



**SISTEMA DE GESTIÓN DE  
COMPLIANCE PENAL**

Edición: 02

Fecha: 30/01/2024

Pág. 1 de 63

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**



Sistema de Gestión de Compliance Penal

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### CONTROL DEL DOCUMENTO

#### Información general

	Funcional
Título	Manual de Prevención de Delitos
Elaborado por:	Órgano de Cumplimiento Normativo
A revisar por:	Dirección Órgano de Cumplimiento Normativo (DOCN)
A aprobar por:	Órgano de Administración

#### Lista de distribución

Nombre	Observaciones
Dirección OCN	Formato editable
Personas de la Organización	Formato sólo lectura en servidor corporativo y página web

#### Histórico de revisiones

Versión	Fecha	Observaciones
01	14/03/2022	Edición Inicial
02	24/01/2023	Actualización
03	30/01/2024	Actualización Canal Ético, Delito de Maltrato Animal

#### Estado del documento

Versión	Fecha	Estado	Responsable	Observaciones
03	30/01/24	Definitivo	DOCN	Entrada en Vigor al día siguiente de aprobación

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

INDICE

1.1.- Objeto del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).....	5
1.2.- Estructura del Modelo de Prevención de Delitos (MPD).....	5
1.3.- Alcance del Modelo de Prevención de Delitos (MPD) .....	6
• 2. CONTROLES DE ÁMBITO GENERAL .....	7
2.1.- Marco Jurídico de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas. ....	7
2.2.- Política de Compliance. ....	11
2.3.- Órgano de Supervisión: Órgano de Cumplimiento Normativo (OCN).....	12
2.4.- Código Ético: Principios y Criterios de Conducta .....	16
2.5.- Canal Ético: Principios y Criterios de Conducta.....	24
2.6.- Plan de Formación de Cumplimiento Normativo .....	30
2.7.- Protocolo de Toma de Decisiones.....	31
2.8.- Régimen Disciplinario.....	31
2.9.- Verificación y Modificación del Modelo .....	34
• 3. CONTROLES DE ÁMBITO ESPECÍFICO .....	36
3.1.- Identificación de Actividades Sensibles. ....	36
• CRITERIOS Y MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS: .....	46
• EVALUACIÓN DE RIESGOS: .....	47
• CLASIFICACIÓN DE RIESGOS: .....	48
• MAPAS DE RIESGOS.....	49
• RESPUESTA O TRATAMIENTO DE RIESGOS: .....	49
• PLAN COPORATE COMPLIANCE: .....	50
3.2.- Modelo de Gestión de los Recursos Financieros. ....	52
3.3.- Políticas Específicas de la Organización de Diligencia Debida. ....	53
• POLÍTICAS DE PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD:.....	54
• POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - ACOSO, DERECHOS LABORALES E IGUALDAD:.....	55
• POLÍTICAS DE REPRESENTACIÓN: .....	56
• POLÍTICAS ANTI-CORRUPCIÓN, CONTRATACIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES: 56	
• POLÍTICAS DE EVITACIÓN DE ESTAFA Y COMERCIALIZACIÓN FRAUDULENTA:56	
• POLÍTICAS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, INTELECTUAL, MERCADO Y CONSUMIDORES:.....	57

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

- POLÍTICAS DE RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: ..... 58
- POLÍTICAS RELATIVAS A LA CONTABILIDAD Y FISCALIDAD: ..... 59
- POLÍTICAS DE FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN E INSOLVENCIAS PUNIBLES: 60
- POLÍTICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES: ..... 61
- POLÍTICAS AMBIENTALES: ..... 62
- 4. ANEXOS..... 62

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 1. Objeto, Estructura y Alcance del Modelo de Prevención de Delitos

#### 1.1.- Objeto del Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

El presente Documento describe de forma estructurada las medidas que **GRUPO PUENTES** ha dispuesto en materia de prevención, detección y gestión de Riesgos Normativos, para así alcanzar la **Política de Compliance**.

Los objetivos fundamentales del presente Documento son los siguientes:

- Estructurar un entorno de prevención, detección y gestión temprana de Riesgos normativos, así como a reducir sus efectos indeseados en el caso de que se materialicen, contribuyendo a generar una cultura ética y de respeto a la Ley entre todas las personas afectadas por este documento en aquello que les sea aplicable, de modo que todos ellos puedan reflejarla en sus conductas diarias.
- Dejar constancia expresa y pública de la condena tajante de **GRUPO PUENTES** a cualquier tipo de comportamiento ilegal, destacando que, además de contravenir las disposiciones legales, es contrario a los principios éticos, que se configuran como valores clave de la Organización para conseguir sus objetivos empresariales.
- Informar, sensibilizar y formar a todas las Personas de la Organización en la importancia del cumplimiento de las normas aplicables al desarrollo de su actividad en los principios éticos contenidos en la normativa interna, en la concreta prevención de Riesgos normativos y en los principios y procedimientos que constituyen el Sistema.
- Optimizar y facilitar la mejora continua del Sistema de gestión de Compliance Penal.
- Vigilar especialmente los controles implantados en las operaciones o actividades susceptibles de generar potenciales Riesgos normativos.

#### 1.2.- Estructura del Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

La adopción y ejecución con eficacia de un Modelo de Prevención de Delitos (en adelante, MPD) en el sentido descrito en el artículo 31 bis, apartados 2 y 4 del Código Penal, constituye una facultad y no una obligación; pero, al mismo tiempo, también representa una oportunidad para “reafirmar una cultura corporativa de respeto a la Ley” ya que, entre otras ventajas, permite aprovechar las actividades que han de desarrollarse en su implantación (identificación de las actividades sensibles, identificación y análisis de los riesgos potenciales y del sistema de controles ya existentes) para impulsar de forma proactiva la prevención de delitos mediante el empleo de los recursos utilizados en el control de los procesos empresariales.

En la estructura del presente MPD de **GRUPO PUENTES** se distinguen:

- “**Controles de Ámbito General**” que se constituyen como la base del control del Riesgo penal y tienen eficacia para mitigar el riesgo genérico de comisión de aquellos. Dentro de esta categoría, se han incluido controles que han sido considerados por la organización como (i) de especial relevancia; (ii) por ser de aplicación general a todas las Personas de la Organización; y/o (iii) por mitigar Riesgos penales. Son los controles referidos a:

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

-  **Contexto Jurídico:** El marco jurídico de la responsabilidad penal de las personas jurídicas;
  -  **Política de Compliance:** Marco para la definición, revisión y consecución de los objetivos del SGCP.
  -  **Reglamento del Órgano de Cumplimiento Normativo:** Desarrollo de la Función de Cumplimiento Normativo u Órgano de Supervisión.
  -  **Código Ético:** Principios de conducta y valores éticos generales.
  -  **Canal Ético:** Canal de información sobre consultas o irregularidades en relación con el cumplimiento del Código Ético, Código de Conducta u otra normativa de aplicación.
  -  **Plan de Formación de Cumplimiento Normativo:** Formación en materia de prevención de delitos.
  -  **Protocolo de Toma de Decisiones:** El proceso de la formación de la voluntad, de adopción de decisiones y de su ejecución.
  -  **Régimen Disciplinario:** Plan de reacción frente al descubrimiento de comportamientos contrarios al MPD, Código de Conducta u otra normativa de aplicación.
  -  **Plan de Verificación:** Metodología de verificación y modificación del MPD.
- **"Controles Específicos"**, constituidos por medidas concretas cuya finalidad es mitigar un Riesgo penal específico o un grupo de Riesgos penales concretos. Son los controles referidos a: la [identificación de las actividades sensibles](#); el [modelo de gestión de los recursos financieros y las políticas específicas de la organización](#).

Consecuencia del proceso de mejora continua del Sistema, los controles específicos idóneos que mitigan de forma concreta cada uno de los Riesgos penales identificados, se detallan en el [Plan de Corporate Compliance](#).

### 1.3.- Alcance del Modelo de Prevención de Delitos (MPD)

Tras la aprobación del MPD por parte del órgano de administración, una copia controlada del MPD se facilita a todas las ["Personas de la Organización"](#) con independencia de la posición y función que ocupen, y que concretamente se refieren a:

- Las personas que forman parte de los **Órganos de Administración** de **GRUPO PUENTES**
- Dirección General y **Equipo Directivo** de **GRUPO PUENTES**
- El personal de **GRUPO PUENTES**, incluyendo **personal temporal, en prácticas y/o becario/as**.

A fin de dejar constancia del carácter vinculante del MPD, se formalizan los siguientes documentos:

-  Declaración de Adhesión al MPD en el que la persona receptora manifiesta: a) haber leído cuidadosamente la referida documentación; b) entenderla y c) estar de acuerdo en cumplir con sus valores y principios ([Anexo I](#)).
-  Declaraciones relativas a situaciones de conflictos de intereses ([Anexo II](#)).

El Órgano de Supervisión (en adelante, el Órgano de Cumplimiento Normativo u OCN) archiva los registros firmados y/o validados por parte de las Personas de la Organización como evidencia de su compromiso y conocimiento del carácter vinculante y obligatorio de su cumplimiento.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 2. Controles de Ámbito General

#### 2.1.- Marco Jurídico de la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

##### 2.1.1. EL CÓDIGO PENAL

La entrada en vigor (el 23 de diciembre de 2010) de la [L.O. 5/2010](#), de 22 de junio, por la que se modificaba la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal, supuso la introducción en nuestro Ordenamiento Jurídico de la **responsabilidad penal de la persona jurídica** como respuesta a la exigencia de responsabilidad respecto de determinadas formas de delito, “sobre todo en aquellas figuras delictivas donde la posible intervención de las mismas se hace más evidente (corrupción en el sector privado, en las transacciones comerciales internacionales, pornografía y prostitución infantil, trata de seres humanos, blanqueo de capitales, inmigración ilegal, ataques a sistemas informáticos...)”.

Así, el art. 31 bis del Código Penal, introducido por La L.O. 5/2010, consideró que las empresas serían penalmente responsables, de una **lista limitada de los delitos contenidos en el Código Penal**, en los “supuestos -especialmente- previstos” y, por lo tanto, susceptibles de ser afectadas por el nuevo régimen de sanciones previsto en el Código Penal.

La severidad de las **sanciones** resulta de la expresa previsión legal de que todas tienen la consideración de carácter “grave” (art 33.7 CP). Así, el cuadro de penas establecidas para la persona jurídica que sea declarada responsable de un delito se caracteriza por prever:

- a) En todo caso, una **sanción pecuniaria** (la pena, será, según el caso, por el sistema de cuotas (“días multa”) o por el sistema de multa proporcional, pero siempre y en todo caso la persona jurídica declarada penalmente responsable de un delito va a ser castigada con una multa). La pena de multa podrá llegar a ser superior a los 9.000.000 de euros, que es la prevista para la más grave según el sistema de cuotas, en los casos en que se imponga el multiplicador más alto de los previstos en el Código Penal para la multa proporcional, que es de cinco veces el beneficio o ventaja obtenido, o el daño o perjuicio causado.
- b) Y junto a ella se impondrán, en los casos previstos por el Código Penal, **penas interdictivas** de derechos: suspensión de actividades; clausura de locales y establecimientos; inhabilitación para obtener subvenciones y ayudas públicas, para contratar con el sector público, para gozar de beneficios fiscales y de la Seguridad Social; intervención judicial, e incluso la disolución de la persona jurídica.

La entrada en vigor (el 1 de julio de 2015) de la “[L.O. 1/2015](#), de 30 de marzo, por la que se modifica la Ley Orgánica 10/1995, de 23 de noviembre, del Código Penal” mantuvo la responsabilidad penal de las personas jurídicas, pero con algunas novedades:

 Las **personas jurídicas son potenciales autoras de alguno de los delitos** especialmente previstos a lo largo del articulado del Código Penal, **en los siguientes casos:**

- a) De los delitos **cometidos en nombre o por cuenta de las mismas, y en su beneficio directo o indirecto, por sus representantes legales o por aquellos que actuando individualmente**

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

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.”

En todo caso la responsabilidad penal de la persona jurídica, aunque depende de la de la persona física, es una responsabilidad autónoma respecto de la de persona física que ha cometido el delito, como lo acreditan los siguientes aspectos:

- Puede exigirse “aun cuando la concreta persona física responsable no haya sido individualizada o no haya sido posible dirigir el procedimiento contra ella”, art. 31 ter 1 CP.
- Las circunstancias que modifican la culpabilidad de la persona física responsable no excluyen la responsabilidad penal de la persona jurídica, art. 31 ter 2 CP.
- La responsabilidad penal de la persona jurídica tampoco se excluye por el fallecimiento de la persona física responsable o porque esta se haya sustraído a la acción de la Justicia, art. 31 ter 2 CP.
- El Código Penal establece una circunstancia de exención, los Modelos de Organización y Gestión -Modelos de Prevención- (art. 31 bis 2 y 4) y también circunstancias de atenuación (art. 31 bis 2 y 4, y art. 31 quáter) de la responsabilidad penal que son específicas de las personas jurídicas.
- El Código Penal establece además un sistema de penas para la persona jurídica (arts. 33.7; 50.3 y 4; 52.4; 53.5 y 66bis); diferenciado del de las personas físicas.

La descripción de las personas físicas que pueden ser autoras del llamado hecho de conexión, presupuesto de la responsabilidad penal de la persona jurídica. Así, en el apartado a) del art. 31 bis 1 CP, junto a los “representantes legales” ya incluidos desde 2010, se habla ahora de:

- Quienes “...actuando individualmente o como integrantes de un órgano de la persona jurídica, están autorizados para tomar decisiones en nombre de la persona jurídica...” por cuanto se ha producido una ampliación en las personas que pueden ser autoras de un delito que dé lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica, y que incluye tanto a los “**administradores de hecho o de derecho**” y además a quienes, en dicción de la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado “...**forman parte de órganos sociales con capacidad para tomar decisiones, así como a los apoderados** singulares y a otras personas en quienes se hayan delegado determinadas funciones.”
- También pueden dar lugar a la responsabilidad penal de la persona jurídica quienes “ostentan facultades de organización y control dentro de la misma”, lo que se refiere según la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado a un “...alto número de **cargos y mandos intermedios que tengan atribuidas tales facultades, entre ellas las medidas de vigilancia y control para prevenir delitos.**”

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

-  La expresión de **“en su beneficio directo o indirecto”**, no se ve influida por el hecho de que la intención del sujeto fuese la de beneficiar a la persona jurídica o la de actuar en su exclusivo beneficio, siempre que la acción, objetivamente, tienda a beneficiar a la persona jurídica, y ello aunque el beneficio no llegue a producirse, dejando claro, que la actuación de la persona física no es preciso que esté orientada a reportar a la persona jurídica una **ventaja de naturaleza exclusivamente económica**, pudiendo ser dicha ventaja de cualquier otra índole como por ejemplo **competitiva o reputacional**.
-  En los supuestos del apartado b) del art. 31 bis 1 CP, exige que el **delito pueda haberse cometido por la persona física al haber incumplido por el personal directivo los “deberes de supervisión, vigilancia y control de su actividad atendidas las concretas circunstancias del caso”**. Los susodichos deberes sustituyen en la nueva redacción al “deber de control” lo que constituye una “mejora técnica” con la finalidad de “delimitar adecuadamente” su contenido.
-  El **incumplimiento de los “deberes de supervisión, vigilancia y control” ha de ser grave**, lo que nos lleva a pensar que se puede originar en estos casos una triple responsabilidad: la de la persona física subordinada que ejecuta el hecho (art. 31 bis 1 b), la del personal de alta dirección que ha omitido “gravemente” aquellos deberes (art. 31 bis 1 a) que responderá, según el caso como autor en comisión por omisión de un delito doloso o gravemente imprudente; y por último, la responsabilidad penal de la propia persona jurídica.
-  Por último, aunque quizá sea lo más relevante a los efectos que ahora nos ocupan, la L.O. 1/2015 no sólo cierra, con explícita respuesta afirmativa, la cuestión acerca de si los **Modelos de Prevención de Delitos pueden o no excluir la responsabilidad penal de las personas jurídicas**, sino que además regula con cierto detalle los requisitos que los Modelos han de cumplir para alcanzar tal efecto exonerador (apartado 5 del art. 31 bis CP).

Más recientemente, la [Ley Orgánica 1/2019](#) de 20 de febrero ha modificado el Código Penal en materia de Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, **ampliando, entre otras modificaciones, el catálogo de delitos susceptibles de generar responsabilidad penal de las empresas**, incluyendo el delito de malversación de caudales públicos. Del mismo modo, la reforma del Código Penal motivada como consecuencia de la entrada en vigor de la [Ley Orgánica 10/2022](#), de garantía integral de la libertad sexual, ha modificado el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas e incluyó algunas conductas vinculadas con los delitos contra la integridad moral (trato degradante) y, los delitos de acoso sexual como delitos susceptibles de ser cometidos por las personas jurídicas.

Por último, la entrada en vigor de la [Ley Orgánica 14/2022](#), de transposición de directivas europeas y reforma de los delitos contra la integridad moral, desórdenes públicos y contrabando de armas de doble uso, ha modificado el régimen de responsabilidad penal de las personas jurídicas, modificando algunos de los delitos de los que pueden ser responsables las entidades.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 2.1.2. LAS CIRCULARES DE LA FISCALÍA GENERAL DEL ESTADO

La Fiscalía General del Estado elaboró la Circular 1/2011 cuyo contenido son unas “primeras pautas exegéticas y aplicativas del nuevo sistema” introducido por la L.O. 5/2010. Este documento ha sido valorado como una herramienta indispensable para superar “las dificultades propias del abordaje de una normativa totalmente nueva y de repercusiones prácticas aún desconocidas” a las que alude la propia Circular.

Con la misma finalidad, y también para “calibrar la vigencia de la Circular 1/2011”, la Fiscalía General del Estado dirigió a todos los fiscales la Circular 1/2016, en la que analiza las reformas en el sistema de responsabilidad penal de las personas jurídicas introducido por la L.O. 1/2015, entre ellas la que adjetiva como “importante” modificación del art. 31 bis del Código Penal que incorpora “una completa regulación de los «modelos de organización y gestión» cuya observancia permite exonerar la responsabilidad penal de la persona jurídica”.

Ambos documentos de la Fiscalía General del Estado han supuesto una importante ayuda en la interpretación de las normas que disciplinan la responsabilidad penal de las personas jurídicas sin perjuicio de que, en algunos aspectos, su contenido deba ser cuestionado, no sólo por la manifiesta oposición a la voluntad del legislador plasmada con claridad meridiana en el Preámbulo de la L.O. 1/2015, sino que también ha sido contradicho por las pocas Sentencias hasta el momento dictadas por el Tribunal Supremo.

#### Criterios establecidos por la Circular 1/2016 Fiscalía General del Estado de valoración de idoneidad a fin de que sea contemplado como EFICAZ:

1. ACREDITABLE: La carga de la prueba de la idoneidad basado en evidencias.
2. FORMACIÓN: Promover una verdadera cultura de cumplimiento en la organización.
3. ESPECÍFICO: Adaptado a la tipología de actividades y potenciales delitos a prevenir.
4. EFICAZ: Mediante la evaluación del grado de formalización, sistematización y revisión de los controles.
5. AUDITADO: Sometido a la confirmación del grado de cumplimiento del Plan Compliance y su eficacia (KCI's).
6. INTEGRIDAD Y FIABILIDAD: A través de herramientas informáticas que cuantifican los riesgos a fin de objetivar la evaluación, así como garantizar la trazabilidad de fechas y participantes en el proyecto.
7. PROTOCOLO TOMA DE DECISIONES: A través de la formalización de protocolos y procedimientos de formación de la voluntad de la persona jurídica deben garantizar altos estándares éticos en el proceso de toma de decisiones.
8. CRITERIOS DE CONTRATACIÓN Y BUEN GOBIERNO CORPORATIVO: A través, también de protocolos de contratación y promoción de directivos y de nombramiento de los miembros de los órganos de administración, en los que se apliquen los criterios de idoneidad fijados por la normativa sectorial, la trayectoria profesional y los antecedentes del directivo.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

9. CANAL DE DENUNCIA/ÉTICO: Tendrá una **importancia decisiva la detección y la denuncia del delito**: Eficacia preventiva que posibilite la detección de delitos, mediante canales de denuncia que garanticen la confidencialidad y eliminen el riesgo de represalias.
10. RÉGIMEN DISCIPLINARIO Y CORRECTIVO: Se valorará también las actuaciones llevadas a cabo por la persona jurídica tras la comisión del delito, siendo muy relevantes la adopción de **medidas disciplinarias y la revisión del programa**.

### 2.2.- Política de Compliance.

**GRUPO PUENTES** está firmemente comprometida con el cumplimiento normativo y cuenta con una sólida cultura ética formalizada en su Código de Conducta y Sistema de Gestión de Compliance Penal (en adelante, SGCP) **dirigido a la mejora de la cultura ética y el buen gobierno de la organización, así como a la prevención y reprobación de aquellas conductas anómalas que no se ajusten a los Valores, Principios y Normas de Conducta.**

La presente política proporciona un marco para la definición, revisión y consecución de los objetivos del SSCN:

- ESTABLECER LAS BASES PARA EJERCER EL CONTROL DEBIDO SOBRE SUS ACTIVIDADES, CUMPLIENDO DE ESE MODO CON LAS EXIGENCIAS CONTEMPLADAS EN EL CÓDIGO PENAL APLICABLE A LA ORGANIZACIÓN EN EL ÁMBITO DE LOS FINES ESTABLECIDOS EN LOS ESTATUTOS SOCIALES Y PARA LAS ACTIVIDADES DE LA ORGANIZACIÓN.
- MINIMIZAR LA EXPOSICIÓN DE LA ORGANIZACIÓN A LOS RIESGOS IDENTIFICADOS A TRAVÉS DE LOS PROCESOS DE EVALUACIÓN Y ANÁLISIS DE RIESGOS
- ASEGURAR LA EFECTIVIDAD DE LAS NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE CONTROL A IMPLEMENTAR PARA PREVENIR Y, EN SU CASO, REPROBAR LA COMISIÓN DE CUALQUIER PRÁCTICA ILÍCITA EN SU SENO.
- FORMALIZAR UNA POLÍTICA DE TOLERANCIA CERO FRENTE A CUALQUIER ACTUACIÓN DELICTIVA COMO COMPROMISO DE CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS ESTABLECIDOS EN LA PRESENTE POLÍTICA Y DE MEJORA CONTINUA DEL SSCN ASOCIADO.
- DOTAR AL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO (OCN) DE LA AUTORIDAD E INDEPENDENCIA DE LOS ÓRGANOS DE ADMINISTRACIÓN Y GOBIERNO EN EL EJERCICIO DE SUS FUNCIONES, CONFORME A LO ESTABLECIDO EN SU REGLAMENTO DE FUNCIONAMIENTO.
- IMPONER LA OBLIGACIÓN DE INFORMAR SOBRE HECHOS O CONDUCTAS SOSPECHOSAS RELATIVAS A RIESGOS PENALES E ILÍCITOS A TRAVÉS DE CANAL ÉTICO, GARANTIZANDO QUE EL INFORMANTE NO SUFRA REPRESALIAS.
- APLICAR UN RÉGIMEN DISCIPLINARIO QUE EXPONE LAS CONSECUENCIAS DE NO CUMPLIR CON LOS REQUISITOS DE LA PRESENTE POLÍTICA, ASÍ COMO LOS DERIVADOS DEL SSCN.

Los valores de cumplimiento normativo compartidos de **GRUPO PUENTES** son:



INTEGRIDAD, RESPONSABILIDAD Y  
CUMPLIMIENTO NORMATIVO



DILIGENCIA, PROFESIONALIDAD Y  
ANTICIPACIÓN



EFICACIA Y  
ORIENTACIÓN A  
RESULTADOS

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Para llevar a cabo el despliegue de dichos objetivos y valores, **GRUPO PUENTES** ha desarrollado los siguientes pilares del SSCN:



**GRUPO PUENTES** establece su SSCN con la finalidad de que todos los integrantes, colaboradores y miembros de los órganos de administración de la organización asuman los valores, principios y pautas de conducta que ésta define en su [Código de Conducta Compliance](#) y se instaure una cultura de respeto a las políticas corporativas y al cumplimiento de la normativa como responsabilidad individual ineludible de las personas relacionadas con la organización. Puede consultar más información sobre nuestro Código de Conducta en el epígrafe 2.4. del presente MPD



Para la gestión organizativa del SSCN, se ha creado [del Órgano de Cumplimiento Normativo \(OCN\)](#), que es un órgano colectivo de carácter interno y permanente que depende del Consejo de Administración y que posee competencias en el ámbito del Cumplimiento Normativo de SPAR GRAN CANARIA, conforme a lo dispuesto en el Reglamento del OCN, para lo que tiene atribuidas amplias competencias, autonomía presupuestaria e independencia de actuación. Puede consultar más información sobre la composición y competencias del OCN en el epígrafe 2.3. del presente MPD.

**GRUPO PUENTES** pone a disposición de su plantilla, miembros de órganos de dirección y equipo directivo un [Canal Ético](#) a través del cual pueden plantear consultas sobre actuaciones o conductas sobre las que tengan alguna duda, así como denunciar (en su caso), de forma totalmente segura y confidencial, cualquier sospecha o conocimiento de una conducta irregular o ilícita que haya tenido o esté teniendo lugar en la organización. Puede consultar más información sobre el canal ético en el epígrafe 2.5. del presente MPD.

La presente política está disponible a todas las partes interesadas a través de su publicación en la web corporativa y es comunicada para su aplicación a los miembros de la organización, así como a los socios de negocio que puedan representar o influir en los riesgos de cumplimiento normativo de la entidad.

### 2.3.- Órgano de Supervisión: Órgano de Cumplimiento Normativo (OCN)

#### 2.3.1. ÓRGANO DE SUPERVISIÓN DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

El Órgano de Supervisión (Órgano de Cumplimiento Normativo, en adelante OCN) constituye un órgano dentro de la organización encargado de vigilar el funcionamiento y la observancia del Código de Conducta y del Modelo de Prevención de Delitos, ocupándose, igualmente, de su actualización.

Del mismo modo, el OCN será la encargada de decidir las acciones a adoptar ante el conocimiento de indicios de cualquier presunto hecho delictivo que pueda tener consecuencias penales o cualquier otro tipo de consecuencia para **GRUPO PUENTES** derivada de la presunta comisión de un delito.

Su función consiste en supervisar, sin perjuicio de que las concretas tareas de ejecución correspondan a los órganos de administración que resulten concernidos por las políticas o procedimientos en cuestión.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Las tareas asignadas al OCN requieren que esté dotado de poderes autónomos de iniciativa y control, tal y como establece el artículo 31 bis 2 CP respecto a las condiciones que deben cumplirse para que tenga lugar la exención de responsabilidad de la persona jurídica (precepto que exige, concretamente, que la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado haya sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control).

En concreto, el OCN como Órgano de Supervisión de Cumplimiento Normativo se caracteriza por los siguientes requisitos:

 **Autonomía e independencia:** Se garantiza la incuestionabilidad por parte de los responsables de GRUPO PUENTES respecto a las decisiones adoptadas por el OCN (sin perjuicio de su obligación de reporting o rendición de cuentas periódica, y por escrito, al órgano de administración de la organización) conforme a lo establecido en el “Reglamento del Órgano de Cumplimiento Normativo”.

Dadas estas características, la Dirección del OCN ocupará en el organigrama una posición elevada a fin de disponer de la autoridad en las decisiones adoptadas y/o recomendaciones elevadas al órgano de administración.

El OCN contará con recursos financieros suficientes para el desarrollo de sus competencias y responsabilidades, aprobándose, a estos efectos, anualmente y por el Órgano de Administración, la partida presupuestaria que se destinará a organizar un adecuado control y supervisión del Modelo.

 **Profesionalidad:** el OCN debe contar con competencias técnico-profesionales adecuadas a las funciones que ha sido llamado a desempeñar; funciones que, unidas a la independencia, garantizan la objetividad del control.

 **Apoyo del resto de áreas:** el OCN tendrá autorizado el acceso a todas las funciones y actividades de la organización (sin necesidad de acuerdos previos) para recabar aquellos datos o informaciones que considere necesarias para el desarrollo de sus funciones. Igualmente, podrá valerse de la ayuda de todas las estructuras y departamentos de la entidad y también de asesores externos para la realización de sus funciones, así como requerir la colaboración de los legales representantes.

El apoyo que toda la estructura de la organización debe prestar al OCN no implica que éste deba ejecutar tareas (por ejemplo, redacción de protocolos o procedimientos) que correspondan a otros Departamentos o Direcciones, estando reservado al OCN la supervisión de dichas tareas, en tanto que órgano de supervisión y no ejecutivo.

 **Continuidad** de la acción del OCN, que debe:

- Trabajar constantemente en la vigilancia del Código de Conducta y, en general, del MPD con los necesarios poderes de investigación.
- Garantizar la continuidad de la actividad de vigilancia.
- Asegurar la actualización continua del Código y, en general, del Modelo de Prevención.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

 **Deber de Secreto** del OCN, que debe:

- El OCN y sus colaboradores están obligados a mantener secreto acerca de las informaciones conocidas en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando su revelación no sea requerida por autoridad judicial o administrativa competente.
- Igualmente, el OCN se abstendrá de recibir y utilizar información reservada para fines distintos de los previstos en el apartado anterior, y, en cualquier caso, para objetivos contrarios a sus funciones.
- En todos los casos, cualquier información en manos del OCN debe ser tratada de conformidad con la vigente legislación en la materia y, en particular, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de protección de datos personales. La inobservancia de los referidos deberes constituye una justa causa de revocación del cargo.

Así, en **GRUPO PUENTES** el OCN es un órgano designado por el Órgano de Administración, como función de cumplimiento encargada del desempeño específico de las funciones de gestión del canal ético y de la supervisión, vigilancia y control del Modelo de Prevención de Delitos.

### 2.3.2. REGLAMENTO DEL ÓRGANO DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO (OCN)

El régimen de funcionamiento y composición del OCN se articula en el “**Reglamento del OCN**” en el que se desarrollan:

- LA NATURALEZA Y OBJETO DEL OCN
- LAS CONDICIONES DE MODIFICACIÓN DEL REGLAMENTO
- LA COMPOSICIÓN Y CARGOS DEL OCN
- LAS COMPETENCIAS DEL OCN
- LA SISTEMÁTICA DE LAS REUNIONES DEL OCN
- LOS RECURSOS Y PLAN ANUAL DE ACTIVIDADES DEL OCN
- FACULTADES DEL OCN Y DEBERES DE SUS MIEMBROS
- GESTIÓN DE LOS BUZONES ÉTICOS
- CUMPLIMIENTO E INTERPRETACIÓN

Así, el **Órgano de Cumplimiento Normativo** (OCN) tiene las siguientes competencias y funciones:

- **Promover una cultura preventiva** basada en el principio de “tolerancia cero” hacia la comisión de delitos y actos ilícitos, fomentando la difusión, conocimiento y el cumplimiento del Código e impulsando las acciones de formación y comunicación apropiadas a las particularidades de cada área de negocio.
- **Velar por la aplicación del Código** en las distintas áreas de la organización, impulsando la aprobación de las normas necesarias para su desarrollo y prevención de infracciones.
- **Interpretar el Código** y resolver cualesquier consulta o duda que le planteen en relación con su contenido, aplicación o cumplimiento, recibidas a través de los buzones éticos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- **Evaluar e informar sobre el grado de cumplimiento del Código** y el funcionamiento, la eficacia y el cumplimiento del SSCN para la prevención de delitos e infracciones.
- Aquellas otras, de carácter singular o permanente, le atribuya el Código o los Órganos de Administración de la organización a través del Reglamento del OCN.

La **Dirección del OCN** ejercerá directamente las competencias relativas a la **interpretación última** del Código y MPD, evaluación de su grado de cumplimiento, la rendición de información y la aprobación de normas de desarrollo o aplicación del SSCN.

Las **Direcciones responsables de cada sociedad y área de gestión de GRUPO PUENTES**, deben velar por el cumplimiento del Código y MPD **en sus respectivas áreas** y mantener informada a la Dirección del OCN respecto a comunicaciones y cumplimiento del Código y MPD.

Las **Personas de la Organización** tendrán la responsabilidad de **conocer y cumplir lo establecido en el Código de Conducta y MPD**. Su incumplimiento puede conllevar sanciones laborales, administrativas o penales en atención a la legalidad vigente.

Para el cumplimiento de sus funciones, el OCN podrá valerse del asesoramiento externo que considere necesario.

El OCN, se reunirá periódicamente (conforme a lo establecido en su reglamento) y siempre que sea necesario. Las reuniones podrán convocarse con carácter ordinario, o bien con carácter extraordinario, cuando así sea solicitado motivadamente. El orden del día será remitido por la función que ejerza como Secretaría con al menos una semana de antelación. Asimismo, tratará de cualquier asunto que los componentes del OCN trasladen a Secretaría, para que lo incluya en el orden del día, a fin de proceder a su debate y acuerdo pertinente.

El OCN **levantará actas de las reuniones** celebradas con indicación de los asistentes, puntos del orden del día tratados y conclusiones y acciones a tomar.

En el caso de que algunas de las evidencias o eventos analizados por el OCN afecten o impliquen a alguna de las personas que lo componen, ésta se abstendrá de participar en el debate y en la toma de decisiones, a menos que su presencia sea requerida como parte afectada.

Funcional y orgánicamente, depende del órgano de Administración de Grupo Puentes, pero es la Dirección de Grupo Puentes la responsable de nombrar o destituir a sus miembros. Asimismo, el OCN reportará directa y periódicamente (así como siempre que se levante un Acta) al Órgano de Administración de la organización.

Los miembros del OCN deberán actuar con independencia y honradez para acometer las funciones encomendadas. Asimismo, velarán por la confidencialidad de la información que manejen en la ejecución de sus funciones

La sustitución de un miembro del OCN (por estar incurso en causa de incompatibilidad, por pérdida sobrevenida de los requisitos profesionales, por renuncia comunicada por escrito a todos los integrantes) será acordada por la Dirección del OCN (quien podrá, igualmente, acordar la modificación

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

de la estructura del OCN o el número de integrantes del mismo) previa aprobación del Órgano de Administración.

El OCN cuenta con un Plan de Reacción que regula su actuación y la forma de proceder en caso de que se abra una investigación o procedimiento penal contra la organización.

El OCN y sus personas colaboradoras están obligadas a mantener secreto acerca de las informaciones conocidas en el ejercicio de sus funciones, siempre y cuando su revelación no sea requerida por autoridad judicial o administrativa competente.

Igualmente, el OCN se abstendrá de recibir y utilizar información reservada para fines distintos de los previstos en el apartado anterior, y, en cualquier caso, para objetivos contrarios a sus funciones.

En todos los casos, cualquier información en manos del OCN debe ser tratada de conformidad con la vigente legislación en la materia y, en particular, de acuerdo con lo dispuesto en la normativa vigente en materia de Protección de Datos Personales y Garantía de los derechos digitales. La inobservancia de los referidos deberes constituye una justa causa de revocación del cargo.

Se garantizará siempre y en todo momento el derecho a la intimidad, el honor y la propia imagen de todas las personas que participen o se vean involucradas, directa o indirectamente, en las actuaciones establecidas en el presente procedimiento.

Todas las personas que intervengan en las actuaciones derivadas de la investigación tendrán la obligación de guardar secreto sobre los datos e informaciones a los que hayan tenido acceso durante la tramitación del mismo. La transgresión de esta obligación será sancionable.

### **2.4.- Código Ético: Principios y Criterios de Conducta**

Tomando como referencia los diversos principios que componen la conducta y comportamiento que caracterizan a GRUPO PUENTES, se ha elaborado un Código de Conducta mediante el cual se da a conocer a todas las Personas de la Organización, así como a los receptores de sus servicios, el compromiso fundamental de cumplir las leyes y principios éticos, así como de prevenir la comisión de delitos en su seno.

En este sentido, el contar con un Código de Conducta en el que se recojan, entre otras cuestiones, los valores y principios que deben guiar la actuación de la organización, tanto a nivel interno como externo, es una medida propia no sólo de la política de responsabilidad social sino también de prevención de delitos dentro de la entidad, de ahí que se haga referencia al mismo en el presente documento.

#### **2.4.1. OBJETO Y ALCANCE DEL CÓDIGO DE CONDUCTA DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO**

El **Código de Conducta Compliance** (en adelante, el “Código”) recoge los **principios y pautas de conducta** de **GRUPO PUENTES** (en adelante, la organización) como punto de referencia del Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP) y como responsabilidad individual ineludible de las personas relacionadas con la organización.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La prevención, eficacia e idoneidad que ha de regir el cumplimiento normativo parecen exigir que, para la identificación de comportamientos contrarios a la normativa, más allá de la mera remisión a la misma, se formalice una mayor concreción en la delimitación de que las reglas del juego en el seno de una organización, con el fin de que las líneas rojas que no pueden ser sobrepasadas queden perfectamente marcadas.

Así el objetivo del Código es el de servir como principal instrumento para comunicar a la organización interna, así como a entidades vinculadas, dónde coloca **GRUPO PUENTES** las líneas rojas ante situaciones en las que puedan surgir dudas de actuación, más allá de la habitual e insuficiente remisión a la normativa aplicable.

El Código, sin embargo, no pretende dar una respuesta específica a cualquier situación a la que puedan enfrentarse las personas que forman parte de la organización.

En muchas ocasiones será necesario consultar con el Órgano de Cumplimiento Normativo a través del canal ético: [canaletico@grupopuentes.com](mailto:canaletico@grupopuentes.com). Y, sin duda, la responsabilidad, formación y conciencia ética de cada persona constituirán siempre el principal filtro ante la aparición de un escenario de incertidumbre.

En este sentido, el Código está estructurado en conforme al siguiente alcance:

- **Principios:** Los Principios configuran los cimientos sobre los que toda persona relacionada con la organización debe basar la toma de sus decisiones. Los Principios definen las normas o estándares específicos de cumplimiento de las personas relacionadas con la organización en base a las políticas implantadas en **GRUPO PUENTES**
- **Criterios de Conducta:** Son pautas que han de regir los comportamientos de las personas relacionadas con la organización. En definitiva, son **rasgos que perfilan el estilo de las personas de GRUPO PUENTES** Las pautas de conducta son, en otras palabras, los **Valores corporativos en acción**.

Este documento está sometido a la interpretación del OCN para la resolución de cualquier duda o conflicto que se dé en la organización, primando siempre el espíritu de los valores frente a soluciones formales.

Los principios y pautas de conducta contenidos en el Código son de aplicación a todas las actividades de **GRUPO PUENTES** Así mismo, y sin excepción, a **todas las personas de la organización** con independencia de la posición y función que ocupen, y concretamente a:

- Los miembros de los **Órganos de Administración** de **GRUPO PUENTES**
- Dirección General y **Equipo Directivo** de **GRUPO PUENTES**
- Los **empleados** de **GRUPO PUENTES**, incluyendo **personal temporal, en prácticas y/o becarios**.

Así mismo, existen determinadas pautas de conducta asociadas a políticas anti-corrupción igualmente aplicables a filiales, socios de negocio y UTE's vinculados a la organización. En este sentido, el cumplimiento del Código deberá promoverse también **entre los colaboradores externos en aquellas operaciones que realicen** y que estén bajo responsabilidad de **GRUPO PUENTES**

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

A las personas a las que les es de aplicación el Código de Conducta se les denominará en lo sucesivo “Personas Sujetas al Código”.

**GRUPO PUENTES** se compromete a instaurar los procedimientos adecuados para garantizar que los valores y principios indicados se respeten por todos los integrantes de la entidad, estableciendo un sistema disciplinario que asegure la aplicación de sanciones a las conductas que conculquen lo señalado en el presente Código. Este Código constituye la guía de actuación de la organización.

Si bien su contenido no puede abordar todas las situaciones posibles que pueden surgir en el ámbito profesional, sus valores y principios presidirán en todo momento la actuación de las Personas de la organización en el cumplimiento de sus funciones y en sus relaciones profesionales, respetando siempre el ordenamiento jurídico vigente. Ninguno de los obligados por las disposiciones de este Código podrá ampararse en su contenido para violar una ley, disposición reglamentaria u otra norma emitida por autoridad competente.

**2.4.2. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS EN RELACIÓN CON LOS GRUPOS DE INTERÉS**

Como comportamientos esperados de las Personas de la Organización, en relación con en el principio de **INTEGRIDAD** “*hacer lo que se debe hacer de forma franca y honesta con nuestros grupos de interés, de acuerdo con los valores compartidos y el código de conducta*”:

En este sentido, **GRUPO PUENTES** alinea su comportamiento normativo con sus grupos de interés y con las Áreas de Gestión de Riesgo del OCN de su Sistema de Gestión de Compliance Penal:

<b>CUMPLIMIENTO CON LAS PERSONAS (DIRECTIVOS Y PERSONAL):</b>		<b>CUMPLIMIENTO CON CLIENTES, USUARIOS PARTNER Y COLABORADORES:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Laboral</li> <li>■ Seguridad Social</li> <li>■ Seguridad Laboral</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Competencia/Mercado/Contratación/ Publicidad</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Seguridad Información/Protección de Datos</li> </ul>			
<b>CUMPLIMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN Y LOS SOCIOS:</b>		<b>CUMPLIMIENTO LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Societarios</li> <li>■ Hacienda y Financiero</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Gestión Ambiental</li> <li>■ Relación con la Administración Pública</li> <li>■ Blanqueo de Capitales</li> </ul>

**2.4.3. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS EN RELACIÓN CON LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN**

	<b>CUMPLIMIENTO CON LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN:</b>
<b>LABORAL</b>	<b>CUMPLIMIENTO CON LA LEGALIDAD:</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> respeta y acata las sentencias y resoluciones judiciales o administrativas que se dicten en relación con cualquier asunto comprendido en la actividad de la organización, sin perjuicio de reservarse el derecho a recurrir las citadas sentencias o resoluciones ante cuantas instancias sean precisas u oportunas cuando entienda que no se ajustan a derecho y vayan en contra de sus intereses.</li> </ul>

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

	<p>CUMPLIMIENTO CON LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN:</p>
<p>LABORAL</p>	<p><b>DERECHOS HUMANOS Y LABORALES</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GRUPO PUENTES garantiza a sus trabajadores, sin excepción, <u>sus derechos laborales</u>, y vela por la observación estricta de los mismos por parte de todo su personal.</li> <li>■ GRUPO PUENTES no emplea a nadie que esté por debajo de la <u>edad legal</u>, ni permite ninguna forma de <u>trabajo forzado ni involuntario</u>.</li> <li>■ GRUPO PUENTES reconoce el <u>derecho de sindicación, asociación y negociación colectiva</u>.</li> <li>■ El salario que reciben los empleados de GRUPO PUENTES respeta los <u>convenios del sector</u>.</li> <li>■ GRUPO PUENTES no tolera la imposición de condiciones laborales ilegales a su personal mediante su contratación bajo fórmulas ajenas al contrato de trabajo</li> </ul>
<p>LABORAL</p>	<p><b>NO DISCRIMINACIÓN E IGUALDAD DE OPORTUNIDADES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Ninguna persona empleada en GRUPO PUENTES es discriminada por raza, discapacidad física, religión, edad, nacionalidad o sexo.</li> <li>■ El criterio básico que sigue GRUPO PUENTES en la selección de su personal es el de <u>atender objetivamente a los méritos académicos, personales y profesionales de los candidatos</u> y a las necesidades de la organización.</li> </ul>
<p>LABORAL</p>	<p><b>RECHAZO A LA VIOLENCIA Y AL ACOSO LABORAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GRUPO PUENTES rechaza cualquier forma de <u>violencia</u>, de acoso laboral en ninguna de sus modalidades o abuso físico, sexual verbal, psicológico o moral, trato degradante, de abuso de autoridad en el trabajo y cualesquiera otras conductas que generen un entorno intimidatorio u ofensivo para los derechos personales de sus trabajadores.</li> </ul>
<p>LABORAL</p>	<p><b>CONCILIACIÓN DE VIDA FAMILIAR CON ACTIVIDAD LABORAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GRUPO PUENTES asume el principio, de manera coordinada con las necesidades de los clientes (usuarios y clientes) y servicios prestados, de <u>favorecer medidas de conciliación de la vida familiar con la actividad laboral</u> como flexibilidad de horarios y la reducción de jornada y permisos <u>en los casos legalmente previstos</u>.</li> <li>■ GRUPO PUENTES adopta las medidas necesarias para <u>facilitar la reincorporación</u> a puesto de trabajo de aquellos trabajadores que finalicen los permisos y excedencias derivadas del nacimiento, acogimiento o guarda legal de un menor, cuidado de un familiar y todas las que establezcan o puedan establecer las normas aplicables.</li> </ul>
<p>LABORAL</p>	<p><b>FORMACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ GRUPO PUENTES <u>promueve la formación</u> de su personal y planifica las acciones de formación, en atención a las necesidades detectadas en los trabajos y servicios y a las decisiones estratégicas definidas por la organización. Los programas de formación propician la igualdad de oportunidades y el desarrollo de la carrera profesional y contribuyen a la consecución de los objetivos de la organización.</li> </ul>
<p>SEG URI</p>	<p><b>PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:</b></p>

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

	<p><b>CUMPLIMIENTO CON LAS PERSONAS DE LA ORGANIZACIÓN:</b></p>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> <u>promueve un programa de seguridad y salud</u> en el trabajo y adopta las medidas preventivas establecidas al respecto en la legislación vigente y cualesquiera otras que se pudieran establecer en el futuro.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> cumple con las obligaciones legalmente impuestas en materia de <u>vigilancia de la salud</u> y ofrece a la totalidad de los trabajadores contratados, con las periodicidades establecidas en la Planificación de la Vigilancia de la Salud facilitada por el Servicio de Vigilancia, la posibilidad de realizar reconocimientos médicos generales y específicos de los riesgos de su puesto de trabajo, con la finalidad de evitar la aparición de enfermedades profesionales, o en su caso minimizar sus efectos.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> dota a su personal de los recursos y del conocimiento necesario para que puedan desempeñar sus funciones con <u>seguridad y en un entorno saludable</u>.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> promueve que sus <u>colaboradores y proveedores cumplan</u> con las obligaciones impuestas por la legislación aplicable en materia de Prevención de Riesgos Laborales.</li> </ul>
<p><b>SEGURIDAD SOCIAL</b></p>	<p><b>COTIZACIONES A LA SEGURIDAD SOCIAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> cumple escrupulosamente con sus <u>obligaciones tributarias e informativas</u> reguladas normativamente en materia de personal y Seguridad Social.</li> </ul>
<p><b>INTIMIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y DESCONEXIÓN DIGITAL</b></p>	<p><b>INTIMIDAD, PROTECCIÓN DE DATOS Y DESCONEXIÓN DIGITAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> asume el principio de respetar el <u>derecho a la intimidad</u> de su personal, en especial en lo que se refiere a sus datos de carácter personal. El acceso a los datos personales de los Sujetos al Código está restringido al personal de la organización con competencias en materia de Recursos Humanos y a los Sujetos al Código externos que, en su caso, se contraten para esas funciones y hayan firmado los consiguientes compromisos de confidencialidad y secreto profesional.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> <u>protege todos los datos personales</u> de los Sujetos al Código, tanto en soporte físico como informático, según las directrices marcadas por la legislación vigente en materia de protección de datos de carácter personal.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> recoge por escrito el <u>consentimiento</u> de los Sujetos al Código para recoger y tratar sus datos personales de acuerdo con el ámbito de la relación laboral o profesional establecida entre las partes y la política de gestión de RR.HH e informando de los derechos que le asisten respecto de los datos recabados.</li> </ul> <p>Las herramientas digitales brindan oportunidades para establecer nuevas formas de trabajo, pero también entrañan una serie de riesgos en la delimitación de la jornada efectiva de trabajo y el uso efectivo y seguro de los dispositivos digitales. En este sentido, <b>GRUPO PUENTES</b> promueve <u>acciones de sensibilización</u> dirigidas a empleados, responsables y directivos a fin de informar sobre los riesgos y buenas prácticas relacionados con el uso de las herramientas digitales.</p>

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

2.4.4. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS EN RELACIÓN CON LA ORGANIZACIÓN Y SOCIOS

	CUMPLIMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN Y LOS SOCIOS
SOCIETARIOS	<p><b>OBSERVANCIA DE LA NO COMISIÓN DE CUALQUIER ILÍCITO PENAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> <u>no permite cualquier acto u omisión</u> que sea contemplado por el Código Penal como falta o delito.</li> </ul>
	<p><b>DOCUMENTACIÓN ECONÓMICA O JURÍDICA NO FALSEADA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La documentación económica o jurídica de <b>GRUPO PUENTES</b> está sometida a un <u>protocolo de archivo y custodia</u>.</li> </ul>
	<p><b>ADMINISTRACIÓN LEAL/DERECHOS DEL SOCIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Los <u>miembros de los órganos de administración</u> de <b>GRUPO PUENTES</b> operan conforme al Sistema de Gestión de Compliance Penal y en particular al Código Ético.</li> <li>■ Los <u>miembros del órgano de administración</u> de <b>GRUPO PUENTES</b> desempeñan sus funciones con <u>unidad de propósito e independencia de criterio</u>, dispensando el mismo trato a todos los socios que se hallen en la misma posición y guiándose por el interés social, entendido como la consecución de un negocio rentable y sostenible a largo plazo, que promueva su continuidad y la maximización del valor económico de la organización. En todas sus actuaciones, mantienen separados los intereses personales de los corporativos, <u>previniendo en todo momento los conflictos de intereses</u>.</li> </ul>
HACIENDA Y FINANCIERO	<p><b>CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES CONTABLES IMPUESTAS POR LA LEY TRIBUTARIA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ La <u>contabilidad mercantil, libros o registros fiscales</u> de <b>GRUPO PUENTES</b> se lleva a cabo atendiendo a las normas que resultan de aplicación, reflejando la <u>imagen fiel</u> de todas las transacciones realizadas; sin llevar a cabo contabilidades distintas que, referidas a una misma actividad y ejercicio económico, oculten o simulen la verdadera situación de la organización; sin anotar en los libros obligatorios negocios, actos, operaciones o, en general, transacciones económicas, o los hubiese anotado con cifras distintas a las verdaderas; sin practicar en los libros obligatorios anotaciones contables ficticias.</li> </ul>
	<p><b>OBLIGACIONES TRIBUTARIAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> cumple escrupulosamente con sus <u>obligaciones tributarias e informativas reguladas normativamente en el ámbito fiscal</u>.</li> </ul>
	<p><b>OPERACIONES VINCULADAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Todas las <u>operaciones entre empresas que pudieran estar vinculadas</u> a <b>GRUPO PUENTES</b>, ya sean comerciales o financieras, se <u>documentan y realizan en base a los criterios y precios de transferencia establecidos</u>, de manera que se pueda acreditar que se realizan en condiciones de mercado.</li> </ul>
	<p><b>INVERSIÓN - CARTERA - ACTIVOS INMOBILIARIOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cualquier <u>decisión que suponga la afección de activos inmobiliarios y/o recursos financieros</u> en términos de inversión y/o participación societaria que se lleve a cabo en <b>GRUPO PUENTES</b>, se toma cumpliendo lo establecido en el <u>protocolo de toma de decisiones</u> asociados a la normativa interna y estatutos de la sociedad.</li> </ul>

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

	<b>CUMPLIMIENTO CON LA ORGANIZACIÓN Y LOS SOCIOS</b>
<b>SEGURIDAD</b>	<p><b>SEGURIDAD DE LA INFORMACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> define las medidas de seguridad y confidencialidad que rigen los tratamientos de <u>información sensible, y/o revelación de secretos de empresa</u>. <u>Todas las personas de la organización firman compromiso de confidencialidad con respecto a información accedida.</u></li> </ul>

**2.4.5. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS EN RELACIÓN CON USUARIOS, PARTNER Y COLABORADORES**

	<b>CUMPLIMIENTO CON CLIENTES, USUARIOS, PARTNER Y COLABORADORES:</b>
<b>COMPETENCIA, MERCADO, CONTRATACIÓN Y PUBLICIDAD</b>	<p><b>DIFUSIÓN O REVELACIÓN DE SECRETOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ A fin de evitar la revelación de información confidencial, todas las personas de <b>GRUPO PUENTES</b> firman un <u>compromiso de confidencialidad</u> de datos de carácter personal y de la información confidencial contemplada en el Código Ético.</li> </ul> <p><b>PUBLICIDAD ENGAÑOSA/INCITACIÓN ODIO/DISCRIMINACIÓN:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Toda <u>promoción, publicidad o publicación</u> en los dominios web y redes sociales bajo responsabilidad de <b>GRUPO PUENTES</b> ha de seguir los <u>criterios verificados y validados del área de cumplimiento normativo</u> a fin de evitar cualquier aspecto susceptible de contravenir la normativa vigente en la materia.</li> </ul> <p><b>ESTAFA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> utiliza <u>modelos de contratos y condiciones generales de venta verificados</u> por el área jurídica a fin de confirmar la transparencia y la buena fe en las relaciones contractuales con terceros.</li> </ul> <p><b>CORRUPCIÓN EN NEGOCIOS/COHECHO/TRÁFICO INFLUENCIAS/CONTRABANDO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> no promete, ofrece o concede a directivos, administradores, empleados, funcionarios o autoridades nacionales o extranjeros o colaboradores de una tercera entidad un <u>beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada</u>, para favorecerse a sí o a un tercero frente a otros.</li> <li>■ Igualmente, no <u>recibe, solicita o acepta un beneficio o ventaja de cualquier naturaleza no justificada</u> con el fin de favorecer en perjuicio de terceros a la persona y/o a la entidad, a la cual pertenece, que le otorga o espera el beneficio o ventaja. En este sentido, <b>GRUPO PUENTES</b> ha establecido la política anticorrupción del Código Ético.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> no tolera cualquier tipo de conspiración y/o proposición para el contrabando en la importación y/o exportación de mercancías, materiales, tecnologías y/o productos.</li> </ul>

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

	<p><b>CUMPLIMIENTO CON CLIENTES, USUARIOS, PARTNER Y COLABORADORES:</b></p>
	<p><b>CONTRATACIONES REALIZADAS EN BENEFICIO PARTICULAR, EMPLEO NO AUTORIZADO DE PROPIEDAD INTELECTUAL/MARCA REGISTRADA/PATENTE Y COMERCIALIZACIÓN DE PRODUCTOS FALSOS, ALTERADOS O DAÑINOS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> sigue criterios <u>verificados y validados por el área jurídica para los procesos de compra o contratación</u> a proveedores homologados que verifiquen la propiedad, el cumplimiento normativo y/o el uso legal de marcas y procedimientos.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> ofrece a todos sus clientes <u>un estándar de excelencia en todos sus servicios</u>, igual o superior a lo legalmente o contractualmente exigido, además de garantizar que no implican riesgos para su salud o seguridad o para el medioambiente y el entorno.</li> </ul>

**2.4.6. COMPORTAMIENTOS ESPERADOS EN RELACIÓN CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD**

	<p><b>CUMPLIMIENTO CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD:</b></p>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>GESTIÓN AMBIENTAL</b></p>	<p><b>RESPONSABILIDAD AMBIENTAL:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ Las actividades de <b>GRUPO PUENTES</b>, se ejercen únicamente cuando se disponen de las autorizaciones o aprobaciones administrativamente exigibles, no incumpliendo las órdenes de las autoridades administrativas de corrección o suspensión de sus actividades. Asimismo, no obstaculiza la actividad inspectora de la administración, ni falsea u oculta aspectos ambientales de las actividades ejercidas por la organización.</li> </ul>
<p style="writing-mode: vertical-rl; transform: rotate(180deg);"><b>RELACIONES CON LA ADMINISTRACIÓN</b></p>	<p><b>POLÍTICA ANTI-FRAUDE A LA HACIENDA PÚBLICA, SEGURIDAD SOCIAL Y DE SUBVENCIONES PÚBLICAS:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b>, ya sea por acción u omisión, evita el fraude a la Hacienda Pública estatal, autonómica, foral, local, a la Hacienda de la Unión Europea o a presupuestos generales de la Unión Europea u otros administrados por ésta.</li> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> Tampoco de fraude, por acción u omisión, a la Seguridad Social eludiendo el pago de las cuotas de ésta y conceptos de recaudación conjunta, obteniendo indebidamente devoluciones de las mismas o disfrutando de deducciones por cualquier concepto de forma indebida.</li> <li>■ Igualmente, <b>GRUPO PUENTES</b> no falsea las condiciones requeridas por las Administraciones Públicas para obtener una subvención, desgravación o ayuda pública u ocultar las condiciones que hubieran impedido la pertinente concesión.</li> </ul> <p><b>OBSTRUCCIÓN A LA ACTIVIDAD INSPECTORA:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> no niega o impide la actuación de las personas, órganos o entidades inspectoras o supervisoras, para lo cual tramita en el menor plazo posible cualquier comunicación recibida de dichos organismos a través del registro de entrada de documentación.</li> </ul> <p><b>ORDENACIÓN DEL TERRITORIO:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> no lleva a cabo obras no autorizadas por los organismos y administraciones competentes y/o afectadas. En este sentido, cada obra observa los criterios de la autorización o licencia asociada.</li> </ul>

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

	CUMPLIMIENTO CON LA COMUNIDAD Y LA SOCIEDAD:
BLANQUEO DE CAPITALES	<p><b>BLANQUEO DE CAPITALES:</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> no realiza ninguna operación comercial o financiera con entidades domiciliadas en países, territorios y jurisdicciones de riesgo tales como paraísos fiscales, países no cooperantes o países de riesgo según Grupo de Acción Financiera Internacional (GAFI), sin antes haber verificado que se cumplen los requisitos y controles establecidos en el protocolo de actuación desarrollado.</li><li>■ <b>GRUPO PUENTES</b> asume la responsabilidad de informar, inmediatamente, ante cualquier detección o sospecha de comisión de delito de blanqueo de capitales y financiación del terrorismo en la adquisición, posesión o transmisión de bienes con origen en una actividad ilícita contra el patrimonio o el orden socio económico.</li></ul>

### 2.5.- Canal Ético: Principios y Criterios de Conducta

El Canal Ético de GRUPO PUENTES es una herramienta que permite comunicar, de manera confidencial, la presunta comisión de una conducta comprendida en su ámbito de aplicación: denuncias o irregularidades relativas a acciones u omisiones que puedan constituir infracciones conforme a lo establecido en la Directiva (UE) 2019/1937 y Ley 2/2023 o cualquiera que la sustituya o complemente, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción, así como incumplimientos del Código y del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

Sirve para prevenir incumplimientos normativos y corregir los detectados. No es un buzón de solicitudes, quejas, sugerencias, etc., al margen del cumplimiento normativo.

Para la remisión de dudas o consultas sobre el Código Ético puede ponerse en contacto con el Compliance Officer a través del correo: [canaletico@grupopuentes.com](mailto:canaletico@grupopuentes.com)

GRUPO PUENTES confía en un que este canal se utilizará siempre de buena fe. Además, prohíbe firmemente la represalia contra quien plantee o ayude a abordar una comunicación legítima.

Así, la gestión de todas las denuncias remitidas a través del Canal Ético se registrará por los principios de confidencialidad, protección de datos de carácter personal, seguridad de la información, prohibición de represalias frente a denuncias de buena fe y presunción de inocencia del denunciado, conforme a lo establecido en la Política de Privacidad y Procedimiento de Tramitación de las Denuncias a los que puede consultar, así como acceder al canal ético a través del siguiente enlace: <https://grupopuentes.ethic-channel.com/home>

#### 2.5.1. PRINCIPIOS GENERALES DE FUNCIONAMIENTO DEL CANAL ÉTICO

La gestión de todas las denuncias remitidas a través del Canal Ético se registrará por los principios sobre los que se fundamentan las garantías del Canal Ético:

- **Accesibilidad:** GRUPO PUENTES proporciona información adecuada de forma clara y fácilmente accesible, sobre el uso de Canal Ético, así como sobre los principios esenciales del procedimiento de gestión a través de la Política de Privacidad y Protocolo de Gestión del Canal en la página de inicio de su web corporativa [www.grupopuentes.com](http://www.grupopuentes.com), con enlace directo al CANAL ÉTICO <https://grupopuentes.ethic-channel.com/home>
- **Confidencialidad** garantizada del canal diseñado, establecido y gestionado de una forma segura hacia el RSII, permitiéndose comunicaciones de forma anónima, de modo que se garantice la

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

confidencialidad de la identidad de informantes y de terceros mencionados en la comunicación y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

- ❑ **Protección de los derechos de la persona informante, interesado/as y denunciado/as:** el protocolo del canal y la política de privacidad del canal han sido validados en materia de protección de datos al objeto de garantizar la intimidad de la persona informante. El Canal Ético garantiza además los derechos de la persona informante, así como de la persona investigada que se recogen en el presente procedimiento en el epígrafe “Garantías del Canal Ético”.
- ❑ **Tramitación de las informaciones recibidas:** que permite evidenciar las fases de recepción, revisión preliminar, investigación, decisión y Compliance, de forma que se trámite de forma trazable todas las informaciones recibidas.
- ❑ **Transparencia y colaboración con la autoridad judicial:** sin perjuicio de que las investigaciones tengan el carácter de reservadas, el RSII dará cuenta al Órgano de Administración de aquellas actuaciones en las que haya participado anonimizando los datos de carácter personal a través de las estadísticas que les sean requeridas. A su vez, el RSII colaborará en todo lo que se le requiera por parte de las autoridades judiciales y a su vez adoptará las decisiones sobre iniciar acciones judiciales. Si fuera requerida para ello, prestará colaboración a otras Autoridades de carácter administrativo en todo lo que fuere pertinente.
- ❑ **Reserva:** la investigación tiene carácter confidencial. La/s persona/s que intervengan en la investigación firman cláusulas de confidencialidad.
- ❑ **Diligencia:** el RSII tramitará diligentemente las informaciones que se les haya comunicado. En todo caso, se adoptará la decisión que resulte necesaria en el plazo máximo de tres meses, salvo especial complejidad, en cuyo caso así será trasladado a la persona informante.
- ❑ **Proporcionalidad:** Sólo se llevarán a cabo aquellas medidas en la Investigación las cuales sean útiles y necesarias a los fines de la misma y no causen un daño mayor que el que intenta prevenir la propia Investigación.
- ❑ **Legalidad:** en las investigaciones se respetará en todo momento la legislación vigente, especialmente en lo referente a protección de datos, intimidad y relación con las autoridades judiciales y administrativas.

### 2.5.2. POLÍTICA DE SISTEMA INTERNO DE INFORMACIÓN: CANAL ÉTICO

GRUPO PUENTES ha formalizado una “Política del Sistema Interno de Información” [en adelante Política SII] que integra el procedimiento de gestión de las informaciones de la organización a fin de dar cumplimiento de lo establecido en Directiva (UE) 2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión [en adelante Directiva Whistleblowing] y, en particular al artículo 9 de 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 [en adelante Ley de Protección del Informante].

En la Política SII se regula el funcionamiento del [Canal Ético a través del cual se podrá comunicar la presunta comisión de una conducta comprendida en su ámbito de aplicación: denuncias o irregularidades relativas a acciones u omisiones que puedan constituir infracciones del Derecho de la Unión Europea conforme a lo establecido en la Directiva \(UE\) 2019/1937 de protección del informante y 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, así como incumplimientos del Código y Sistema de Gestión de Compliance Penal de GRUPO PUENTES.](#)

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Las denuncias deberán estar sustentadas en un principio de prueba (documental, testifical, informático...) que permita acreditar los hechos denunciados, al menos, con carácter indiciario.

Las personas informantes que de buena fe comuniquen la presunta comisión de una conducta comprendida en el ámbito de aplicación del Canal Ético estarán protegidas contra cualquier tipo de represalia, por el motivo de las denuncias realizadas, conforme a lo establecido en la Ley 2/2023.

La prohibición de no impedirá la adopción de las medidas disciplinarias que procedan cuando la investigación interna determine que la comunicación es falsa y que la persona la ha realizado de mala fe y siendo consciente de su falsedad.

El Canal Ético está diseñado, establecido y gestionado de una forma segura, permitiéndose comunicaciones de forma anónima de modo que garantiza la confidencialidad de la identidad del informante y de cualquier tercero mencionado en la comunicación y de las actuaciones que se desarrollen en la gestión y tramitación de la misma, impidiendo el acceso de personal no autorizado.

El Canal Ético garantiza la máxima confidencialidad acerca de la identidad de la persona informante. Como medida para garantizar dicha confidencialidad se hace constar expresamente que el ejercicio del derecho de acceso por parte de la persona afectada no supone, en ningún caso, el acceso a los datos relativos a la identidad de la persona informante.

Todas las personas que tengan conocimiento de las denuncias que se realicen a través del Canal Ético están obligadas a guardar secreto profesional sobre la identidad de la persona informante, así como de testigos y personas investigadas y afectadas.

Con carácter previo al envío de la comunicación, la persona informante deberá confirmar (mediante su aceptación) que ha leído y aceptado la Política de Privacidad y el Procedimiento de Gestión del Canal Ético: <https://grupopuentes.ethic-channel.com/privacy>

Durante la tramitación del expediente las personas afectadas por la comunicación tendrán derecho a la presunción de inocencia y al honor, al derecho de defensa y al derecho de acceso al expediente en los términos regulados en la Ley 2/2023, así como a la preservación de su identidad y garantizándose la confidencialidad de los hechos y datos del procedimiento.

La persona afectada tiene derecho a que se le informe de las acciones u omisiones que se le atribuyen, y a ser oída. Dicha comunicación tendrá lugar en el tiempo y forma que se considere adecuado para garantizar el buen fin de la investigación.

En este sentido, si - a juicio del Órgano de Cumplimiento Normativo y Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES - existe riesgo de que la notificación a la persona afectada comprometa la investigación, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca.

Los datos de quien formule la comunicación y de terceras personas relacionadas con dicha comunicación, se conservarán en el del Sistema Interno de Información únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del Sistema Interno de Información, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica. Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, conforme al apartado 2 del artículo 24 de la LOPDGDD, para la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información del Canal Ético.

### 2.5.3. PROCEDIMIENTO DE TRAMITACIÓN DE LAS COMUNICACIONES DEL CANAL ÉTICO

#### ■ RECEPCIÓN DE DENUNCIAS Y ADMISIÓN A TRÁMITE:

Las denuncias que se comuniquen a través del Canal Ético serán recibidas por el Órgano de Cumplimiento Normativo y Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES, que será el órgano responsable de efectuar un análisis preliminar de los hechos denunciados y decidir sobre la conveniencia de iniciar o no una investigación.

El Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES está formado por varias personas a fin de garantizar que no exista conflicto de intereses con respecto a la comunicación recibida. En este sentido, se solicitará a la persona informante que identifique, en su caso, aquellas funciones usuarias del Canal Ético de GRUPO PUENTES que pudieran tener alguna sospecha de implicación a fin de discriminar conflicto de intereses en relación con el asunto a comunicar y evitar así que éstas intervengan en la gestión de la comunicación.

En la formulación de la comunicación, la persona informante será consultada sobre la relación que mantiene con GRUPO PUENTES, así como sobre su identidad, si bien podrá formularse de forma anónima. Así mismo, se solicita la identificación de la persona sobre la que se formula la comunicación/denuncia y, en su caso, la existencia de testigos, así como de pruebas documentales o gráficas que desee incorporar o adjuntar a la comunicación.

Se prevé la posibilidad de mantener la comunicación con la persona informante y, si se considera necesario, de solicitar a esta información adicional. Así, a los efectos de dilucidar la admisión a trámite de la comunicación, si lo estimara conveniente, el Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES podrá requerir a la persona que haya efectuado la comunicación que la aclare o complemente, aportando aquella documentación y/o datos que pudieren ser necesarios para acreditar la existencia de una conducta irregular.

Si la denuncia no cumple con los requisitos de forma exigidos o los hechos denunciados no suponen una infracción de las previstas en el ámbito de aplicación del Canal Ético, se denegará su admisión a trámite y los datos contenidos en ella se eliminarán de manera inmediata.

En cambio, cuando la denuncia formulada cumpla con los requisitos de forma exigidos y, además, los hechos denunciados se encuentren comprendidos en el ámbito objetivo del Canal Ético, el Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES acordará su admisión a trámite.

Así, en el plazo máximo de siete (7) días desde la recepción de la información, el Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES realizará un examen preliminar sobre la comunicación recibida y la existencia de motivaciones para su admisión (o no) a trámite, así como la posible concurrencia de conflictos de interés, procediendo al envío de acuse de recibo de la comunicación a la persona informante en el que se le informará, en su caso, de:

- a) La no pertinencia y derivación, en su caso, a los medios de contacto establecidos por la organización para la gestión de dicho asunto.
- b) La pertinencia de la comunicación informándole de los plazos previstos para su resolución y solicitándole, en su caso, más información para dar trámite a la denuncia.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### ■ INVESTIGACIÓN DE LOS HECHOS DENUNCIADOS Y PROPUESTA DE RESOLUCIÓN:

Admitida a trámite la denuncia, se iniciarán las oportunas [investigaciones para comprobar la veracidad de los hechos denunciados/comunicados](#)

Una vez concluida la investigación, y en función de los resultados obtenidos, se formulará una [propuesta motivada sobre si procede el archivo de la denuncia o, en su defecto, sobre las medidas a adoptar](#) de acuerdo con la normativa vigente.

Para garantizar la objetividad e independencia de la decisión, [la competencia y facultad decisoria recaerá sobre la alta dirección y/o el órgano de administración](#) de la sociedad afectada por los hechos denunciados.

El [informe de propuesta de resolución puede proponer:](#)

- a) El [archivo del expediente](#), cuando los hechos denunciados o su autoría no hayan quedado suficientemente acreditados o éstos no constituyan una conducta denunciante según el ámbito objetivo de aplicación del Canal Ético
- b) La [adopción de las medidas](#) que se consideren necesarias para restaurar la legalidad y subsanar o corregir, en la medida de lo posible, los efectos lesivos que hayan podido producir los hechos denunciados

En caso de que los hechos denunciados resulten acreditados se adoptarán las medidas que correspondan de acuerdo con la normativa laboral vigente y los convenios colectivos de aplicación, todo ello sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que pudieran corresponder.

### ■ DECISIÓN DE MEDIDAS A ADOPTAR Y EJECUCIÓN DE LA SANCIÓN:

Para [garantizar la objetividad e independencia de la decisión](#), la competencia y facultad decisoria recaerá sobre la alta dirección y/o el órgano de administración de la sociedad afectada por los hechos denunciados

El [plazo máximo para dar respuesta a las actuaciones de investigación, no podrá ser superior a tres \(3\) meses](#) (salvo casos de especial complejidad que requieran una ampliación del plazo, en cuyo caso, este podrá extenderse hasta un máximo de otros tres (3) meses adicionales a contar desde la recepción de la comunicación).

El Responsable del Sistema Interno de Información de GRUPO PUENTES [envía la respuesta a la persona informante sobre el estado de situación del expediente](#), dando por finalizado el proceso de denuncia.

De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 24 de la LOPDGDD solo cuando pudiera proceder la adopción de medidas disciplinarias contra una persona trabajadora en los términos previstos en la normativa laboral vigente y los convenios colectivos de aplicación, dicho [acceso se permitirá al personal con funciones de gestión y control de recursos humanos](#) de la sociedad en la que esté contratada la persona denunciada afectada.

[Remisión de la información a las autoridades competentes](#) cuando los hechos pudieran ser indiciariamente constitutivos de delito.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 2.5.4. DATOS DE CARÁCTER PERSONAL RECIBIDOS POR EL CANAL ÉTICO

El tratamiento de datos personales de los canales de denuncia está sometido a la normativa de protección de datos, por cuanto requiere [acreditar el cumplimiento de las obligaciones establecidas para el tratamiento de los datos de carácter personal de las personas afectadas](#).

A tal efecto, se han habilitado los mecanismos necesarios para recabar las [evidencias del derecho de información y consentimiento](#) que, en su caso, sea necesario con carácter previo al inicio de las actuaciones, en los términos exigidos por la legislación sobre protección de datos de carácter personal. A tal fin, se ha definido la [Política de Privacidad](#) (<https://grupopuentes.ethic-channel.com/privacy>) en la que se informa y solicita confirmación a la persona informante a través del Canal Ético del tratamiento y derechos que le asisten conforme a las normas aplicables sobre protección de datos de carácter personal.

Así, las personas que efectúen una comunicación a través de Canal Ético deberán [garantizar que los datos personales proporcionados son verdaderos, exactos, completos y actualizados](#), conforme la aceptación que realizan de la Política de Privacidad y Protocolo de Gestión de Canal Ético con carácter previo al envío del formulario con la comunicación.

Por su parte, cualquier [persona que haya sido objeto de denuncia será informada](#) con carácter inmediato sobre (i) la recepción de la denuncia, (ii) el hecho del que se le acusa, (iii) los departamentos y terceros que podrán ser destinatarios de la denuncia y (iv) cómo ejercitar sus derechos de acceso, rectificación, cancelación y oposición, de conformidad con la normativa de protección de datos. No obstante, lo anterior, si - a juicio del RSII - existe riesgo de que la notificación al denunciado comprometa la investigación, dicha comunicación podrá aplazarse hasta que el citado riesgo desaparezca.

Así, cuando una [denuncia sea admitida a trámite](#) por el RSII de GRUPO PUENTES, se deberá informar a la persona investigada/denunciada (y, en su caso, a otras posibles personas implicadas) de la recepción de la comunicación, del tratamiento de sus datos de carácter personal que figuran en ella, de la decisión de abrir una investigación y, en su caso, de los resultados preliminares de la investigación. No obstante, siempre que así lo acuerde el RSII de GRUPO PUENTES, cuando existan sospechas fundadas y objetivas de que la comunicación a la persona investigada/denunciada podría comprometer la investigación o exista riesgo de destrucción de pruebas o exista un riesgo importante de que dicha notificación ponga en peligro la capacidad de investigar de manera eficaz la alegación o recopilar las pruebas necesarias, la notificación a la persona investigada/denunciada podrá retrasarse mientras exista dicho riesgo.

En todo caso, el [plazo para informar a la persona investigada/denunciada no excederá de un \(3\) meses](#) desde que se haya recibido la denuncia, con la posibilidad de extender dicho plazo a un máximo de otros tres (3) meses si existen razones justificadas para ello. Todo ello sin perjuicio de que, a la vista de las circunstancias concretas, la ley establezca la obligación de observar un plazo superior.

Por lo tanto, las personas que pudieran aportar testimonios como [testigos o afectados](#) y cuyos datos personales puedan incorporarse en el expediente como pruebas, también son informados en el proceso de investigación cuando se les toma audiencia en las entrevistas de la [“Política de Privacidad y Protocolo de Gestión de Canal Ético”](#) solicitando evidencia de su puesta en conocimiento y aceptación.

Los [datos de quien formule la comunicación y de las personas empleadas y terceros se conservarán en el sistema de denuncias](#) únicamente durante el tiempo imprescindible para decidir sobre la procedencia de iniciar una investigación sobre los hechos denunciados.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

En todo caso, transcurridos tres (3) meses desde la introducción de los datos, se procederá a su supresión del sistema de denuncias, salvo que la finalidad de la conservación sea dejar evidencia del funcionamiento del modelo de prevención de la comisión de delitos por la persona jurídica de GRUPO PUENTES, conforme a lo establecido en el artículo 24 de la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de Protección de Datos Personales y Garantía de Derechos Digitales (en adelante LOPDGDD). Las denuncias a las que no se haya dado curso solamente podrán constar de forma anonimizada.

Transcurrido el plazo mencionado en el párrafo anterior, los datos podrán seguir siendo tratados, por el órgano al que corresponda, conforme al apartado 2 del artículo 24 de la LOPDGDD, para la investigación de los hechos denunciados, no conservándose en el propio sistema de información de denuncias internas.

En este sentido, cuando una denuncia finalice mediante la imposición de una sanción o medida disciplinaria por haber quedado suficientemente acreditados los hechos denunciados, los datos serán conservados, debidamente bloqueados, hasta que finalicen los plazos de prescripción de las posibles acciones y responsabilidades que pudieran derivarse de la interposición de tal sanción.

Los datos personales relativos a las informaciones recibidas y a las investigaciones internas relativas al registro de denuncias solo se conservarán durante el período que sea necesario y proporcionado a efectos de cumplir con la ley de protección del informante. En particular, se tendrá en cuenta lo previsto en los apartados tercero y cuarto del artículo 32 de la Ley de Protección del Informante. En ningún caso podrán conservarse los datos por un período superior a 10 años.

Las personas interesadas pueden ejercitar los derechos de acceso, rectificación, portabilidad y supresión de sus datos y tienen derecho a solicitar la limitación u oposición a su tratamiento, así como derecho a presentar una reclamación ante la Autoridad de control ([www.aepd.es](http://www.aepd.es)), si consideran que el tratamiento no se ajusta a la normativa vigente, conforme a lo establecido en la Política de Privacidad de la web corporativa [www.grupopuentes.com](http://www.grupopuentes.com)

### 2.6.- Plan de Formación de Cumplimiento Normativo

La implementación y funcionamiento de las políticas de cumplimiento normativo requieren formación para todas las personas integrantes de GRUPO PUENTES, con independencia de su lugar en el organigrama, de modo que todos y cada una de ellas tenga una noción clara de sus responsabilidades y derechos. A tal fin, GRUPO PUENTES forma a todas las Personas de la Organización respecto al contenido del Código de Conducta y del MPD.

El OCN, en coordinación con la Dirección de Recursos Humanos, se encarga de organizar seminarios, presentaciones y/o material divulgativo al objeto de actualizar conocimientos a las Personas de la Organización. Dicha formación podrá realizarse a través de cursos on line.

El OCN lleva un registro de las actuaciones formativas/informativas realizadas en el que se incluye, respecto de cada una de ellas, la fecha de realización, sus contenidos, así como una relación de los asistentes/destinatarios y, en su caso, valoración de su aprovechamiento.

En este sentido, a través de encuestas y/o pruebas de evaluación se evalúa la eficacia de las acciones formativas/informativas, con el objeto de valorar si éstos han aprovechado las sesiones impartidas, de tal manera que se garantice la correcta asimilación de los contenidos expuestos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

La asistencia a las sesiones formativas es obligatoria con carácter general para las personas convocadas y sólo el OCN puede dispensar, por causa justificada, de la asistencia. La no asistencia sin causa justificada puede ser motivo de sanción (falta) de conformidad con el Régimen disciplinario previsto en el presente MPD.

### **2.7.- Protocolo de Toma de Decisiones**

A fin de cumplir con los criterios de eficacia del MPD como modelo de organización y gestión que incluya medidas de vigilancia idóneas, ha de considerarse protocolos que evidencien la toma de decisiones imprudentes o dolosas en la compañía.

Así, a través del Protocolo de Toma de Decisiones se formalizan aquellas decisiones que pudieran comprometer recursos financieros, y que, por lo tanto, requieren de la disposición de información previa para la toma de dicha decisión, y/o de ser validadas con carácter previo por alguna/s función/es, por la criticidad de las consecuencias que pudieran derivarse.

A través de dicho protocolo se formaliza el procedimiento que concreta el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquellos.

Así mismo, tener un adecuado protocolo de toma de decisiones favorece que el órgano decisor cuente con la información necesaria para adoptar la decisión con diligencia y planificación de las medidas de control necesarias. En la fase de información previa del protocolo de toma de decisiones, se han de valorar todos los informes y datos útiles para adoptar la decisión más adecuada.

En este sentido, **GRUPO PUENTES** ha recopilado en cada una de las áreas de decisión y políticas corporativas, la relación de decisiones susceptibles de estar afectadas por dicho protocolo, siendo una de dichas áreas la de los órganos de administración de la organización.

Para ello, se ha recurrido a los Estatutos vigentes de entidad, así como a los diferentes Reglamentos de Régimen Internos de los que se tiene conocimiento a fin de inventariar las decisiones, importe a partir del cual se activa el protocolo, información previa a considerar, qué función propone la decisión y qué función la aprueba.

### **2.8.- Régimen Disciplinario**

**GRUPO PUENTES** desarrolla las medidas necesarias para la eficaz aplicación del Código de Conducta.

Nadie, independientemente de su nivel o posición, está autorizado para solicitar que un profesional cometa un acto ilegal o que contravenga lo establecido en el Código de Conducta y/o MPD.

A su vez, ningún profesional puede justificar una conducta impropia, ilegal o que contravenga lo establecido en el Código y/o MPD amparándose en la orden de un superior jerárquico.

Si el OCN considera que una persona Sujeta al Código y/o MPD de **GRUPO PUENTES** ha realizado actos o conductas que impliquen o puedan implicar el incumplimiento de la legalidad o las normas del

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Código de Conducta o la comisión de alguna irregularidad dirigirá el expediente a la Dirección de Recursos Humanos de la organización que corresponda para la eventual aplicación de las medidas disciplinarias conforme al régimen de faltas y sanciones previsto en legislación laboral aplicable o en el convenio colectivo al que pertenezca el Sujeto al Código y/o MPD o, en caso de no existir relación laboral, para la eventual adopción de medidas relacionadas con la continuación de la relación contractual y el resarcimiento de los daños y perjuicios ocasionados, según lo previsto en el contrato y las normas aplicables.

Así, el incumplimiento por parte de las Personas Sujetas se sancionará, por el OCNa través de la Dirección General/Consejo de Administración, de acuerdo con la legislación laboral y demás normativa aplicable, en atención a la naturaleza de la relación existente entre las Personas Sujetas y las empresas de **GRUPO PUENTES**, pudiendo comportar el despido o resolución de los servicios profesionales prestados.

Las consecuencias del incumplimiento normativo no afectarán únicamente al infractor sino también a toda aquella Persona Sujeta que mediante una acción u omisión haya permitido su incumplimiento.

### 2.8.1. CLÁUSULA DE ADHESIÓN AL CÓDIGO DE CONDUCTA Y CANAL ÉTICO

En este sentido, a través de la firma de la **Cláusula de Adhesión al Código de Conducta y Canal Ético (Anexo I)**, **GRUPO PUENTES** formaliza la adhesión a las personas sometidas al alcance del presente MPD (especificados en el epígrafe 1.2. del MPD) el carácter vinculante de las obligaciones establecidas en el mismo, así como las consecuencias de su transgresión.

### 2.8.2. RÉGIMEN DISCIPLINARIO POR INCUMPLIMIENTO NORMATIVO U OMISIÓN DE INFORMAR

**GRUPO PUENTES** ha definido en su Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP) un Régimen Disciplinario aplicable a todas las personas de la organización (incluidos y excluidos de convenio) y directivos (incluida Alta Dirección) de **GRUPO PUENTES** y de las empresas que lo conforman, sin excepción, los cuales tienen la obligación de cumplir con las normas y procedimientos implantados por la Organización en su organización, y mantener en todo momento un comportamiento acorde con los máximos niveles de ética e integridad en el ejercicio de sus funciones.

El Alcance del Régimen Disciplinario se refiere a:

- LA FACULTAD DE LA DIRECCIÓN Y LA FACULTAD DISCIPLINARIA DE **GRUPO PUENTES**
- LOS DEBERES Y RESPONSABILIDADES DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y DIRECTIVOS DE **GRUPO PUENTES**,
- LAS SANCIONES Y PROCEDIMIENTO SANCIONADOR,
- LA VIGILANCIA DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Así, todas las personas trabajadoras y directivos de **GRUPO PUENTES** deben desarrollar sus funciones profesionales atendiendo y respetando la Ley, así como las políticas y normativas internas que se hayan establecido en la Organización para prevenir cualquier actuación antijurídica y/o delictiva en la organización.

En este sentido, constituye un deber imperativo para todas las personas trabajadoras y directivos de **GRUPO PUENTES**, actuar en todo momento guiados por los principios de ética, integridad, legalidad y

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

transparencia en todos sus actos, y de acuerdo a lo dispuesto en el Código Ético y MPD de **GRUPO PUENTES**, el cual se debe leer, comprender y tener siempre presente adaptándolo al desarrollo de las funciones laborales que cada persona tenga asignadas.

Asimismo, al objeto de prevenir o, en su caso, detectar cualquier conducta irregular que pudiera tener lugar en cualquiera de los niveles jerárquicos, se impone el deber de todos los trabajadores y directivos de **GRUPO PUENTES**, de informar y denunciar a través de los procedimientos establecidos en el Canal Ético implantado en la organización (ver epígrafe 2.5 del presente MPD), los posibles riesgos o incumplimientos de la Ley, del MPD, de cualquier otra normativa interna o protocolo de actuación implantado por **GRUPO PUENTES** y/o de cualquier actuación que pudiera ser considerada antijurídica o delictiva.

Cualquier incumplimiento de las referidas normativas y políticas internas y/o de la Ley en el desarrollo de las funciones profesionales, se reputará como un incumplimiento laboral susceptible de ser sancionado, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores, el cual dispone que “se considerarán incumplimientos contractuales: la indisciplina o desobediencia en el trabajo, la transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo”.

### 2.8.3. APLICACIÓN DEL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Conforme a lo anterior, las medidas disciplinarias contra personal empleado, directivo, apoderado y responsable de **GRUPO PUENTES** que no cumplan el Código de Conducta y el MPD son una parte esencial de la política de Compliance en sí. Medidas que se iniciarán con independencia de la condición y cargo de la persona que haya podido incurrir en un hecho delictivo o contrario al MPD.

Las infracciones posibles incluyen no sólo participar activamente en el incumplimiento sino también el no informar de conductas presuntamente infractoras cuando se tiene conocimiento de las mismas o el impedir o tratar de impedir que se informe sobre las mismas.

La aplicación del régimen disciplinario y de las correspondientes sanciones es independiente del desarrollo y del éxito del procedimiento penal que, en su caso, la autoridad judicial haya incoado o vaya a incoar contra **GRUPO PUENTES** en el caso de que la conducta reprochable cumpla con elementos del tipo de algún delito relevante de los considerados así por el Código Penal.

El procedimiento disciplinario, aplicable tanto en caso de comisión de delitos como otras infracciones del MPD (que no reúnan los elementos del tipo para ser conductas delictivas) deberá estar supervisado constantemente por el OCN (quien podrá auxiliarse de terceras personas si lo estimara necesario).

La imposición de sanciones dejará a salvo el derecho de **GRUPO PUENTES** a resarcirse contra el autor por los daños y responsabilidades que se deriven para la organización como consecuencia de las conductas cometidas infringiendo el Modelo de Prevención de Delitos:

**Trabajadores dependientes (empleados y personal de alta dirección):** los incumplimientos e infracciones llevadas a cabo por el personal dependiente de la organización, darán lugar a la aplicación de sanciones disciplinarias, siempre de acuerdo con el criterio de proporcionalidad recogido en el Estatuto de los Trabajadores, en lo que resulte de aplicación, convenio colectivo de aplicación y teniendo en cuenta -según el caso concreto- la gravedad objetiva del hecho que

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

constituya la infracción, el grado de culpa, la eventual reincidencia en el mismo comportamiento, así como la intencionalidad del sujeto infractor.

Atendiendo a los elementos anteriores y a la calificación de la infracción como leve, grave o muy grave, **GRUPO PUENTES**, a través dea OCN, adoptará las sanciones tipificadas en la legislación, que irán desde amonestaciones verbales o por escrito o suspensiones de empleo y sueldo de corta duración (en caso de infracciones leves) hasta suspensiones de empleo y sueldo de larga duración o despidos disciplinarios (en supuestos de mayor gravedad, como son, en todo caso, la comisión de hechos delictivos).

Las conductas susceptibles de sanción al amparo del MPD serán reconducidas a las infracciones contempladas en la legislación laboral y convenio colectivo aplicable al personal empleado, y, consecuentemente, las sanciones aparejadas a dichas infracciones serán asimismo las recogidas en dicha normativa.

**Administrador/as y Personas apoderadas:** en el caso de conductas de uno o más administrador/as o apoderado/as contraviniendo el MPD, el OCN lo comunicará al Consejo de Administración, al objeto de adoptar las medidas oportunas, entra las que se encuentra (i) la destitución del administrador implicado; (ii) la inmediata revocación de los poderes otorgados al apoderado involucrado.

**Otros Sujetos al MPD:** Por su parte, el Régimen Disciplinario aplicable a otros sujetos al MPD que no tengan condición de trabajadores y directivos de **GRUPO PUENTES** será propuesto por la Dirección del OCN para su aprobación por parte del órgano de administración correspondiente.

Por otro lado, **GRUPO PUENTES** cancelará cualquier contrato con terceros que no actúen forma coherente con esta política, sin perjuicio de aquellas otras acciones que sean pertinentes.

La vulneración de las políticas contenidas en el presente MPD puede suponer una infracción de la ley, haciendo que **GRUPO PUENTES** pueda ser considerada penalmente responsable, con el pago de las correspondientes multas e indemnizaciones. Todo ello sin perjuicio de la lesión de imagen presente y futura que ocasionarían tales acciones.

### **2.9.- Verificación y Modificación del Modelo**

Los Modelos de Gestión del riesgo, comprensivos de la detección, prevención y reacción frente al riesgo, no pueden ser un elemento estático, inmutable, sino que deben adaptarse a los cambios que tienen lugar en el seno de la propia organización, en el sector en el que opera, o en el marco jurídico de referencia.

Por este motivo, para que la ejecución de las medidas de vigilancia y control contenidas en el presente MPD pueda calificarse de eficaz deberá realizarse, por una parte, una verificación periódica o monitorización de su funcionamiento y además deberá procederse a su modificación cuando la hagan necesaria los cambios que puedan darse en la organización (entre estos cambios cabe considerar incluida la variación en las actividades operativas o la introducción de nuevos servicios con posibles actividades sensibles) y en la estructura de control (artículo 31 bis .5. 6º del Código Penal).

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Además de los supuestos expresamente prevenidos en la norma penal que se acaba de citar también deberá procederse a la verificación y, en su caso, modificación del Modelo cuando:

- Se hayan comunicado al OCN incumplimientos o disconformidades con el Modelo.
- Se haya modificado la normativa que regula la materia.
- Así lo exija la evolución jurisprudencial.
- Cuando de otro modo se haya llegado a conocer la insuficiencia del Modelo para prevenir los riesgos de comisión de delito.

El Código Penal no establece el plazo de verificación periódica del Modelo, estimándose como razonable, que ha de procederse a la revisión de éste al menos una vez al año, de lo que deberá quedar constancia en el informe que el OCN eleve al Órgano de Administración de la organización.

La verificación periódica, de conformidad con lo que es común en el derecho comparado de nuestro entorno, podrá efectuarse mediante auditorías internas o externas o mediante controles aleatorios efectuados por el Órgano de Supervisión que deberá contar siempre con la colaboración del resto de departamentos o direcciones de la organización.

Cuando el OCN considere que la verificación periódica o la modificación del MPD revisten cierta complejidad podrá valerse del auxilio de colaboradores externos para tal tarea.

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 3. Controles de Ámbito Específico

Los "Controles Específicos", están constituidos por medidas concretas cuya finalidad es mitigar un Riesgo penal específico o un grupo de Riesgos penales concretos.

Son los controles referidos a: la [identificación de las actividades sensibles](#); el [modelo de gestión de los recursos financieros](#) y las [políticas específicas de la organización](#).

Consecuencia del proceso de mejora continua del Sistema, los controles específicos idóneos que mitigan de forma concreta cada uno de los Riesgos penales identificados, se detallan en el [Plan de Corporate Compliance](#).

#### 3.1.- Identificación de Actividades Sensibles.

El primero de los requisitos exigidos por el Código Penal en el apartado 5º del artículo 31 bis a los Modelos de Organización y Gestión a que se refiere la condición 1ª del apartado 2 del mismo artículo es que identifiquen las áreas sensibles, en la dicción del propio tenor legal "las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos que deben ser prevenidos".

En este sentido, GRUPO PUENTES lleva a cabo la identificación de las actividades sensibles en base a la siguiente sistemática de evaluación de riesgos, determinando sobre los riesgos significativos (aquellos identificados como Altos por encima del Umbral de Riesgo Aceptable - URA) el Plan de Tratamiento de Riesgos que se formaliza en el Plan de Corporate Compliance.

Así, el proceso de determinación de dichas actividades se formaliza conforme a la siguiente sistemática:

##### 3.1.1. LOS TIPOS DELICTIVOS SUSCEPTIBLES DE SER COMETIDOS POR LA PERSONA JURÍDICA

Las personas jurídicas sólo pueden ser responsables penalmente por los delitos para los que el Código Penal así lo establezca expresamente (Art. 31 bis CP). A continuación, se recogen todos los previstos y las penas que les corresponden, actualizadas a las reformas del CP efectuadas por Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, Ley Orgánica 2/2015, de 30 de marzo y Ley Orgánica 1/2019, de 20 de febrero.

TABLA DE LOS DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS PENAS		
DELITO	PENA (1)	Art. que prevé la RPPJ
Tráfico de órganos humanos (Art. 156 bis CP)	Multa del triple al quintuple del beneficio obtenido	Art. 156 bis.7 CP
Delitos de trato degradante (Art. 173.1 CP)	Multa 6m-2a	Art. 173.1 CP
Trata de seres humanos (Art. 177 bis CP)	Multa del triple al quintuple del beneficio obtenido	Art. 177 bis.7 CP
Delito de acoso sexual (Art. 184.1, 2, 3 y 4 CP)	Multa 6m-2a	Art. 184.5 CP
Delitos relativos a la prostitución, explotación sexual y la corrupción de menores (Art. 187, 188, 189, 189 bis CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión &gt; 5a: multa del triple al quintuple del beneficio obtenido.</li> <li>• Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión &gt; 2a y hasta 5a: multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido.</li> </ul>	Art. 189 ter CP

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

TABLA DE LOS DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS PENAS		
DELITO	PENA (1)	Art. que prevé la RPPJ
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión = ó &lt; 2a: multa del doble al triple del beneficio obtenido.</li> </ul> <p>Disolución imperativa de la persona jurídica, conforme a lo dispuesto en el <a href="#">artículo 33.7 b) CP</a>, pudiendo decretarse, atendidas las reglas recogidas en el <a href="#">artículo 66 bis CP</a>, las demás penas previstas en el mismo que sean compatibles con la disolución.</p>	
Delitos contra la intimidad y allanamiento informático ( <a href="#">Art.197</a> , <a href="#">197 bis</a> y <a href="#">197 ter CP</a> ) Reenvió de sexting del <a href="#">art. 197.7 CP</a>	Multa 6m-2a	<a href="#">Art. 197 quinquies CP</a>
Estafas y fraudes ( <a href="#">art. 248</a> , <a href="#">249</a> , <a href="#">250</a> y <a href="#">251 CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión &gt; 5a: multa del triple al quintuple de la cantidad defraudada.</li> <li>Para el resto de los casos: multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada.</li> </ul>	<a href="#">Art. 251 bis CP</a>
Frustración de la ejecución ( <a href="#">Art. 257</a> , <a href="#">258</a> , <a href="#">258 bis CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;5a: multa 2-5a</li> <li>Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;2a e =ó &lt;5a: multa 1-3a</li> </ul>	<a href="#">Art. 258 ter CP</a>
Insolvencias punibles ( <a href="#">Arts. 259</a> , <a href="#">259 bis</a> , <a href="#">260</a> y <a href="#">261 CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt; 5a: multa 2-5a.</li> <li>Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt; 2a y hasta 5a: multa 1- 3a.</li> <li>Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión = ó &lt; 2a: multa 6m- 2a.</li> </ul>	<a href="#">Art. 261 bis CP</a>
Daños informáticos ( <a href="#">Arts. 264</a> , <a href="#">264 bis</a> y <a href="#">264 ter CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt; 3a: multa 2-5a o del quintuplo a 12 veces el valor del perjuicio causado.</li> <li>Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de prisión = o &lt; 3a o cualquier otra pena: multa de 1-3a o del triple a 8 veces el valor del perjuicio causado.</li> </ul>	<a href="#">Art. 264 quater CP</a>
Delitos contra la propiedad intelectual e industrial, el mercado y los consumidores y de corrupción privada ( <a href="#">Arts. 270</a> , <a href="#">271</a> , <a href="#">273</a> , <a href="#">274</a> , <a href="#">275</a> , <a href="#">277</a> , <a href="#">278</a> , <a href="#">279</a> , <a href="#">280</a> , <a href="#">281</a> , <a href="#">282</a> , <a href="#">282 bis</a> , <a href="#">283</a> , <a href="#">284</a> , <a href="#">285</a> , <a href="#">285 bis</a> , <a href="#">285 quater</a> , <a href="#">286</a> , <a href="#">286 bis</a> , <a href="#">286 ter</a> y <a href="#">286 quater CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Delitos de los <a href="#">arts. 270</a>, <a href="#">271</a>, <a href="#">273</a>, <a href="#">274</a>, <a href="#">275</a>, <a href="#">276</a>, <a href="#">283</a> y <a href="#">286 CP</a>: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Multa del doble al cuádruple del beneficio obtenido o que hubiera podido obtener, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;2a.</li> <li>b) Multa del doble al triple del beneficio obtenido o favorecido, o que se hubiera podido obtener, en el resto de los casos.</li> </ul> </li> <li>Delitos de los <a href="#">arts. 277</a>, <a href="#">278</a>, <a href="#">279</a>, <a href="#">280</a>, <a href="#">281</a>, <a href="#">282</a>, <a href="#">282 bis</a>, <a href="#">284</a>, <a href="#">285</a>, <a href="#">285 bis</a>, <a href="#">285 quater</a>, <a href="#">286 bis</a> a <a href="#">286 quater CP</a>: <ul style="list-style-type: none"> <li>a) Multa 2-5a o del triple al quintuple del beneficio obtenido o que se hubiese podido obtener si la cantidad resultante fuese más elevada, si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena &gt;2a prisión.</li> <li>b) Multa 6m-2a o del tanto al duplo del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada, en el resto de los casos.</li> </ul> </li> </ul>	<a href="#">Art. 288 CP</a>
Receptación y blanqueo de capitales ( <a href="#">Art. 301 CP</a> )	<ul style="list-style-type: none"> <li>Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión &gt;5a: multa 2-5a</li> <li>Si para la persona física tienen prevista una pena de prisión = ó &lt; 5a: multa 6m-2a</li> </ul>	<a href="#">Art. 302.2 CP</a>

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

TABLA DE LOS DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS PENAS		
DELITO	PENA (1)	Art. que prevé la RPPJ
Financiación ilegal de partidos políticos (Art. 304 bis CP)	Multa del triplo al quíntuplo del valor de las donaciones o aportaciones	Art. 304 bis.5 CP
Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (Arts. 305, 305 bis, 306, 307, 307 ter, 308 y 310 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si para la persona física tiene una pena de prisión &gt;2a y hasta 5a, multa del tanto al doble de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida+ Pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y gozar de los beneficios fiscales o de la SS de 3-6a.</li> <li>• Si para la persona física tiene una pena de prisión &gt;5a, multa del doble al cuádruple de la cantidad defraudada o indebidamente obtenida + Pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y gozar de los beneficios fiscales o de la SS de 3-6a.</li> <li>• Delitos del art. 310 CP: multa 6m-1a + Pérdida de la posibilidad de obtener subvenciones y gozar de los beneficios fiscales o de la SS de 3-6a</li> </ul>	Art. 310 bis CP
Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros (Art. 318 bis CP)	Multa 2-5a o la del triple al quíntuple del beneficio obtenido, si la cantidad resultante fuese más elevada.	Art. 318 bis.5 CP
Delitos de construcción, edificación o urbanización ilegal (Art. 319 CP)	Multa 1-3a o, si el beneficio obtenido fuese superior, multa del doble al cuádruple del montante del dicho beneficio	Art. 319.4 CP
Delitos contra el medio ambiente (Arts. 325, 326, 326 bis y 330 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el delito para la persona física tiene una pena &gt; 2a de prisión: multa 1-3a o del doble al cuádruple del perjuicio causado cuando la cantidad resultante fuese más elevada.</li> <li>• En el resto de los casos: multa 6m-2a o del doble al triple del perjuicio causado si la cantidad resultante fuese más elevada.</li> </ul>	Art. 328 CP
Delitos relativos al maltrato animal (Art. 340 CP)	Multa 1-3a	Art. 340 CP
Delitos relativos a la energía nuclear y a las radiaciones ionizantes (Art. 343 CP)	Multa 2-5a	Art. 343.3 CP
Delitos de riesgo provocado por explosivos (Art. 348 CP)	Multa 1-3a, salvo que el perjuicio producido fuera de importe mayor, en cuyo caso la multa será del doble al cuádruple del montante de dicho perjuicio.	Art. 348.3 CP
Delitos contra la salud pública en la modalidad de práctica ilícita con medicamentos, productos sanitarios y adulteración de alimentos o de aguas potables (Arts. 359, 360, 361, 361 bis, 362, 362 bis, 362 ter, 362 quinquies, 363, 364 y 365 CP)	Multa 1-3a, o del doble al quíntuplo del valor de las sustancias y productos, o del beneficio que se hubiera obtenido o podido obtener, aplicándose la cantidad que resulte más elevada.	Art. 366 CP
Delitos contra la salud pública en la modalidad de tráfico de drogas (Art. 368 y 369 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;5a: multa 2-5a o del triple al quíntuple del valor de la droga cuando la cantidad resultante fuese más elevada.</li> <li>• Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;2a e &lt; o = 5a: multa 1-3a o del doble al cuádruple del valor de la droga cuando la cantidad resultante fuese más elevada</li> </ul>	Art. 369 bis CP
Falsificación de moneda (Art. 386 CP)	Multa del triple al décuplo del valor aparente de la moneda	Art. 386.5 CP

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

TABLA DE LOS DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS PENAS		
DELITO	PENA (1)	Art. que prevé la RPPJ
Falsificación de tarjetas de crédito, débito, cheques de viaje e instrumentos de pago distintos al efectivo (Art. 399 bis CP)	Multa 2-5a	<a href="#">Art. 399 bis.1 CP</a>
Cohecho (Arts. 424 y 427 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt; 5a: multa 2-5a, o del triple al quintuple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada.</li> <li>• Si el delito para la persona física tiene prevista una pena de privación de libertad &gt; 2a no incluida en el apartado anterior: multa 1-3a o del doble al cuádruple del beneficio obtenido cuando la cantidad resultante fuese más elevada.</li> <li>• Si el delito para la persona física tiene prevista una pena no prevista en los dos apartados anteriores: multa de seis meses a dos años, o del doble al triple del beneficio obtenido si la cantidad resultante fuese más elevada</li> </ul>	<a href="#">Art. 427 bis CP</a>
Tráfico de influencias (Arts. 429 y 430 CP)	Multa 6m-2a	<a href="#">Art. 430 CP</a>
Malversación (Arts. 432 a434 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena de prisión &gt;5a: multa 2-5a, o del triple al quintuple del valor del perjuicio causado o de los bienes o efectos apropiados cuando la cantidad resultante fuese más elevada.</li> <li>• Si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena &gt; 2a de privación de libertad no incluida en el anterior inciso: multa 1-3a, o del doble al cuádruple del valor del perjuicio causado o de los bienes o efectos apropiados cuando la cantidad resultante fuese más elevada,</li> <li>• En el resto de los casos: multa 6m-2a, o del doble al triple del valor del perjuicio causado o de los bienes o efectos apropiados si la cantidad resultante fuese más elevada.</li> </ul>	<a href="#">Art. 435.5 CP</a>
Incitación al odio y a la violencia (Art. 510 CP)	Multa 2-5a	<a href="#">Art. 510 bis CP</a>
Organizaciones y grupos criminales (Arts. 570 bis y 570 ter CP)	Disolución de la asociación o grupo y cualquier pena del art. 33.7 CP	<a href="#">Art. 570 quater CP</a>
Delitos de terrorismo (Arts. 571 a580 CP)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Multa 2-5 a, o del doble al cuádruple del perjuicio causado cuando la cantidad resultante fuese más elevada: si el delito cometido por la persona física tiene prevista una pena &gt;2 a de privación de libertad.</li> <li>• Multa 6m-2 a, o del doble al triple del perjuicio causado si la cantidad resultante fuese más elevada: en el resto de los casos.</li> </ul>	<a href="#">Art. 580 bis CP</a>
Ciertos casos de contrabando (Art. 2 LO 12/1995, de represión del contrabando)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• En todos los casos, multa proporcional del duplo al cuádruple del valor de los bienes, mercancías, géneros o efectos objeto del contrabando, y prohibición de obtener subvenciones y ayudas públicas para contratar con las AAPP y para gozar de beneficios e incentivos fiscales o de la SS por un plazo de entre 1 y 3 años.</li> <li>• Adicionalmente, en los supuestos previstos en el artículo 2.2 LO 12/1995, suspensión por un plazo de entre seis meses y dos años de las actividades de importación, exportación o comercio de la categoría de bienes, mercancías, géneros o</li> </ul>	<a href="#">Art. 3.3 LO 12/1995, de represión del contrabando</a>

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### TABLA DE LOS DELITOS DE LOS QUE PUEDEN SER RESPONSABLES LAS PERSONAS JURÍDICAS Y SUS PENAS

DELITO	PENA (1)	Art. que prevé la RPPJ
	efectos objeto del contrabando; en los supuestos previstos en el <a href="#">artículo 2.3 LO 12/1995</a> , clausura de los locales o establecimientos en los que se realice el comercio de los mismos.	

La comisión, consumada o simplemente intentada, de alguno de los delitos de la lista anterior comporta la imposición, en todo caso, de una pena de multa y, en los casos más graves, además, una pena privativa de derecho -interdictiva- que en orden de menor a mayor gravedad puede consistir en la intervención judicial; la inhabilitación para obtener ayudas y subvenciones públicas; la prohibición, temporal o definitiva, de realizar en el futuro las actividades en cuyo ejercicio haya tenido lugar el delito; la clausura de los locales o establecimientos; la suspensión de sus actividades o la disolución de la persona jurídica (art. 33.7 CP).

De estos delitos, los únicos que pueden cometerse por imprudencia son los siguientes:

- Insolvencias punibles del art. 259. 3 CP, en relación con el art. 261 bis CP.
- Blanqueo de capitales del art. 302. 2 CP.
- Delito medioambiental del art. 328 CP, en relación con el art. 331 CP.
- Delitos contra la salud pública conforme prevé el art. 367 CP, en relación con el art. 366 CP.
- Financiación del terrorismo del art. 576. 4 CP, en relación con el art. 576.5 CP.
- Delitos de contrabando del art. 2.5 LO 12/1995, de represión del contrabando, en relación con el art. 2.6 de la LO 12/1995, de represión de contrabando.

### Consecuencias accesorias, artículo 129 del CP

El régimen de **consecuencias accesorias** a la pena que corresponda al autor del delito, se aplica al catálogo de delitos precedente cuando se cometan en el seno, con la colaboración, a través o por medio de empresas, organizaciones, grupos o cualquier otra clase de entidades o agrupaciones de personas que, por carecer de personalidad jurídica, no estén comprendidas en el artículo 31 bis, añadiendo a los anteriores los delitos que siguen:

1. Manipulación genética.
2. Alteración de precios en concursos y subastas públicas.
3. Obstaculización de la actividad inspectora o supervisora.
4. Contra los derechos de los trabajadores.
5. Falsificación de moneda.
6. Asociación ilícita.
7. Organizaciones y grupos criminales.
8. Organizaciones y grupos terroristas.
9. Terrorismo.

#### 3.1.2. APLICABILIDAD DE AMENAZAS

Se ha de realizar una identificación de las actividades en cuyo ámbito puedan ser materializados los Riesgos de cumplimiento normativo que deben ser prevenidos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

A este respecto, **GRUPO PUENTES** localiza los potenciales Riesgos ilícitos en las distintas actividades que se desarrollan por la Organización, validando con los responsables de las áreas los supuestos o actuaciones que pudieran dar lugar a la comisión de incumplimientos legales y normativos.

A tal fin, se ha desarrollado una identificación de las Amenazas de cumplimiento normativo a los que está expuesta la Organización por su actividad, una matriz de amenazas por departamentos, así como se ha procedido a la evaluación y priorización de los riesgos identificados.

**AMENAZA COMPLIANCE:** Situación o escenario condicional en el que puede producirse el delito penal o la conducta ilícita y que, en caso de que sucediera, **podría dar lugar a pérdidas económicas, financieras, reputacionales o penales** como consecuencia del incumplimiento de las normas o políticas de aplicación a la organización.

Así, para determinar el alcance de las actividades de gestión de riesgo, así como los supuestos de exclusión y de no aplicabilidad, se contemplan:

📄 **AMENAZAS NO APLICABLES:** LAS AMENAZAS PUEDEN SER EXCLUIDAS EN LA DEFINICIÓN DEL CONTEXTO CUANDO EL DELITO/CONDUCTA ILÍCITA AL QUE ESTÁN ASOCIADAS NO PUEDE DARSE POR LA PROPIA NATURALEZA DE LA ACTIVIDAD U OBJETO SOCIAL DE LA ORGANIZACIÓN (ES DECIR, NO SON FACTIBLES).

📄 **AMENAZAS APLICABLES:** AQUELLAS QUE, SE CUENTE CON HISTÓRICO O NO, PODRÍA DARSE EN UNA ORGANIZACIÓN DEBIDO A SU ACTIVIDAD, LOCALIZACIÓN, OBJETO SOCIAL, PUDIENDO SER EVALUADAS AMENAZAS QUE, SI BIEN ACTUALMENTE NO EXISTEN POR NO ESTAR OCURRIENDO, PUEDEN SER FACTIBLES DENTRO DEL MARCO DE LA ACTIVIDAD DE LA ORGANIZACIÓN.

En esa línea se ha analizado, en primer lugar, la aplicabilidad de las diferentes amenazas en base a la factibilidad de que se den conductas susceptibles de ser constitutivas de delito/ilícito.

📄 EN EL ÁMBITO PENAL (AMENAZAS PENALES PARA LA PERSONA JURÍDICA). Por la propia naturaleza y objeto de las actividades de la organización se han excluido del análisis aquellas conductas delictivas que sólo son propias de sujetos que desarrollan su actividad en un determinado ámbito (p. ej. sanitario, editorial...) en el que no pueden encuadrarse la actividad de **GRUPO PUENTES**

Por otro lado, sí se han considerado amenazas de que se incurra en conductas delictivas o ilícitas en general, que objetivamente se presentan como accesorias de las actividades propias de **GRUPO PUENTES**, y a la que pueden reportar algún tipo de beneficio. Tales conductas afectarían a tipos delictivos como los que se comentan a continuación:

- Delitos de insolvencia y de frustración de la ejecución.
- Delitos de cohecho, soborno y tráfico de influencia.
- Fraude de subvenciones.
- Delitos fiscales y contra la seguridad social.
- Delitos contra el medioambiente.
- Delitos informáticos.
- Delitos contra la propiedad intelectual e industrial.
- Delitos relativos al mercado (información privilegiada) y a los consumidores.
- Delitos de revelación de secretos empresariales.

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

EN EL ÁMBITO PENAL (AMENAZAS PENALES PARA EL ADMINISTRADOR). No siendo propiamente delitos imputables a personas jurídicas, las imputables directamente a sus administradores, por suponer un trastorno económico, financiero, reputacional grave para el funcionamiento de la organización como son:

- Delitos contra los trabajadores.
- Delitos societarios.

EN EL ÁMBITO "EXTRAPENAL" (CONDUCTAS ILÍCITAS): La mayor parte de los tipos delictivos reseñados vienen configurados por la normativa administrativa, de modo que el análisis de riesgo realizado para el ámbito de la conducta penal sirve igualmente para detectar otro tipo amenazas que, si bien no alcanzan la gravedad del delito, pueden acabar desembocando en la comisión del mismo, por omisión del deber de control y supervisión del empresario, y en cualquier caso, pueden suponer un trastorno grave para el funcionamiento de la organización.

En este sentido se ha extendido el análisis a determinados ámbitos como son:

- Incumplimientos en el orden tributario.
- Incumplimientos en el orden social.
- Incumplimientos en el orden del proceso comercial (mercado, contratación, competencia, publicidad y consumidores).
- Incumplimientos en el orden de la seguridad de la información (protección de datos)

El inventario de amenazas sobre el que se ha llevado a cabo los estudios de evaluación de riesgo se estructura en función de la Unidad de Gestión de Riesgo (UGR) a la que estén asociados:

BLOQUE			AMENAZAS
1			DELITOS SOCIETARIOS
1	1		DELITOS SOCIETARIOS
1	1	5 DSAP05	Obstaculizar las funciones inspectoras o supervisoras de funcionarios o entidades inspectoras o supervisoras
1	2		OTROS DELITOS: DIRECCIÓN
1	2	1 ODAP05	Falsificación de moneda
1	2	2 ODAP10	Tráfico ilegal de órganos
1	2	3 ODAP11	Prostitución y corrupción de menores
1	2	4 ODAP12	Trata de seres humanos
1	2	5 ODAP13	Financiación del terrorismo
2			COMPETENCIA/MERCADO/CONTRATACIÓN/PUBLICIDAD - OTROS DELITOS MERCADO/CONSUMIDOR - DELITOS COMERCIALIZACIÓN Y CONTRATACIÓN ACTIVIDADES
2	1		COMPETENCIA/MERCADO/CONTRATACIÓN/PUBLICIDAD
2	1	1 COAP01	Difusión o revelación de secretos de empresa
2	1	3 COAP03	Insolvencia punible
2	1	4 COAP04	Estafa (defraudaciones).
2	1	5 COAP05	Corrupción en los negocios.
2	1	7 COAP07	Violación de los derechos de propiedad intelectual
2	1	8 COAP08	Contrabando
2	1	9 COAP09	Corrupción en las actividades económicas internacionales
2	1	10 COAP10	Violación de patentes o modelos de utilidad registrados
2	1	14 COAP14	Manipulación de concursos y subastas
2	1	15 COAP15	Falsificación documental de certificados documentales aportados en ofertas/concursos

MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

BLOQUE		AMENAZAS	
2	2		DELITOS CONTRA LA SALUD PÚBLICA
2	2	1 ODAP02	Producir medicamentos o productos sanitarios con presentación engañosa o alteraciones que afecten a su seguridad
2	2	2 ODAP03	Producir y comercializar productos alimentarios dañinos o adulterados
2	2	3 ODAP06	Comercializar medicamentos o productos sanitarios falsos o alterados
2	2	4 ODAP07	Elaborar documentos falsos referidos a medicamentos o productos sanitarios
2	2	5 ODAP08	Suministrar productos dopantes
2	2	6 ODAP09	Producir o suministrar ilegalmente productos químicos o sustancias nocivas
3	1		RELACIÓN ADMINISTRACIÓN PÚBLICA
3	1	1 ADAP01	Corrupción de funcionarios (cohecho).
3	1	2 ADAP02	Tráfico de influencias.
3	1	3 ADAP03	Financiación ilegal de partidos políticos.
3	1	4 ADAP04	Frustración de ejecuciones judiciales o administrativas.
3	1	5 ODAP01	Delitos urbanísticos y de ordenación territorial
4	1		BLANQUEO CAPITALES
4	1	1 BCAI01	Falta de sistema de identificación correcto de clientes y proveedores y de los medios de pago.
4	1	2 BCAI02	Incumplir el deber de informar y colaborar con el Servicio de Prevención de Blanqueo de Capitales por no establecer medidas de control interno.
4	1	3 BCAP01	Ayudar o encubrir a los responsables de un delito a aprovecharse de los efectos del mismo con ánimo de lucro y conocimiento.
4	1	4 BCAP02	Adquirir, poseer o transmitir bienes que tengan origen en una actividad ilícita cometidas por el o por terceras personas.
4	1	5 BCAP03	Ocultar el origen ilícito de la mercancía que se adquiera, posea o transmita.
4	1	6 BCAP04	Encubrir el origen de fondos generados mediante el ejercicio de actividades ilegales o criminales.
5	1		HACIENDA Y FINANCIERO
5	1	11 HPAP01	Defraudar a la Hacienda Pública estatal, autonómica o local, eludiendo el pago de impuestos, cantidades superiores a 120.000€.
5	1	12 HPAP02	Incumplimiento absoluto de las obligaciones contables, falta de anotaciones contables o anotaciones con cifras distintas a las verdaderas o ficticias, llevanza de contabilidad paralela, con incidencia superior a 240.000 euros.
5	1	13 HPAP03	Incurrir en delito contra la Hacienda Pública por defraudar a los presupuestos de la Unión Europea en cuantía superior a 50.000 euros.
5	1	14 HPAP04	Incurrir en delito contra la Hacienda Pública por obtener subvenciones o ayudas de las Administraciones Públicas superiores a 120.000 euros falseando las condiciones requeridas para su obtención.
5	1	15 ODAP04	Falsificación de medios de pago
6	1		LABORAL/DERECHOS DE LOS TRABAJADORES
6	1	1 LDAP01	Imponer condiciones laborales que supriman o restrinjan los derechos de los trabajadores.
6	1	2 LDAP02	No dar de alta a los trabajadores en la seguridad social, según nº de afectados.
6	1	3 LDAP03	Contratar extranjeros sin autorización de trabajo, según nº de afectados.
6	1	4 LDAP04	No dar de alta trabajadores de alta en el supuesto de haber adquirido una empresa con trabajadores sin dar de alta, según nº de afectados.
6	1	5 LDAP05	Contratar extranjeros sin autorización de trabajo en el supuesto de haber adquirido una empresa con trabajadores sin autorización de trabajo, según nº de afectados.
6	1	6 LDAP06	Contratar extranjeros sin autorización de trabajo reiteradamente.
6	1	7 LDAP07	Contratar trabajadores menores de edad sin permiso de trabajo.
6	1	8 LDAP08	Ofertas de empleo engañosas o falsas.
6	1	9 LDAP09	Contratación en origen irregular.
6	1	10 LDAP10	<b>Discriminación, Acoso Sexual y Trato Degradante</b>
6	1	11 LDAP11	Impedir o limitar el ejercicio de la libertad sindical.
6	1	12 LDAP12	Impedir o limitar el derecho de huelga.
6	1	13 LDAP13	Empleo de mano de obra forzada.
8	1		SEGURIDAD DE INFORMACIÓN/PROTECCIÓN DE DATOS
8	1	10 SIAP01	Descubrimiento y revelación/cesión a terceros de secretos y datos personales

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

BLOQUE			AMENAZAS	
8	1	11	SIAP02	Ataque a sistemas informáticos ajenos
8	1	12	SIAP03	Violación de secretos de empresa
8	1	13	SIAP04	Difusión de noticias y rumores falsos y uso de información privilegiada
8	1	14	SIAP05	Conductas que atenten contra la intimidad de las personas
<b>GESTIÓN AMBIENTAL</b>				
9	1	2	GAAP01	Incurrir en una multa/sanción por desconocimiento de la normativa aplicable en materia medioambiental asociada a vertidos y residuos.
9	1	3	GAAP02	Error en la gestión de residuos o control operacional de vertidos/emisiones por no disponer de herramientas internas de control (procedimientos, inspecciones, etc.)
9	1	4	GAAP03	Contaminación del medio ambiente por no disponer de un lugar de almacenamiento adecuado para los residuos generados.
9	1	5	GAAP04	Incurrir en una multa/sanción por desconocimiento de la normativa aplicable en materia medioambiental en cuanto a depósitos o vertederos tóxicos.
9	1	6	GAAP05	Error en el uso de depósitos o generación de vertidos/emisiones por no disponer de herramientas internas de control para los depósitos o vertederos tóxicos (procedimientos, inspecciones, etc.)
9	1	7	GAAP06	Incurrir en una multa/sanción por desconocimiento de la normativa aplicable en materia medioambiental en cuanto a radiaciones ionizantes.
9	1	8	GAAP07	Emisión de radiaciones ionizantes por no disponer de herramientas internas de control en condiciones normales o de emergencia (procedimientos, inspecciones, etc.)
9	1	9	GAAP08	Emisiones e radiaciones ionizantes de equipos comercializados por no disponer de adecuado control preventivo
9	1	10	GAAP09	Delito de Estragos
<b>SEGURIDAD Y SALUD LABORAL</b>				
10	1	1	SLAI01	Medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco.
10	1	2	SLAP01	Incurrir en una multa/sanción por desconocimiento de la normativa aplicable en materia de PRL.
10	1	3	SLAP02	Accidente laboral por desconocimiento/desinformación de las medidas de seguridad existentes.
10	1	4	SLAP03	Accidente laboral debido al mal estado de las instalaciones/maquinaria.
10	1	5	SLAP04	Accidente laboral debido al incorrecto mantenimiento de la maquinaria.
10	1	6	SLAP05	Accidente laboral debido a la no existencia o adecuada implementación de medidas preventivas.

### 3.1.3. AMENAZAS NO APLICABLES

Como consecuencia del análisis de la aplicabilidad del inventario de amenazas expuesto en el punto previo, se ha justificado la exclusión<sup>1</sup> de las siguientes amenazas que ha eliminado las mismas del proceso de evaluación:

- **ODAP10 Tráfico ilegal de órganos (art. 156bis.3 CP):** No resulta de aplicación a ninguna de las organizaciones objeto del estudio debido a su propia actividad, pues no se realizan actividades con órganos humanos por no estar vinculados a centros médicos u hospitalarios.
- **ODAP11 Prostitución y corrupción de menores (art. 187 CP):** La organización no desarrolla su actividad en el ámbito de la hostelería, gestión de espectáculos y/o turismo, ni desarrolla alguna actividad relacionada con menores o cuyos clientes o usuarios finales pudieran ser menores (pej: centro educación y/o formación de menores, gestión de eventos para menores, edición digital de videos/fotografías, ..... ) susceptibles de aplicar escenarios en los que pudiera cometerse este tipo de delitos.
- **ODAP12 Trata de seres humanos (art. 177 bis CP):** La organización no lleva a cabo contrataciones en origen en países extranjeros susceptibles de aplicar escenarios en los que pudiera cometerse este tipo de delitos (fronteras permeables, funcionarios públicos corruptos, participación de grupos o redes de la delincuencia organizada internacional, la limitada capacidad o voluntad de

<sup>1</sup> AMENAZAS EXCLUIDAS: Las amenazas pueden ser excluidas cuando el delito/conducta ilícita al que están asociadas no puede darse por la propia naturaleza de la actividad u objeto social de la organización (justificamos la eliminación de la amenaza)

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

los órganos de inmigración o aplicación de la ley para controlar las fronteras, la falta de una legislación adecuada)

- **ODAP04 Falsificación de medios de pago (art. 399bis CP):** La organización sometida al alcance del presente estudio no es potencialmente susceptible de cometer conductas asociadas al uso de tarjeta de crédito, débito, pago o similares, cuando ella sea alterada, clonada, duplicada, hurtada, robada u obtenida sin legítimo consentimiento de su propietario, en la medida en que no implica en su actividad el pago por parte de clientes con medios de pago físicos.
- **ODAP05 Falsificación de moneda (art. 386 CP).** La amenaza no es aplicable en la medida en que la organización sometida al alcance del presente estudio no es potencialmente susceptible de cometer conductas de alteración, introducción, exportación, transporte, tenencia, recepción, obtención o distribución o puesta en circulación de moneda falsa o alterada, al no desarrollar actividades económicas en las que se maneja efectivo.
- **ODAP02 Producir medicamentos o productos sanitarios con presentación engañosa o alteraciones que afecten a su seguridad (art. 362 CP):** La amenaza no es aplicable en la medida en que la organización no es susceptible de elaborar productos sanitarios con presentación potencialmente considerada como engañosa, por cuanto la amenaza de comercializar productos sanitarios con presentación engañosa o alteraciones que afecten a su seguridad (pej: sin marcado CE o sin los accesorios, elementos o materiales que sean esenciales para su integridad; de modo que se presente engañosamente: su identidad, incluidos, en su caso, el envase y etiquetado, la fecha de caducidad, el nombre o composición de cualquiera de sus componentes, o, en su caso, la dosificación de los mismos; su origen, incluidos el fabricante, el país de fabricación, el país de origen y el titular de la autorización de comercialización o de los documentos de conformidad) no es potencialmente susceptible de comisión.
- **ODAP09 Producir o suministrar ilegalmente productos químicos o sustancias nocivas (art. 359 CP)** La amenaza no es aplicable en la medida en que la organización no realiza una actividad que puede estar relacionada con la producción o el suministro de productos susceptibles de contener en su composición productos sustancias nocivas (pej: en procesos propios o procesos subcontratados y/o instalaciones bajo responsabilidad de la organización) que puedan causar estragos sin cumplir con las formalidades previstas legalmente, por cuanto dicha amenaza es potencialmente susceptible de comisión, en función del régimen de responsabilidad sobre dicha utilización y/o potencialmente susceptible de generar posibles impactos reputacionales en actividades bajo la responsabilidad de la organización.
- **HPAP03 Incurrir en delito contra la Hacienda Pública por defraudar a los presupuestos de la Unión Europea en cuantía superior a 50.000 euros (art.306 CP):** No se realizan solicitudes de fondos europeos.
- **LDAP04 No dar de alta trabajadores de alta en el supuesto de haber adquirido una empresa con trabajadores sin dar de alta, según nº de afectados. (art. 311 CP).** La amenaza no es aplicable en la medida en que las organizaciones sometidas al alcance del presente estudio no son potencialmente susceptibles de incurrir en este delito contra los trabajadores por no haber adquirido la totalidad o parte de otra empresa o centro de trabajo con trabajadores.
- **LDAP05 Contratar extranjeros sin autorización de trabajo en el supuesto de haber adquirido una empresa con trabajadores sin autorización de trabajo, según nº de afectados. (art. 311 CP).** La amenaza no es aplicable en la medida en que las organizaciones sometidas al alcance del presente estudio no son potencialmente susceptibles de incurrir en este delito contra los trabajadores por no haber adquirido la totalidad o parte de otra empresa o centro de trabajo con trabajadores.
- **LDAP09 Contratación en origen irregular. (art. 313 CP).** La amenaza no es aplicable en la medida en que las organizaciones sometidas al alcance del presente estudio no realizan contrataciones en origen.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- **SIAP04 Difusión de noticias y rumores falsos y uso de información privilegiada (arts. 284-285 CP):**  
La amenaza no es aplicable en la medida en que GRUPO PUENTES no opera en mercados de valores o instrumentos financieros, ni es una organización de servicios de inversión, entidad de crédito, autoridad supervisora o reguladora, o entidad rectora de mercados regulados o centros de negociación. por cuanto la amenaza de difusión de noticias y rumores falsos y uso de información privilegiada no es susceptible de comisión en tanto que no es potencialmente factible.

### 3.1.4. EVALUACIÓN DE RIESGOS

Tras la fase de análisis de las amenazas aplicable, a través de la exclusión de las amenazas, procede la evaluación de las amenazas no excluidas en base a los criterios de evaluación de riesgos.

- **CRITERIOS Y MATRIZ DE EVALUACIÓN DE RIESGOS:**

Cada amenaza es evaluada en términos de 3 criterios:

1. **IMPACTO CUALITATIVO:** Consecuencias en términos de reputación e imagen que puede sufrir la organización en caso de materialización de la amenaza. Se refiere a:
  - Pérdidas comerciales: fugas de clientes, socios o concesiones/homologaciones, así como las pérdidas por compensaciones a clientes por la indemnización de malas prácticas comerciales.
  - Pérdida de reputación: la difusión pública que habitualmente conllevan los escándalos económicos, con la publicación en los medios de comunicación y en las redes sociales de noticias negativas que afectan a la organización implicada, derivan sin duda en el riesgo más grave de todos: el valor de marca de la organización y su reputación que está basado en la confianza como mayor activo.
2. **PROBABILIDAD:** Probabilidad de ocurrencia de la amenaza o "potencialidad de que se produzca la conducta". Se refiere a:
  - Frecuencia/ocurrencia histórica como expectativa de que se produzca el evento de riesgo (si ya ha ocurrido parece más factible su comisión), sin considerar las medidas mitigantes que puedan estar implantadas o se puedan implantar y teniendo en cuenta exclusivamente su ocurrencia histórica.
  - Potencialidad como facilidad de comisión por concentración de la responsabilidad en una sola persona (mayor trazabilidad y control del riesgo) o de muchas personas (mayor riesgo de comisión y dificultad de control).
3. **NECESIDAD DE SALVAGUARDAS:** Evalúa la necesidad de implantar medidas de prevención y protección en base a las actualmente implantadas y revisadas. Se refiere a:
  - Controles o medidas como salvaguarda o protección preventiva de que la amenaza se produzca. La graduación de la necesidad de salvaguardas dependerá del grado de formalización, implantación y comprobación o supervisión (auditoría) de las mismas, teniendo en cuenta que cuanto mayor número y grado de formalización y supervisión de las mismas existan, menor es la necesidad de salvaguardas y por lo tanto menor es el riesgo.

Cada criterio se gradúa en 5 niveles (Muy alto a Muy Baja) asociados a una puntuación de 5 a 1, tal y como se muestra en la siguiente **MATRIZ DE EVALUACIÓN** que se ha formalizado y consensuado con la organización para su integración en la herramienta de evaluación de riesgos:

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

CRITERIOS EVALUACIÓN		IMPACTO CUALITATIVO	PROBABILIDAD	NECESIDAD DE SALVAGUARDAS
NIVEL	PT			
Muy Alta	5	PÉRDIDA DE IMAGEN/REPUTACIÓN QUE SUPONE CIERRE DE ACTIVIDAD	ES FRECUENTE, MAS DE UNA VEZ EN EL ÚLTIMO AÑO ó conducta de fácil comisión por parte de cualquier persona de la organización	NO EXISTEN MEDIDAS O CONTROLES para prevenir la materialización de la amenaza
Alta	4	PÉRDIDA DE IMAGEN QUE SUPONE BAJA PRINCIPALES CLIENTES O LA PÉRDIDA DE CLASIFICACIÓN U HOMOLOGACIÓN. INHABILITACIÓN PARA CONTRATAR CON ADMINISTRACIONES PÚBLICAS. INHABILITACIÓN PARA ADMINISTRAR OTRAS SOCIEDADES	HA SUCEDIDO EN EL ÚLTIMO AÑO o conducta de fácil comisión por parte de personas de más de un área	EXISTEN MEDIDAS/CONTROLES definidos, SI BIEN NO FORMALIZADOS o acreditables a través de evidencias documentadas
Media	3	PERDIDA DE CUOTA DE MERCADO ASOCIADA A LA PÉRDIDA DE CREDIBILIDAD/ REPUTACIÓN O SOLVENCIA TÉCNICA EN LINEAS DE NEGOCIO CLAVE O ESTRATEGICAS / PÉRDIDA CONFIANZA DE MIEMBROS ÓRGANOS DE GESTIÓN/PERSONAL POR FALTA DE SOLVENCIA EN GESTIÓN/ PÉRDIDA DE REPUTACIÓN SOCIAL	HA SUCEDIDO ALGUNA VEZ EN LOS TRES ÚLTIMOS AÑOS o conducta de fácil comisión por parte de personas de área	Existen MEDIDAS/CONTROLES FORMALIZADOS o acreditables EN EVIDENCIAS DOCUMENTADAS, SI BIEN NO IMPLEMENTADOS DE FORMA SISTEMÁTICA o actualizados
Baja	2	PÉRDIDA DE IMAGEN QUE SUPONE NO CAPTACIÓN NUEVOS CLIENTES, Y/O LÍNEAS DE NEGOCIO COMPLEMENTARIAS	HA SUCEDIDO EN LOS 5 ÚLTIMOS AÑOS ó sólo puede ser cometido por una persona concreta y determinada, requiere capacitación específica, improbable confusión de la responsabilidad	Existen MEDIDAS/CONTROLES FORMALIZADOS, IMPLANTADOS, SISTEMATIZADOS Y ACTUALIZADOS, SI BIEN NO VERIFICADOS
Muy Baja	1	LIGERAS PÉRDIDAS ASOCIADAS A ERRORES PUNTUALES ADMITIDOS Y/O CONDONABLES POR PARTE DEL MERCADO	NO HA SUCEDIDO NUNCA, imposible confusión de la responsabilidad	EXISTEN EVIDENCIAS DE VERIFICACIÓN SISTEMÁTICA interna y/o auditoría externa de las medidas/controles implantados

**EVALUACIÓN DE RIESGOS:**

El riesgo al que está expuesto **GRUPO PUENTES** por cada amenaza se evalúa a través del producto de los criterios de evaluación de riesgos indicados en la fase previa. Así, el riesgo total (RT) por amenaza resulta de la multiplicación de los 3 criterios.

A partir de la evaluación de Riesgos realizada y confirmada, se obtendrá el Informe de Evaluación de Riesgos, en la que la organización podrá revisar el Nivel de Riesgo de cada amenaza aplicable, a través de:

- La **CLASIFICACIÓN DEL RIESGO** en base a la cuantificación del riesgo asociado a cada una de las amenazas aplicables como producto de los 4 criterios de evaluación de riesgo o RIESGO TOTAL (RT).
- Los **MAPAS DE RIESGO** como representación gráfica de los riesgos en comparación con el **UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE**<sup>2</sup> o “apetito de riesgo”.

<sup>2</sup> El UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE que se propone por defecto es la Mediana de todas las puntuaciones de riesgos de la organización, no obstante, la organización podrá revisar dicho umbral en base a su política de asunción de riesgos a través de su modificación en el Informe “Mapa de Riesgo - Umbral de Riesgo Aceptable” de la herramienta de Análisis de Riesgos.

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

El UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE o “apetito de riesgo” es el umbral tolerable que la organización está dispuesta a asumir, es decir, la cantidad de riesgo que los miembros de los órganos de administración de una organización están dispuestos a aceptar en la búsqueda de valor.

De forma esquemática podemos representar este concepto:



El principal objetivo de la evaluación de riesgos es disponer de una herramienta que permita a la organización la toma de decisiones en cuanto al tratamiento de los riesgos, es decir, decidir en cada caso si hay que actuar o no, qué tipo de actuación realizar y con qué urgencia o prioridad se debe actuar.

Así de cada UGR facilita la siguiente información:

- **Inventario de amenazas asociadas** a la Unidad de Gestión de Riesgo
- **Evidencias** en las que se ha basado la Evaluación de Riesgo de dicha área (cuestionarios de controles)
- **Evaluación del Riesgo**, tanto en términos de puntuación (RT) como de justificación de la puntuación conforme al nivel asignado de la matriz de criterios de evaluación de riesgo.
- **Medidas preventivas propuestas** asociadas al Área de Evaluación de Riesgo a fin de incrementar el nivel de salvaguarda frente a las amenazas identificadas.

**CLASIFICACIÓN DE RIESGOS:**

Los riesgos están catalogados en base a diferentes criterios de clasificación:

A. **VALOR ABSOLUTO vs URA: CON RESPECTO AL UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE<sup>3</sup> (URA):** la comparación del riesgo total (RT) de cada amenaza con respecto al umbral de riesgo aceptable de todos los riesgos de la organización, nos permite conocer los riesgos mayores de la organización:

Riesgo <b>Bajo</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es menor al Umbral de Riesgo Aceptable (Mediana)
Riesgo <b>Moderado</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza está entre el Umbral de Riesgo Aceptable (Mediana) y el doble del Umbral de Riesgo Aceptable (Doble de la Mediana)
Riesgo <b>Alto</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es superior al doble Umbral de Riesgo Aceptable (Doble de la Mediana)

B. **EN TÉRMINOS RELATIVOS: LOS MAYORES RIESGOS DE LA ORGANIZACIÓN:** la comparación del riesgo total (RT) de cada amenaza con respecto al valor máximo de riesgo de la organización

<sup>3</sup> El UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE que se propone por defecto es la Mediana de todas las puntuaciones de riesgos de la organización, no obstante, la organización podrá revisar dicho umbral en base a su política de asunción de riesgos a través de su modificación en el Informe “Mapa de Riesgo - Umbral de Riesgo Aceptable” de la herramienta de Análisis de Riesgos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

(es decir, el % con respecto al máximo riesgo), nos permite evaluar cuáles son los mayores riesgos de la organización:

Riesgo <b>Bajo</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es menor al 30% del máximo riesgo de la organización
Riesgo <b>Moderado</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza está entre el 30% y el 80% del máximo riesgo de la organización
Riesgo <b>Alto</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es superior al 80% del máximo riesgo de la organización

- C. **EN TÉRMINOS ABSOLUTOS: CON RESPECTO AL RIESGO MÁXIMO POTENCIAL (RMP):** la comparación del riesgo total (RT) de cada amenaza con respecto al valor máximo posible de un riesgo (es decir, si se puntuase 5 en cada uno de los criterios =125 puntos), nos permite evaluar los riesgos de la organización en relación con el nivel de riesgo máximo posible:

Riesgo <b>Bajo</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es menor al 30% del valor máximo posible
Riesgo <b>Moderado</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza está entre el 30% y el 80% del valor máximo posible
Riesgo <b>Alto</b>	Si el riesgo total (RT) de la amenaza es superior al 80% del valor máximo posible

*De esta manera podría ocurrir que un mismo riesgo fuese alto en relación con la mediana (URA) y bajo con respecto al riesgo máximo potencial (RMP), lo que nos estaría diciendo que si bien dicho riesgo es bajo en términos absolutos (no es un riesgo crítico a efectos externos), sí es alto en términos relativos (en relación con el resto de los riesgos de la organización).*

### ■ MAPAS DE RIESGOS

Los mapas de riesgos son representaciones gráficas de los riesgos de la organización que permiten, de una forma visual, entender los riesgos más significativos y así motivar la toma de decisiones en relación con el tratamiento de los mismos.

En este sentido, se facilitan diferentes MAPAS DE RIESGOS:

- A. **MAPA DE RIESGO - UMBRAL DE RIESGO ACEPTABLE (URA):** Representa gráficamente el riesgo total (RT) de cada amenaza con respecto al umbral de riesgo aceptable (como referencia estándar se toma la mediana y el doble de la mediana de todos los riesgos de la organización - ver “Clasificación de Riesgos” en punto previo del presente.
- B. **MAPA DE RIESGO - RIESGO MÁXIMO POTENCIAL (RMP):** Representa gráficamente la comparación del riesgo total (RT) de cada amenaza con respecto al valor máximo posible de un riesgo (es decir, si se puntuase 5 en cada uno de los criterios = 125 puntos) - ver “Clasificación de Riesgos” en punto previo del presente epígrafe.

### 3.1.5. TRATAMIENTO DE RIESGOS - PLAN CORPORATE COMPLIANCE

#### ■ RESPUESTA O TRATAMIENTO DE RIESGOS:

Según la norma UNE-ISO 31000 Gestión del riesgo. Principios y directrices, las posibilidades que se abren a los órganos de administración de la organización a la hora de decidir cómo gestiona los riesgos tras haberlos identificado, analizado y evaluado, son las siguientes:

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- a) Eliminar el riesgo prescindiendo del proceso, la actividad o las circunstancias que lo generan.
- b) Asumir el riesgo, aun aumentándolo, con el fin de incrementar una posible oportunidad.
- c) Tomar acciones para disminuir la probabilidad del riesgo.
- d) Implementar acciones que disminuyan el impacto negativo del riesgo.
- e) Compartir el riesgo (contratos/pólizas)
- f) Retener el riesgo con base en información confiable.

En cualquiera de los casos, exige un ejercicio de análisis con relación a la necesidad de implementar controles adicionales, bien sea para:

- **Evitar el riesgo** (p.e: impidiendo o eliminando la realización de las actividades susceptibles de causar la amenaza),
- **Reducirlo** (p.e: reduciendo su probabilidad en base a la implantación de salvaguardas o controles preventivos),
- **Compartirlo o transferirlo** (p.e: estableciendo contratos con terceras partes o suscribiendo pólizas de seguros a fin de derivar parte o la totalidad del riesgo)
- **Aceptarlo** (p.e: monitorizando su evolución).

En este sentido, los planes de actuación frente a los riesgos pueden ser:

- ❖ **TRATAMIENTO DE MONITORIZACIÓN:** Para aquellos riesgos que se sitúen en la zona verde, a través de planes de actuación defectivos, controles de seguimiento o control operacional ya establecidos, ya que el nivel de salvaguarda establecido se considera aceptable, por cuanto el tratamiento se basa en la monitorización o mantenimiento de dichas salvaguardas.
- ❖ **TRATAMIENTO PREVENTIVO O DE INVESTIGACIÓN:** Para aquellos riesgos que se sitúen en la zona amarilla, a través de planes de actuación preventiva o medidas de mejora continua que pueden establecerse si así se decide en el Plan de Tratamiento de Riesgos, en función de la viabilidad de los mismos.
- ❖ **TRATAMIENTO CORRECTIVO O DE MITIGACIÓN:** Para aquellos riesgos que se sitúen en la zona roja, a través de planes de actuación correctivos o medidas correctivas que pueden establecerse si así se decide en el Plan de Tratamiento de Riesgos, en función de la viabilidad de los mismos.

Todas las medidas preventivas propuestas por cada una de las Unidades de Gestión de Riesgos y que se identifican durante el proceso de Evaluación de Riesgo y se documentan en el Informe de Evaluación de Riesgos a fin de que se lleve a cabo la priorización de las medidas conforme a lo establecido en el [Protocolo de Toma de Decisiones](#) para la configuración del PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE.

Por lo tanto, el registro INFORME DE ANÁLISIS y MAPA DE RIESGOS es la evidencia del análisis, evaluación, puntuación, justificación y propuesta de acciones/medidas preventivas por parte de cada UGR del OCN frente a las diferentes amenazas a las que se ve expuesta **GRUPO PUENTES** tanto en términos de delitos como de conductas ilícitas.

### ■ PLAN COPORATE COMPLIANCE:

La metodología para la priorización objetiva de las medidas aportadas para la reducción de los riesgos identificados se describe en el [Protocolo de Toma de Decisiones](#).

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

Nº	BLOQUE	Nº/BLOQUE	AMENAZA	MEDIDAS PREVENTIVAS PRIORITARIAS (Necesidad de Salvaguarda $\geq$ 3 Puntos)	MEDIDAS PREVENTIVAS DE APOYO (Necesidad de Salvaguarda $<$ 3 Puntos)	TOTAL IMPACTO (TI)	TOTAL CAPACIDAD (TC)	TOTAL PRIORIDAD (TI*TC)
						RIESGO (TRATAMIENTO)	ECONÓMICA (PRESUPUESTARIA); TEMPORAL (PLAZO); PERSONAL (DEDICACIÓN/ CAPACITACIÓN)	

Los criterios de evaluación propuestos se basan en el RIESGO (Riesgo asociado al tratamiento) y la CAPACIDAD de la organización para abordar las medidas propuestas, en términos económicos, temporales y de recursos (técnicos y humanos) disponibles.

En función de estos dos criterios, y asignando un valor cuantitativo a su evaluación, se priorizan las medidas como el producto de la valoración obtenida, permitiendo un sistema cuantitativo de priorización y, por tanto, objetivo.

Las medidas identificadas por la organización como PRIORITARIAS tras la evaluación de estos dos criterios, junto con su asignación de responsables y plazos, constituirán el PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE corporativo de LA ORGANIZACIÓN

Como evidencia de la Identificación, Evaluación y Análisis de Riesgos que permite acreditar la identificación y tratamiento de las Actividades Sensibles, la Dirección del OCN genera el INFORME DE ANÁLISIS y MAPA DE RIESGOS para la aprobación de Umbral de Riesgo Aceptable (URA) y Plan de Corporate Compliance como Plan de Tratamiento de Riesgo (PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE) por parte del Órgano de Administración.

Así, una vez definido el PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE, se procede a su aprobación formal por parte del Órgano de Administración de GRUPO PUENTES y a la provisión de los recursos (económicos, humanos y técnicos) asignados para la implantación eficaz de las medidas priorizadas, así como una presentación a las partes interesadas a fin de que conozcan el proyecto global de las diferentes Unidades de Gestión de Riesgos.

Para una correcta definición y desarrollo de las medidas preventivas priorizadas del PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE, el OCN procede al diseño del Plan Operativo de Corporate como el despliegue en términos de secuencia de acciones, responsables y plazos para la definición, implantación y seguimiento de las medidas priorizadas.

Así mismo, el OCN realiza un seguimiento del del PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE con respecto a las acciones planificadas, así como la evaluación de los resultados obtenidos. En este sentido, se documentarán informes de seguimiento que permitan reportar al Órgano de Administración el grado de avance de la implantación de las medidas aprobadas.

Cada vez que se realice el análisis y gestión de riesgos, el Órgano de Administración debe aprobar tanto la nueva evaluación de riesgos como la aceptación de los mismos y el plan de tratamiento correspondiente (PLAN DE CORPORATE COMPLIANCE). El OCN realiza la revisión de la evaluación de riesgos y procede al Tratamiento de Riesgos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### 3.2.- Modelo de Gestión de los Recursos Financieros.

La Exposición de Motivos de la Ley Orgánica 1/2015 incluye, en el número tercero del apartado 5 del artículo 31 bis la disposición de “modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos”.

En este sentido, GRUPO PUENTES lleva a cabo el control de la totalidad de los ingresos y gastos de la organización, así como dedica los recursos financieros suficientes para el funcionamiento eficaz del Modelo.

#### 3.2.1. MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS GENERALES

En el cumplimiento de su misión, la organización se propone garantizar el cumplimiento de las disposiciones normativas a través de sus cuentas anuales.

De este modo, las cuentas anuales constituirán una imagen fiel del patrimonio, de la situación financiera y de los resultados de la organización.

Por ello, todos los trabajadores de GRUPO PUENTES, cada uno dentro de las tareas correspondientes a su función, estarán obligados a que todas las operaciones estén representadas correcta y oportunamente en la contabilidad.

Cada operación debe estar registrada y acompañada de la oportuna documentación de soporte, de modo que permita:

- Un correcto registro contable;
- La determinación de los diversos niveles de responsabilidad;
- La exacta reconstrucción de las operaciones con el objetivo de reducir la posibilidad de errores interpretativos.

Cada registro contable deberá corresponder exactamente con lo que resulta de la documentación de soporte. Los encargados registrarán la documentación de soporte ordenada según criterios lógicos de modo que sea fácilmente recuperable.

Si cualquier destinatario del MPD llegase a conocer omisiones, falsedades o descuidos en el registro de la contabilidad o de la documentación de soporte, deberá informar a sus superiores y/o a la Dirección del OCN a través del Canal Ético.

#### 3.2.2. MODELO DE GESTIÓN DE RECURSOS FINANCIEROS DESTINADOS AL MPD

Es consustancial a los Modelos de Prevención de Delitos (MPD) eficaces que estén dotados de suficientes recursos financieros para su funcionamiento, y esta dotación deberá ser proporcional a la totalidad de los recursos financieros de la organización, de modo que el esfuerzo que realiza en la implantación de una cultura de cumplimiento normativo pueda considerarse suficientemente relevante de acuerdo con el compromiso adoptado en tal sentido por la alta dirección de la organización.

En consecuencia, el Modelo de gestión de los recursos financieros deberá reflejar: los gastos de implantación del Modelo; la remuneración, en su caso, del Órgano de Supervisión (OCN) y la dotación de medios para el desarrollo de sus actividades, entre ellas el auxilio de entidades externas cuando fuere preciso; las partidas destinadas a la difusión del MPD entre las partes interesadas; la inversión en formación del personal, y también en la verificación y modificación del Modelo en su caso; así

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

como cualquier otro recurso que fuere preciso para atender a las demás actividades de prevención, detección y reacción del riesgo de comisión de delitos.

### **3.3.- Políticas Específicas de la Organización de Diligencia Debida.**

Como consecuencia de la Identificación, Evaluación y Análisis de Riesgos que permite acreditar la identificación y tratamiento de las Actividades Sensibles, la Dirección del OCN genera el INFORME DE ANÁLISIS y MAPA DE RIESGOS que identifica los diferentes controles/salvaguardas implementadas por la organización a fin de minorar los riesgos específicos a los que están expuestas las diferentes Unidades de Gestión de Riesgos (UGR's).

No obstante, en la medida en que la diligencia debida guarda relación con una gestión organizacional responsable, que atraviesa, entre otros aspectos, por una cuidada selección y control tanto de los Miembros de la Organización (diligencia debida interna) como de los Socios de negocio (diligencia debida externa), GRUPO PUENTES, formaliza controles de salvaguarda asociados a políticas y procedimientos de diligencia reforzados sobre los Sujetos afectados por el MPD que, fruto del análisis de Riesgos efectuado, presenten un riesgo identificado como significativos (ver epígrafe 3.1).

#### **3.3.1. DILIGENCIA DEBIDA INTERNA**

El proceso aplicable a los Miembros de la Organización en general se centra en los procesos de comunicación y formación continua, en los cuales se ponen a disposición los documentos que conforman el Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP) de GRUPO PUENTES, explicándose su contenido y efectividad. Esta puesta a disposición se realiza mediante correo electrónico, de un enlace o ubicación electrónica donde se localice el SSCN.

A las nuevas incorporaciones, en el proceso de conformación de la relación laboral, se les remite un mensaje de bienvenida que incluye la puesta a disposición de los documentos que conforman el SSCN a fin de formalizar su adhesión al cumplimiento de la misma a través de la [Cláusula de Adhesión al Código de Conducta y Canal Ético \(Anexo I\)](#), en base a lo especificado en el epígrafe 2.8. del presente MPD. Así mismo, se programa la formación en Corporate Compliance asociada conforme a lo expuesto en el epígrafe 2.6 del MPD.

Para el Personal que ocupa posiciones especialmente expuestas, se llevan a cabo una serie de cautelas de diligencia debida adicionales. En primer lugar, previa su contratación o promoción, el departamento de Recursos Humanos se asegurará que su perfil es adecuado para comprender y cumplir los requisitos derivados de la Política corporativa de prevención de la comisión de delitos y del resto del SSCN. En segundo lugar, este personal ha de formalizar una declaración de conocimiento y aceptación de la Política corporativa de conflicto de intereses, y cuyo formato y contenido se detalla en el [Anexo 2 Cláusula de Conflicto de Intereses \(Anexo II\)](#).

#### **3.3.2. DILIGENCIA DEBIDA EXTERNA**

En los términos previstos en el MPD, la conducta de los Terceros con los que la Organización se relaciona y, especialmente, sobre los que puede ejercer cierto control, puede conllevar la responsabilidad penal de GRUPO PUENTES

La selección de Terceros (especialmente, los Socios de negocio) con los que se relaciona la Organización se convierte en un proceso clave, donde las áreas implicadas en la selección y homologación de los Socios de negocio de la Organización adquiere una importancia capital.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

Por ello, dichas áreas deberán seguir el procedimiento de diligencia debida de proyección externa elaborado por la Organización a tal efecto y que se describe a continuación:

En la selección de los Socios de negocio que se vinculan de manera estable o significativa con **GRUPO PUENTES** y que no disponen de un Código Ético o de Conducta o éste no contempla los valores y parámetros de conducta que la organización considera necesarios, la Organización debe atender no sólo a sus capacidades técnicas sino también a sus eventuales antecedentes y perfil en materia de Compliance penal, debiéndose documentar la adecuación del Tercero seleccionado a los criterios de Compliance de la Organización.

La Dirección de Estudios y Contratación, es responsable de homologar a dicho socio en términos de cumplimiento normativo:

- Utilizando una fórmula contractual que incorpore la declaración formal de conformidad con los valores del Código Ético y demás documentación en materia de Compliance (p.ej. la Política corporativa de prevención de la comisión de delitos, Política Anti-Corrupción, Contrato de Confidencialidad) que sea procedente.
- Facilitando a la Dirección del OCN, en caso de no considerar procedente la decisión de contratar con el Tercero analizado, un informe de justificación al efecto archivando en cualquier caso la documentación producida.

No se podrá contratar con ningún Tercero (incluidos Socios de negocio) si no se ha cumplido el procedimiento anterior.

La diligencia debida no se extiende únicamente al proceso de selección y homologación de Terceros con los que se relaciona la Organización, sino que el área responsable de contratación realiza un seguimiento de sus actuaciones a fin de detectar cambios que puedan afectar a sus relaciones de negocio, a fin de informar, en caso de indicios de comisión de ilícitos, a través del canal ético establecido conforme a lo indicado en el epígrafe 2.7 del MPD.

### 3.3.2. POLÍTICAS DE DILIGENCIA DEBIDA ESPECÍFICAS

#### ■ POLÍTICAS DE PRIVACIDAD, CONFIDENCIALIDAD Y SEGURIDAD:

- Anexo a los contratos de Trabajo con Políticas de Privacidad y Cláusulas de Confidencialidad
- Cláusulas relativas al tratamiento de la información y confidencialidad incluidas en procedimientos de contratación.
- Cláusulas de Notificación de Inclusión y Políticas de Privacidad a disposición de cedentes de datos en Web Corporativa.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Información de Uso Interno, Confidencial y Reservada establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Intimidación y Código de Conducta en Protección de Datos establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Uso Responsable de Medios Materiales para el desarrollo de la actividad profesional, equipos y sistemas de información establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Confidencialidad y Deber de Secreto Profesional establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Auditorías de Revisión Periódica de protección de datos personales

### ■ POLÍTICAS DE PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES - ACOSO, DERECHOS LABORALES E IGUALDAD:

- Plan de Prevención de Riesgos Laborales
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de No Discriminación e Igualdad de Oportunidades establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- La Dirección de Recursos Humanos deberá garantizar que en la relación con las personas trabajadoras:
  - No se imponen condiciones laborales o de Seguridad Social que perjudiquen los derechos que tengan reconocidos por disposiciones legales, convenios colectivos o contrato individual.
  - Se comunique su alta en el régimen de la Seguridad Social que corresponda.
  - Se haya obtenido, en su caso, la correspondiente autorización de trabajo.
  - Se verifica la mayoría de edad y la disposición de permiso de trabajo en el caso de emplear o dar ocupación a personas extranjeras.
  - No se ofrece empleo o condiciones de trabajo engañosas o falsas a la hora de reclutar personas o determinar que abandonen su puesto de trabajo.
  - No se favorece la emigración de alguna persona a otro país simulando un contrato o colocación o usando de otro engaño semejante.
  - No existen políticas discriminatorias en el empleo a alguna persona por razón de su ideología, religión o creencias, su pertenencia a una etnia, raza o nación, su sexo, orientación sexual, situación familiar, enfermedad o minusvalía, por ostentar la representación legal o sindical de los trabajadores, por el parentesco con otros trabajadores de la organización o por el uso de alguna de las lenguas oficiales en España.
  - No se tolera cualquier tipo de comportamientos, actitudes o situaciones de trato degradante, acoso sexual, acoso por razón de sexo y/o género o violencia sexual, gestionando diligentemente cualquier situación o denuncia al respecto.
  - No se impide o limita el ejercicio de la libertad sindical o el derecho de huelga.
  - No se presiona a las personas empleadas para iniciar o continuar una huelga.
  - Facilitar los medios necesarios para que las personas desempeñen su actividad con las medidas de seguridad e higiene adecuadas (por ejemplo, desarrollar trabajos sin la formación y conocimientos técnicos necesarios, sin la vigilancia de la persona encargada de la seguridad en el trabajo, etc.).
  - No se lleva a cabo tráfico ilegal de mano de obra.
  - No existen prácticas de obstrucción a la actividad inspectora o supervisora en la materia.
- Plan de Igualdad

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Protocolo Antiacoso sexual o por razón de sexo

### ■ POLÍTICAS DE REPRESENTACIÓN:

Toda persona que represente, de alguna manera, a la empresa deberá actuar de conformidad con la presente política, respetando la normativa nacional y extranjera aplicable:

- Se desplegará toda la diligencia debida al seleccionar personas que representen de alguna manera a **GRUPO PUENTES**, teniendo en cuenta que ésta y sus integrantes pueden ser considerados responsables de las acciones de agentes y otros externos.
- Concretamente, cuando se seleccione a una persona o entidad que represente, de alguna manera, a **GRUPO PUENTES**, se considerará lo siguiente:
  - Contratar únicamente a personas o entidades reputadas y cualificadas.
  - Entender y obedecer la normativa relativa al empleo de representantes, agentes y similares.
  - Asegurarse de que la retribución por los servicios a prestar por esos terceros es conforme a mercado o razonable.
  - Si se observa alguna cuestión que pueda, razonablemente, suponer una infracción potencial de esta política y en la que un representante o entidad que represente a **GRUPO PUENTES** pueda estar involucrada, asegurarse de que se investiga y resuelve con la mayor celeridad posible, a través del OCN.
  - Buscar la ayuda del OCN a la hora de actuar con la diligencia requerida y de resolver problemas con respecto a cualquier indicio de una posible infracción de esta política.

### ■ POLÍTICAS ANTI-CORRUPCIÓN, CONTRATACIÓN Y CONFLICTO DE INTERESES:

- Política Anti-Corrupción de los Directivos y Profesionales de **GRUPO PUENTES** establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización
- Política de Cumplimiento Normativo y Anti-Corrupción para colaboradores de procesos subcontratados por **GRUPO PUENTES** establecidos en el Código de Conducta
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Obsequios y Regalos establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Contratación Pública establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Partidos Políticos, Organizaciones Empresariales y Sindicales establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización.
- Criterios de Actuación y Conducta en Materia de Conflicto de Intereses establecidos en el Código de Conducta para los Miembros de la Organización. [Cláusula de Conflicto de Intereses \(Anexo II\)](#)

### ■ POLÍTICAS DE EVITACIÓN DE ESTAFA Y COMERCIALIZACIÓN FRAUDULENTA:

Todos los Miembros de la Organización están obligados a la prohibición de:

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Usar instrumentos de pago materiales o inmateriales distintos del efectivo o bienes entregados por terceros a **GRUPO PUENTES** para fines distintos a los acordados;
- Suscribir obligaciones contractuales sabiendo de antemano que resulta imposible su cumplimiento;
- Mentir acerca de las condiciones de los servicios ofrecidos por la organización;
- Simular contratos;
- Enajenar, gravar o arrendar activos de la organización sin poder suficiente para ello.
- Se incluye, igualmente, la estafa procesal (manipular, en un procedimiento judicial en el que sea parte **GRUPO PUENTES**, las pruebas con las que se pretenda fundamentar sus alegaciones) o tratar de engañar al Juez de otro modo fraudulento.

### ■ POLÍTICAS DE PROPIEDAD INDUSTRIAL, INTELECTUAL, MERCADO Y CONSUMIDORES:

Todos los Miembros de la Organización están obligados a la prohibición de:

- Reproducir, plagiar, distribuir, comunicar públicamente o de cualquier otro modo, explotar económicamente, en todo o en parte, una obra literaria, artística o científica, sin la autorización de los titulares de los correspondientes derechos.
- En la prestación de servicios de la sociedad de la información, facilitar de modo activo y no neutral y sin limitarse a un tratamiento meramente técnico, el acceso o la localización en internet de obras o prestaciones objeto de propiedad intelectual sin la autorización de los titulares de los derechos, en particular ofreciendo listados ordenados y clasificados de enlaces a las obras, aunque dichos enlaces hubieran sido facilitados inicialmente por los destinatarios de sus servicios.
- Copiar software (programas informáticos) o descargar archivos de Internet sin autorización o licencia.
- Registrar, fabricar, importar, poseer, utilizar, ofrecer o introducir en el comercio objetos amparados por patentes, modelos de utilidad, modelos o dibujos industriales, sin consentimiento del titular de tales derechos.
- Fabricar, producir, importar, distribuir o comercializar al por mayor de productos que incorporen un signo distintivo idéntico o confundible con un derecho de propiedad industrial registrado, sin consentimiento de su titular (piratería).
- Apoderarse de datos, documentos escritos o electrónicos, soportes informáticos que contengan secretos de empresa para su revelación, así como su difusión o cesión.
- Publicidad engañosa de los servicios prestados por **GRUPO PUENTES**, realizando alegaciones falsas o manifestando características inciertas sobre los mismos, de modo que puedan causar un perjuicio grave y manifiesto a los consumidores.
- Uso indebido de información privilegiada a la que se haya tenido acceso reservado con ocasión del ejercicio de su actividad profesional o social, así como su obtención sin la correspondiente autorización.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

### ■ POLÍTICAS DE RELACIONES CON LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS:

En sus relaciones con las entidades públicas, **GRUPO PUENTES** se compromete, y así lo traslada a su Órgano de Administración, apoderados, directivo/as y personal, a comportarse siempre de acuerdo con las más rigurosas exigencias éticas.

- Conforme a lo anterior, todo Miembro de la Organización, en sus relaciones con las Administraciones Públicas, deberá:
  - Respetar siempre todos los procedimientos y todos los principios aplicables a **GRUPO PUENTES** previstos en el Código de Conducta y Modelo de Prevención de Delitos en sus relaciones con entidades públicas.
  - Respetar siempre las reglas y normas de contratación pública aplicables al caso.
  - No facilitar o prometer regalos de valor a personal funcionario, oficial o representante en general de ningún gobierno (local, autonómico, estatal) ni recibirlas.
  - No ofrecer oportunidades de empleo o de negocio a representantes de la Administración Pública (o sus familiares, amigos, etc.).
  - No incurrir, en sus relaciones con la Administración, en gastos de representación injustificados y con finalidades diferentes a la consecución del objeto social.
  - No prometer o proporcionar, incluso a través de terceros, a representantes de las Administraciones Públicas trabajos o servicios de utilidad personal.
  - No prestar o prometer, dar, solicitar u obtener información o documentos confidenciales o de otro tipo que pueden poner en peligro la integridad o la reputación de una o ambas partes.
  - Respetar las normas de conflicto de intereses y las regulaciones relativas a la contratación y contactos con personal funcionario, incluso cuando éstos ya no estén en activo.
  - Asegurarse de que todas las comunicaciones, incluyendo los informes, manifestaciones, declaraciones, propuestas y reclamaciones hechas a entidades gubernamentales y entidades públicas en general son correctas, completas y verdaderas y se realizan, siempre que resulte posible, por vía telemática.
- Respecto a las subvenciones, subsidios o financiación recibida de entes públicos, todos los sujetos implicados en tales procedimientos deben:
  - Cumplir con corrección y veracidad, utilizando y presentando declaraciones y documentos completos y relativos a las actividades para las cuales los beneficios pueden ser legítimamente obtenidos.
  - Destinar las subvenciones o financiación, una vez obtenida, a las finalidades para las cuales han sido concedidas.
- Respecto a las relaciones con una persona que participe en el ejercicio de la función pública, todos los sujetos implicados en tales procedimientos deben:
  - No ofrecer o entregar dádiva o favor (o acceder a las solicitudes de los mismos) para que:
    - Realice un acto, sea contrario o no a los deberes inherentes a su cargo.
    - No realice o retrase un acto que debiera practicar.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Influir prevaliéndose de cualquier situación derivada de su relación personal con éste o con otro funcionario público o autoridad, con la finalidad de conseguir una resolución que pueda generar directa o indirectamente un beneficio económico para la organización.
- Las conductas anteriores se prohíben especialmente cuando tengan relación con un procedimiento de contratación, de subvenciones o conciertos convocados por administraciones o entes públicos.

### ■ POLÍTICAS RELATIVAS A LA CONTABILIDAD Y FISCALIDAD:

- Todos los informes financieros, registros contables, notas de gastos, y, en general, todos los documentos financieros, fiscales y contables de **GRUPO PUENTES** reflejan fielmente el desarrollo de las operaciones y su fiscalidad.
- La Dirección de Gestión y Recursos Humanos deberá garantizar que cada transacción, operación o servicio:
  - es legítimo, coherente, justo, autorizado y verificable.
  - está correctamente registrado, a fin de permitir la verificación adecuada del proceso de decisión, autorización, adjudicación, pago y desarrollo.
  - se acompaña del soporte documental adecuado que permita, en cualquier momento, los controles oportunos sobre las características y razones que han motivado la operación, así como la identificación de quienes la han autorizado, adjudicado, registrado, pagado y verificado.
- Todos los integrantes del Dirección de Gestión y Recursos Humanos involucrados en las tareas de contabilidad o fiscalidad reciben la formación adecuada y constante y son conscientes de que todas las operaciones financieras, comerciales y asociadas deben ser adecuadamente contabilizadas.
- Del mismo modo, la Dirección General prepara, anualmente, la formulación de las cuentas anuales de cada ejercicio económico y el proyecto de presupuesto de explotación y capital.
- El Órgano de Administración es el órgano competente para formular las cuentas anuales del ejercicio y proponer la aplicación de resultados, así como de aprobar el proyecto de los presupuestos anuales de explotación y capital, a propuesta de la Dirección General.
- Los integrantes de la Dirección de Gestión y Recursos Humanos:
  - en relación a los estados financieros y documentos que deben reflejar la situación económica de RTPA, se aseguran de que reflejan la situación económica, patrimonial y financiera de la empresa con veracidad, claridad e integridad.
  - respetan puntualmente las solicitudes de información que provienen de los auditores.
- **GRUPO PUENTES** está sujeta a auditorías externas con periodicidad anual.
- La documentación contable, financiera y fiscal se guarda y se protege de forma adecuada (armarios de seguridad), durante los plazos legalmente establecidos, con copias de seguridad, para evitar pérdidas o robos de documentación o de datos. El acceso a la información es confidencial, de modo que sólo el personal con competencias en la materia tiene acceso a la misma y sólo en la medida en que sea necesario para su trabajo.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- La facturación se hace siempre conforme a la normativa en vigor. El personal empleado dedicado a la facturación recibe la formación adecuada y constante. Los procedimientos de facturación están diseñados para asegurarse de que todos los servicios se facturan de forma correcta, con el cargo de los impuestos que legalmente corresponden en cada caso, asegurándose que no hay facturas duplicadas ni falsas. La emisión de facturas falsas es un delito, y, como tal, todos los empleados están advertidos y son conscientes de la gravedad de tal hecho.
- Lo descrito en los apartados anteriores es de aplicación para el caso de las facturas recibidas.
- Los empleados informarán inmediatamente al Órgano de Supervisión en caso de detectar alguna irregularidad contable, de facturación o fiscal.

### ■ POLÍTICAS DE FRUSTRACIÓN DE LA EJECUCIÓN E INSOLVENCIAS PUNIBLES:

Todos los Miembros de la Organización están obligados a la prohibición de:

- Alzarse con bienes de **GRUPO PUENTES** en perjuicio de sus acreedores (por ejemplo, simulación de ventas, donaciones, etc.).
- Vender, regalar, hipotecar o llevar a cabo cualquier otra conducta similar sobre bienes de **GRUPO PUENTES** para dificultar o retrasar un embargo o procedimiento similar contra la organización.
- Presentar en alguno de los procedimientos a que se refiere el párrafo anterior una relación de bienes incompleta o falsa.
- Encontrándose **GRUPO PUENTES** en situación de insolvencia actual o inminente, realizar alguna de las siguientes conductas:
  - Ocultar, dañar o destruir bienes que habrían estado incluidos en la masa del concurso en el momento de su apertura.
  - Realizar actos de disposición mediante la entrega o transferencia de dinero u otros activos patrimoniales, o mediante la asunción de deudas, que no guarden proporción con la situación patrimonial de la empresa, ni con sus ingresos y que carezcan de justificación económica o vinculada a la actividad social.
  - Vender bienes o prestar servicios por precio inferior a su coste de adquisición o producción sin justificación económica.
  - Simular créditos de terceros o reconocer créditos ficticios.
  - Incumplir el deber de llevar contabilidad, llevar doble contabilidad o cometer en su llevanza irregularidades.
  - Destruir o alterar los libros contables.
  - Ocultar, destruir o alterar la documentación que **GRUPO PUENTES** está obligada a conservar.
  - Formular las cuentas anuales o los libros contables de un modo contrario a la normativa o incumplir el deber de formular el balance o el inventario dentro de plazo.
  - Cualquier otra conducta que constituya una infracción del deber de diligencia en la gestión de asuntos económicos.

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Favorecer a alguno de los acreedores realizando un acto de disposición patrimonial o generador de obligaciones destinado a pagar un crédito no exigible o a facilitarle una garantía a la que no tenía derecho.

### ■ POLÍTICAS EN MATERIA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALS:

**GRUPO PUENTES** debe asegurarse de que no se aceptan formas de pago que hayan sido o que puedan ser identificadas como formas de blanqueo de capitales. En este sentido, la integridad y reputación de la empresa puede verse dañada gravemente si no se detectan esas operaciones de riesgo.

La política anti-blanqueo implica para todos los Miembros de la Organización:

- Contratar sólo con terceros respetables, involucrados en negocios legales y cuyos fondos procedan de fuentes reconocidas. La extensión y profundidad de los trabajos de comprobación por parte del personal de **GRUPO PUENTES** variará atendiendo a la naturaleza del servicio o del objeto de la operación e importe de la misma. En este sentido, a través de las correspondientes cláusulas contractuales, establecerá los datos que deben ser proporcionados por los potenciales terceros con los que se vaya a contratar de cara a acreditar por éstos su aptitud para contratar.
- Utilizar siempre formas aceptables de pago, cumpliendo la normativa interna relativa a la autorización y adjudicación de operaciones y contratos.
- Prohibir el uso de cuentas corrientes anónimas.
- Informar de inmediato, en cuanto se tengan sospechas de que hay una actividad de blanqueo de dinero (u otro tipo de corrupción) al OCN, mediante el Canal Ético.
- A efectos de cautela, se señalan formas de pago u operaciones respecto a las cuales es necesario siempre prestar especial atención:
  - Pagos en metálico o mediante cheques al portador.
  - Pagos realizados en divisas distintas a las especificadas en el contrato o acuerdo o en la factura.
  - Pagos realizados a o por terceros no mencionados en el contrato correspondiente.
  - Pagos o cargos en cuenta que no sea la cuenta habitual en transacciones con determinada persona o entidad, siempre que se desconozca el destino de los fondos transferidos.
  - Pagos en cuentas bancarias abiertas en oficinas ubicadas en paraísos fiscales.
  - Pagos extraordinarios no previstos en los contratos.
  - Operaciones en las que la otra parte está relacionada, directa o indirectamente, con un país identificado como “paraíso fiscal”. Existe una lista oficial de paraísos fiscales elaborada por la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos (OCDE). Igualmente, la Agencia Tributaria cuenta con su propia lista, que actualiza periódicamente y que se puede consultar en la página web de la Agencia Tributaria.
- Los responsables de la Dirección de Gestión y Recursos Humanos tendrán las siguientes obligaciones adicionales de cara a prevenir el blanqueo de capitales:

## MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS

- Definir al personal claramente las formas aceptables de pago y los controles a realizar sobre éstas (sistema de vigilancia).
- Formación periódica en la materia del personal en contacto con transacciones comerciales.
- Asegurarse que los empleados que participan en estas transacciones informan al responsable directo del desarrollo de las operaciones.
- Comprobar periódicamente la vulnerabilidad de **GRUPO PUENTES** ante estas actividades.
- En caso de cualquier duda jurídica, consultar de inmediato con el OCN (especialmente si hubiese transacciones con elemento internacional de por medio).
- Informar de inmediato, en cuanto se tengan sospechas de que hay una actividad de blanqueo de dinero (u otro tipo de corrupción) al OCN, mediante el Canal Ético.
- Solicitar al OCN las auditorías internas que sean precisas sobre estos temas.

### ■ POLÍTICAS AMBIENTALES:

Todos los Miembros de la Organización están obligados a la prohibición de:

- Realizar o provocar emisiones, vertidos, radiaciones, extracciones o excavaciones, aterramientos, ruidos, vibraciones, inyecciones o depósitos, en la atmósfera, el suelo, el subsuelo o las aguas, así como las captaciones de aguas que, causen o pueda causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas.
- Recoger, transportar, transformar, eliminar o aprovechar residuos, o no controlar o no vigilar adecuadamente estas actividades, de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, o a animales o plantas, muerte o lesiones graves a personas, o puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.
- Explotar instalaciones en las que se realice una actividad peligrosa o en las que se almacenen o utilicen sustancias o preparados peligrosos de modo que causen o puedan causar daños sustanciales a la calidad del aire, del suelo o de las aguas, a animales o plantas, muerte o lesiones graves a las personas, o puedan perjudicar gravemente el equilibrio de los sistemas naturales.
- Obstruir a la actividad inspectora o supervisora en la materia.

La difusión de las de las políticas y procedimientos que integran el Sistema de Gestión de Compliance Penal (SGCP) son divulgadas a todos los destinatarios por el OCN, utilizando los medios existentes de difusión como la página corporativa de la Organización, los correos electrónicos, y la intranet y redes de comunicación. Dicha divulgación enfatiza la importancia de su cumplimiento y la asunción por parte de **GRUPO PUENTES** de los principios que tanto la normativa interna de carácter ético-empresarial, como el presente Documento representan.

## 4. Anexos

Anexo 1: [Cláusula de Adhesión al Código de Conducta y Canal Ético \(Anexo I\)](#)



**SISTEMA DE GESTIÓN DE  
COMPLIANCE PENAL**

Edición: 02

Fecha: 30/01/2024

Pág. 63 de 63

**MANUAL DE PREVENCIÓN DE DELITOS**

Anexo 2: [Cláusula de Conflicto de Intereses \(Anexo II\)](#)