- 9) Gestión de sistemas de información.
- 10) Financiero y de Administración.
- 11) Gestión de Activos.

En base al definitivo Manual de Procedimientos de Gestión aprobado por la Dirección, GARANTIA SGR dispondrá de un **mapa de riesgos** elaborado por la Dirección de Auditoría Interna y Control y aprobado por el Consejo de Administración a través del Comité de Auditoría, que incorpora un apartado de cumplimiento normativo en todos los riesgos principales a considerar específicamente en materia penal.

GARANTIA SGR dispondrá igualmente para el buen fin de las determinaciones contenidas en este Manual, de un **Plan de Prevención de Riesgos Laborales y Seguridad** y de un responsable de prevención, realizándose las correspondientes revisiones anuales por empresa externa autorizada.

Finalmente GARANTIA SGR abordará, una vez designado por el Consejo de Administración el representante ante el SEPLAB, la elaboración de un **Manual específico de prevención del delito de Blanqueo de Capitales** y plenamente operativo un órgano de Control Interno, verificando las auditorías externas previstas por la Ley.

Del mismo modo la Sociedad dispone de ficheros declarados y un sistema de protección de datos personales con medidas técnicas de seguridad y tiene establecido un **Plan de Protección de Datos** también sometido a auditoría externa, conforme al Manual de Seguridad.

## **5.2 ACTIVIDADES DE DETECCIÓN**

El objetivo de estas actividades es efectuar acciones que detecten posibles incumplimientos al MPD o posibles escenarios de comisión de delitos o de exposición a los mismos.

## **MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO**

---

Las actividades de detección integradas en este Manual consisten en: a)

La organización y puesta en marcha de un canal de denuncias.

b) Auditoría del cumplimiento de los controles del MPD.

b) Recepción de información

c) Desarrollo de investigaciones internas

### **5.3 ACTIVIDADES DE REACCIÓN/RESPUESTA**

El objetivo de las actividades de respuesta es establecer resoluciones, medidas disciplinarias y/o sanciones a quienes incumplan el MPD o ante la detección de indicadores de delitos. Como parte esencial de las actividades de respuesta se debe completar la revisión de las actividades de control vulneradas, a fin de fortalecerlas o reemplazarlas por nuevas actividades de control.

Las actividades fundamentales de reacción/respuesta son las siguientes: a)

Denuncias a la justicia.

b) Coordinar sanciones disciplinarias contra el infractor.

c) Registro y seguimiento de denuncias y sanciones.

d) Investigación.

e) Comunicación de sanciones y propuesta de mejora de actividades de control del MPD que presenten debilidades.

### **5.4 ACTIVIDADES DE SUPERVISIÓN DEL MPD**

El objetivo de esta supervisión es verificar el adecuado funcionamiento de las actividades de control definidas y evaluar la necesidad de efectuar mejoras en el MPD.

El EPD, dentro de sus funciones, elaborará propuestas de revisión y actualización del MPD al Consejo de Administración, así como se encargará de presentar anualmente un Informe de evaluación.

## **6. ELABORACIÓN DEL MAPA DE RIESGOS PENALES.**

Ante una situación de riesgo penal es necesaria la defensa de los intereses de la Sociedad en atención a la normativa vigente. El Mapa de Riesgos Penales es una herramienta útil para poder visualizar de forma gráfica y sencilla la exposición al riesgo penal de una organización.

En el proceso de gestión del riesgo es necesario identificar primero los posibles riesgos penales que puedan aparecer en la Sociedad por áreas de actividad, considerándose el concepto de RIESGO PENAL comprensivo tanto de posibles actuaciones delictivas como incumplimientos de las normas del MPD, comportamientos de riesgo o informaciones sobre riesgos penales que lleguen a la empresa. Por todo ello es necesario implicar y concienciar a los responsables de todas las áreas funcionales de la Compañía de los riesgos asociados de posible

---

responsabilidad penal de la empresa, identificando las necesidades de adaptación y actualización que se deriven del nuevo marco de responsabilidad y los requisitos para la entidad y sus directivos previstos en el nuevo art. 31 del Código Penal

La confección del **Mapa de los Riesgos Penales en Garantía SGR** constituye un proceso complejo a desarrollar en varias fases y que partirá del análisis de los concretos tipos penales susceptibles de generar la responsabilidad penal de la persona jurídica, poniéndolos en relación con los preceptos legales que así lo establecen. Seguidamente, estos supuestos de hecho o modalidades delictivas, se pondrán en directa relación con los distintos procesos de gestión que sean aprobados por la Dirección y desarrollados por los Departamentos o áreas de actividad, de donde se obtendrá una Matriz de Riesgos/Procesos ubicando cada riesgo penal en la fase del proceso o subproceso correspondiente, lo que facilitará la asignación de responsabilidades en sus controles dentro de la organización..

Finalmente, se tendrá en consideración el Mapa de Riesgos general aprobado por la Compañía y se superpondrán en el mismo tanto riesgos como controles específicamente penales, añadiendo éstos a los riesgos y controles que ya estén operativos con carácter general pero que podrían tener especial trascendencia en la exención de responsabilidad penal de la persona jurídica.

Tras confeccionar el Mapa de Riesgos Penales y someterlo a la aprobación del Consejo de Administración se considerará necesario, dentro del Primer Plan de Acción, realizar una posterior priorización de los riesgos a través de una escala de valoración con cinco tramos (grados alto, medio alto, medio, medio bajo y bajo) en los que se realizará por Departamentos una ponderación del impacto, probabilidad de ocurrencia, total riesgo inherente y riesgo residual, conforme a las ponderaciones generales del Mapa de Riesgos de la Compañía, al que se incorporan definitivamente los riesgos y controles específicamente penales.

## **7. MODELO DE RESPUESTA: LA FORMACIÓN DE LA VOLUNTAD SOCIAL EN GARANTÍA SGR.**

Los administradores de GARANTÍA SGR consideran que el conjunto de sistemas y procedimientos que regulan la correcta formación de la voluntad social constituyen un instrumento esencial para impedir la comisión de delitos.

La precisión y el rigor a la hora de establecer la formación de la voluntad social integra el modelo de prevención y contribuye a su finalidad al satisfacer los siguientes objetivos:

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

- a) Que la respuesta sea expresión de la voluntad de la empresa, puesto que ésta es la que se expone a sufrir las consecuencias de tal decisión o de la falta de ella.
- b) Que cumpla con la legalidad y sea al tiempo respetuosa con los derechos individuales de los afectados.
- c) Que pondere y refuerce la situación procesal y la eventual defensa de la Compañía.
- d) Que dé efectivo cumplimiento a la función de prevención del delito, por cuanto la respuesta forma parte significativa del MPD.
- e) Que esté documentada.
- f) Que separe las fases de instrucción (a cargo del EPD) y decisión (a cargo del Consejo de Administración).

GARANTÍA SGR asume como compromisos fundamentales de su acción directiva para la prevención del delito:

- A) La máxima colegiación posible en la toma de decisiones, lo que además de una medida eficaz para la PD es muestra de la responsabilidad social corporativa en un ámbito fundamental de la empresa, cual es la Dirección.
- B) La obligatoriedad de elevar consulta previa a la toma de decisiones en los casos que puedan entrañar riesgo de incurrir en responsabilidad penal.

En este sentido, el compromiso de colegiación se extiende a todo el proceso de toma de decisiones, mediante la creación y dinamización por la Dirección de Comités consultivos que apoyan su actuación, informan sus decisiones o promueven nuevas líneas de trabajo. Para la labor específica de PD en la empresa se estima necesario el funcionamiento en GARANTÍA SGR al menos de los Comités de Dirección, de Riesgos y de Morosidad, con arreglo a los siguientes criterios básicos de funcionamiento:

### **COMITÉ DE DIRECCIÓN**

Objeto: Tratamiento de los asuntos estratégicos y de interés general para la Compañía, realización de propuestas de funcionamiento así como coordinación entre los distintos Departamentos y Áreas de trabajo de la Sociedad.

Periodicidad: Mensual.

Miembros: Director General, director General Adjunto, Directores territoriales de Andalucía Occidental y Oriental, Director de Auditoría Interna y Control, Director de Riesgos, Director Comercial y de Redes, Director Comercial Institucional, Director de Administración, director Financiero, Director de Recuperaciones y Gestión de Activos y Director de Asesoría Jurídica.

---

## **COMITÉ DE RIESGOS**

Tendrán un ámbito provincial, territorial o general.

### Objeto:

A cada Comité provincial (integrado por el Director de cada delegación, el analista responsable de la operación y el analista supervisor) corresponderá la aprobación de operaciones por importe inferior a 75.000 €.

A los dos Comités territoriales (Andalucía Occidental y Oriental) corresponderán la aprobación de operaciones por importe inferior a 250.000 €, con la presencia y supervisión del Director de Riesgos.

Al Comité de Riesgos general, bajo la supervisión del Director General, corresponderá el análisis de las propuestas de aprobación de operaciones de aval a socios hasta 1.000.000 €

Al Comité de Riesgos designado en el seno del Consejo de Administración corresponderá la aprobación de operaciones de aval financiero por importe superior a 1.000.000 € y de avales técnicos por importe superior a 2.000.000 € entre 150.000 y 500.000 €.

## **COMITÉ DE MOROSIDAD**

Objeto: Analizar la cartera de morosidad y las situaciones dudosas por causas ajenas a morosidad, así como adoptar las medidas correctoras que en cada caso se consideren oportunas. Decidir sobre el inicio o suspensión de procedimientos judiciales así como sobre las propuestas de regularización de saldos deudores que planteen los socios y las instrucciones a trasladar a los letrados para el adecuado control y seguimiento de los riesgos dudosos, así como la gestión de los activos adquiridos en pago de deudas.

Periodicidad: Quincenal.

Miembros: Dirección, Director de Recuperaciones y personal de apoyo, en su caso, así como Director de Asesoría Jurídica.

Las reuniones de estos órganos consultivos serán presididas por la Dirección y actuará como Secretario el representante de la Asesoría Jurídica, quien será encargado de levantar Acta y trasladar su contenido a los presentes y a la organización. Los acuerdos adoptados en dichas reuniones se tramitarán como PROPUESTAS a la Dirección y en el caso de que sean suscritas posteriormente por su firma, se harán inmediatamente ejecutivas.

## **8. LA GESTIÓN DE LOS RECURSOS FINANCIEROS.**

La gestión de los recursos financieros de GARANTIA SGR integrará uno de los procesos del Manual de Políticas y Procedimientos que se apruebe por la Dirección, constituyéndose en un elemento fundamental para la eficaz realización de la actividad y también para la prevención del delito, de cuya aplicación son responsables los Directores Financiero y de Administración.

## **MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO**

---

Los principios y criterios fundamentales de gestión de los recursos financieros en GARANTIA SGR para la eficaz prevención del delito, son:

- a) Al margen de las informaciones facilitadas al Consejo de Administración, el Director Financiero informa periódicamente sobre las inversiones realizadas al Comité de Dirección y a la Comisión Ejecutiva, bajo el control de la Dirección.
- b) Existe un sistema coordinado de apoderamientos, escalonado por importes y niveles de decisión, para el uso y disposiciones bancarias.
- c) Se realizan arquez trimestrales de caja y verificaciones mensuales de los gastos de las Delegaciones.
- d) Las tarjetas de claves se hallan custodiadas bajo llave.
- e) Se realizan conciliaciones de movimientos bancarios y justificantes de los mismos por el Jefe del Departamento Financiero.
- f) Existe segregación clara de funciones en el circuito de contrataciones y pago (negociación, decisión, pago y revisión de facturas).
- g) Existe un sistema de control y supervisión de facturas, desarrollado por el Director de Administración, que exige validación por los responsables del Departamento que origina el gasto, con carácter previo a su autorización.
- i) Existe un sistema de control de gasto conforme a lo presupuestado y un circuito de aprobación de compras.
- j) Se realiza un cuadro periódico de todas las posiciones y cuentas contables.
- k) El Comité de Dirección y la Comisión Ejecutiva tienen información periódica en sus reuniones sobre los estados contables y financieros de la Sociedad. l) Existe un registro y control de los contratos con proveedores.
- m) Se realiza el cumplimiento de las obligaciones laborales y fiscales con asesoramiento especializado externo.
- n) Se realiza el pago telemático de liquidaciones con certificado digital.
- o) Se desarrolla un sistema de tratamiento y archivo digital de los documentos.
- p) La remisión de la información al Banco de España y CERSA se realizan a través de conexión segura y previas las conciliaciones de razonabilidad.
- q) Se atienden los requerimientos de información y ejecución de avales realizados por Administraciones Públicas o particulares con apoyo de la Asesoría Jurídica de la Sociedad.

### **9. OBLIGACIÓN DE INFORMACIÓN: CANAL INTERNO DE DENUNCIAS (sistema de whistleblowing). Actual Canal Ético.**

No hay respuesta posible sin la información relativa a sucesos de riesgo penal. A este fin, el Código Penal impone a toda la organización la obligación de informar al EPD en el menor tiempo posible, acerca de posibles riesgos e incumplimientos del MPD.

El EPD recogerá y tratará toda la información relativa a posibles irregularidades que obtenga a través de cualquier vía (a través de los distintos Departamentos, a través de las quejas de los clientes, etc) delimitando cuáles de ellas pueden tener trascendencia

---

a los fines previstos en este Manual y canalizando las informaciones o peticiones que se realicen especialmente en materia de prevención de blanqueo de capitales y protección de datos a los respectivos responsables, actuando con ellos de forma coordinada para su total esclarecimiento.

Como contrapartida a la obligación de información, uno de los contenidos básicos del MPD, considerado medida disuasoria eficaz para la prevención de la comisión de delitos en la empresa, es el establecimiento de un mecanismo accesible a toda la organización para facilitar la denuncia de comportamientos irregulares contrarios a las normas o a las obligaciones fijadas por la empresa y que pudieran ser constitutivos de infracción.

GARANTIA SGR se dispone crear un sistema de denuncia interna a través de un mecanismo específico de *whistleblowing* de acuerdo con las normas orientadoras dadas a este sistema por el Gabinete Jurídico de la Agencia Española de Protección de Datos (AEPD, Informes Jurídicos: 2007/0128 y Guía de protección de datos en las relaciones laborales de 2009), bajo las siguientes premisas:

- 1) El tratamiento de datos de carácter personal derivado de la existencia del sistema de denuncia es acorde con lo dispuesto en la LO 15/1999 y amparado por su art. 6.2 (en lo referente a la necesidad del tratamiento para el mantenimiento de la relación contractual, que cubre la posibilidad de que dicho tratamiento no esté previamente consentido o autorizado) en el caso de que el sistema se circunscriba a las denuncias relativas a materias o normas internas o externas cuyo incumplimiento pueda tener una consecuencia efectiva sobre el mantenimiento de la relación contractual entre la empresa y el denunciado, pudiendo llevar a una situación de sanción disciplinaria al trabajador o empleado o a la resolución de su contrato.
- 2) El establecimiento de mecanismos que garanticen la presentación de denuncias confidenciales y no anónimas, no perjudicaría la operatividad del sistema, ya que los datos del denunciante en modo alguno podrían ser transmitidos al denunciado con ocasión del ejercicio del derecho de acceso. A tal fin, deberá exigirse que el sistema únicamente acepte la inclusión de denuncias en las que aparezca identificado el denunciante, sin perjuicio de las salvaguardias necesarias para garantizar la confidencialidad de sus datos de carácter personal.
- 3) Debe establecerse un plazo máximo para la conservación de los datos relacionados con las denuncias, a fin de evitar el mantenimiento de los mismos por un período superior a los dos meses desde la finalización de las investigaciones que, en su caso, procedan.
- 4) El denunciado deberá ser informado de forma expresa, precisa e inequívoca, por el responsable del fichero o por su representante, dentro de los tres meses siguientes



## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

al momento del registro de los datos, del contenido del tratamiento, de la procedencia de los datos, así como de lo previsto en las letras a), d) y e) del art.

5.12. de la Ley Orgánica 15/1999.

5) La Sociedad deberá implantar sobre el sistema de denuncia las medidas de seguridad establecidas por el RD 994/1999, de 11 de junio (Medidas de seguridad de NIVEL ALTO) siendo necesario notificar el tratamiento a fin de obtener su inscripción el Registro general de Protección de Datos.

Para cubrir estas necesidades se han tenido en cuenta, según la opinión de nuestros consultores informáticos, las siguientes opciones:

a) Crear una cuenta genérica gratuita (por ejemplo Gmail) a la cual tendrían acceso todos los usuarios, y enviarían el correo a [denuncias@garantia.es](mailto:denuncias@garantia.es)

b) Uso de aplicaciones para ocultar el correo de la persona que contacta con la cuenta de denuncias, asumiendo el coste de la aplicación e integrando ésta con el actual sistema.

3.- La más usada es crear un pequeño formulario web, que colgaría de nuestra página web corporativa y en el que aparecerían campos para rellenar. El remitente sería una cuenta [noreply@garantia.es](mailto:noreply@garantia.es) y se enviaría a la cuenta creada [denuncias@garantia.es](mailto:denuncias@garantia.es).

La Sociedad ha optado por la creación de un CANAL DE DENUNCIAS mediante formulario web en la página corporativa [www.srgarantia.es](http://www.srgarantia.es) con las siguientes características:

1) Todas las personas cuyos datos puedan ser tratados como consecuencia del establecimiento de procedimientos de denuncia, tienen que mantener con la sociedad un vínculo contractual de derecho laboral, civil o mercantil, para que pueda eludirse la obligación de consentimiento previo. Por lo tanto, el cuestionario deberá incluir un campo en el que se especifique el tipo de relación contractual que mantiene con GARANTIA.

2) En la primera opción que permita acceder al canal de denuncias se tiene que hacer la advertencia expresa (que debe visar como leído y conforme el “denunciante”) de que no se encuentra en un buzón de sugerencias ni va a cumplimentar una hoja de quejas y reclamaciones, que podrá articular por los medios oportunos, sino que va a iniciar la tramitación de una denuncia referida a normas internas o externas cuyo incumplimiento tiene consecuencia efectiva sobre el mantenimiento de la relación contractual con el denunciado a través del sistema disciplinario o sancionador.

3) Una segunda opción informará al denunciante de que su identidad se mantendrá confidencial en todas las etapas del proceso y que no se divulgará a terceros, ni a la persona inculpada ni a la dirección de la empresa, bajo la responsabilidad del encargado de prevención del delito. Además debe ser informada de los derechos

---

ARCO de la Ley 15/1999. Si acepta, pasaría al cuestionario de denuncia. Si no acepta y a pesar de estas advertencias el denunciante quiere permanecer en el anonimato, se le debe comunicar que por imperativo de las normas de protección de datos personales el sistema únicamente acepta y tramita la inclusión de denuncias con identificación del denunciante, garantizando la absoluta confidencialidad de sus datos.

4) Debe aparecer una mención a que los datos personales tratados por el programa de denuncia de irregularidades quedarán eliminados en el plazo máximo de dos meses desde la finalización de la investigación.

5) Para garantizar la confidencialidad y el uso de las denuncias recibidas conforme al MPD el denunciante dispondrá en todo caso de una prueba de su acción, para garantizar su propia defensa frente a la Sociedad en el caso de posibles represalias o inacción del EPD.

6) La Sociedad, a través del EPD dispondrá de un Registro de las denuncias recibidas sin datos personales.

A continuación, se transcriben los pasos a realizar para la puesta en marcha de un sistema de denuncias a través de la página web corporativa [www.garantia.es](http://www.garantia.es):

ESTABLECIMIENTO DE UN CANAL DE DENUNCIAS A TRAVÉS DE LA PÁGINA WEB WWW.GARANTIA.ES (Actual Canal Ético)
--

1) Se incorporará una pestaña de acceso en el acceso web principal denominada "Transparencia y buen gobierno. Cumplimiento normativo" destinada a dar publicidad a los Estatutos sociales, Manual de Responsabilidad social Corporativa, Reglamento del Consejo de Administración, Reglamento de la Junta General de Socios. etc. y, en su caso, también a las convocatorias oficiales.

2) Al mismo tiempo se incluirá un acceso directo al pie de la página web, junto al Aviso Legal, Política de privacidad, Política de cookies, Contacto, bajo el nombre **PREVENCIÓN DEL DELITO**, que da acceso directo a una pestaña llamada "**Canal de denuncias**".

3) En el acceso de Transparencia y Buen Gobierno se accede a una serie de documentos de interés social (Estatutos, Reglamentos de Funcionamiento del Consejo de Administración, Junta General y órganos consultivos, Manual de Responsabilidad social Corporativa, etc.

4) Al acceder al canal de denuncias, aparece una **ADVERTENCIA PREVIA** con el siguiente texto, que el usuario debe declarar que ha leído y que acepta para continuar:

*"A través de este Canal se posibilita únicamente la denuncia de comportamientos, acciones o hechos que puedan constituir violaciones por parte de los empleados o*

## MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA PREVENCIÓN DEL DELITO

---

*colaboradores civiles, laborales o mercantiles de GARANTIA tanto de las normas internas de la Compañía como de las leyes, normativa o códigos éticos que rigen su actividad. En cualquier otro caso, el usuario debe tramitar sus sugerencias, quejas o reclamaciones sobre el funcionamiento de la empresa a través del correo electrónico [garantia@garantia.es](mailto:garantia@garantia.es).*

*Pulsando el botón aceptar usted declara haber leído esta advertencia"*

5) Al aceptar aparece un **nuevo acceso con el siguiente mensaje:**

*"El Consejo de Administración de GARANTIA aprobó el 1 de diciembre de 2017 un Manual de Política Interna y Protocolos de Actuación para la Prevención del Delito dentro del cual se ha creado este CANAL DE DENUNCIAS.*

*Todos los administradores, directivos, representantes, empleados o colaboradores de GARANTIA mediante contrato o relación negocial laboral, civil o mercantil, podrán ser denunciantes o denunciados sin necesidad de prestar su previo consentimiento, considerándose justificado el tratamiento de sus datos a los efectos previstos en la vigente ley de Protección de datos personales al ser necesario para el desarrollo y control adecuado de su relación contractual por parte de la Sociedad. El sistema funciona a través de un cuestionario que garantiza la absoluta confidencialidad de los datos del denunciante, a los que sólo tendrá acceso el responsable de cumplimiento normativo encargado de la prevención del delito, a los meros efectos de las investigaciones o las propuestas que crea oportuno realizar al Consejo de Administración.*

*Se garantiza al denunciado la información sobre la existencia de la denuncia, el ejercicio de sus derechos de acceso, rectificación, cancelación u oposición, así como la eliminación de sus datos en el período máximo de dos meses desde la finalización, en su caso, de las investigaciones.*

*Finalmente, se advierte que la acusación o denuncia falsas, con conocimiento de la falsedad o temerario desprecio hacia la verdad, pueden constituir delito de los previstos y penados en el art. 456 del Código Penal español.*

*Pulsando el botón FORMULAR DENUNCIA usted declara haber leído esta advertencia."*

6) Al aceptar aparece un cuestionario con datos personales y de localización completos del denunciante (incluida la relación contractual con GARANTIA) siendo campos obligatorios únicamente el nombre, apellidos, mail y la relación contractual, y con un campo final abierto para escribir llamado: HECHOS A DENUNCIAR. Al final del mismo aparece el mensaje ENVIAR DENUNCIA con otra opción que permite al denunciante imprimirla y conservar copia de la misma.

7) Estas denuncias sólo pueden ser recibidas por el responsable de cumplimiento normativo directamente y sin acceso por otro ordenador o desde el servidor.

---

## 10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO en RELACIÓN CON LA PD.

La transgresión de las normas contenidas en el MPD es susceptible de generar responsabilidad disciplinaria a cargo de sus infractores.

El régimen disciplinario es un factor esencial para la efectividad preventiva del MPD con el objeto de sancionar todo caso de inobservancia de las normas y principios de actuación fijados en este Manual. Ello al margen del resultado del eventual procedimiento judicial que se produjese, en su caso.

Dado que GARANTIA SGR no dispone de normas de conducta propias, autónomas e independientes y carece de un régimen disciplinario propio, se acudirá a la normativa legal o convencional para sancionar conductas que pudieran constituir infracciones del MPD.

De conformidad con lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores las infracciones al MPD por parte de los trabajadores se consideran en todo caso por la empresa INFRACCIONES el deber de confianza y lealtad del empresario y pueden conllevar una sanción desde el apercibimiento hasta la suspensión de empleo y sueldo o incluso el despido disciplinario; en todo caso previa la tramitación de expediente contradictorio con la designación de Instructor y Secretario.

Al ser priorizados los riesgos a través de una escala de valoración con cinco tramos (grados alto, medio alto, medio, medio bajo y bajo) teniendo en cuenta el impacto, probabilidad de ocurrencia, total riesgo inherente y riesgo residual, conforme a las ponderaciones generales del Mapa de Riesgos de la Compañía, se considerarán INFRACCIONES LEVES los incumplimientos que afecten a un riesgo penal medio bajo o bajo; se considerarán INFRACCIONES GRAVES los incumplimientos que afecten a un riesgo penal medio o medio alto y se considerarán INFRACCIONES MUY GRAVES los incumplimientos asociados a un riesgo penal alto.

El EPD tiene entre sus funciones velar por la adopción de las medidas disciplinarias e informar periódicamente al Consejo de Administración de toda infracción de la que tenga constancia, proponiendo la adopción de las medidas oportunas.

Las investigaciones a realizar sobre el cumplimiento del MPD incluirán la posibilidad de acceder al uso de los sistemas de información por parte de los usuarios de GARANTIA SGR sin que se pueda entender esta actuación contraria a la necesaria protección de la intimidad en las relaciones laborales.

**MANUAL DE POLÍTICA INTERNA Y  
PROTOCOLOS DE ACTUACIÓN PARA  
PREVENCIÓN DEL DELITO**

---

**11. SUPERVISIÓN Y VERIFICACIÓN DEL MODELO MPD.**

El objetivo de esta supervisión es verificar el adecuado funcionamiento de las actividades de control definidas y evaluar la necesidad de efectuar mejoras en el MPD.

El EPD, dentro de sus funciones, elaborará propuestas de revisión y actualización del MPD al Consejo de Administración, así como se encargará de presentar anualmente al órgano de administración un Informe de evaluación.

Las medidas eficaces para la correcta verificación del MPD consistirán principalmente en la realización de las siguientes actividades:

1) **Informe Anual por cada Departamento** o área de actividad, sobre la adecuación de las políticas, recursos y procedimientos bajo su responsabilidad dentro del MPD, con propuestas de modificación, en su caso.

2) **Auditorías periódicas de los procesos** por parte de la Dirección de Auditoría Interna y Control e incluidas dentro del Plan de Auditoría aprobado por el Consejo de Administración.

3) **Plan de formación interna** por Departamentos, acompañado de medidas adicionales de formación externa, en su caso, a realizar por empresa especializada, estableciéndose un Plan específico de formación para los miembros y colaboradores del Departamento de Asesoría Jurídica.

4) **Información y actualización permanente** de riesgos y controles penales a toda la organización.

5) **Planes de acción anuales**, que incorporarán revisiones periódicas de los procesos y evidencias documentales del cumplimiento de los controles asociados a los riesgos de naturaleza penal. Igualmente se realizarán muestreos dirigidos o aleatorios que junto a la observación directa de las incidencias apreciadas en los procesos conformarán las propuestas de revisión del MPD.

Para mitigar o eliminar el riesgo se pueden llevar a cabo varias medidas, por ejemplo, finalizar la actividad que lo provoca, eliminar la fuente del riesgo, modificar la probabilidad de ocurrencia, modificar las consecuencias o mantener el riesgo en base a una decisión informada. Para ello es necesario asimismo contar con procedimientos, instrucciones, protocolos o planes específicos de tratamiento del riesgo penal en la empresa.