GARÁNTIA
SOCIEDAD de GARANTÍA RECÍPROCA

SISTEMA DE GESTIÓN DE COMPLIANCE

GARÁNTIA

SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTÍAS

DE ANDALUCÍA, S.G.R.

Granada, actualización Junio 2026

ÍNDICE

Índice

Anexo 06 Reglamento Comité de Cumplimiento Normativo

Anexo 07 Infografía del Sistema de Gestión de Compliance

Anexo 08 Reglamento de Funcionamiento Interno del Consejo de Administración

Anexo 08 Bis Manual único de funcionamiento de Comisiones del Consejo de Administración

Anexo 08 ter Reglamento de la Junta general de Socios

Anexo 09 Código Ético

Anexo 10 Plan de Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Conflicto de intereses

Anexo 11Régimen Disciplinario

Anexo 12 Protocolo de Toma de Decisiones

Anexo 13 Procedimiento Canal Ético

Anexo 14 Política de Canal Ético

Anexo 15 Manual de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Anexo 16 Cláusula de Proveedores

Anexo 18 Plan de Igualdad y protocolo de acoso

Anexo 17 Cláusula tipo de información, transparencia y gobernanza

Anexo 19. Protocolo de protección de datos, ejercicio de derechos y actuación en casos de brechas de seguridad o ciberataque.

Equipo

Becompliance

Consultores

Beiker Malca Pérez
Sol Pascolatti Etkin

Revisión

Eduardo Navarro Villaverde

01 Introducción

El presente Modelo para la implantación del Sistema de Gestión de Compliance (en adelante, SGC) ha sido elaborado única y exclusivamente a los efectos del objeto contratado. La información contenida en el mismo es confidencial y destinada a la sociedad de garantía recíproca (en adelante, SGR) **"SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTÍAS DE ANDALUCÍA, SGR",** (en adelante, **GARÁNTIA**).

Para diseñar un Modelo de Compliance Penal que sea eficaz y que cumpla con los requisitos que nuestros Tribunales vienen solicitando, es necesario ser consciente de que el Modelo que se establezca debe ser **dinámico** y estar en constante evolución; el presente documento constituye la actualización 2026 del modelo inicialmente aprobado en 2024, incorporando la información disponible al cierre del ejercicio 2025 y las novedades de gobernanza aprobadas y publicadas en 2026.

Cualquier cambio relevante en la organización, en su estructura de gobierno, control y actividad desarrollada debería conllevar la revisión del Modelo; del mismo modo, cualquier incidencia o la propia praxis cotidiana debería hacer crecer el Modelo de forma evolutiva.

En el mismo sentido, hay que tener presente que el **"riesgo 0"** no existe, por muy completo que fuera cualquier Modelo, ya que es imposible que pueda prever todos los tipos de incidencias posibles que se puedan presentar con ocasión del desarrollo de la actividad; por esta razón cobra una importancia trascendental llevar a cabo un completo **análisis de riesgos** y, sobre todo, establecer los **controles** que se consideren adecuados para mitigarlos.

Otro de los factores cruciales para que un Modelo de Compliance Penal funcione tiene que ver con la capacidad de implicar a todos los agentes que participan en la organización, los llamados **"stakeholders"**; es importante definir las personas o grupos de interés que intervienen o están afectados por las actividades de la organización. El objetivo de ello es hacerlos partícipes y corresponsables en la aplicación efectiva del Sistema de Gestión de Compliance (en adelante, **SGC**).

1.1. Objetivos del Modelo

El presente documento pretende dar cumplida respuesta a la necesidad establecida en el artículo 31 bis del Código Penal para que **GARÁNTIA**[1] cumpla con los requisitos establecidos en el mismo para eludir o mitigar, en su caso, la Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas.

En este sentido, los documentos presentados desarrollar la actualización del modelo de Compliance Penal a través:

(i) del análisis de los riesgos existentes en la organización;

(ii) el establecimiento de políticas y controles para prevenir estos riesgos, su tratamiento y mitigación;

(iii) la formulación de un Código Ético;

(iv) el diseño del Canal de Denuncias;

(v) la regulación del régimen sancionador;

(vi) el establecimiento del órgano de vigilancia y control y, por último,

(vii) la verificación del Sistema.

[1] Ver perímetro de actuación en apartado 2.1; pág. 11

1.2. Requisitos mínimos establecidos en el Código Penal

El Código Penal español establece en su reforma del año 2015, introducida por Ley Orgánica 1/2015, de 30 de marzo, los requisitos mínimos que un Modelo de Prevención de Riesgos Penales debe contar para poder ser eficaz. Así, en la redacción actual del apartado 5º del artículo 31 bis se establece lo siguiente:

> *Artículo 31 bis*
> *(…)*
>
> ***5.*** *Los modelos de organización y gestión a que se refieren la condición 1.ª del apartado 2 y el apartado anterior deberán cumplir los siguientes requisitos:*
>
> ***1. º Identificarán las actividades en cuyo ámbito puedan ser cometidos los delitos*** *que deben ser prevenidos.*
>
> ***2. º Establecerán los protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica, de adopción de decisiones y de ejecución*** *de las mismas con relación a aquéllos.*
>
> ***3. º Dispondrán de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados*** *para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos.*
>
> ***4. º Impondrán la obligación de informar de posibles riesgos e incumplimientos*** *al organismo encargado de vigilar el funcionamiento y observancia del modelo de prevención.*
>
> ***5. º Establecerán un sistema disciplinario*** *que sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas que establezca el modelo.*
>
> ***6. º Realizarán una verificación periódica del modelo*** *y de su eventual modificación cuando se pongan de manifiesto infracciones relevantes de sus disposiciones, o cuando se produzcan cambios en la organización, en la estructura de control o en la actividad desarrollada que los hagan necesarios.*

Todo ello debe ser interpretado a la luz de las distintas Sentencias dictadas por el Tribunal Supremo hasta la fecha, así como la Circular 1/2016 de la Fiscalía General del Estado. Estos aspectos se resumen en que un **SGC** debe contar, al menos, con los siguientes elementos:

- Mapa de Riesgos.
- Protocolo de Toma de Decisiones.
- Modelo de Recursos Financieros.
- Canal de Denuncias.
- Sistema Disciplinario.
- Auditoría del Sistema/Verificación Periódica.

02 La empresa

2.1. Perímetro de Actuación

El análisis efectuado se ha realizado sobre la base de la mercantil existente en España:

> SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTÍAS DE ANDALUCÍA, SGR (Sociedad de Garantía Recíproca), en adelante, Garántia; sociedad inscrita en el Registro Mercantil de Granada (Hoja GR-50826) y en el Registro especial de Entidades del Banco de España (código de entidad 9851).

Garántia surge en diciembre de 2017 a raíz de la fusión de las mercantiles SURAVAL SGR y AVALUNIÓN SGR. Es una de las sociedades de garantía recíproca que actualmente operan en España y que integran el Sistema Nacional de Garantías y su funcionamiento está sometido a la Ley 1/1994, de 11 de marzo, reguladora del régimen jurídico de las SGR en España y de sus disposiciones concordantes.

Su actividad principal es el otorgamiento de avales y otras garantías a PYMES, autónomos y mutualistas. El objetivo principal de la sociedad es facilitar el acceso al crédito y mejorarles las condiciones generales de financiación, a través de avales financieros, avales técnicos, avales para circulante ante Administraciones Públicas, avales a particulares y/o proveedores y otros productos financieros vinculados a la financiación empresarial admitidos por su objeto social[2].

Su ámbito de actuación material es de carácter multisectorial, es decir, sus clientes y accionistas pertenecen a sectores económicos variados.

El ámbito de actuación territorial de la sociedad definido en los estatutos es nacional, pero en la actualidad se circunscribe de forma preferente al ámbito regional, disponiendo de centros de trabajo en todas y cada una de las provincias de la Comunidad Autónoma de Andalucía, siendo estas Almería, Granada, Jaén, Málaga, Sevilla, Córdoba, Huelva y Cádiz. La aplicabilidad de este SGC se extiende hacia todo el territorio andaluz, donde Garántia presta sus servicios.

De este modo, el análisis efectuado para llevar a cabo la implantación del **SGC** se ha realizado sobre la empresa Garántia, en su conjunto.

[2] Las actividades a través de las cuales Garántia lleva a cabo su objeto social serán analizadas con mayor detenimiento en el punto 2.3. de este documento.

2.2. Aspectos Mercantiles de "SOCIEDAD DE AVALES Y GARANTÍAS DE ANDALUCÍA, SGR (GARÁNTIA).

Principales Datos Mercantiles	
Constitución:	01/12/2017 (Inscripción RM Granada 20/12/2017)
Hitos sobre la constitución:	Es el resultado de la fusión de las Sociedades de Garantía Recíproca existentes en Andalucía anteriores a la fecha: Sociedad de Garantía Recíproca de Andalucía, SURAVAL S.G.R.[3] (SURAVAL S.G.R.) y Unión Andaluza de Avales Sociedad de Garantía Recíproca (AVALUNION S.G.R.).
Capital Social:	(Sociedad de CAPITAL VARIABLE). El capital social mínimo de la Sociedad es de CUARENTA MILLONES CUATRO EUROS CON VEINTIOCHO CÉNTIMOS (40.000.004,28 €)[4].
Plazo de Duración:	La sociedad se constituye con duración indefinida
Inscripción:	Registro Mercantil de Granada, Sección 8, Tomo 1647. Folio 37, Hoja 50826 Registro oficial de Entidades del Banco de España (SGR) número 9851
Domicilio Social:	Plaza Poeta Luis Rosales nº 1; 1º, Granada (Granada), Andalucía (18009)
Sede Central:	La Dirección General, la sede operativa y los servicios administrativos y económicos se encuentran ubicados en Sevilla, Avenida de la Constitución nº 7; 1º (41004).
Participaciones:	(Capital Social Mínimo Estatutario). CINCO MILLONES OCHOCIENTAS CINCUENTA Y SEIS MIL QUINIENTAS DICEISÉIS (5.856.516) de participaciones sociales indivisibles de 6,83 € de valor nominal cada una.
N.I.F.	V90351982

[3] SURAVAL S.G.R. es a su vez el resultado de la fusión por absorción de CREDIAVAL S.G.R. y SURAVAL S.G.R. producida en octubre de 2008. Es por ello que los contratos atribuidos a CREDIAVAL S.G.R., forman parte de los contratos actuales de Garántia S.G.R.

[4] El capital social TOTAL suscrito a 31.12.2025 ascendía a 61.062.843 € representado por 8.940.387 participaciones sociales de 6,83 € cada una, estando desembolsado un total de 60.425.038 €.

C. N. A. E.:	6492 - Otras actividades crediticias		
C.N.A.E. declarado (Balance):	6619 - Otras actividades auxiliares a los servicios financieros, excepto seguros y fondos de pensiones		
Principales Accionistas		**% Participación**	100%
	JUNTA DE ANDALUCÍA		(39,93%)
	CAIXABANK SA		(3,91%)
	CAJA RURAL DEL SUR SCC		(3,18%)
	UNICAJA		(2,43%)

CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN

Presidente	CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE MALAGA (JAVIER GONZÁLEZ DE LARA Y SARRIA)
Dirección General	ANTONIO ANGEL VEGA PEREZ
Presidente Comisión Ejecutiva y Vicepresidente	CÁMARA OFICIAL DE COMERCIO E INDUSTRIA DE JEREZ DE LA FRONTERA (JAVIER SÁNCHEZ ROJAS)
Consejeros	JUNTA DE ANDALUCIA CAMARA OFICIAL COMERCIO E INDUSTRIA JEREZ CAJA RURAL SUR SCC ASOCIACION EMPRESARIAL PROVINCIA ALMERIA ESTUGEST SOCIEDAD ANONIMA CONFEDERACION EMPRESARIOS SEVILLA CONFEDERACION EMPRESARIOS MALAGA CONFEDERACIÓN EMPRESARIOS CORDOBA ANTONIO TRUJILLO PONCE CAMIN DE LA MESA SA AMELIA I. MARTINEZ SÁNCHEZ

	Apoderados	JOSE LUIS VILLABASO BARRIE ANTONIO HIGUEROS DIAZ JAVIER TORNERO CEREIJO JAIME DE LA LASTRA MARCOS MANUEL JESUS GONZÁLEZ GONZÁLEZ MARIO MATAIX SANJUAN VICTORIA VILLALOBOS FERNANDEZ ANTONIO SANCHEZ SEVILLA JOSE RAMON GONZALEZ FERNANDEZ MANUEL SUAREZ GONZALEZ MIGUEL GARCIA ALMAGRO JOSE CAMPILLOS MOLINA MANUEL ALVARO FONTAN MILLAN ENRIQUE JOSE GONZALEZ MOLERO FELIPE SANCHEZ CAÑO CESAR GARCIA MOLINA ARTURO BERNAT SANCHEZ ANTONIO JESÚS HERNÁNDEZ CASTRO REMEDIOS ROJO AGUIRRE DAVID SANCHEZ DIAZ DOLORES R. VIGARA JURADO JOAQUIN PUGA CONTRERAS JAVIER CONTRERAS RODRIGUEZ ENRIQUE DE LA HIGUERA NALDA GRUPO BC ASESORIA HIPOTECARIA S.L. DIAGONALGES SOCIEDAD LIMITADA INFORGES TRES SOCIEDAD LIMITADA
	Secretario NO CONSEJERO	CÉSAR GARCÍA MOLINA
	Vocales Comisión Ejecutiva	JUNTA DE ANDALUCIA CONFEDERACION DE EMPRESARIOS DE CÓRDOBA ANTONIO TRUJILLO PONCE
	Representante	EDUARDO RODRIGUEZ MEJIAS (CRSur) FCO. JAVIER GONZALEZ DE LARA Y SARRIA (CEM) JAVIER SÁNCHEZ ROJAS (Cámara Jerez) JUAN IGNACIO ZAFRA BECERRA (Estugest) MIGUEL RUS PALACIOS (C.E.S.) ANTONIO DIAZ CORDOBA (CECO) JOSÉ CANO GARCIA (Asempal) AGUSTIN JESÚS SÁNCHEZ LÓPEZ (Camín de la Mesa) JOSÉ MANUEL ALBA TORRES (J. Andalucía)
	Auditor de cuentas externo	KPMG AUDITORES SOCIEDAD LIMITADA
Objeto Social:	El Objeto Social, según lo establecido en el **artículo 2 de los Estatutos Sociales**, es el siguiente:	

"La Sociedad tiene como objeto social el otorgamiento de garantías personales, por aval o por cualquier otro medio admitido en derecho distinto del seguro de caución, a favor de sus socios, para las operaciones que éstos realicen dentro del giro o tráfico de las empresas de que sean titulares.

Asimismo, podrán prestar servicios de asistencia y asesoramiento financiero a sus socios.

Con los requisitos legales establecidos, la Sociedad podrá participar en sociedades o asociaciones cuyo objeto sean actividades dirigidas a pequeñas y medianas empresas.

La sociedad no podrá conceder directamente ninguna clase de créditos a sus socios, pero sí emitir obligaciones con sujeción a las condiciones que reglamentariamente se determinen"

2.3. Actividades y Organización de GARÁNTIA

2.3.1. Actividad principal: otorgamiento de garantías personales

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

Las SGR son, por tanto, entidades financieras que facilitan el acceso a la financiación a las pequeñas y medianas empresas para la realización de las actividades propias de su objeto social, en condiciones preferenciales tanto en tipos de interés como en plazos.

Los avales que otorga Garántia se dirigen a financiar la actividad económica de pymes y autónomos e incluye operaciones de inversión, circulante, refinanciación, etc.

Por medio de las operaciones de inversión las pymes y autónomos (i) adquieren o (ii) alquilan maquinaria y/o bienes inmuebles, terminados o sin terminar e, incluso, terrenos sin construcciones, en todo caso siempre que estén vinculados a la actividad económica empresarial.

Como consecuencia del desarrollo de su actividad y en recuperación de los riesgos avalados que resulten impagados, **Garántia** lleva a cabo procedimientos judiciales que pueden conllevar adjudicaciones y daciones en pago de activos de distinta naturaleza (principalmente inmobiliarios).

La distribución de los avales otorgados respecto del ámbito de actuación de Garántia, Andalucía, se presenta de manera muy similar entre las zonas distinguidas.

Estas zonas son dos, resultantes de la división de Andalucía en dos sectores:

(i) Andalucía Oriental: Jaén, Granada, Almería y Málaga

(ii) Andalucía Occidental: Huelva, Sevilla, Cádiz y Córdoba

2.3.2. El papel fundamental de las Administraciones Públicas

La Ley 1/1994 de 11 de marzo establece la presencia singular de las Administraciones Públicas en la Sociedad de Garantía Recíproca mediante su consideración como socios protectores, encargados de velar por la solvencia y fortalecer sus recursos propios garantizando la capacidad económico-financiera y avalística de la Sociedad, aportando recursos a la misma mediante la dotación de un Fondo de Provisiones Técnicas, dictando sus normas básicas, siendo característica la participación fundamental de la Administración pública en este sistema de apoyo; fundamentalmente, las Comunidades Autónomas en las que residen, que se constituyen a su vez en Administraciones de tutela de cada SGR dentro de su ámbito.

2.3.3. El REAVAL

Otro de los elementos esenciales de la participación fundamental de la Administración Pública es el sistema de apoyo a través del reaval.

Los reavales participan de manera directa en las actividades de Garántia, ya que suponen un "reaseguro" de su responsabilidad de pago sobre los avales que ésta otorga y permiten rebajar el coste del aval a repercutir a los socios partícipes avalados y, por tanto, el coste de financiación a largo plazo para éstos y, además, disminuye y diversifica los riesgos que Garántia contrae. Los reavales permiten, además, que la sociedad pueda aumentar su capacidad para asumir otros riesgos.

- **CERSA (Compañía Española de Reafianzamiento, S.A.)**

GARÁNTIA cuenta con el reafianzamiento de sus riesgos por parte de la empresa pública CERSA que cubre entre el 30% y el 80% de los avales financieros de la SGR con plazo superior a 36 meses. Se formaliza un contrato anual entre CERSA y Garántia para la cobertura parcial de las provisiones, tanto genéricas como específicas, y de los fallidos que se deriven del riesgo asumido por la Sociedad con sus socios.

CERSA dispone, a su vez, de un sistema mixto para la cobertura de sus riesgos mediante aportaciones de los Presupuestos Generales del Estado y mediante Fondos públicos comunitarios vinculados a determinados programas de actuación de la Unión Europea.

2.3.4. Estructura organizativa

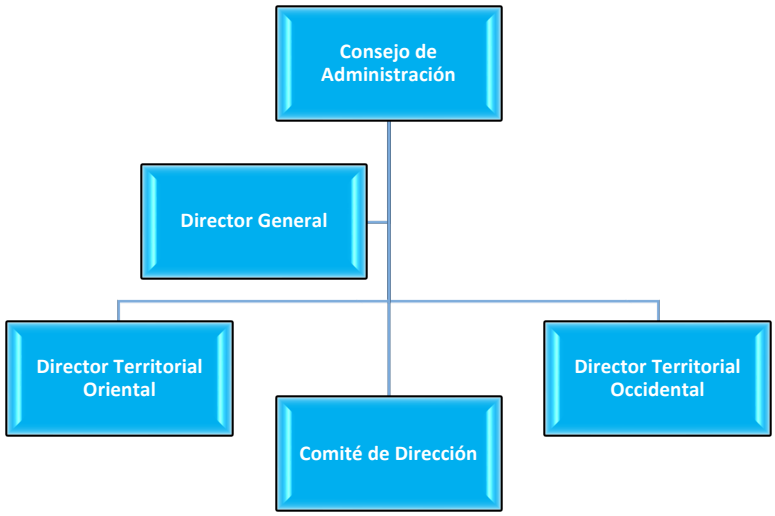
Como se ha indicado anteriormente, el órgano de gobierno de **Garántia,** por imperativo legal, es el **Consejo de Administración.** Para garantizar el correcto funcionamiento del órgano de administración GARÁNTIA realiza una iniciativa de autodiagnóstico de su funcionamiento cada cuatro años, coincidiendo con la mitad de su mandato.

La estructura del Consejo de Administración se divide, a grandes rasgos, entre:

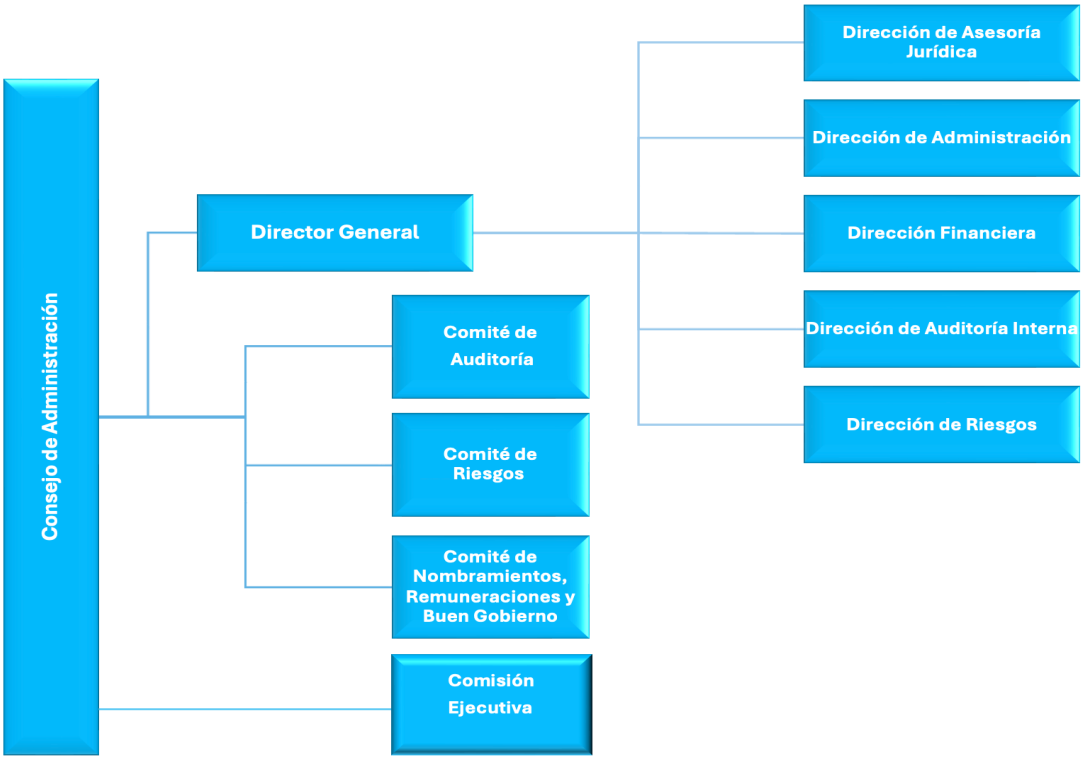
- **Presidente**
- **Secretario**
- **Vicepresidente**
- **Consejeros**, que no tienen que ostentar obligatoriamente la condición de socio.
- **Comisión Ejecutiva,** a la que se le asignan funciones de seguimiento y control de la actividad principal de Garántia.
- **Comisiones:**
  - **Comité de Remuneraciones, Nombramientos y Buen Gobierno**
  - **Comité de Riesgos**
  - **Comité de Auditoría.**

El primer ejecutivo de la Sociedad es su Director General, designado por el Consejo de Administración y actúa asistido de dos directores territoriales (Andalucía Occidental y Oriental) y de un Comité de Dirección en el que están presentes y debidamente representados los responsables de las distintas áreas operativas de la Compañía: Riesgos, Financiera, Administración, Auditoría y Asesoría Jurídica.

La estructura jerárquica de Garántia queda conformada de la siguiente forma:



Por otro lado, la estructura funcional de Garántia se agrupa de la siguiente forma: Roles y responsabilidades:



Se adjunta como **Anexo 01** el Organigrama funcional y jerárquico proporcionado por Garántia.

Stakeholders (Partes Interesadas)

Los Stakeholders son los grupos u organizaciones que se constituyen en partes interesadas o afectadas por las actividades, decisiones y resultados de una empresa y se suelen clasificar en:

Internos

Socios Accionistas: Personas físicas y/o jurídicas que poseen participaciones sociales en el capital de **Garántia** y que tienen una serie de derechos y obligaciones en su relación con la empresa, tanto económicos como de gestión. Estructuralmente la sociedad presenta la singularidad propia de su carácter mutualista, de manera que solo puede prestar avales a sus propios socios y está formada por dos tipos de socios:

(i) Protectores: Los socios protectores no pueden ser beneficiarios de avales por parte de la Sociedad y realizan una importante función de reforzamiento de la solvencia y recursos propios y garantía de sostenibilidad económico-financiera de la Sociedad mediante aportaciones (retornables) a su capital social o aportaciones (no retornables) al Fondo de Provisiones Técnicas, que forma el Fondo de Riesgo con el que cubren las garantías otorgadas a los socios partícipes.

- Los principales socios protectores de Garántia son la Junta de Andalucía y las entidades financieras CAIXABANK S.A., CAJA RURAL DEL SUR S.C.C., y UNICAJA BANCO S.A., que participan activamente en el Órgano de Gobierno, integrando además las distintas Comisiones del Consejo de Administración.

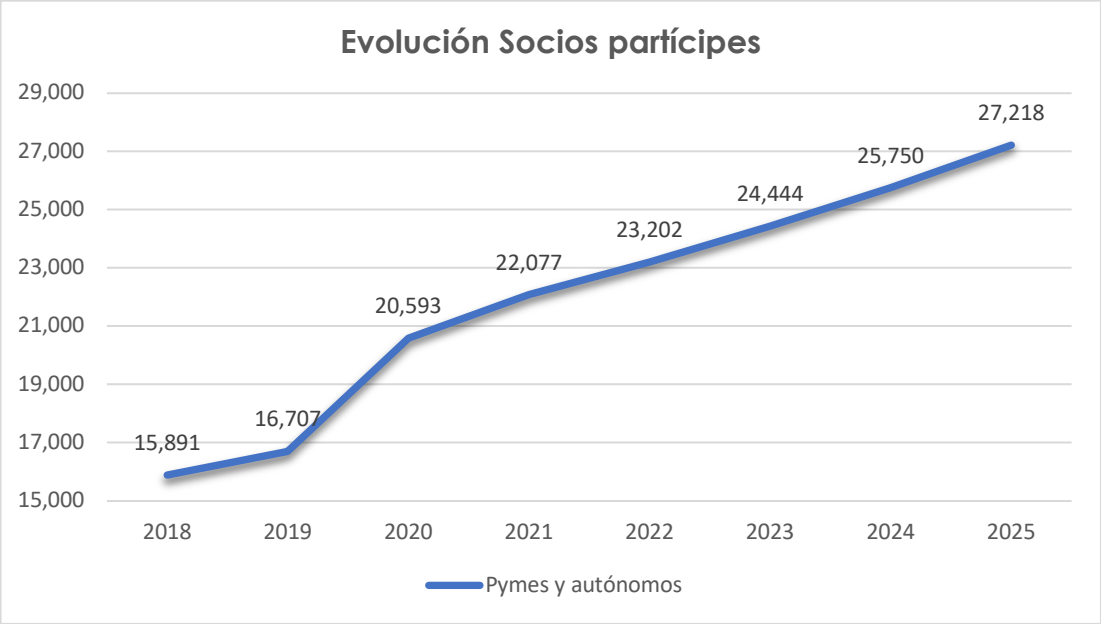
- En total, Garántia cuenta con 83 socios protectores entre los cuales podemos destacar la presencia de:

  - Administraciones Públicas (Junta de Andalucía, Ayuntamientos y Diputaciones provinciales)
  - Entidades financieras
  - Cámaras de Comercio, Confederaciones de Empresarios y Asociaciones Empresariales

(ii) Participes: Los socios partícipes pueden ser cualquier pequeña y mediana empresa que cumpla los requisitos establecidos en los Estatutos Sociales de la

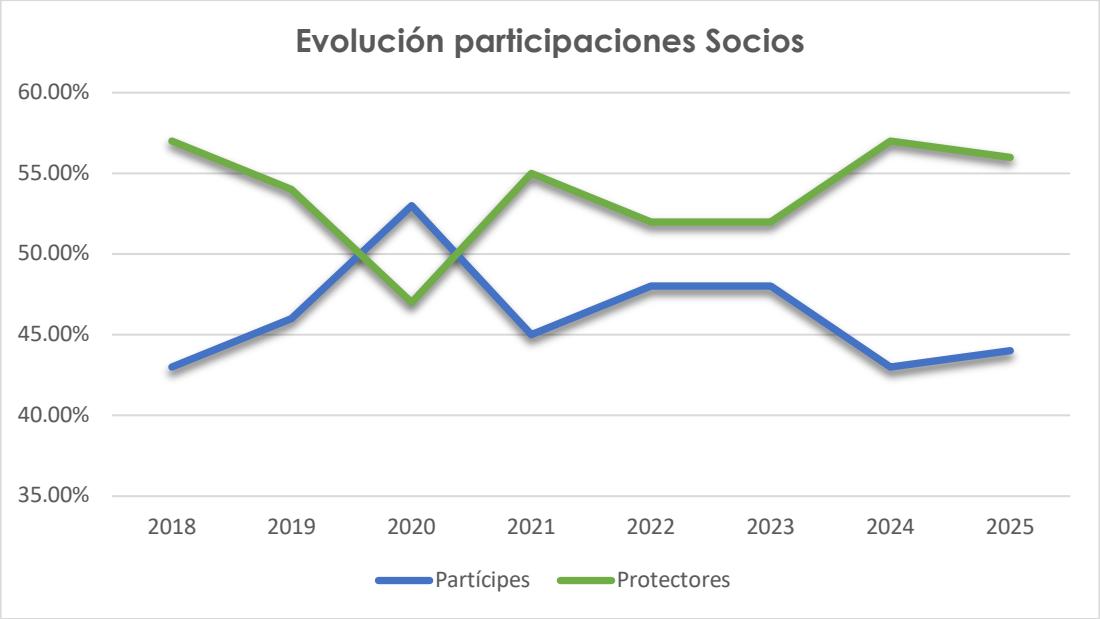
Sociedad en cuanto a sector de actividad y ubicación geográfica y solicite serlo para acceder a avales o usar otros servicios que ofrecen las SGR.

- Los socios partícipes de Garántia han evolucionado de la siguiente forma en los últimos años (actualización a 31.12.2025):



Evolución de participaciones de los socios

	2018	2019	2020	2021	2022	2023	2024	2025
Socios Protectores	**57%**	**54%**	**47%**	**55%**	**52%**	**52%**	**57%**	**56%**
Socios Partícipes	**43%**	**46%**	**53%**	**45%**	**48%**	**48%**	**43%**	**44%**



Órgano de Administración: Es el máximo órgano de gestión y representación de la Sociedad, que tiene bajo su responsabilidad impulsar un sistema de Gobernanza que asegure el cumplimiento de las normas y los estándares éticos establecidos en el seno de la empresa, la aprobación del diseño del **SGC**, así como de las políticas derivadas de éste; el nombramiento del responsable de Cumplimiento Normativo (Compliance Officer); la asignación de los recursos humanos, técnicos, económicos y físicos necesarios para el buen funcionamiento del sistema y la evaluación y monitoreo periódico del mismo.

- En **Garántia**, el órgano de administración es colegiado y el Consejo de Administración, de conformidad con el art. 28 puntos 15 y 16 de los estatutos sociales, aprueba la estrategia de responsabilidad corporativa y evalúa el grado de cumplimiento del sistema de gobierno corporativo y del Plan de Prevención del Delito en la empresa (SGC), bajo la responsabilidad del Presidente y de los restantes miembros del Consejo de Administración y sus distintas Comisiones; en especial, el Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno, que tiene atribuidas estas facultades, y los distintos apoderados de la Sociedad.

- Para garantizar el correcto funcionamiento del órgano de administración GARÁNTIA desarrolla una iniciativa de autodiagnóstico de su propio funcionamiento cada cuatro años, coincidiendo con la mitad de su mandato.

Compliance Officer o Responsable de Cumplimiento: Es el encargado de supervisar la implantación y divulgación del SGC de **Garántia** y de proponer acciones de mejora que considere pertinentes para la plena vigencia y eficacia de éste en la organización.

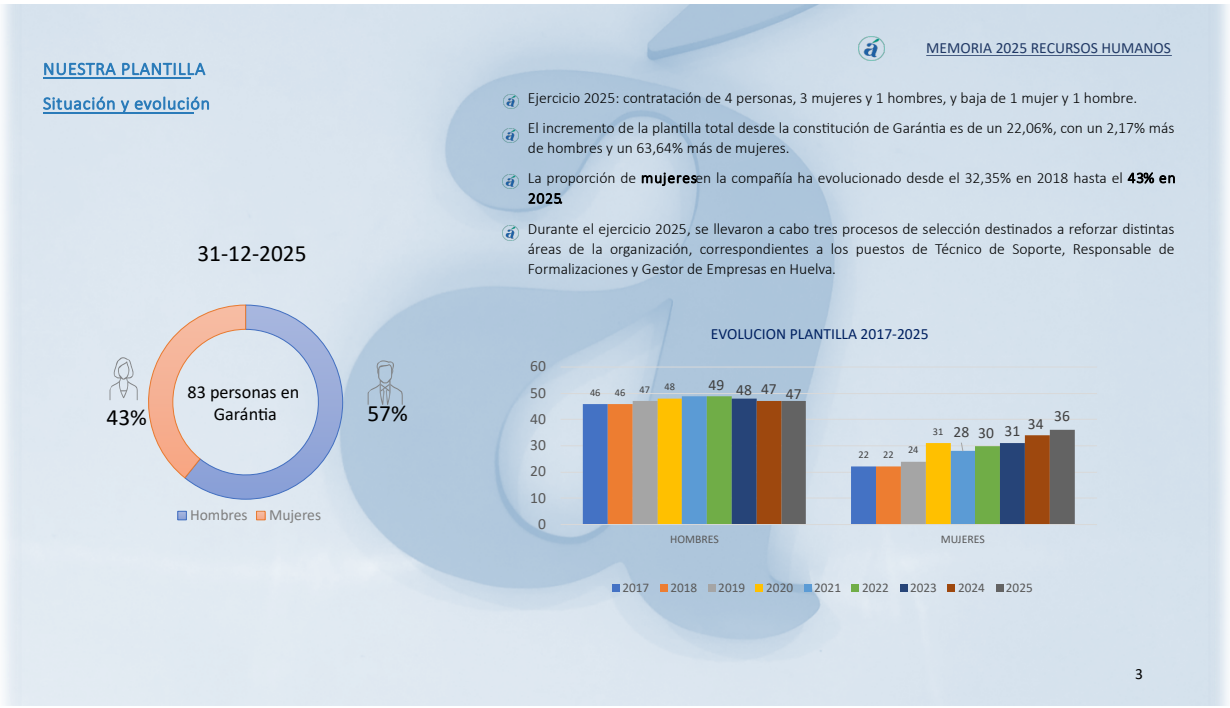
- En Garántia, esta figura responde al título de Responsable de Cumplimiento Normativo Encargado de Prevención del Delito (en adelante, EPD), que preside el Comité colegiado de Cumplimiento Normativo y reporta al Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno, que reporta a su vez, al Consejo de Administración trasladándole las actuaciones, propuestas y el resto de información relevante sobre la materia de Cumplimiento.

Órgano de Gestión: La ejecución ordinaria del Sistema de Gestión de Cumplimiento de forma que alcance a todos los ámbitos de la organización, corresponde al órgano de gestión. En el caso de GARÁNTIA, la Dirección General es la encargada y máxima responsable de trasladar a la organización las indicaciones del Consejo de Administración en materia de buen gobierno corporativo, canalizando este esfuerzo a través de las Direcciones territoriales (Andalucía Occidental y Oriental) y del Comité de Dirección, integrado por los máximos responsables de las distintas áreas operativas de la Compañía (Administración, Auditoría Interna, Asesoría Jurídica, Financiera y Riesgos).

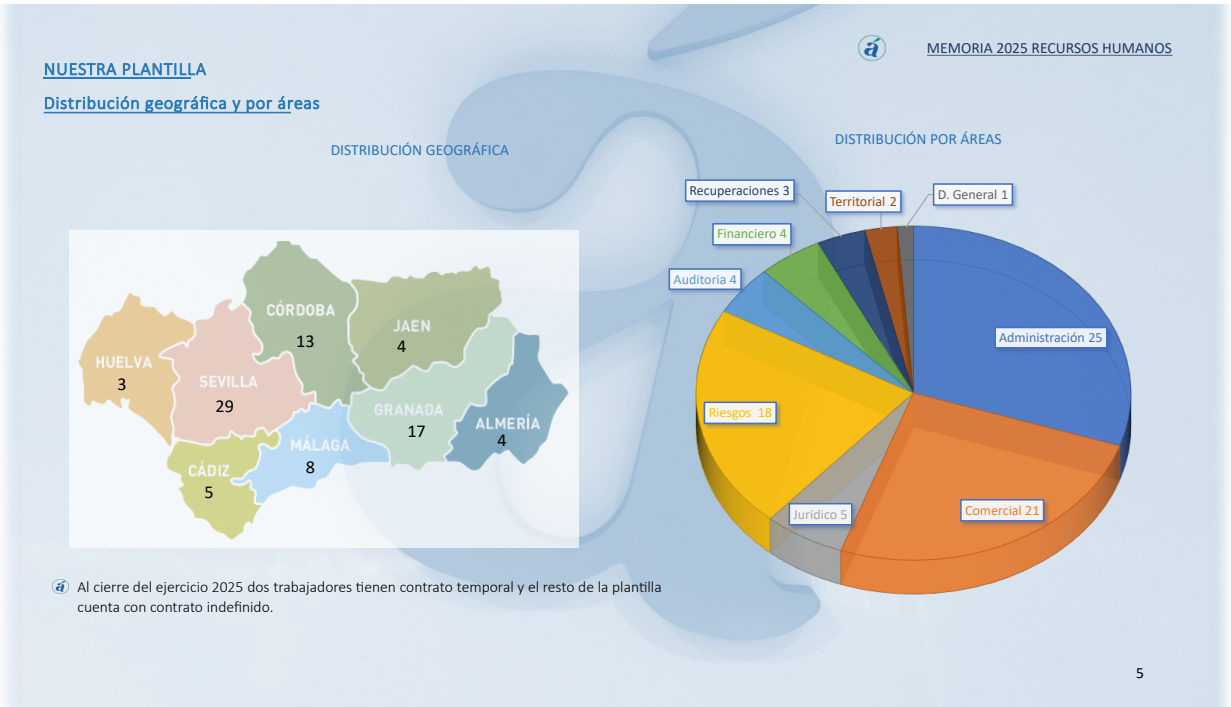
Empleados: Son las personas físicas con las que **Garántia** guarda una relación laboral y juegan un papel principal en la gestión del sistema de Compliance, pues son los encargados de cumplir las previsiones del Código Ético de la Compañía e implementar todos los controles necesarios para la eficiencia del sistema **SGC**, así como de comunicar los eventuales incumplimientos, a través del Canal Ético.

Respecto al volumen de los trabajadores, la evolución de **Garántia** desde su constitución se refleja en la Memoria de Recursos Humanos cerrada a 31 de diciembre de 2025, que sitúa la cifra actual de personas trabajadoras en 83.

En el gráfico que se muestra a continuación, se puede observar la evolución de la distribución por sexos del personal de la organización.



Por otro lado, los empleados se distribuyen de la siguiente forma en los distintos departamentos:



Externos

Clientes/Socios: Personas físicas y/o jurídicas que utilizan los servicios de **Garántia**, con los que se establecen relaciones comerciales y que pueden verse afectados por algunos riesgos delictivos y por la buena o mala gestión de la organización, lo que puede influir de forma directa en el éxito de su servicio. Es preciso destacar, por un lado, que Garántia solo puede operar con sus socios, por lo que existe una peculiar doble relación jurídica de socio/cliente con la Sociedad y, por otro lado, que la Sociedad no realiza operaciones de consumo ni ofrece servicios a personas físicas salvo que sean autónomos o tengan una actividad económica empresarial. A raíz de esto, los principales clientes de Garántia, que reciben el aval y/o el asesoramiento financiero que precisen por parte de la Sociedad, son:

- Autónomos y PYMES (pequeñas y medianas empresas) sea cual sea la forma jurídica en la que desarrollen su actividad económica (sociedades civiles y/o mercantiles, comunidades de bienes y entidades sin personalidad, etc.)
- Personas físicas autónomos y mutualistas, única y exclusivamente en el ejercicio de su actividad económica y por tanto fuera del ámbito particular de su actividad de consumo.

Proveedores: Personas físicas o jurídicas que abastecen de productos y/o servicios a la organización para el desarrollo de su actividad empresarial. La participación de éstos puede tener incidencia directa en el Sistema de Gestión de Compliance Penal. Por ello, y en función de su criticidad, éstos deben conocer la existencia del Modelo de compliance a fin de no realizar ni permitir ninguna conducta prohibida por el mismo (Anexo 16).

En el normal desarrollo de la actividad de Garántia intervienen, entre otros, los siguientes proveedores:

- **CERSA**: Presta reafianzamiento al riesgo asumido con empresas avaladas por las garantías otorgadas por la SGR frente a terceros. El reafianzamiento implica la cobertura parcial del riesgo de impago de cada una de las operaciones de garantía reavaladas de forma individualizada y la asunción de la parte correspondiente de los pagos por morosidad, de la pérdida ocasionada por las operaciones fallidas reclamadas, de las operaciones impagadas y de las provisiones, tanto genéricas como específicas.

- Los **auditores externos**, profesionales especializados con los que se establece una prestación de servicios para dar cumplimiento a las obligaciones legales a cargo de la Sociedad, sobre las que se debe ejercer control dependiendo de su nivel de riesgo. En el caso de Garántia, **KPMG AUDITORES SL** presta los servicios profesionales independientes de auditoría externa de las Cuentas Anuales y estados financieros, por designación de la Junta General de Socios.

Entidades financieras: Es una tipología especial de proveedor ya que, por un lado son socios protectores y, por otro, prestan los servicios de mercado financiero y, por su importancia, deben establecerse los controles necesarios a fin de mitigar los riesgos delictivos en los que se pueda incurrir por razón de dichas relaciones. En este caso, **Garántia** tiene relaciones con las principales entidades de crédito que operan en Andalucía, a través de la firma de Convenios que regulan el marco de las relaciones de colaboración y proporcionan a los socios de Garántia las mejores condiciones posibles para el acceso a la financiación de su actividad económica empresarial y/o profesional.

Las entidades financieras son, además de por lo ya mencionado, relevantes para la sociedad en relación con la captación de clientes, ya que la inmensa mayoría de los clientes de Garántia provienen de los que les derivan las propias entidades financieras, principales prescriptoras de nuestro aval.

Por otro lado, Garántia mantiene relaciones de colaboración en el ejercicio de su actividad también con entidades financieras no bancarias, tales como Aquisgrán o MytripleA.

Administración pública: Se mantienen con las distintas Administraciones Públicas las relaciones usuales de colaboración en cuanto al cumplimiento por la Sociedad de sus obligaciones legales, administrativas, fiscales, de seguridad social, etc. Al mismo tiempo, las Administraciones Públicas son receptores de avales de Garántia conforme a las normas y procedimientos de la contratación pública. Además, la administración pública toma un papel fundamental para Garántia, no solo por formar parte relevante del capital social sino en cuanto la Sociedad y/o sus socios resulten beneficiarios de subvenciones públicas o actúe la Sociedad como entidad colaboradora en las mismas a los efectos previstos en la Ley General de Subvenciones.

- **Banco de España:** tiene la responsabilidad de supervisar y regular el sistema financiero del país. En este sentido, es uno de los interesados a destacar en las Sociedades de Garantía Recíproca**,** debido a su relevancia en el ámbito financiero. Es un *stakeholder* especialmente relevante debido a la relación que guarda respecto a:

    - Estabilidad financiera: El banco central tiene como objetivo mantener la estabilidad y solidez del sistema financiero. Las SGR forman parte de este sistema y su buen funcionamiento es crucial para evitar riesgos sistémicos y preservar la estabilidad financiera en general.

- Supervisión y regulación: El Banco de España tiene la responsabilidad de supervisar y regular a las entidades financieras, incluyendo a Garántia, ya que las SGR están reconocidas como tales. Esto implica garantizar que cumplan con los requisitos normativos, que su gestión sea adecuada y que cuenten con suficientes recursos para respaldar las garantías otorgadas, estando sometida su actividad a preceptiva autorización administrativa.
- Impacto en la economía: Las SGR desempeñan un papel importante en el fomento de la actividad económica, especialmente en el sector de las PYME. El Banco de España está interesado en promover un entorno propicio para el crecimiento empresarial y el empleo, y las SGR son una herramienta relevante en este sentido.

Asociaciones: son uno de los stakeholders más relevantes para Garántia, ya que suponen un punto de encuentro y herramienta de trabajo común para las SGR que operan en España, siendo un punto confluyente en la representación de sus intereses. Nos referimos, por un lado, a las **asociaciones y confederaciones empresariales y Cámaras de Comercio**, que forman parte activa de la sociedad y de sus órganos participativos y de gobierno. Y por otro lado, Garántia, al igual que el resto de SGR españolas, se encuentra integrada en la **Confederación Española de Sociedades de Garantía Recíproca (CESGAR),** que asume las funciones de coordinación, cooperación, defensa y representación de los intereses de sus asociados, a la vez que promueve todo tipo de acuerdos con Instituciones públicas o privadas, nacionales o extranjeras, y presta servicios de asesoría y asistencia técnica. En concreto, CESGAR juega un papel de especial relevancia en lo relativo a las relaciones de Garántia con Instituciones públicas o privadas, en concreto, con la entidad de reafianzamiento CERSA.

Proveedores tecnológicos especializados: Para el eficaz desarrollo de su actividad, Garántia cuenta también con importantes proveedores tecnológicos tales como **SGRsoft** (Empresa proveedora de servicios informáticos para todo el sector a través del sistema G3 integrado y en cuyo capital social participa la Sociedad), **Trevenque** (proveedores de servicios informáticos en nube) y con proveedores especializados en la prestación de determinados servicios (**PRODAT:** protección de datos, **KPMG**: prevención de blanqueo y **BE COMPLIANCE**: buen gobierno corporativo).

2.3.5 Modelo financiero. Evolución

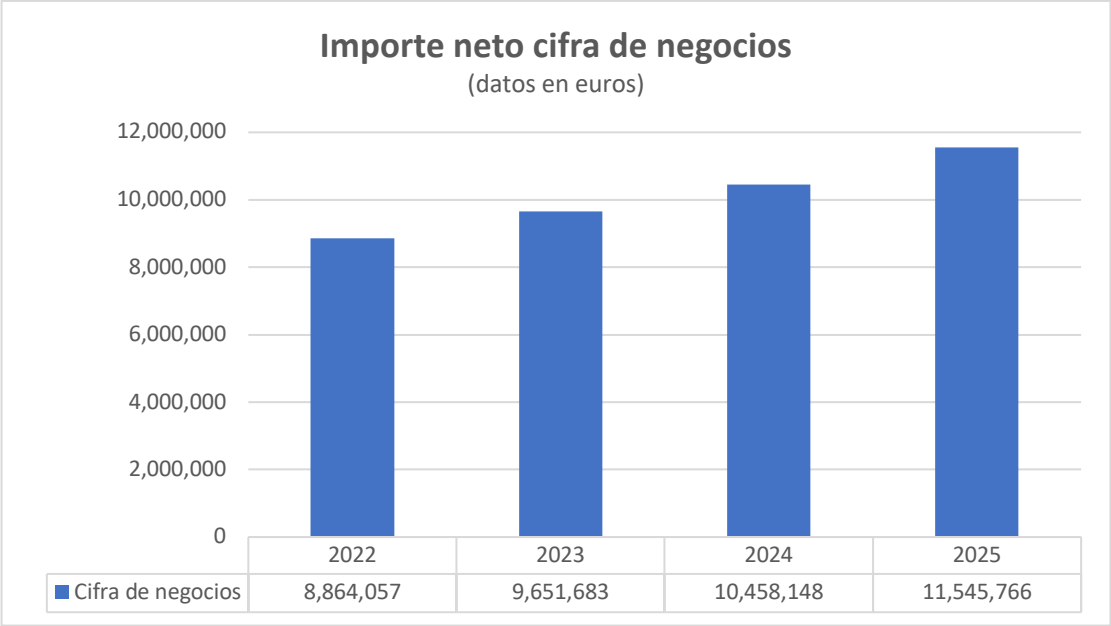
Al objeto de ampliar conocimiento y detectar posibles riesgos o incidencias que puedan afectar a **Garántia,** se analiza la evolución de sus principales partidas financieras y se enlaza esta información con el análisis de los riesgos de Compliance. En este análisis se consideran las cuentas de los años 2022 a 2025, ambos inclusive. A continuación, se enuncia la evolución de los aspectos más significativos, destacando como hecho relevante que desde el comienzo de su actividad y por razón de su crecimiento, la Sociedad ha dejado de presentar sus Cuentas en formato abreviado.

El modelo financiero de **Garántia** tiene como objetivo la generación y captación de los recursos económicos-financieros necesarios para el sostenimiento de los niveles de actividad fijados como objetivo por los órganos de gobierno de la Sociedad, lo que incluye posiciones de liquidez (tesorería e inversiones financieras) adecuadas para atender los compromisos de pagos derivados de su actividad avalista, la constitución de las coberturas necesarias de riesgos y activos, y el apropiado cumplimiento de los distintos coeficientes que establece la regulación para este tipo de Entidades.

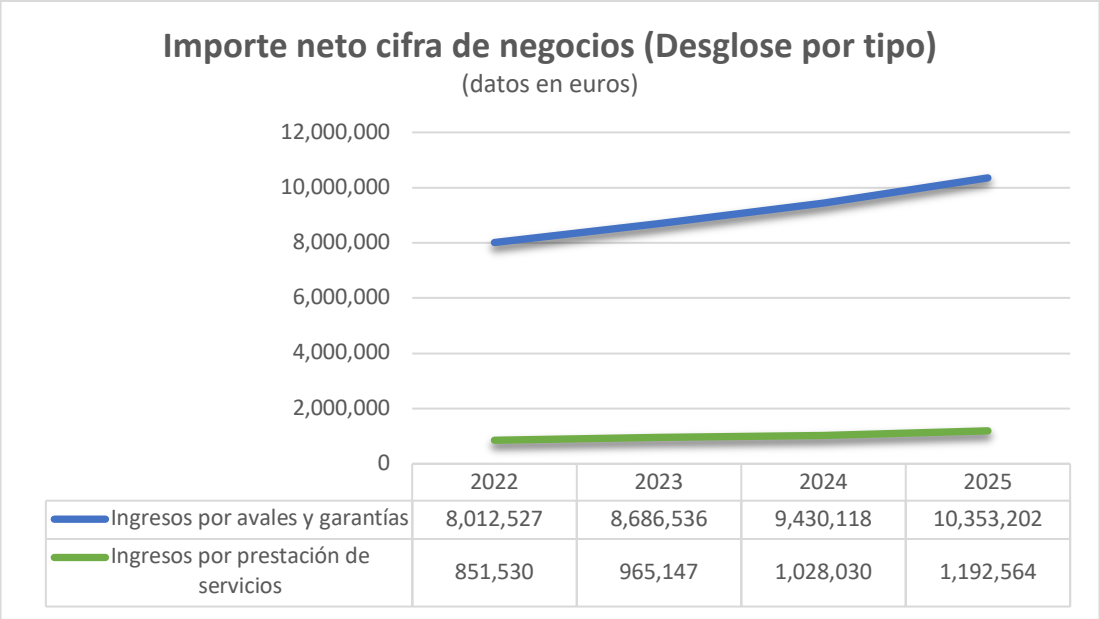
Dicho análisis comienza con la descripción de los ingresos:

Ingresos

En el siguiente gráfico se observa que el importe neto de la cifra de negocios ha aumentado de manera progresiva y considerable desde el año 2022, consecuencia del crecimiento en la actividad (riesgo vivo en avales).



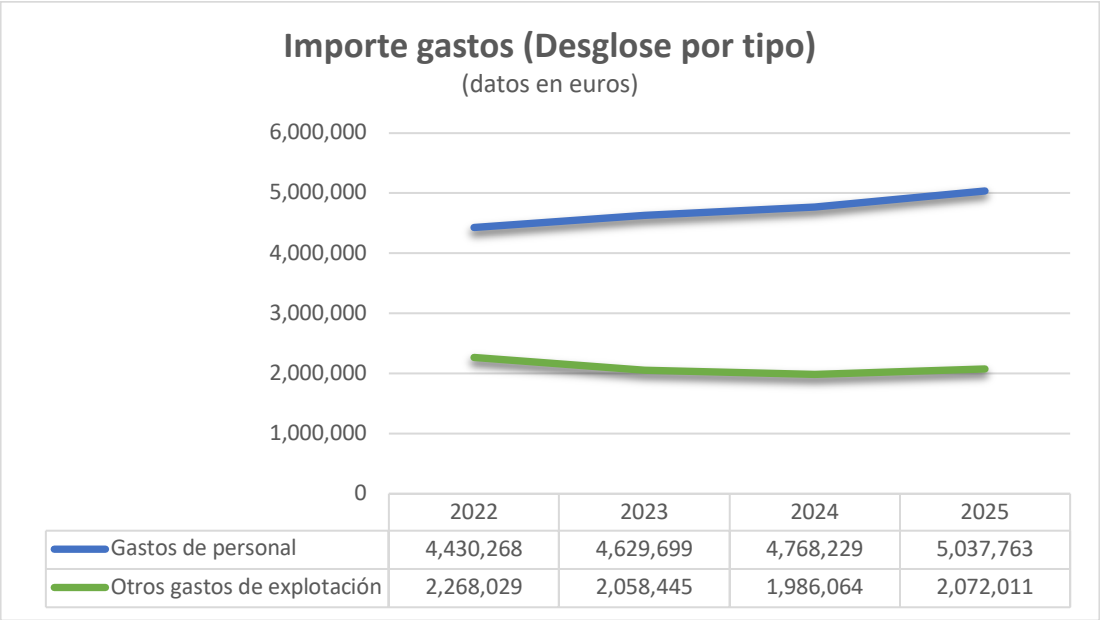
Los ingresos de Garántia (al margen ingresos financieros o extraordinarios) se dividen en aquellos que provienen del otorgamiento de avales y garantías y aquellos otros derivados de la prestación de servicios. El importe diferenciado se contempla en la siguiente gráfica donde se aprecia que la mayor parte de los ingresos de esta Sociedad proceden de la actividad propia del objeto social:



	2022	2023	2024	2025
Ingresos por avales y garantías	8,012,527	8,686,536	9,430,118	10,353,202
Ingresos por prestación de servicios	851,530	965,147	1,028,030	1,192,564

Gastos

Los gastos de Garántia corresponden tanto a gastos de personal (incluye los sueldos y salarios y las cargas sociales) como a otros gastos de explotación.



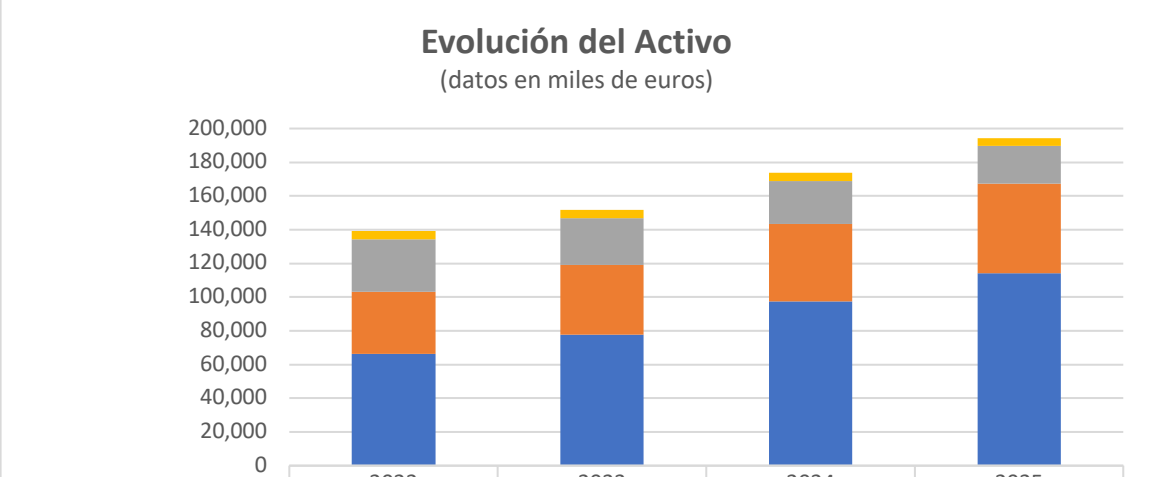
	2022	2023	2024	2025
Gastos de personal	4,430,268	4,629,699	4,768,229	5,037,763
Otros gastos de explotación	2,268,029	2,058,445	1,986,064	2,072,011

En el gráfico anterior se observa que los gastos se mantienen relativamente estables durante los 4 ejercicios. El detalle de 'otros gastos de explotación' pertenecen a:

- Servicios de reparaciones y conservación
- Arrendamientos y cánones
- Servicios de profesionales independientes
- Primas de seguros
- Servicios bancarios y similares
- Publicidad, propaganda y relaciones públicas
- Suministros
- Otros servicios
- Tributos

Activo y pasivo

Con respecto al activo y al pasivo del balance, el gráfico siguiente muestra la evolución y la composición de ambos conceptos:



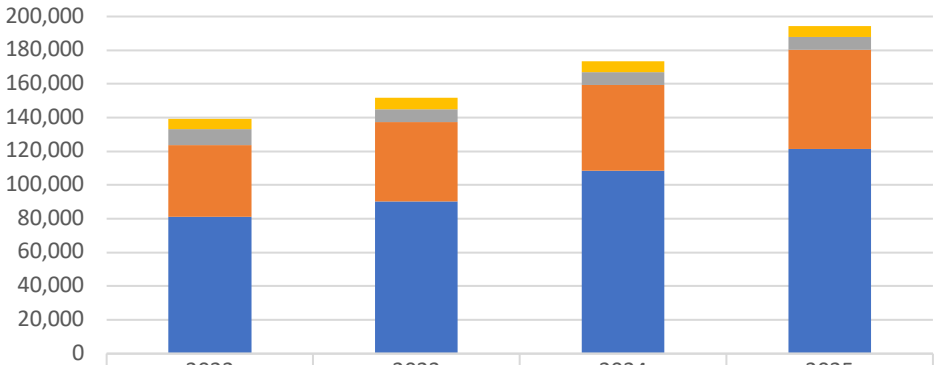
	2022	2023	2024	2025
Inmov. Material	5,136	4,944	4,806	4,686
Dudosos y Adjudica.	31,067	27,709	25,498	22,574
Otros Activos	36,680	41,160	45,902	53,144
Tesorería e Inv.Finan.	66,407	77,855	97,424	113,986

El activo se compone mayoritariamente de la tesorería e inversiones financieras realizadas por la Sociedad, los derechos de cobro futuros por comisiones (en "Otros Activos"), y los saldos de las operaciones avaladas de socios dudosos que han sido asumidos por la Sociedad más aquellos que han producido la adjudicación de inmuebles. Como se observa, crece la posición de liquidez de la compañía y se reducen los dudosos y adjudicados.

En cuanto al pasivo y patrimonio neto, está formado principalmente por recursos propios (Fondo de provisiones técnicas –FPT-, Capital y Reservas), ingresos por comisiones a imputar (en "Otros Pasivos") y de Deudas y Pasivos de adjudicados. Entre las deudas se encuentran aquellas con empresas de reafianzamiento que incluyen el anticipo percibido en el marco del Contrato de Reafianzamiento firmado con CERSA, por 5,56€ millones de euros, cuyo saldo se mantiene constante en cada uno de los años que se presentan a continuación. Al margen de este importe las deudas con terceros, que disminuyen, apenas tienen significación.

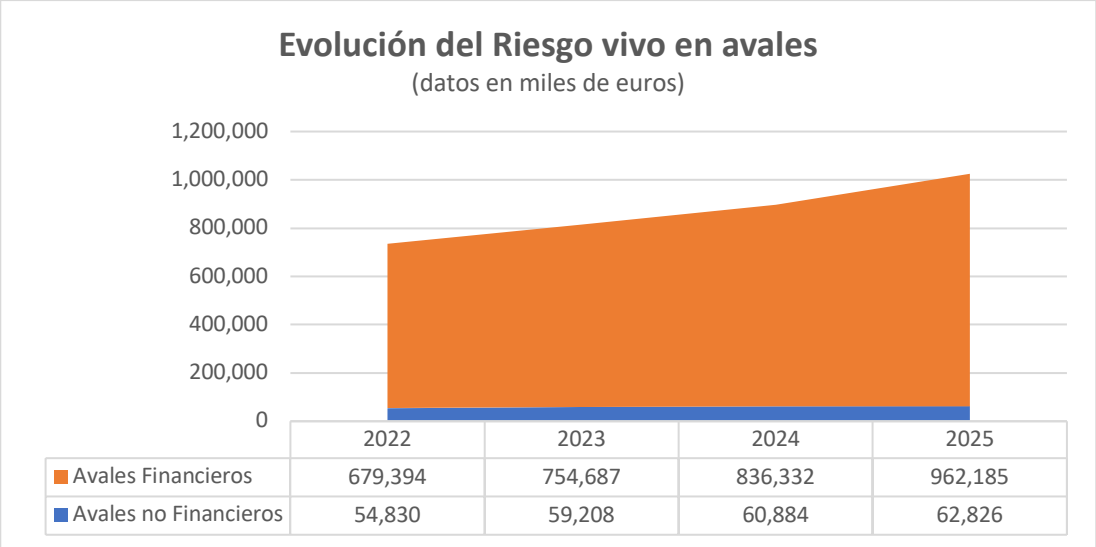
Evolución del Pasivo y Patrimonio neto

(datos en miles de euros)



	2022	2023	2024	2025
Provisiones	6,243	6,532	6,455	6,486
Deudas y Pas.Adj.	9,159	7,893	7,611	7,675
Otros Pasivos	42,706	46,767	50,950	58,745
FPT, Capitaly Reservas	81,183	90,476	108,614	121,485

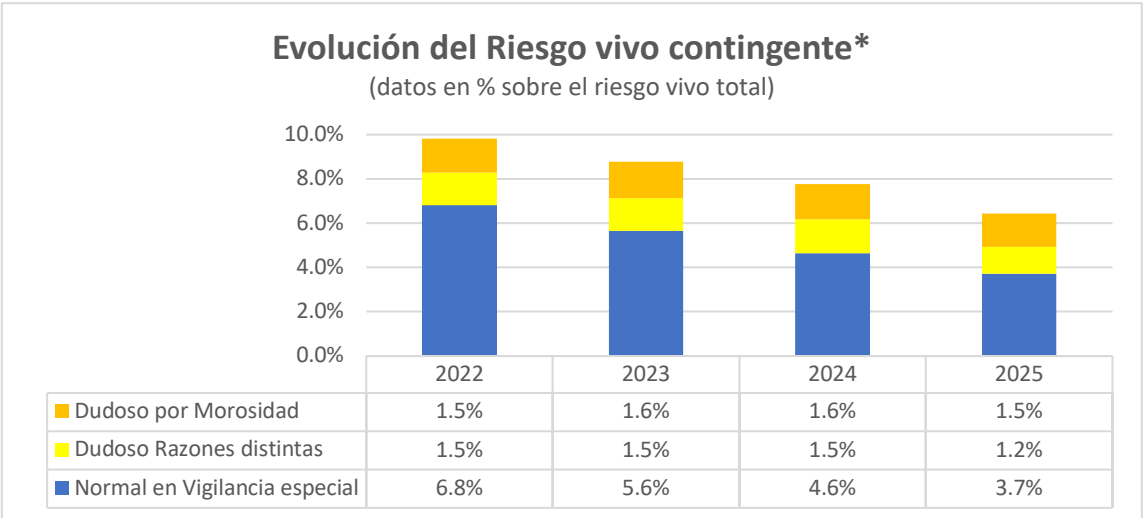
Al comparar la composición de los activos con los pasivos y el patrimonio neto, y su evolución, se observa: que el grueso de la financiación son recursos propios que se materializan en tesorería e inversiones financieras, ambas partidas en constante incremento, que la deuda apenas tiene significación, y que el resto de activos y pasivos corresponden mayoritariamente a derechos de cobro (activo) e ingresos pendientes de imputar (pasivo) por las comisiones futuras de una cartera de avales (riesgo vivo) cuyo crecimiento se muestra a continuación, lo que pone de manifiesto una saludable estructura económico financiera.



	2022	2023	2024	2025
Avales Financieros	679,394	754,687	836,332	962,185
Avales no Financieros	54,830	59,208	60,884	62,826

Entre los objetivos del modelo financiero está que este crecimiento de actividad se produzca con el adecuado control de la dudosidad y morosidad de la cartera, conteniendo su impacto sobre el consumo de recursos tanto en términos de la liquidez necesaria para atender los compromisos de pago de la Sociedad en su condición de avalista, como respecto a las provisiones que es necesario constituir (y que se detraen del FPT) para cubrir estos riesgos, activos dudosos y adjudicados.

A continuación se muestra también esta evolución según su clasificación en función del riesgo de crédito por insolvencia, donde se aprecia la reducción producida en el *riesgo contingente** dado por la suma del normal en vigilancia especial, el dudoso por razones distintas de morosidad y el dudoso por morosidad.

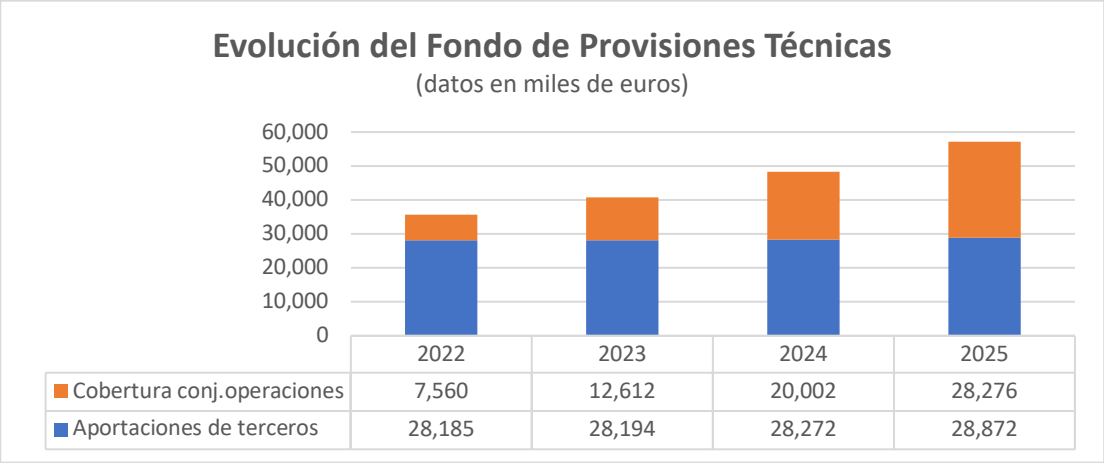


	2022	2023	2024	2025
Dudoso por Morosidad	1.5%	1.6%	1.6%	1.5%
Dudoso Razones distintas	1.5%	1.5%	1.5%	1.2%
Normal en Vigilancia especial	6.8%	5.6%	4.6%	3.7%

Resultado del ejercicio

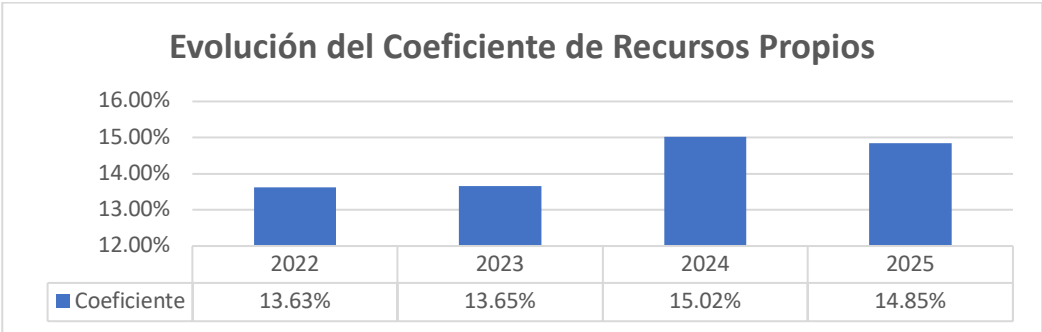
Garántia no presenta resultados para ninguno de sus ejercicios financieros debido a su naturaleza de entidad sin ánimo de lucro. Este tipo de sociedades están obligadas a reinvertir sus beneficios en la actividad económica. En consecuencia, Garántia no presenta beneficios netos, ya que éstos se destinan a incrementar el fondo de provisiones técnicas (FPT), que actúa como una red de robustez para la cobertura de los avales (riesgos y activos) y la solvencia de la sociedad.

Por lo tanto, los resultados generados se destinan íntegramente a los recursos propios de la entidad, lo cual se refleja en la partida 'fondo de provisiones técnicas. Cobertura del conjunto de operaciones (neto). El FPT se nutre también de las aportaciones de terceros, Administraciones Públicas, mediante subvenciones u otras aportaciones no reintegrables, con el objetivo de contribuir a la actividad de la Sociedad. A continuación, se muestra un gráfico donde se aprecia el crecimiento experimentado en el FPT:



	2022	2023	2024	2025
Cobertura conj.operaciones	7,560	12,612	20,002	28,276
Aportaciones de terceros	28,185	28,194	28,272	28,872

El paulatino incremento de los recursos generados (FPT cobertura del conjunto de las operaciones y Reservas) y los aportados por terceros (al Capital y al FPT) como consecuencia de la actividad de la Sociedad, han permitido cubrir los requerimientos derivados del crecimiento de ésta, consolidando un coeficiente de recursos propios por encima del 8% exigido por la normativa, y tras la constitución de las coberturas necesarias de riesgos y activos, y el cumplimiento de los distintos coeficientes.



	2022	2023	2024	2025
Coeficiente	13.63%	13.65%	15.02%	14.85%

2.3.6 Multas, sanciones y litigios

A la presente fecha, contra Garántia no se ha tramitado expediente ni se le han impuesto multas o sanciones en el desarrollo del actual Modelo de Prevención Penal ni la Sociedad se halla incursa ni tiene conocimiento de la existencia de ningún procedimiento judicial o administrativo en su contra con este objeto.

Tampoco se han presentado incidencias administrativas y/o judiciales en los últimos 5 años a salvo puntuales publicaciones en Boletines Oficiales de deudas referentes a impagos con las Administraciones Públicas vinculados con el saneamiento de activos inmobiliarios adquiridos en pago de deudas (totalmente regularizados a esta fecha) o demandas presentadas por particulares ante Juzgados y Tribunales de los distintos órdenes jurisdiccionales en reclamación de obligaciones menores o repercusión de gastos financieros, cuya naturaleza no afecta a bienes o derechos de contenido o valor económico de la organización, al haber sido resueltas en todo caso en fase declarativa y de forma satisfactoria al interés de la Sociedad, que no está sometida en su normal funcionamiento a las normas protectoras de la intervención de consumidores o usuarios, al tener excluida su actividad con éstos.

2.4. Normativa sectorial que afecta a la Actividad.

A título enunciativo y en ningún caso limitativo, a **GARÁNTIA** le afecta y resulta de aplicación de modo especial la siguiente normativa:

- Ley 1/1994, de 11 de marzo, sobre régimen jurídico de las sociedades de garantía recíproca en España.
- Real Decreto 2345/1996, de 8 de noviembre, relativo a las normas de autorización administrativas y requisitos mínimos de solvencia de las Sociedades de Garantía Recíproca.
- Real Decreto Legislativo 1/2010, de 2 de julio, por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley de Sociedades de Capital.
- Ley 14/2013 de 27 de septiembre, de apoyo a los emprendedores y su internacionalización.
- Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de entidades de crédito.
- Ley 5/2015, de 27 de abril, de fomento de la financiación empresarial.
- Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo.
- Real Decreto 84/2015, de 13 de febrero, por el que se desarrolla la Ley 10/2014, de 26 de junio, de ordenación, supervisión y solvencia de las entidades de crédito.
- Ley 2/2023, de 20 de febrero, de protección del informante de infracciones normativas y lucha contra la corrupción.
- Circular 6/2021, de 22 de diciembre, del Banco de España, por la que se modifican la Circular 4/2017, de 27 de noviembre, a entidades de crédito, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros, y la Circular 4/2019, de 26 de noviembre, a establecimientos financieros de crédito, sobre normas de información financiera pública y reservada, y modelos de estados financieros.

- Circular 3/2008, de 22 de mayo, del Banco de España, a entidades de crédito, sobre determinación y control de los recursos propios mínimos.
- Circular 5/2008, de 31 de octubre, del Banco de España, a las sociedades de garantía recíproca, sobre recursos propios mínimos y otras informaciones de remisión obligatoria.
- Orden EHA/1327/2009, de 26 de mayo, sobre normas especiales para la elaboración, documentación y presentación de la información contable de las sociedades de garantía recíproca.

03 Sistema de Gestión de Compliance Penal

3.1. Metodología para el análisis de riesgos

La dinámica para la elaboración del presente Modelo ha sido realizada por Consultores expertos en Compliance siguiendo una sistemática contrastada y cumpliendo los requisitos que establece tanto el **artículo 31 bis del Código Penal,** como los que han sido definidos en la **UNE-ISO 19601 Sistema de Gestión de Compliance Penal** e **ISO 37301 de Sistemas de Gestión de Compliance** la que se extrapola en el siguiente cuadro que se define como "Elementos de un sistema de gestión de Compliance":

Fuente: *Norma UNE-ISO 37301*

Estos elementos están basados en el principio de mejora continua: [Planificar – Hacer – Verificar – Actuar] que ha sido el que se ha mantenido para desarrollar el presente Modelo.

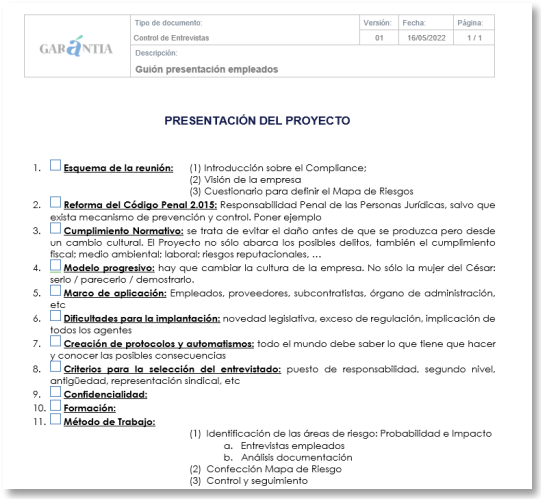
Inicialmente se realizó la remisión de un checklist con la documentación requerida y que fue facilitada por la empresa a través de correos electrónicos.

Tras el análisis y estudio de la documentación remitida por la empresa, se planificaron y llevaron a cabo los días 16 y 17 de mayo de 2022 en las sedes de Córdoba y Sevilla una serie de entrevistas para recabar la obtención de la información necesaria para conocer los procesos de la empresa y, de esta forma, poder contrastar, desde distintas perspectivas, la información analizada desde la perspectiva de cada uno de los departamentos y áreas de actividad de la compañía y así poder confeccionar el Mapa de Riesgos.

El contenido de dichas entrevistas ha servido de base, junto con la documentación entregada, para elaborar los correspondientes mapas de riesgos.

En las mencionadas entrevistas ha participado personal de **Garántia** de todos los Departamentos. Cada una de las entrevistas se ha realizado en condiciones que permitían mantener el nivel de confidencialidad con el entrevistado en todo momento y constaba de varias fases:

1ª Fase



GARÁNTIA

Tipo de documento:	Versión:	Fecha:	Página:
Control de Entrevistas	01	16/05/2022	1 / 1
Descripción:			
Guión presentación empleados			

PRESENTACIÓN DEL PROYECTO

1. ☐ **Esquema de la reunión:** (1) Introducción sobre el Compliance;
   (2) Visión de la empresa
   (3) Cuestionario para definir el Mapa de Riesgos
2. ☐ **Reforma del Código Penal 2.015:** Responsabilidad Penal de las Personas Jurídicas, salvo que exista mecanismo de prevención y control. Poner ejemplo
3. ☐ **Cumplimiento Normativo:** se trata de evitar el daño antes de que se produzca pero desde un cambio cultural. El Proyecto no sólo abarca los posibles delitos, también el cumplimiento fiscal; medio ambiental; laboral; riesgos reputacionales, ...
4. ☐ **Modelo progresivo:** hay que cambiar la cultura de la empresa. No sólo la mujer del César: serlo / parecerlo / demostrarlo.
5. ☐ **Marco de aplicación:** Empleados, proveedores, subcontratistas, órgano de administración, etc
6. ☐ **Dificultades para la implantación:** novedad legislativa, exceso de regulación, implicación de todos los agentes
7. ☐ **Creación de protocolos y automatismos:** todo el mundo debe saber lo que tiene que hacer y conocer las posibles consecuencias
8. ☐ **Criterios para la selección del entrevistado:** puesto de responsabilidad, segundo nivel, antigüedad, representación sindical, etc
9. ☐ **Confidencialidad:**
10. ☐ **Formación:**
11. ☐ **Método de Trabajo:**
    (1) Identificación de las áreas de riesgo: Probabilidad e Impacto
        a. Entrevistas empleados
        b. Análisis documentación
    (2) Confección Mapa de Riesgo
    (3) Control y seguimiento

Explicación por parte del consultor del objeto de la entrevista, introduciendo al entrevistado en el contenido de la reunión. En esta primera parte, se realiza una introducción acerca del Compliance y los pasos para implantarlo, al igual que se explica la importancia de la implicación de cada uno.

Esta fase sirve igualmente al entrevistado como una primera sesión de formación ya que de forma individualizada se dedican unos 20-30 minutos aproximados para facilitarle un primer acercamiento al Compliance.

2ª Fase

	Tipo de documento:	Versión:	Fecha:	Página:
GARÁNTIA	Control de Entrevistas	01	17/05/2022	1 / 3
	Descripción:			
	Visión de la empresa			

RESUMEN EXPOSICIÓN DEL EMPLEADO

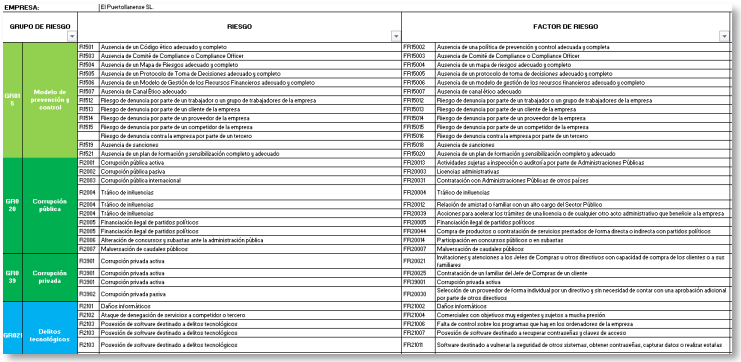
1. Visión genérica de la empresa:
2. Principales debilidades / problemas:
   a. Departamento:
   b. Empresa:
3. Definir los tres riesgos más importantes
4. Definir los tres problemas más importantes
5. Que cambiaria
6. Flujos de funciones

En documento adjunto

7. Observaciones

Exposición y análisis de la posición del entrevistado en la empresa, su rol, jerarquía y dependencia, procesos en los que participa, etc. con especial atención a su experiencia, trayectoria y visión de la empresa/departamento poniendo el foco en los problemas e incidencias que detecta en el normal desempeño de su actividad.

3ª Fase



EMPRESA: El Puertollanense SL

GRUPO DE RIESGO		RIESGO		FACTOR DE RIESGO	
GRIS 0	Modelo de prevención y control	RIS01	Ausencia de un Código ético adecuado y completo	FRI0002	Ausencia de una política de prevención y control adecuada y completa
		RIS03	Ausencia de Comité de Compliance o Compliance Officer	FRI0003	Ausencia de Comité de Compliance o Compliance Officer
		RIS04	Ausencia de un Mapa de Riesgos adecuado y completo	FRI0004	Ausencia de un mapa de riesgos adecuado y completo
		RIS05	Ausencia de un Protocolo de Toma de Decisiones adecuado y completo	FRI0005	Ausencia de un protocolo de toma de decisiones adecuado y completo
		RIS06	Ausencia de un Modelo de Gestión de los Recursos Financieros adecuado y completo	FRI0006	Ausencia de un modelo de gestión de los recursos financieros adecuado y completo
		RIS07	Ausencia de Canal Ético adecuado	FRI0007	Ausencia de canal ético adecuado
		RIS12	Riesgo de denuncia por parte de un trabajador o un grupo de trabajadores de la empresa	FRI0012	Riesgo de denuncia por parte de un trabajador o un grupo de trabajadores de la empresa
		RIS13	Riesgo de denuncia por parte de un cliente de la empresa	FRI0013	Riesgo de denuncia por parte de un cliente de la empresa
		RIS14	Riesgo de denuncia por parte de un proveedor de la empresa	FRI0014	Riesgo de denuncia por parte de un proveedor de la empresa
		RIS15	Riesgo de denuncia por parte de un competidor de la empresa	FRI0015	Riesgo de denuncia por parte de un competidor de la empresa
			Riesgo de denuncia contra la empresa por parte de un tercero	FRI0016	Riesgo de denuncia contra la empresa por parte de un tercero
		RIS19	Ausencia de sanciones	FRI0019	Ausencia de sanciones
		RIS21	Ausencia de un plan de formación y sensibilización completo y adecuado	FRI0020	Ausencia de un plan de formación y sensibilización completo y adecuado
GRIS 20	Corrupción pública	P1201	Corrupción pública activa	FRI20002	Actividades sujetas a inspección o auditoría por parte de Administraciones Públicas
		P1202	Corrupción pública pasiva	FRI20003	Licencias administrativas
		P1203	Corrupción pública internacional	FRI20031	Contratación con Administraciones Públicas de otros países
		P1204	Tráfico de influencias	FRI20004	Tráfico de influencias
		P1204	Tráfico de influencias	FRI20032	Relación de amistad o familiar con un alto cargo del Sector Público
		P1204	Tráfico de influencias	FRI20039	Acciones para acelerar los trámites de una licencia o de cualquier otro acto administrativo que beneficie a la empresa
		P1205	Financiación ilegal de partidos políticos	FRI20005	Financiación ilegal de partidos políticos
		P1205	Financiación ilegal de partidos políticos	FRI20044	Compra de productos o contratación de servicios prestados de forma directa o indirecta con partidos políticos
		P1206	Alteración de concursos y subastas ante la administración pública	FRI20074	Participación en concursos públicos o en subastas
		P1207	Malversación de caudales públicos	FRI20007	Malversación de caudales públicos
GRIS 39	Corrupción privada	P1301	Corrupción privada activa	FRI20021	Invitaciones y atenciones a los Jefes de Compras u otros directivos con capacidad de compra de los clientes o a sus familiares
		P1301	Corrupción privada activa	FRI20025	Contratación de un familiar del Jefe de Compras de un cliente
		P1301	Corrupción privada activa	FRI20001	Corrupción privada activa
		P1302	Corrupción privada pasiva	FRI20030	Selección de un proveedor de forma individual por un directivo y sin necesidad de contar con una aprobación adicional por parte de otros directivos
GRIS 21	Delitos tecnológicos	P2101	Daños informáticos	FRI21002	Daños informáticos
		P2102	Ataque de denegación de servicios a competidor o tercero	FRI21004	Comerciales con objetivos muy exigentes y sujetos a mucha presión
		P2103	Posesión de software destinado a delitos tecnológicos	FRI21006	Falta de control sobre los programas que hay en los ordenadores de la empresa
		P2103	Posesión de software destinado a delitos tecnológicos	FRI21007	Posesión de software destinado a recuperar contraseñas y claves de acceso
		P2103	Posesión de software destinado a delitos tecnológicos	FRI21011	Software destinado a vulnerar la seguridad de otros sistemas, obtener contraseñas, capturar datos o realizar estafas

Encuesta focalizada hacia la identificación de los riesgos penales en la empresa. A través de ella, se identifican con los entrevistados los riesgos a los que la empresa, en general, y el departamento en particular, están expuestos.

Para acreditar la realización de las entrevistas y su contenido, a la finalización de cada una de ellas, se ha digitalizado el contenido de la misma. De esta forma, tanto el resultado como el contenido quedan como indubitados. El documento de la entrevista es confidencial, quedando en los archivos del consultor. Éstos se encuentran disponibles para el caso de que resultara necesaria su aportación y/o verificación ante cualquier incidencia.

El tiempo medio de duración de las entrevistas realizadas fue de una hora y treinta minutos por entrevistado. En consecuencia, se invirtieron un total de 7,5 horas en las entrevistas realizadas.

Se adjunta como **Anexo 02** la metodología de la evaluación de riesgos y controles.

3.2 Mapa de Riesgos

El **Análisis de Riesgos** es el elemento sobre el que gravita cualquier **SGC**. Se trata de la base fiable que debe establecerse para la posterior articulación del modelo de control, y debe ser capaz de transmitir, con la máxima exactitud posible, el estado real de la empresa en materia de riesgos.

La función del **Análisis de Riesgos** consiste en identificar las actividades que pueden entrañar un riesgo de comisión de un delito, mientras que el **Mapa de Riesgos** es la herramienta que transmite, de forma gráfica, cuáles son las actividades y/o procesos de una compañía que están asociados a los riesgos en los que ésta puede incurrir. Estos riesgos se priorizan en función de la probabilidad en que puedan suceder o el impacto que pudieren causar.

Para entender un **SGC** es necesario diferenciar los distintos Mapas de Riesgos que se usan habitualmente:

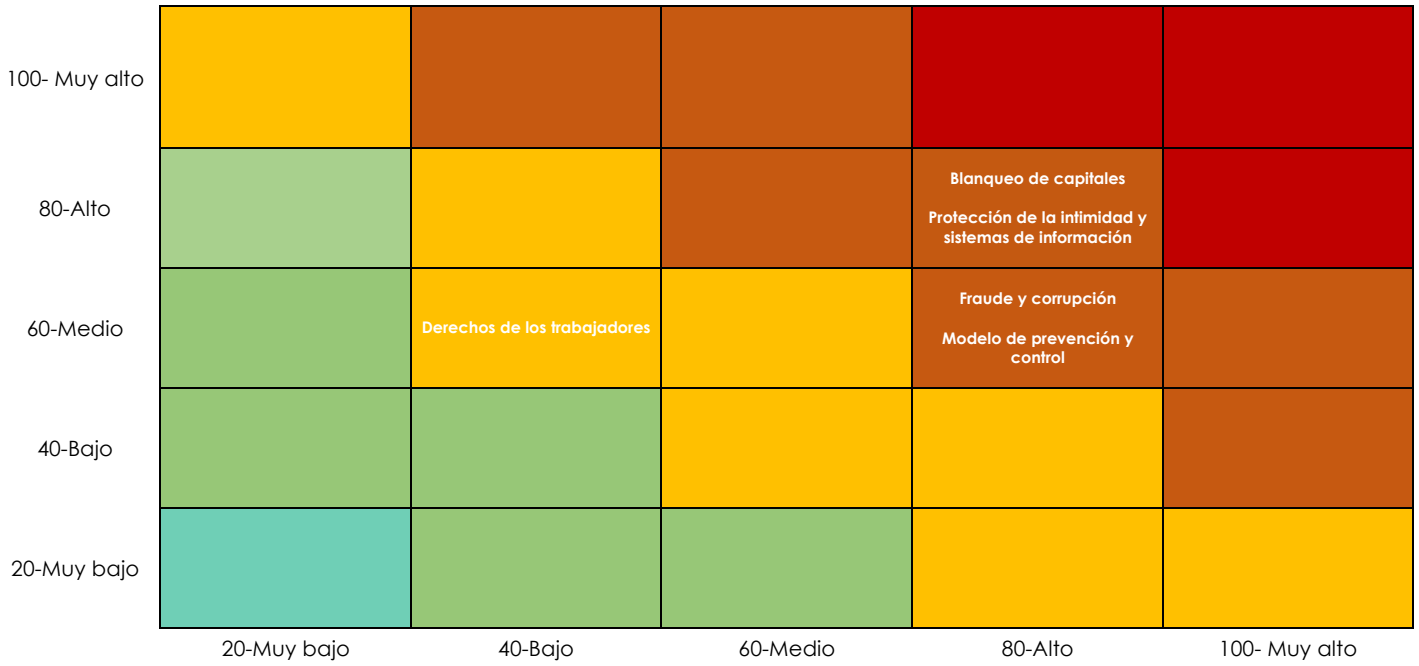
> **Mapa de Riesgos Inherentes:** muestra la relación que existe entre la probabilidad de que se materialice un riesgo penal en la empresa y el impacto que ello generaría. Es el **nivel de riesgo bruto** de cada organización.

A continuación, se acompaña el Mapa de Riesgo Inherente de **Garántia** el cual se encuentra debidamente desarrollado en sus correspondientes Anexos. En este mapa de calor se trasladan los grupos de riesgo tomando el peor escenario y teniendo en cuenta la identificación de los principales riesgos realizada por la propia entidad en base a su peculiar actividad y la atención a las necesidades regulatorias, agrupados en los siguientes bloques:

- **Blanqueo de Capitales.**
- **Protección de la intimidad y Sistemas de Información.**
- **Derechos de los trabajadores.**
- **Corrupción, Fraude, estafa y Conflicto de Intereses.**
- **Modelo de Prevención y Código Ético.**

Cada uno de estos grupos de riesgos mencionados tiene un Responsable definido en función de la actividad que desarrolla en la Sociedad.

Mapa de Riesgos Inherente



El cuadro refleja, respectivamente, la probabilidad (vertical) y el impacto (horizontal) de los respectivos riesgos, de los que resulta el mapa de calor a interpretar, en el que **ROJO** representa el máximo riesgo y **VERDE** el mínimo.

Seguidamente, se describen de manera general las situaciones que se presentan en las categorías de riesgos muy altos y altos por ser éstos sobre los que más controles se deberían implementar para garantizar la fiabilidad del Modelo implantado.

El detalle de todos los riesgos en función de las distintas Áreas y sus respectivos responsables se encuentra desarrollado en el **Anexo 03.**

(i) Riesgos altos

Delito	Riesgo	Factores de Riesgo
Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo	Posibilidad de adquirir, poseer, utilizar, convertir o transmitir bienes, sabiendo que éstos tienen su origen en una actividad delictiva, cometida por la propia organización o por una tercera persona, o realización de cualquier otro acto para ocultar o encubrir su origen ilícito, o ayudar a la persona que haya participado en la infracción o infracciones a eludir las consecuencias legales de sus actos.	Uno de los principales riesgos en relación con este delito para Garántia es la utilización, posesión o conversión de activos de origen ilícito, ya que podría recibir fondos procedentes de actividades delictivas por parte de los clientes.
Delitos contra la intimidad y sistemas de información	Posibilidad de invadir la privacidad de un tercero, atentando contra el derecho fundamental a la intimidad, mediante el apoderamiento, la modificación, el uso o la revelación de datos o secretos sin la autorización adecuada. Posibilidad de sufrir un ataque o amenaza para la seguridad de los sistemas de información.	Por su actividad, Garántia posee una gran cantidad de datos tanto de sus clientes como de sus trabajadores. Los factores asociados a este riesgo están relacionados con el uso de datos personales que se recopilan, almacenan y se tratan y/o también con la información secreta, reservada o confidencial a la que pueda tener la organización, así como el acceso a datos reservados de clientes, socios, trabajadores o terceros sin autorización.
Fraude y corrupción	Corrupción privada: posibilidad de recibir, solicitar, aceptar u ofrecer un beneficio o ventaja no justificados de cualquier naturaleza, u ofrecimiento o promesa de obtenerlo, como contraprestación para favorecer indebidamente a otro u obtener un beneficio para sí o para un tercero en la adquisición o venta de mercancías, o en la contratación de servicios o en las relaciones comerciales. Corrupción pública: posibilidad de ofrecer o entregar dádiva o retribución de cualquier otra clase a una autoridad, funcionario público o persona que participe en el ejercicio de la función pública para que realice un acto contrario a los deberes inherentes a su cargo o un acto propio de su cargo, para que no realice o retrase el que debiera practicar, o en consideración a su cargo o función. Posibilidad de incurrir en situaciones de potencial conflicto de intereses. Posibilidad de incurrir en conductas falsarias, fraude documental y/o estafa.	El principal factor de riesgo que materializaría este delito se encuentra en la asignación de avales a las pymes, las cuales podrían solicitar de la SGR la atribución de los mismos mediante el ofrecimiento de ventajas de cualquier índole. La comisión de este delito podría ser efectiva en situaciones en las que se sobornase a un funcionario público para la atribución de subvenciones, reavales u otros productos financieros, para la ampliación de los plazos establecidos en los procedimientos o para la obtención de cualquier otro beneficio para la SGR.
Modelo de prevención y control	Posibilidad de que no exista establecido, sea conocido, esté actualizado y en funcionamiento, un modelo de prevención y control de los delitos que afectan a la persona jurídica. Posibilidad de que el Modelo no sea acorde con el Código Ético de Garántia.	Que la organización no cuente con un Mapa de Riesgos adecuado y completo, así como la ausencia de una Política de Prevención y Control, un Sistema Disciplinario, Protocolo de Toma de decisiones completo y adecuado.
Delitos contra los derechos de los trabajadores	Posibilidad de que en los contratos y en las relaciones laborales entre la empresa y sus trabajadores se establezcan condiciones abusivas que perjudiquen, supriman o restrinjan los derechos que les son reconocidos en la ley en general y, en los convenios de aplicación, en especial. Posibilidad de conflictos en materia de igualdad, conductas de acoso o contrarias a la diversidad	Que la organización cuente con trabajadores es un factor de riesgo inherente en la organización frente a los delitos contra las personas y contra la Seguridad Social, ya que podría incurrir en su comisión.

Por otra parte, teniendo en cuenta la actividad y las características de **Garántia**, se excluyen del mapa de riesgos, una vez analizados, los delitos asociados a las siguientes categorías:

Riesgo	Probabilidad	Impacto	Nivel de riesgo
Trata de seres humanos.	Bajo	Bajo	Bajo
Odio y enaltecimiento.	Bajo	Bajo	Bajo
Asociación ilícita	Bajo	Bajo	Bajo
Prostitución, explotación y corrupción de menores	Bajo	Bajo	Bajo
Tráfico ilegal de órganos humanos.	Bajo	Bajo	Bajo
Mercado y consumidores	Bajo	Bajo	Bajo
Delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros	Bajo	Bajo	Bajo
Manipulación genética	Bajo	Bajo	Bajo
Delitos de riesgos provocados por explosivos y otros agentes.	Bajo	Bajo	Bajo
Delitos contra la salud pública	Bajo	Bajo	Bajo
Contrabando	Bajo	Bajo	Bajo
Delitos urbanísticos	Bajo	Bajo	Bajo
Delitos en contra el Medio Ambiente	Bajo	Bajo	Bajo
Maltrato animal	Bajo	Bajo	Bajo
Terrorismo	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy Bajo
Seguridad pública	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy Bajo
Organizaciones y grupos terroristas	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy Bajo
Grupos criminales	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy Bajo
Falsificación de moneda	Muy Bajo	Muy Bajo	Muy Bajo

Esto debido a que son riesgos que:

(i) no están relacionados con el objeto social de **Garántia** como el caso de los delitos en materia de trata de seres humanos, manipulación genética, tráfico de órganos, maltrato animal, etc. o

(ii) a los que la empresa no tiene exposición, como lo son los delitos contra los derechos de los ciudadanos extranjeros, prostitución y corrupción de menores (en la actualidad no existen trabajadores extranjeros ni menores de edad), delitos contra el medio ambiente (no se lleva a cabo ninguna actividad contaminante o que pudiera comprometer la integridad del mismo) y

(iii) existe claramente una baja exposición al riesgo, como el caso de los delitos contra el mercado y los consumidores, delitos de odio y delitos urbanísticos ya que la empresa no tiene previsto realizar actuaciones en este ámbito.

Mapa de Riesgos Residuales[5]: muestra la relación entre la probabilidad y el impacto de los eventuales riesgos destacados, incorporando el resultado de las medidas de prevención y control ya aplicadas por la empresa, donde el poder mitigador de cada medida sobre el riesgo inherente dependerá de su capacidad de cumplir con los requisitos de **existencia, idoneidad y eficacia.**

Para lograr este escenario es necesario la asignación de recursos necesarios para que los controles sean implantados adecuadamente y éstos sean eficaces e idóneos.

Se acompañan al presente Modelo, como parte integrante del **Anexo 04** los Mapas de Riesgo de **Garántia** con la Ficha de cada uno de los delitos que provocarían cada riesgo junto a los responsables asignados para su correcta gestión.

[5] Hay que destacar que, según nuestra metodología, al comienzo de la implantación del Sistema de Gestión, el Mapa de Riesgos Inherente y Residual son iguales dado que aún no se ha aplicado medida de control alguna. La aplicación de éstos conlleva una mitigación paulatina de los Riesgos que se irá percibiendo en el Mapa de Riesgo Residual. Ello irá siendo exponente de la maduración del modelo.

3.3. Controles

La información obtenida tras el análisis efectuado fue el punto de partida para el diseño de las medidas de vigilancia y control idóneas y eficaces que permitan reducir el riesgo de comisión de delitos. Hay que tener en cuenta que la aplicación de controles que sean eficaces y racionales resulta un elemento clave para que un Modelo de Compliance Penal sea válido.

Tal y como menciona la UNE-ISO 37301: *"La organización debe planificar, implementar y* ***controlar los procesos*** *necesarios para cumplir los requisitos y para implementar las acciones (…) mediante:*

- *El establecimiento de criterios para los procesos;*
- *La implementación del control de los procesos de acuerdo con los criterios.*

La información documentada debe estar disponible en la medida necesaria para confiar en que los procesos se han llevado a cabo según lo planificado.

La organización debe controlar los cambios planificados y revisar las consecuencias de los cambios previstos, tomando acciones para mitigar los efectos adversos, según sea necesario.

La organización debe asegurarse de que los procesos, productos o servicios que se proporcionan externamente y son pertinentes al sistema de gestión del Compliance, se controlan.

La organización se debe asegurar de que los procesos de terceras partes son controlados y se realiza un seguimiento de los mismos."

Nos encontramos con tres tipologías distintas de controles a implantar:

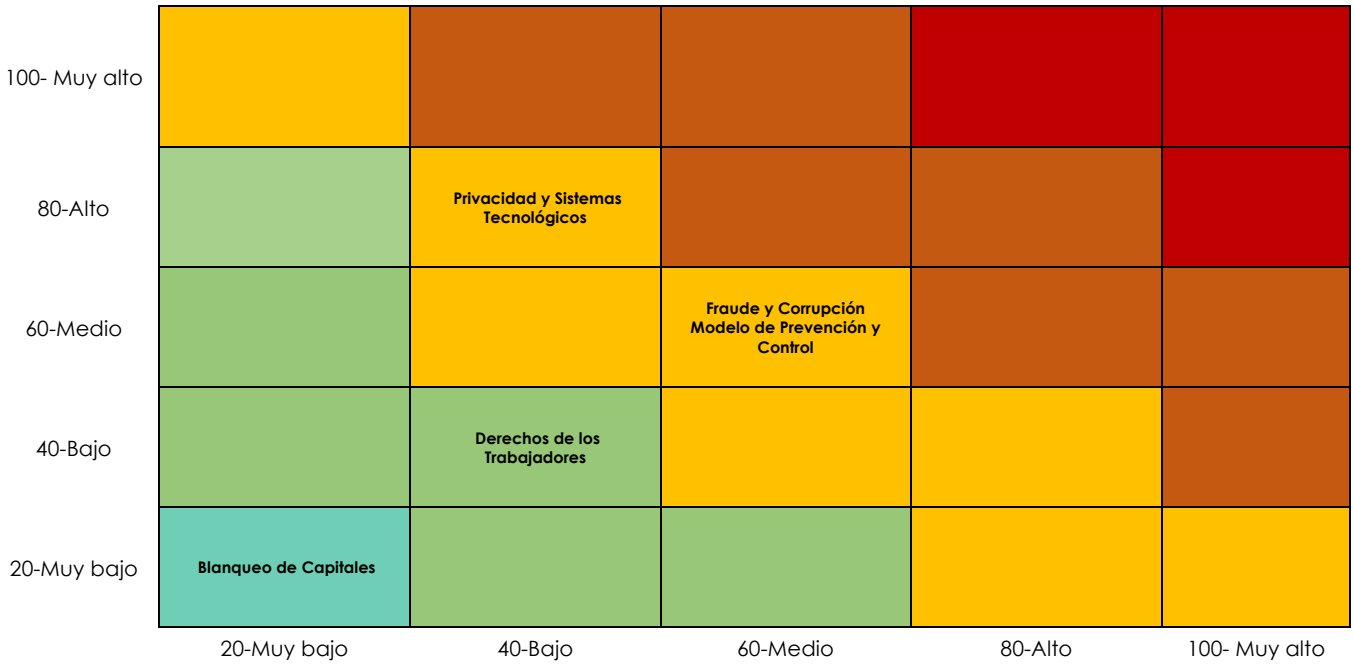
- **Controles preventivos.**
- **Controles proactivos.**
- **Controles reactivos.**

Habitualmente, los dos primeros son los que deben llevar a evitar la comisión de delitos en el seno de las organizaciones. Nuestra metodología está basada en (i) la existencia de esas medidas de control; (ii) su idoneidad; (iii) su eficacia y (iv) la evidencia del control realizado.

En el ya referido **Anexo 04** aparecen también reflejados los Controles que deben mitigar los Riesgos analizados inicialmente. Aquí se enuncian los controles que se tienen preestablecidos para cada riesgo, los cuales serán revisados, adecuados a la realidad de la empresa y calificados posteriormente.

Con su aplicación produce el siguiente efecto sobre el Mapa de Riesgos:

Mapa de Riesgos Residual



Grupo de riesgos	Probabilidad	Impacto
Blanqueo de capitales	20	20
Privacidad y sistemas tecnológicos	40	80
Derechos de los trabajadores	40	40
Fraude y corrupción	60	60
Modelo de prevención y control	60	60

3.4. Órgano de Supervisión y Control

El Órgano de Supervisión y Control es uno de los elementos fundamentales para considerar eficaz un Modelo de Compliance Penal ya que el artículo 31 bis 2. 2ª manifiesta expresamente como requisito que *"la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención implantado ha sido confiada a un órgano de la persona jurídica con poderes autónomos de iniciativa y de control o que tenga encomendada legalmente la función de supervisar la eficacia de los controles internos de la persona jurídica"*.

Sin embargo, sobre la forma que debe tener dicho órgano, el Código Penal español únicamente hace referencia a las empresas de pequeñas dimensiones[6], ya que, en dicho caso, las funciones de Vigilancia y Control pueden ser asumidas por el propio órgano de Administración, ya sea en la fórmula de Administrador, en cualquiera de sus variantes, o por un Consejo de Administración.

El Consejo de Administración de GARÁNTIA creó un órgano específico de control en su reunión de constitución, de fecha 1 de diciembre de 2017, con el fin de potenciar al máximo la fase inicial de implantación de un modelo eficaz e integrado para la prevención del delito en toda la organización.

3.4.1 Responsable de Cumplimiento (Compliance Officer)

El Compliance Officer es la persona en la que los administradores y directivos de la empresa confían para asegurarse de que existe un entorno de control robusto que permita prevenir situaciones de riesgo. **Su misión es identificar, evaluar, prevenir, detectar e informar sobre el "riesgo de Compliance".**

Requisitos Compliance Officer

1. Independencia y Autonomía: éste es un elemento crucial. Debe poder tomar decisiones sin presiones inadecuadas. Para garantizar la independencia es fundamental determinar que no existe conflicto de interés entre el Compliance Officer y su superior jerárquico (V.G.: fijación de salario, incentivos, etc.). En todo caso, es recomendable no fijar su retribución en función de los beneficios empresariales.

[6] Aquellas que presentan las cuentas de pérdidas y ganancias de forma abreviada.

2. Autoridad: entendiendo ésta como la capacidad de hacer valer sus opiniones y recomendaciones en los niveles más altos de la organización. Es recomendable que sea miembro del Comité de Dirección de la empresa. En cualquier caso, debe tener acceso directo al Consejo de Administración.

3. Recursos Suficientes[7]: debe contar con acceso a los recursos necesarios para desempeñar su función. Si el tamaño de la organización no permitiera mantener un equipo de trabajo, es recomendable la contratación de servicios externos de apoyo.

4. Acceso a la información y a los miembros de la organización relevantes: la persona que ejerza como Compliance Officer debe tener acceso, en el ejercicio de sus funciones, a cualquier departamento o persona de la organización para requerirle información y/o documentación. Debe conocer perfectamente los procesos que se llevan a cabo en cada unidad de negocio.

5. Libertad de información a la alta dirección: dado que la responsabilidad última sobre la responsabilidad penal de la persona jurídica la ostenta el Consejo de Administración, es esencial que el Compliance Officer informe sobre las actividades y riesgos en los que se pueda incurrir a fin de tomar decisiones debidamente fundamentadas.

En cualquier caso, es trascendental dejar acreditado de forma fehaciente y fijando la fecha, cada uno de los informes de reporte o actuaciones relevantes que lleve a cabo el Compliance Officer, considerando a estos efectos necesaria la constancia de dichos Informes y Reportes periódicos en el acta de las reuniones del órgano de administración.

Funciones

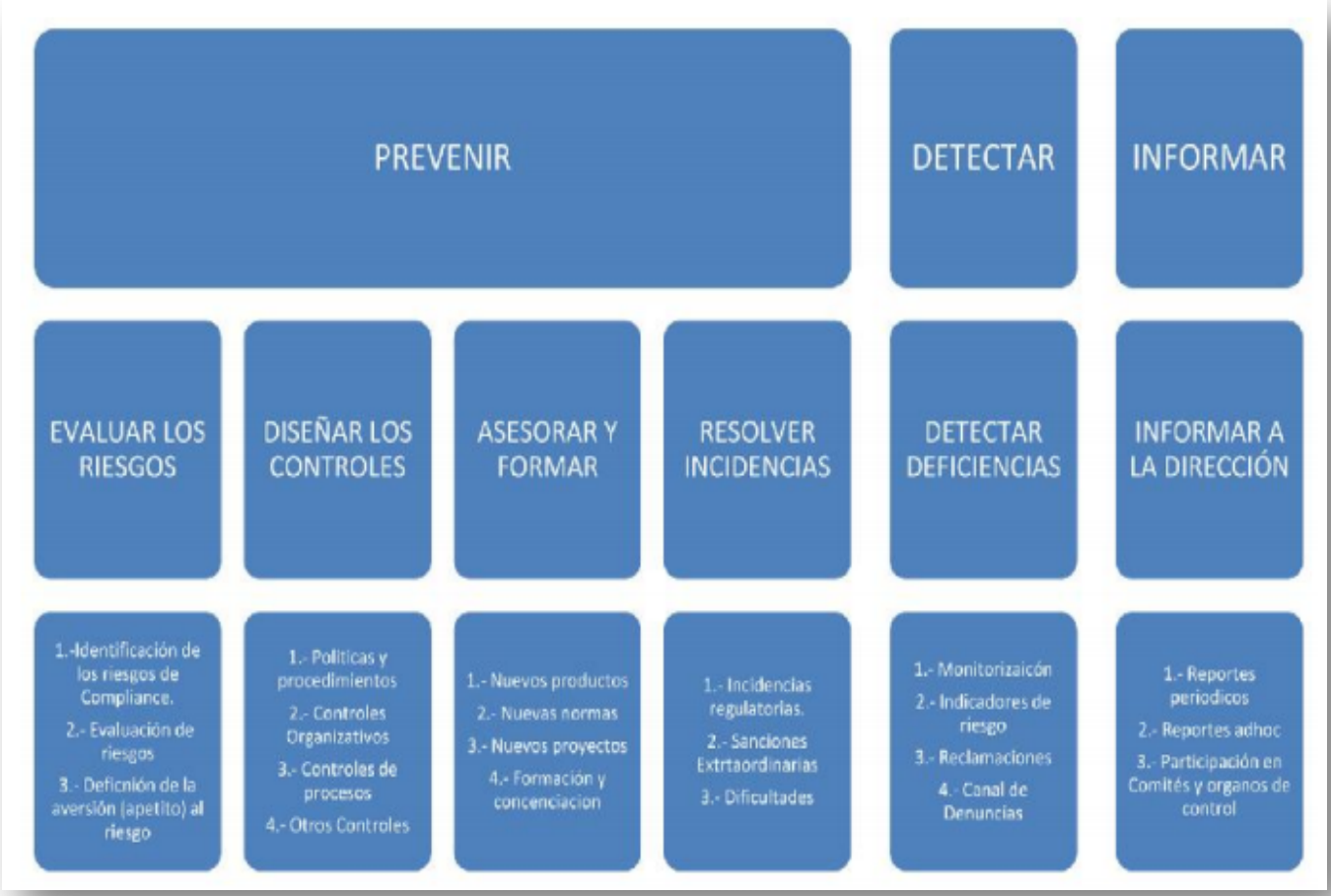
Las principales tareas del Compliance Officer son:

1. Prevenir.
2. Detectar.
3. Informar.

En cualquiera de las tareas en que intervenga es necesario dejar evidencias y acreditar la trazabilidad de las acciones realizadas o sugeridas.

[7] Este extremo será tratado convenientemente en el epígrafe 4.5 de este documento.

En todo caso, en el siguiente cuadro se establecen las funciones fundamentales que el Compliance Officer debe tener en cuenta a la hora de desempeñar su tarea:



Fuente: *Manual del Compliance Officer –Sylvia Enseñat de Carlos (Thomson Reuters – Aranzadi)*

Como hemos indicado anteriormente, a pesar de cumplir en ese momento GARÁNTIA SGR los requisitos de "*reducida dimensión*" previstos en el Código Penal, el Consejo de Administración, en su reunión constitutiva del día 1 de diciembre de 2017 decidió crear un órgano de control independiente, considerándose adecuada a la dimensión de la empresa una estructura unipersonal, nombrando un responsable de cumplimiento normativo a quien se ha encargado la función específica de prevención de delitos (EPD) con la condición de Oficial de Cumplimiento, garantizando su total independencia en el ejercicio de estas funciones al depender a estos fines directamente del Consejo de Administración que lo designa y al que reporta, con independencia de la dependencia orgánica o funcional que tenga de la Dirección en el ejercicio de otras funciones.

En la actualidad, el crecimiento de la actividad de Garántia ha determinado la presentación de sus Cuentas Anuales en formato ordinario y no abreviado, habiéndose reforzado la estructura de Compliance con un Comité colegiado de Cumplimiento Normativo presidido por el Compliance Officer, como se verá posteriormente.

Dentro de las funciones del Compliance Officer que se especifican, cabe destacar la elaboración de un **Informe de Situación** periódico que debe contemplar la evolución del **SGC**, contando con las métricas/indicadores de medición necesarias a fin de conseguir que el modelo vaya evolucionando.

Se propone el contenido de un Informe de Situación tipo, que se adjunta como **Anexo 05.** Dada la amplitud de elementos que contiene el Informe de Situación, se aconseja realizar una aplicación progresiva del mismo de forma que se inicie solo con los indicadores más relevantes para ir ampliando la información paulatinamente, con un período máximo de revisión global de todos los indicadores del Informe cada 5 años coincidiendo con las auditorías periódicas programadas en materia de Cumplimiento Normativo para cada una de las cinco grandes áreas de Riesgos.

3.4.2. Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno

Con posterioridad al comienzo de su actividad, el Consejo de Administración de GARÁNTIA quiso priorizar el tratamiento de esta materia asignando las funciones de Buen Gobierno Corporativo a una de sus Comisiones en su reunión de 28 de octubre de 2019. En este sentido, el art. 2.1.4.3 del Manual único de funcionamiento de las Comisiones del Consejo de Administración, establece como funciones del Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno las de proponer y ejecutar los acuerdos del órgano de administración en relación a la política de buen gobierno corporativo de la Compañía así como la tramitación de propuestas de mejora y evaluación del cumplimiento del sistema global de gobernanza de la Sociedad, incluyendo el Compliance Penal.

3.4.3. Comité de Cumplimiento Normativo

Finalmente, la mayor dimensión de la Sociedad, el progresivo crecimiento de la actividad y el desarrollo de su nueva estructura organizativa han suscitado la conveniencia de crear y poner en funcionamiento a principios de 2023 un Comité de Cumplimiento Normativo.

El Comité de Cumplimiento Normativo **(CCN)** es un órgano colegiado presidido por el Responsable de Cumplimiento designado por el Consejo de Administración e integrado

por los distintos responsables de las áreas operativas vinculadas a los cinco grandes grupos de Riesgos establecidos por la Sociedad. Estos distintos roles le aportan un carácter multidisciplinario al órgano, dependiente del Consejo de Administración (a través de su Comité de Nombramientos, Remuneraciones y Buen Gobierno), pero autónomo en sus actividades de forma que ha de reportar al mismo periódica y eventualmente si fuese necesario.

La necesidad de constitución de este Comité surge derivada del cumplimiento del apartado 6 del Código Ético de Garántia, siendo la colegiación de decisiones una importante pauta de la conducta ética en la dirección a la que se ha comprometido Garántia y respondiendo este Comité a una nueva situación en la que la Sociedad ha aumentado significativamente su tamaño desde su constitución, lo que reclama esta nueva reflexión sobre la coordinación a nivel técnico y la colegiación de las funciones vinculadas a la importante responsabilidad que tiene el Consejo de Administración en materia de Cumplimiento Normativo y Buen Gobierno Corporativo.

Adicionalmente, de conformidad con el apartado 8 del Código Ético (relativo al órgano de control y supervisión), el responsable de Cumplimiento Normativo será designado por el Consejo de Administración y en cuanto lo haga recomendable la dimensión de la Sociedad, existirá un Comité colegiado de Cumplimiento Normativo, lo que es aplicable a la situación actual de Garántia.

Su composición, funcionamiento y roles y responsabilidades de los componentes se encuentran reguladas en el adjunto Reglamento del Comité de Cumplimiento Normativo **Anexo 06**, aprobado por el Consejo de Administración en su reunión del 5 de octubre de 2023.

Finalmente, la estructura global actual del Sistema Integral de gestión de Cumplimiento en Garántia se desarrolla en tres niveles de defensa distintos que se integran en la Infografía aprobada por el Consejo de Administración y que se acompaña como **Anexo 07.**

3.5. Apoyo de la Alta Dirección de la empresa

Resulta imposible e ineficaz pretender implantar un Sistema de Gestión de Compliance Penal eficaz si no se cuenta con el apoyo del Órgano de Administración y/o de los órganos directivos de la empresa (compromiso conocido como "Tone from the top").

Por este motivo, es especialmente relevante la necesidad de llevar a cabo una labor de sensibilización, concienciación y formación a los Directivos y miembros del Consejo de Administración, dado que el éxito del diseño de la estructura de control de Compliance dependerá de alcanzar el adecuado equilibrio entre el interés social y la optimización de los controles existentes en la empresa a todos los niveles de la organización.

Ello es destacado porque los responsables del desarrollo, ejecución y control del modelo de Compliance deben estar revestidos de suficiente autoridad como para que los empleados de las distintas áreas de la empresa comprendan la importancia de la implantación y ejecución del Sistema y, de este modo, cumplan con la obligación de aplicar las medias y controles, colaborando de forma activa.

La estabilidad del Sistema de cumplimiento depende del compromiso firme y decidido de la Dirección de la empresa.

Del mismo modo, está en la mano de la Dirección de la empresa dotar de los recursos suficientes para poder implantar un Modelo eficiente.

En diversas ocasiones desde la constitución de Garántia la Alta Dirección de la empresa ha trasladado de forma pública y notoria a toda la organización y frente a terceros su mayor compromiso con los más altos estándares de gobernanza y su apoyo expreso a la eficaz implantación de un Sistema de Gestión Integral de Compliance; así, por ejemplo, el Presidente del Consejo de Administración en septiembre de 2020 con ocasión de la edición del documento "Nuestra identidad" o con motivo de la presentación del Código Ético en octubre de 2022 y también la Dirección General con la aprobación y puesta en marcha del Manual antifraude en 2023 y con las declaraciones anuales realizadas por la Sociedad en sus C.O.P. (*Comunication on Progress*) reafirmando su compromiso con los ODS integrados en el Pacto de las Naciones Unidas, del que forma parte Garántia.

3.6. Políticas, Normas, Planes, Procedimientos y Procesos

La empresa dispone de un cuerpo normativo que recoge todas las medidas preventivas y controles que deben ser aplicados obligatoriamente en la actividad diaria de **Garántia**.

Este cuerpo normativo está formado por las políticas, las normas, los planes, los procedimientos y los procesos como elementos fundamentales:

Políticas	Las **políticas** son documentos que describen las intenciones globales y de orientación de una organización en una materia determinada. Establecen criterios o directrices generales de acción elegidos como guía para poner en práctica o ejecutar las estrategias, programas y proyectos específicos. En definitiva, definen la estrategia, la cultura, la misión y los valores de la empresa.
Normas	Las **normas** tienen la misión de ajustar el funcionamiento de la compañía a unas reglas establecidas. Las normas desarrollan aquellos principios rectores establecidos en las Políticas. Su finalidad es establecer los requisitos, especificaciones, parámetros y límites permisibles que deberán observarse en el desarrollo de las actividades y regular las acciones de las personas y áreas en el desempeño de su función.
Planes	Los **planes** son documentos que especifican las actividades que se realizarán en un plazo de tiempo determinado. Deben elaborarse antes de realizar una acción determinada con el objetivo de dirigirla y encauzarla. Un Plan debe identificar todos los detalles necesarios para llegar al fin deseado.
Procedimientos	Los **procedimientos** son la sucesión cronológica y secuencial de operaciones concatenadas entre sí para la realización de una función, actividad o tarea específica en una compañía, de acuerdo con las normas establecidas. Es la descripción escrita del proceso. Debe describir qué, cómo, quién y cuándo hay que llevar a cabo cada tarea, además de identificar en qué documentos queda registrada la actividad en función del detalle que se requiera.
Procesos	Los **procesos** son los conjuntos de actividades mutuamente relacionadas, orientadas a generar un valor añadido a través de unas entradas, dirigidas a conseguir un resultado que satisfaga los requerimientos de los clientes.

En un primer nivel de implantación de un Sistema de Gestión de Compliance Penal es recomendable poner el foco en las Políticas e ir evolucionando hacia el resto de los elementos conforme la implantación del Sistema vaya madurando. No obstante, Garántia dispone y ha incorporado ya a su Sistema de Gestión de Compliance los siguientes documentos, que agrupan sus principales políticas, estrategias y medidas en materia de gobernanza:

1) Reglamento de funcionamiento interno del Consejo de Administración **(Anexo 8).**
2) Manual unificado de funcionamiento de las Comisiones del Consejo de Administración. **(Anexo 8 bis).**
3) Reglamento de la Junta General de Socios (**Anexo 08 ter**).
4) Normas de funcionamiento de los órganos colegiados de apoyo a la Dirección.
5) Manual de Gestión y Seguimiento de Riesgos.
6) Protocolo de protección de datos, incluyendo ejercicio de derechos y actuación en casos de brechas de seguridad.
7) Manuales de los distintos procesos de gestión. (*captación, estudio y sanción de operaciones; formalización de operaciones; seguimiento de operaciones; gestión de riesgos; cancelación de operaciones y garantías; gestión de comisiones de aval; gestión de morosidad; gestión de sistemas de información; gestión de activos; asesoría jurídica; cumplimiento normativo; gestión de administración; gestión financiera; gestión de canal ético*).
8) Manual de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo.
9) Plan de Igualdad.
10) Protocolo de acoso y diversidad.
11) Protocolo de prevención de riesgos laborales.

El cuerpo normativo de la empresa será adaptado y actualizado de manera constante a propuesta del Órgano de Supervisión y Control con el fin de integrar las mejoras que se identifiquen en la aplicación de todas ellas, así como en el análisis específico realizado a raíz de una infracción.

El Compliance Officer creará periódicamente pruebas o activará medidas formativas acerca del conocimiento de las políticas, normas y procedimientos por parte de todos los niveles de la empresa. Estas pruebas se referirán a los procesos de publicación, aceptación expresa o tácita en su caso, divulgación, formación, advertencia y sanción por incumplimiento del cuerpo normativo de la empresa.

Garántia ha aprobado y pone a disposición de sus nuevos empleados y becarios un *Welcome Pack* que incluye las principales normas de funcionamiento y políticas y estrategias de gobernanza que deben aplicarse en todo caso en el ejercicio de su actividad.

Al mismo tiempo, las normas esenciales que integran la estructura de gobernanza, se hallan publicadas en la pestaña "Transparencia" de la página web corporativa www.sgrgarantia.es.

3.7. Prueba de la Eficacia y Control del Sistema de Gestión de Compliance Penal

Un Modelo de Compliance eficaz debe contar con un repositorio en el que se registren e incorporen las evidencias obtenidas de los controles y de sus respectivas revisiones. El mejor Modelo de Compliance no servirá de nada si no se puede acreditar documentalmente el esfuerzo realizado para su cumplimiento y general conocimiento, así como su constante actualización y adaptación a las circunstancias de la empresa.

El Compliance Officer, a través del Comité de Cumplimiento Normativo, coordinará a los distintos responsables de control de todos los departamentos para que recopilen las evidencias que acrediten la existencia y la eficacia de los controles destinados a la prevención de los delitos cuya prevención, detección y control tienen asignada como línea de defensa.

El repositorio de evidencias podrá ser interno o externo.

El repositorio de evidencias podrá utilizar cualquier sistema de gestión documental que incorpore medidas de seguridad adecuadas.

El Compliance Officer incluirá progresivamente los datos estadísticos del repositorio de evidencias en el Informe de Situación a elaborar periódicamente, con el fin de monitorizar y reportar su evolución.

04 Controles

4.1. Código Ético

El Código Ético no sólo afecta a la empresa que lo elabora, alcanza a todos aquéllos que se relacionan con la misma y, por ello, es necesario que tanto en el proceso de elaboración como en la aceptación del mismo, se lleve a cabo contando con los elementos principales a los que éste afectará.

Existen muchas definiciones sobre el Código Ético que podemos entender como **el conjunto de normas morales y legales que rigen, por un lado, la conducta de la persona y, por otro, una materia determinada de forma unitaria.**

La estructura del Código Ético debe contemplar, al menos, los siguientes elementos:

- Cómo se toman las decisiones.
- Cómo se comporta la organización.
- Cómo actúa con su entorno.
- Cómo se relaciona con los stakeholders.
- Cuáles son sus valores.

Anterior a este modelo, Garántia ya contaba desde el 15 de marzo de 2018 con un Código Ético cuyo contenido fue aprobado por el Consejo de Administración en el documento denominado inicialmente Manual de Responsabilidad Social Corporativa. En consecuencia, antes de realizar cualquier planteamiento en el modelo de Cumplimiento se hizo necesario revisar el diseño del Código existente, con el fin de identificar puntos fuertes y también oportunidades de mejora.

Una vez detectadas las oportunidades de mejora se confeccionó una nueva versión del Código Ético de Garántia que se adjunta como **Anexo 09**, aprobado por el Consejo de Administración el 13 de octubre de 2022.

No obstante, y dado que el contenido de un Código Ético no es algo inamovible, estático ni perdurable en el tiempo, se propone la revisión del mismo de formar periódica y eventualmente atendiendo a los posibles cambios que puedan darse tanto en la actividad de la sociedad como en su organización.

4.2. Plan de Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Conflicto de Intereses (CFCI)

En el marco de los controles necesarios desarrollados en el presente Modelo es imperativo establecer y dar a conocer a los miembros de la organización, así como al resto de los *stakeholders*, el Plan de Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Conflicto de Intereses.

El riesgo de corrupción se suele situar en las relaciones que la empresa mantiene con los terceros para el desarrollo de su actividad.

Para el desarrollo de este control se han seguido los siguientes pasos:

1. Análisis del Manual de la Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Conflicto de Intereses de CERSA
2. Informe previo al desarrollo del Plan analizando los requisitos según los fondos next generation y los planes especiales PRTR del Gobierno de España al que está vinculada la asignación de recursos públicos.
3. Desarrollo de Plan de Prevención de la Corrupción, el Fraude y el Conflicto de Intereses, que se adjunta como **Anexo 10**.

En este Plan, aprobado por el Consejo de Administración el 13 de octubre de 2022, no solo se contemplan los requerimientos legales aplicables a Garántia, sino de manera adicional, las buenas prácticas que observa la Sociedad, como los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

La estructura del Plan de Prevención CFCI incluye:

- La definición de conceptos relacionados con el fin de detectar e identificar las conductas asociadas
- Un análisis de los riesgos en la materia
- Estructura y definición de las medidas adoptadas, entre las cuales se incluye el Plan de Formación y Sensibilización
- Medidas de notificación
- Proceso para la corrección de situaciones de exposición al riesgo

Además, Garántia ya cuenta con:

- 1: Modelo de autoevaluación de medidas de gestión de riesgo de fraude, corrupción y conflicto de intereses.
- 2: Mapa de riesgos y controles del proceso financiero.
- 3: Declaración institucional de adhesión de la alta dirección de Garántia a las políticas de gestión de riesgo de fraude, corrupción y conflicto de intereses.
- 4: Listado de medidas integradas contra el riesgo de fraude, corrupción y conflicto de intereses.
- 5: Riesgos y controles aplicables a pagos y cobros. Departamento de Administración.
- 6: Listado y aplicación de Banderas rojas de control en aplicativo G3.
- 7: Declaración de Ausencia de conflicto de intereses (DACI).

4.3. Régimen Disciplinario

La existencia de un régimen disciplinario es uno de los requisitos exigidos por el Código Penal para considerar eficaz un Modelo de Compliance Penal. Este Sistema Disciplinario debe sancionar el incumplimiento de las medidas del Modelo de Compliance en función de su grado de afectación y sus distintos niveles de gravedad. Éste es un elemento clave para reforzar y garantizar la efectividad del modelo.

En cualquier caso, las conductas que deben ser sancionadas tienen que ver con actuaciones vinculadas con la actividad de la empresa y/o con la utilización de los medios de ésta.

El Código Penal no establece cómo ha de desarrollarse este Sistema Disciplinario, por lo que hemos de acudir a la normativa laboral para respetar el principio de tipicidad[8] ya que la relación entre empresa y trabajadores deriva del contrato de trabajo.

En relación al fundamento jurídico de la facultad disciplinaria en España, se debe atender lo preceptuado en el artículo 20 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, Estatuto de los Trabajadores) que regula la facultad de dirección y control, y en concreto su segundo apartado, el cual, establece que:

> *"En el cumplimiento de la obligación de trabajar asumida en el contrato, el trabajador debe al empresario la diligencia y la colaboración en el trabajo que marquen las disposiciones legales, los convenios colectivos y las órdenes o instrucciones adoptadas por aquel en el ejercicio regular de sus facultades de dirección y, en su defecto, por los usos y costumbres […]".*

Por su parte, el apartado tercero del referido artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores, determina que:

> *"El empresario podrá adoptar las medidas que estime más oportunas de vigilancia y control para verificar el cumplimiento por el trabajador de sus obligaciones y deberes laborales […]".*

En este sentido, el artículo 58.1 del Estatuto de los Trabajadores indica:

> *"Los trabajadores podrán ser sancionados por la dirección de las empresas en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se*

[8] Artículo 25 CE: 1. Nadie puede ser condenado o sancionado por acciones u omisiones que en el momento de producirse no constituyan delito, falta o infracción administrativa, según la legislación vigente en aquel momento.

establezcan en las disposiciones legales o en el convenio colectivo que sea aplicable […]".

Para dar cumplimiento efectivo a lo dispuesto en la citada normativa, se ha desarrollado un Régimen Disciplinario en el seno de Garántia, que distingue entre dos escenarios de sanción: las sanciones aplicables a las personas que guarden relación de tipo laboral con Garántia, sean empleados o miembros de la alta dirección, y las sanciones relativas derivadas de la aplicación del régimen mercantil.

Este Régimen Disciplinario se incluye como **Anexo 11** y fue aprobado por el Consejo de Administración con fecha 20 de marzo de 2023.

4.4. Protocolo de Toma de Decisiones

Según hemos visto con anterioridad, el Código Penal exige como requisito para conseguir la eximente o atenuante de la responsabilidad penal de la persona jurídica que ésta haya adoptado y ejecutado con eficacia un modelo de organización y gestión que incluya medidas de vigilancia y control idóneas. Para ello es necesario establecer **protocolos o procedimientos que concreten el proceso de formación de la voluntad de la persona jurídica,** de adopción de decisiones y de ejecución de las mismas con relación a aquéllos.

A ello se refiere, igualmente, el artículo 226.1 de la Ley de Sociedades de Capital al establecer que:

> *"En el ámbito de las decisiones estratégicas y de negocio, sujetas a discrecionalidad empresarial, el estándar de diligencia de un ordenado empresario se entenderá cumplido cuando el administrador haya actuado de buena fe, sin interés personal en el asunto objeto de decisión,* ***con información suficiente y con arreglo a un procedimiento de decisión adecuado****".*

El objetivo de un protocolo de toma de decisiones es garantizar que, para llevar a cabo la aprobación de decisiones de una determinada entidad, se tengan que cumplir ciertos requisitos adicionales y pasos en el proceso de formación de la voluntad que sirvan para **tomar la decisión de forma objetiva, transparente e idónea**.

Del mismo modo, se busca que la empresa cuente con la debida información, que valore los riesgos y consecuencias de las decisiones, especialmente las de mayor relevancia, así como que sopese las distintas alternativas antes de tomar la decisión y los riesgos a ellas vinculadas.

A los efectos del diseño del **SGC**, se desarrollará un modelo de Protocolo de Toma de Decisiones adaptado a las necesidades de Garántia, el cual contemple los circuitos de aprobación ya existentes en la organización.

El Protocolo inicial de Toma de Decisiones se incluye como **Anexo 12** y fue aprobado por el Consejo de Administración en su reunión de 14 de junio de 2024.

4.5. Modelo de Gestión de Recursos Financieros

El Código Penal establece en el apartado 5.3 del artículo 31bis que la empresa "*dispondrá de modelos de gestión de los recursos financieros adecuados para impedir la comisión de los delitos que deben ser prevenidos*".

Esto puede ser interpretado en dos claves distintas, pero, sin duda, compatibles entre sí y de imperiosa necesidad. La primera es la asignación de recursos financieros y la segunda la existencia de un Modelo de Control Financiero.

4.5.1 Asignación de Recursos Financieros

No cabe duda de que la principal finalidad de la disposición legal es que la empresa dote los recursos necesarios para evitar la comisión de los delitos que se pueden producir en el seno de la misma mediante una política activa y eficaz de prevención, que exige recursos.

La ausencia de la asignación de recursos económicos suficientes conlleva el incumplimiento de lo dispuesto en el Código Penal y, por ende, la ineficacia del Modelo de Prevención Penal.

Por ello, para cumplir con lo dispuesto es recomendable destinar una **partida presupuestaria** anual **específica** para Compliance[9]. Es imperativo acreditar la existencia de la mencionada partida y la evolución de la misma para acreditar el compromiso de la empresa con la prevención de los delitos.

Las partidas habituales, al menos inicialmente, de las que hay que disponer, son las siguientes:

- Órgano de Vigilancia y Control:
  - Personal asignado al Departamento de Compliance Officer.
  - Comité de Cumplimiento.

- Canal Ético o de Denuncia:
  - Software especializado.
  - Consultor externo.

[9] Para no dejar lugar a dudas, se recomienda que la partida se contemple como específica de Compliance y no diluida en otras áreas o departamentos.

- Auditoría:
  - Revisión periódica del Modelo.
  - Implantación UNE/ISO.

- Software Compliance:
  - Software especializado para la gestión de los Riesgos y Controles.

- Formación:
  - Especializada del Órgano de Vigilancia y Control.
  - General del resto de la empresa; atendiendo a función y departamento.

- Comunicación y Sensibilización.

- Suscripciones especializadas.

En el caso de Garántia existe una partida en el presupuesto destinada a cubrir los gastos del mantenimiento del contrato de consultoría especializada en Buen Gobierno corporativo con BE COMPLIANCE.

Es no obstante recomendable tener un modelo comparativo con otras partidas de gastos de la Sociedad que, de forma clara y precisa, permita a cualquier tercero comprobar el esfuerzo que la Compañía está realizando para tener un Modelo de Compliance Penal eficiente.

4.5.2 Modelo de Control Financiero

Es importante que la empresa posea también un Modelo de Control de los Recursos Financieros, que ayude a prevenir la comisión de los delitos que se pueden producir por ausencia de dicho Modelo de Control.

La existencia de este Modelo es una prueba más del compromiso de la organización con la **Cultura de Compliance**, la **Transparencia** y las **Buenas Prácticas Corporativas.**

4.6. Canal Ético

El Canal Ético es, posiblemente, una de las herramientas más eficaces para acreditar la eficacia de un Modelo de Compliance Penal ya que es el mecanismo que la empresa establece para tramitar las denuncias/comunicaciones de empleados, directivos, proveedores, subcontratistas, clientes, etc. sobre comportamientos, acciones o hechos cometidos o previstos por personas vinculadas a la compañía y que permite a la empresa (i) conocer y prevenir con antelación actividades ilícitas o conductas irregulares; (ii) tomar medidas al cometerse estas conductas para mitigar su impacto; (iii) generar cultura corporativa basada en la integridad; (iv) demostrar que se dispone de un modelo organizativo eficaz.

En España, en febrero de 2023, el Gobierno aprobó 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 virtud de la que se transpone la Directiva UE2019/1937 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 23 de octubre de 2019, relativa a la protección de las personas que informen sobre infracciones del Derecho de la Unión.

En virtud de las disposiciones de la citada ley las empresas privadas que cuenten en su plantilla con más de 50 empleados deben implementar sistemas de información internos y seguros. Además, establece los requisitos que deben contemplar los sistemas de información.

Con base en la citada legislación, en todos los niveles de la empresa existirá la obligación de comunicar las situaciones de riesgo que puedan producirse dentro o fuera de la compañía, que puedan producir daños o perjuicios a cualquier persona física o jurídica. Para la efectividad de las medidas a adoptar y el buen fin de la investigación, resulta básico que la comunicación de cualquier incidencia se realice a la mayor brevedad posible. Ello tiene como finalidad, por un lado, evitar la incidencia si no se ha producido y, por otro, minimizar o mitigar el impacto que la incidencia pudiera tener en la organización.

También deberán comunicarse las situaciones de incumplimiento de la ley, del Código Ético, situaciones de fraude o corrupción, acoso o discriminación, entre otras.

A tal efecto, Garántia dispone de un Canal Ético al que podrán dirigirse las comunicaciones que alerten sobre la existencia de una situación de riesgo o de incumplimiento, así como cualquier propuesta de mejora del modelo de prevención y control.

Este Canal Ético cuenta con un procedimiento de desarrollo de gestión de las comunicaciones, funcionamiento y garantías del mismos, entre las cuales se encuentran:

(i) Las comunicaciones al Canal Ético se realizarán a través de un formulario accesible vía web, y teléfono. La empresa indicará en el Código Ético el enlace a la sección del Canal Ético y el número de teléfono habilitados para recibir estas comunicaciones. https://garantia.canaletico.app/inicio

(ii) El Compliance Officer será el responsable de gestionar el Canal Ético y de atender las comunicaciones que se remitan al mismo. No obstante, para garantizar la confidencialidad y transparencia en el proceso, el Órgano de prevención y control podrá externalizar la gestión del Canal Ético a una empresa o despacho especializado.

(iii) Las comunicaciones realizadas a través del referido Canal estarán protegidas por la máxima confidencialidad.

(iv) Las comunicaciones podrán ser anónimas, debiéndose garantizar al denunciante anónimo la posibilidad de mantener el seguimiento de su denuncia desde el anonimato o confidenciales. En caso de externalización de la gestión del Canal Ético podrá encomendarse a la empresa gestora del canal la disociación de los datos de los comunicantes, con el fin de que el Compliance Officer trate con datos anónimos hasta el momento en que deban recabarse pruebas testificales o dirimir posibles responsabilidades en caso de haberse formulado acusaciones falsas.

(v) El Canal de Ético estará dirigido a todos los niveles de la empresa y a los proveedores, clientes y terceros en general.

(vi) El Compliance Officer elaborará periódicamente los datos estadísticos del número de comunicaciones recibidas y del tipo de riesgos o incumplimientos comunicados, con el fin de aplicar las oportunas mejoras en el modelo de prevención y control.

(vii) En el caso de que no se produzcan comunicaciones o el número de comunicaciones sea inferior al que sería recomendable, el Órgano de Supervisión y Control realizará acciones de divulgación y promoción del Canal Ético, acentuando el carácter obligatorio de la comunicación de riesgos y la oportunidad que supone el conocimiento del riesgo para mejorar el modelo de prevención y control.

(viii) El Compliance Officer monitorizará los parámetros previstos en el Informe de Situación para el Canal de Denuncia, entre los que destacan su nivel de difusión y conocimiento, el nivel de uso, la facilidad de acceso, los factores disuasorios que impiden que haya más comunicaciones, los factores motivadores y los riesgos más comunicados.

A los efectos del diseño del **SGC**, se anexa dicho procedimiento y política del canal Ético de Garántia como **Anexos 13 y 14** respectivamente, los cuales ya han sido aprobados por el Consejo de Administración en su reunión de 12 de diciembre de 2023.

Al mismo tiempo, la Sociedad ha realizado las comunicaciones preceptivas del nombramiento del responsable del Sistema de Información a las autoridades antifraude.

4.7. Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo

Según lo dispuesto en la Ley 10/2010, de 28 de abril, de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo y su reglamento de desarrollo, el Real Decreto 304/2014, de 5 de mayo, las actividades que **Garántia** lleva a cabo, la sitúa entre los **sujetos obligados** en materia de Prevención del Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo (en adelante, PBC-FT).

> *"Artículo 2. Sujetos obligados.*
>
> *1. La presente Ley será de aplicación a los siguientes sujetos obligados:*
>
> *g) Las sociedades de garantía recíproca"*

Las obligaciones legales establecidas a tal efecto por la Ley y su Reglamento para los sujetos obligados son las siguientes:

(i) Inscripción en el registro de sujetos obligados del SEPBLAC.
(ii) Creación de un órgano de control interno (OCI) y nombramiento del Representante ante el SEPBLAC
(iii) Formación/Información a los empleados de los sistemas establecidos.
(iv) Creación de un Manual interno.
(v) Comunicación al SEPBLAC de los procedimientos internos.
(vi) Auditoría de expertos externos.
(vii) Comunicación al SEPBLAC de potenciales operaciones sospechosas.

Además, se establecen directrices a llevar a cabo para el establecimiento de relaciones de negocio con los clientes, en virtud del Reglamento:

(i) Identificación del cliente.
(ii) Propósito de índole de la relación de negocios, así como su seguimiento continuo
(iii) Control de las operaciones sospechosas.
(iv) Informar al Órgano de Control interno.
(v) Conservación de documentos.

Atendiendo a las citadas obligaciones que le corresponden a Garántia como sujeto obligado, anterior al diseño del presente **SGC,** la Sociedad dispone de un Manual de Política Interna y Protocolos de actuación en materia de Prevención de Blanqueo de Capitales y Financiación del Terrorismo **(Anexo 15)** que incluye el nombramiento de un responsable ante SEPBLAC, el funcionamiento de un órgano interno de control interno y comunicación (OCIC) y la auditoría externa por parte de un experto independiente, realizada en la actualidad a través de KPMG.

4.8. Control de Proveedores

Debido a su relevancia, como parte interesada en este **SGC**, los proveedores de Garántia han de seguir un control especialmente acentuado. Esto sumado al compromiso de la organización con el respeto de los derechos humanos y con un comportamiento ético también implica fomentar y vigilar que los *stakeholders* que participan en su cadena de suministro cumplan con dichos principios.

Algunas de las pautas que Garántia fomenta en sus proveedores son las siguientes:

(i) Desarrollar los procesos de selección de proveedores con criterios de transparencia, imparcialidad, objetividad y eficiencia.
(ii) Seleccionar a los proveedores tras comparar el precio, la calidad, el rendimiento y la idoneidad de los productos o servicios que ofrecen.
(iii) Aplicar criterios de calidad y coste en dichos procesos, evitando cualquier conflicto de intereses o favoritismo en su selección y cualquier clase de interferencia o influencia de clientes, proveedores o terceros que pueda alterar la imparcialidad y objetividad profesional.
(iv) Facilitar a los proveedores y suministradores una información veraz y no realizada con intención de inducir a engaño.
(v) Exigir a los proveedores que operen cumpliendo escrupulosamente con la normativa vigente, respetando el cumplimiento de los derechos humanos internacionalmente reconocidos y cumpliendo con estándares éticos.

En particular, los proveedores de Garántia deberán:

(i) Tratar con dignidad y respeto a sus empleados, sin que esté permitido en ningún caso el castigo físico, el acoso de ningún tipo ni el abuso de poder.
(ii) Evitar toda forma de trabajo infantil, cualquier tipo de trabajo forzoso o realizado bajo coacción, la discriminación en cualquier tipo de puesto de trabajo y respetar los horarios máximos de trabajo y sueldos mínimos establecidos.
(iii) Garantizar que sus empleados desarrollan su trabajo bajo los estándares de seguridad e higiene.
(iv) Respetar los derechos de los empleados a asociarse, organizarse o negociar colectivamente sin que sufran por ello ninguna clase de sanción.
(v) Evitar ser partícipes de cualquier tipo de corrupción, extorsión o soborno.
(vi) Verificar que las empresas que subcontratan trabajen bajo las normas promovidas por el presente documento y dentro del marco legal correspondiente.

Siempre que sea posible, se incluirán cláusulas en los contratos suscritos con los proveedores para que éstos se obliguen a cumplir con los requisitos recogidos en los puntos indicados más arriba.

En todo caso la Dirección tendrá en cuenta el principio de proporcionalidad y la materialidad de cada operación a los efectos de la aplicación de los procesos de verificación y control de proveedores antes descritos.

A los efectos del diseño del **SGC**, se propone la firma de una cláusula concreta para integrar en los contratos con los proveedores sobre su compromiso con el Sistema, cuyo modelo se adjunta como **Anexo 16.**

Por otro lado, en coherencia con el esfuerzo que la Sociedad reclama a sus proveedores para valorar su contratación, se ha decidido también integrar en nuestras relaciones comerciales o de colaboración una cláusula expresamente destinada al desarrollo de Información en materia de transparencia y gobernanza, cuyo contenido se acompaña como **Anexo 17**.

4.9. Protocolo para la prevención frente al acoso y Plan de Igualdad

En un entorno como el actual y teniendo en cuenta la legislación vigente en materia de acoso e igualdad, se hace imprescindible para **Garántia** contar con un protocolo específico de prevención y actuación en este sentido, mostrando así su compromiso firme y su voluntad expresa de adoptar una actitud proactiva tanto en la prevención del acoso, como en la protección de la diversidad y de los colectivos más desfavorecidos en la empresa y en la difusión de buenas prácticas e implantación de cuantas medidas sean necesarias para gestionar las quejas y denuncias que a este respecto se puedan plantear, así como para resolver según proceda en cada caso.

En este sentido, conforme la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de mayo, para la igualdad efectiva de hombres y mujeres, así como el resto de normativa análoga en materia laboral, el protocolo de acoso es obligatorio para todas las empresas, independientemente del número de empleados que trabajen en la misma. Es por ello que Garántia tiene establecido desde 2021 un **Protocolo de Acoso** que da respuesta a dicha necesidad y que está adaptado a las previsiones de la Ley 4/2023, de 28 de febrero y a su posterior desarrollo mediante RD 1026/2024, de 8 de octubre, en garantía de la igualdad y no discriminación de las personas LGTBI en las empresas.

Respecto al **Plan de Igualdad**, en el caso de Garántia, teniendo en cuenta que su plantilla supera los 50 trabajadores, es obligatorio disponer de un Plan de Igualdad, el cual se estableció con anterioridad al diseño de este **SGC,** siendo aprobado inicialmente el 30 de noviembre de 2021 y debidamente inscrito en el Registro administrativo competente el 21 de febrero de 2022, habiéndose aprobado y registrado recientemente un nuevo Plan de Igualdad (2026-2029) y estando actualmente en funcionamiento una Comisión para su seguimiento compuesta de forma paritaria por representantes de la empresa y de los trabajadores.

Se incorpora como **Anexo 18** el Plan de Igualdad vigente y debidamente registrado, que a su vez incorpora como Anexo el Protocolo de acoso y diversidad.

4.10. Prueba y Verificación de la Eficacia de los Controles

Un Modelo de Compliance eficaz debe contar con un repositorio en el que se vayan registrando e incorporando las evidencias obtenidas de los controles y de sus respectivas revisiones.

El mejor Modelo de Compliance resulta ineficaz si no se puede acreditar documentalmente el esfuerzo realizado en su aplicación.

El Compliance Officer, a través del Comité de Cumplimiento Normativo, coordinará a los responsables de control de todos los departamentos para que recopilen las evidencias que acrediten la existencia y la eficacia de los controles destinados a la prevención de delitos en cada una de las principales áreas de Riesgos establecidas por el Consejo de Administración en base a nuestra peculiar actividad financiera.

El repositorio de evidencias podrá ser interno o externo.

El repositorio de evidencias podrá utilizar cualquier sistema de gestión documental que incorpore medidas de seguridad adecuadas.

El Compliance Officer incluirá los datos estadísticos del repositorio de evidencias en el Informe de Situación con el fin de monitorizar y reportar su evolución. Añadirá el resumen de incidencias tratadas y documentadas a través del Canal Ético habilitado para consultas/denuncias sobre posibles irregularidades o incumplimientos de las políticas y normas de aplicación en materia de gobernanza.

05 Verificación Periódica

5.1. Deber de realizarla

Cualquier **SGC** debe ser dinámico. Su madurez va a ser fruto de la adecuación en el tiempo a las experiencias y avances sufridos por la Compañía durante su vigencia, tanto por la evolución de la propia empresa, como por las medidas que hayan podido ser ineficaces o se queden obsoletas por el paso del tiempo o por el devenir de la Compañía.

Tal y como hemos visto, unos de los requisitos imprescindibles que establece el Código Penal para la eficacia de un Sistema de Gestión de Compliance Penal es la existencia de una **verificación periódica del Modelo de Compliance**. Esto en la práctica supone una comprobación regular de la adecuación del Modelo a las exigencias normativas que permitirían a la empresa eximir la responsabilidad en caso de que se produjera cualquier incidencia de naturaleza penal.

La Verificación Periódica o Auditoría del Modelo, de la que es buena muestra este Modelo actualizado, se debe realizar en los siguientes casos:

1. Cuando se produzca un cambio relevante en la organización, en la estructura de control establecida o en la actividad desarrollada.

2. Cuando se produzcan infracciones relevantes del Sistema de Gestión de Compliance Penal.

3. Con independencia de lo anterior, de forma periódica, podrá realizarse la verificación del Sistema, de forma anual mediante la aprobación de un Plan Anual de Compliance por el Consejo de Administración hasta que la implantación del Sistema alcance una maduración suficiente que permita la adopción de otras medidas. Posteriormente se podrá ampliar el plazo de revisión e integrar en los procesos de auditoría interna.

En el caso de **Garántia** se han implementado las siguientes medidas destinadas a hacer efectiva la obligación de verificación periódica del Sistema:

1) Por su parte, los **responsables de las distintas áreas de actividad** presentan una Memoria Anual con indicación de si existe alguna variación relevante en los riesgos y/o en los controles apreciados y susceptible de evaluación.

2) El **Comité de Cumplimiento Normativo** analiza en sus reuniones periódicas las propuestas de revisión y actualización de controles y riesgos presentadas por los distintos responsables de cada área de Riesgo.

3) La **Dirección de Auditoría Interna** incorpora cada año en su Plan de Auditoría uno de los cinco grandes bloques o áreas de riesgo, para su evaluación y revisión, por lo que el conjunto del sistema, por áreas de Riesgo, será reevaluado en un período inferior a los cinco años.

5.2. Capacidad para su realización

En lo que respecta al primer apartado del epígrafe anterior, (i) cambio relevante en la organización, el propio órgano de supervisión y control puede llevar a cabo y/o proponer las mejoras y el alcance de los cambios que sean necesarios para que el **SGC** siga siendo eficaz, trasladándolas al Consejo de Administración a través de su Comité de Nombramientos, remuneraciones y Buen Gobierno.

Por otro lado, en lo que concerniente a los dos otros apartados, (ii) infracciones relevantes y (iii) auditoría del Modelo, la verificación ordinaria se llevará a cabo por el área de Auditoría Interna de Garántia, con la posibilidad de apoyarse, caso necesario, en el análisis especializado por parte de un consultor externo e independiente.

En el primero de estos últimos casos, la justificación es sencilla: si por algún motivo ha fallado el Modelo o ha existido alguna fisura, lo recomendable es que intervenga un profesional que no haya participado anteriormente en el Modelo a fin de poder detectar los fallos que otros no detectaron, si el error es imputable al Modelo.

En el último de los supuestos, esta independencia es intrínseca a cualquier trabajo de Auditoría. El auditor no ha debido participar en la confección del Sistema ni en su desarrollo.

Por último, en lo que se refiere a la capacitación del auditor hay que tener en cuenta que, a la fecha de confección del presente Sistema, no existe homologación alguna de la capacidad para auditar. Por ello, para mantener la eficacia del Modelo es vital acudir a auditores con experiencia contrastada a fin de evitar que la impericia del auditor no detecte situaciones que pudieran dar lugar a incidencias.

06 Formación

6.1. Deber de realizarla

Implantar un Sistema de Gestión de Compliance Penal no tiene ningún sentido si no se consigue concienciar y formar a todo el personal de la empresa. El compromiso de éstos es crucial para optar a un Sistema eficaz. Ello no se puede llevar a cabo sin conocimiento. Por esta razón, la Formación se ha erigido en uno de los pilares básicos del Compliance.

La primera grieta que puede tener un **SGC** es que los miembros de la organización no conozcan cuál es su papel, qué deben hacer en un supuesto determinado o a quién deben reportar las distintas incidencias que se puedan dar en la compañía. Del mismo modo, deben ser conscientes de la trascendencia que cualquier suceso perjudicial puede tener en la empresa.

La formación en materia de Compliance debe ser específica para cada organización, confeccionándose a medida y adecuándose a los puestos y a los riesgos concretos de cada departamento.

La UNE 37301 se refiere a la Formación en los siguientes términos:

> *"La organización debe proporcionar formación al personal pertinente de forma regular, desde su incorporación y a intervalos planificados determinados por la organización.*
>
> *La formación debe:*
> *a) Ser adecuada a los roles del personal y a los riesgos de Compliance a los que está expuesto el personal;*
> *b) Evaluarse en términos de eficacia;*
> *c) Revisarse regularmente.*
>
> *Teniendo en cuenta los riesgos de Compliance identificados, la organización debe asegurarse de que se implementan procedimientos para abordar la toma de conciencia y la formación en materia de Compliance para terceras partes que actúan en su nombre y que pueden suponer un riesgo de Compliance para la organización. Los registros de formación se deben conservar como información documentada."*

La Circular de la Fiscalía General del Estado1/2016 menciona que los Sistemas de Gestión de Compliance Penal serán más eficaces cuanto mayor sea su nivel de externalización:

> *"Lo verdaderamente relevante a los efectos que nos ocupa es que la persona jurídica tenga un órgano responsable de la función de cumplimiento normativo, no que todas y cada una de las tareas que integran dicha función sean desempeñadas por ese órgano. Muchas de ellas incluso resultarán tanto más eficaces cuanto mayor sea su nivel de externalización, como ocurre por ejemplo con la* ***formación de directivos y empleados*** *o con los canales de denuncias, más utilizados y efectivos cuando son gestionados por una empresa externa, que pueda garantizar mayores niveles de independencia y confidencialidad".*

6.2. Niveles de Formación

Como hemos visto, la formación debe ser específica para todos los niveles de la empresa ya que se han de dar a conocer (i) los medios de prevención implantados en la empresa; (ii) los controles que se imponen; (iii) cómo hay que cumplirlos; (iv) qué consecuencias tendría el incumplimiento; etc.

Habitualmente se establecen tres niveles de formación:

1. **Básico:** Dirigido, en general, a todos los miembros operativos de la organización, debe contemplar:
    - Promoción de la cultura de cumplimiento.
    - Concepto y desarrollo de la responsabilidad penal de la persona jurídica.
    - Difusión del Código Ético.
    - Cómo aplicar los mecanismos de prevención/mitigación.
    - Uso del canal ético.

2. **Intermedio:** Dirigido a la Dirección General, Directores territoriales y miembros del Comité de Dirección y al personal administrativo de la organización. Se debe formar y concienciar en los riesgos de cada departamento e implicar a éstos en el control, así como los modelos de comportamiento.

3. **Avanzado:** Dirigido al Consejo de Administración de la empresa. Debe versar sobre la responsabilidad de los administradores; la dotación de los recursos; la implicación del éstos en el programa; etc.

Es recomendable realizar un Plan Formativo que se adecúe a la realidad de la empresa, a cada perfil profesional y al momento en la que ésta se encuentra.

Inicialmente, es conveniente empezar por el Consejo de Administración de la empresa ya que sin el apoyo de éstos es muy difícil obtener respuesta o estímulos del resto de la organización, siendo recomendable que las sesiones de formación se desarrollen dentro de un punto específico de sus reuniones ordinarias, para integrar la Cultura de Cumplimiento en la normal actividad del órgano de administración. Como segundo paso, se actuaría sobre el Nivel Básico, para concluir con el Nivel Intermedio que requiere de una mayor maduración del Sistema para alcanzar un mayor grado de incursión y eficacia.

En cualquier caso, cada paso que se dé debe quedar perfectamente documentado, con mención al tiempo que acredite la realización de la actividad, tarea, comunicación, etc.

Una vez mencionado lo anterior y teniendo en cuenta la estructura jerárquica y organizativa de Garántia, el plan de formación que se recomienda es el siguiente:

1. **Formación básica-general a los empleados**: esta formación será a nivel básico a fin de promocionar la cultura ética y de cumplimiento en la organización, la responsabilidad penal de la persona jurídica y la existencia de riesgos delictivos y cómo afrontarlos. Igualmente, se trasladarán los mecanismos básicos a los que recurrir como medidas mitigadoras (Canal Ético, Código Ético, Régimen disciplinario).

   Esta formación se podrá impartir de forma transversal a todos los empleados mediante jornadas formativas, videos, correos electrónicos o carteles en la propia empresa.

2. **Formación al Consejo de Administración y a los directivos**: esta formación será de nivel avanzado a fin de no ralentizar las tareas propias del ejercicio de sus cargos, pero de alto impacto con información específica sobre los riesgos de mayor criticidad y las medidas y los controles para prevenirlos, su rol y responsabilidad en el Sistema y la cultura de Compliance.

La **metodología** para llevar a cabo la formación será de forma presencial o telemática en función del tipo de empleados a los que se le imparta y si disponen o no de ordenador en su puesto de trabajo. En todos los casos, presencial o telemática, se deberá dejar registro tanto de la formación impartida como de los resultados de la evaluación de la formación, en los casos en que aplique.

6.3. Anexos

Dentro del Modelo para la implantación del Sistema de Gestión de Compliance (**SGC**) en **GARÁNTIA**, se citan y se referencian varios documentos denominados **"anexos"**. Estos anexos constituyen secciones adicionales que contienen información complementaria o detallada, la cual no se incluye en el cuerpo principal del documento, pero resulta fundamental para los temas y apartados tratados. Los anexos pueden consultarse de manera independiente, ya que proporcionan información principal y detalles que respaldan la visión y el compromiso de **GARÁNTIA,** con su modelo de cumplimiento.

El presente Modelo de Gestión de Compliance Penal ha sido actualizado en Granada, y fecha

Consultora:	**Coordinación:**	**Revisión:**