

ANEXO IV

ENCUESTA SOBRE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

Notas previas:

1.- En el Grupo de Trabajo constituido dentro de Emisores Españoles con la finalidad de estudiar la responsabilidad penal de las personas jurídicas, como consecuencia de la regulación incluida en el Código Penal, se ha considerado conveniente conocer la opinión y medidas adoptadas, o en proyecto, por parte de las principales empresas cotizadas españolas, por lo que se solicitó su colaboración mediante la contestación al presente cuestionario. Las respuestas, que se terminaron de recibir en junio de 2018, son anónimas, sin perjuicio de que, si alguna compañía prefiere que se conozca su identidad, puede hacer que esa información esté disponible. En cualquier caso, de cara a hacer pública esta información, los resultados de la encuesta se proporcionan de manera agregada y sin identificar a las empresas que han colaborado.

2.- En el apartado “Comentarios” de las respuestas a la preguntas del cuestionario se recogen los realizados por las diversas entidades que han contestado al mismo, de manera que no se trata de opiniones o conclusiones generales ni resúmenes de los que se puedan haber formulado, salvo en algunos casos en los que queda adecuadamente especificado. No obstante, se aclara que no se recogen en este Anexo todos los comentarios recibidos, puesto que, en determinados casos, eran similares a otros ya formulados o no eran demasiado relevantes en relación con las cuestiones planteadas.

3.- No todas las entidades han contestado a todas las preguntas, por lo que el número de entidades que responden no coincide en todas ellas.

ANEXO IV

ENCUESTA SOBRE LA RESPONSABILIDAD PENAL DE LAS PERSONAS JURIDICAS

ÍNDICE

	<u>Página</u>
A. IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN PENAL	3
B. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL MODELO	8
B.1. PAPEL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SUS COMISIONES	
B.2. ÓRGANO DE VIGILANCIA	
B.3. ENCARGADOS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO	
C. CÓDIGO DE CONDUCTA	21
D. FORMACIÓN	25
E. CANAL DE DENUNCIAS	28
F. INVESTIGACIONES INTERNAS	37
G. SANCIONES DISCIPLINARIAS	40
H. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE CONCRETOS DELITOS	41
H.1. ASPECTOS GENERALES	
H.2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITAL Y FINANCIACIÓN DEL TERRORISMO	
H.3. POLÍTICA ESPECÍFICA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS	
I. EXAMEN DE LA REGULACIÓN INTRODUCIDA EN EL CÓDIGO PENAL	53

A. IMPLANTACIÓN Y REVISIÓN DEL MODELO DE PREVENCIÓN PENAL

1.- ¿Dispone la entidad de un Modelo de Prevención Penal en el sentido del artículo 31.bis 5 del Código Penal? Por favor, indique la fecha en Comentarios.

- Sí: 36
- No: 2
- Comentarios:
 - Los años indicados en las respuestas han sido los siguientes (no todas las entidades han indicado la fecha de establecimiento de su Modelo):
 - 2010: 1 entidad
 - 2011: 2 entidades
 - 2012: 3 entidades
 - 2014: 2 entidades
 - 2015: 9 entidades
 - 2016: 3 entidades
 - 2017: 3 entidades
 - En elaboración: 3 entidades
 - En revisión: 1 entidad

2.- En caso contrario, ¿tiene la entidad intención de establecerlo?

- Sí: 3
- No

3.- ¿Se han tenido en cuenta las previsiones del art. 31 bis del Código Penal a la hora de formular el Modelo de Prevención Penal? En una escala de 0 al 5, en el que 5 es “totalmente” y 0 “nada en absoluto”, puntúe a su entidad.

- 0: 0
- 1: 0
- 2: 0
- 3: 0
- 4: 5
- 5: 33

- Comentarios:
 - Se están teniendo en cuenta los requisitos del art.31.bis.5 CP, junto con otros tres elementos adicionales: compromiso ético; formación y documentación del modelo.

4.- Si la entidad dispone de un Modelo de Prevención Penal, ¿se ha preparado internamente o con asesoramiento externo?

- Internamente: 18
- Externamente: 27
- Comentarios:
 - Externo en su descripción inicial. Interno en la materialización de los controles por el conocimiento específico de la actividad
 - Internamente con asesoramiento externo (4 entidades)
 - Para el diseño y configuración del Modelo de Prevención Penal se ha contado con el asesoramiento de un experto externo, no obstante, las posteriores actualizaciones del Manual se ha llevado a cabo internamente.

- Inicialmente interno pero la actualización y verificación del Modelos se hizo con asesoramiento externo.
- El desarrollo del Modelo se hizo internamente, pero se contó con asesoramiento externo (Despacho de abogados penalista) para diseñar un Modelo de Prevención Penal.
- Externamente, pero con importante implicación de la sociedad en su preparación y adaptación. El primer Modelo de Prevención Penal se preparó internamente
- Actualización con asesoramiento externo (Despacho de abogados penalistas).
- Se preparó internamente, si bien se validó posteriormente por dos asesores externos (consultora y despacho de Abogados) (2 entidades)
- Se contó con asesoramiento externo inicial, pero, posteriormente, todo el trabajo relativo al mismo se desarrolla internamente.

5.- ¿De qué fecha es el Modelo de Prevención Penal vigente de la entidad?

- Fecha:
 - 2011: 5 entidades
 - 2012: 1 entidad
 - 2013: 1 entidad
 - 2014: 3 entidades
 - 2015: 9 entidades
 - 2016: 5 entidades
 - 2017: 10 entidades
 - 2018: 2 entidades

6.- ¿Cada cuánto tiempo se revisa el análisis de riesgos de la entidad?

- Anualmente: 19
- Bianualmente: 2
- Siempre que existe alguna modificación normativa o como consecuencia de cualquier otro hecho que muestra la ineficiencia de algún control: 17
- Otros: 1
- Comentarios:
 - De no darse modificación normativa u otro hecho: anualmente
 - No se especifica periodicidad concreta. Además, se realiza un análisis de riesgos con ocasión de los nuevos hechos o situaciones que puedan surgir en la Sociedad y que implican la necesidad de llevar a cabo dicho análisis.
 - No existe una periodicidad definida
 - La revisión del análisis de riesgos (el mapa de riesgos penales) se realiza junto con el proceso de verificación del funcionamiento y suficiencia de las medidas de mitigación de riesgos penales implementadas, que conforme al modelo se realiza dos veces al año.
 - Todavía por definir

7.- ¿Se realizan auditorías o controles periódicos del Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 32
- No: 4
- Comentarios:
 - Referido específicamente a Blanqueo de Capitales
 - Auditorías internas anuales (se ha comenzado en 2017)

- Hasta la fecha se han llevado a cabo controles puntuales, pero tan pronto esté actualizado el Modelo de Prevención Penal se realizarán controles periódicos
- Está en proceso de implantación
- La implantación del propio modelo lleva consigo la verificación del cumplimiento de los controles dos veces al año. El control se hace internamente
- Se realiza una revisión anual del Modelo de Prevención de Penal, de sus riesgos y controles

8.- En caso de realizarse estas auditorías, ¿de qué tipo son?

- Internas: 16
- Externas: 7
- Ambas: 10
- Comentarios:
 - Se realizan auditorías internas con personal externo especializado en auditoría
 - Intención de que sean externas
 - Se limita a revisión interna sin tener carácter de auditoría interna
 - El modelo establecido fue certificado por AENOR en 2015 y se llevan a cabo controles periódicos

9.- Indique si su Modelo de Prevención Penal establece la obligación de revisión del Modelo y, en caso afirmativo, indique (en el apartado de “comentarios”) en qué circunstancias está prevista su revisión.

- Sí: 36
- No: 0
- Comentario:
 - Cambios legislativos u organizativos en las actividades o por incumplimientos relevantes (8 entidades)
 - Anualmente o cuando haya circunstancias que lo aconsejen (8 entidades)
 - Semestralmente (2 entidades)
 - Revisión continua (2 entidades)
 - No se prevé (1 entidad)

10.- ¿Se ha revisado el Modelo de Prevención Penal desde su adopción? Si es así, indique (en el apartado “Comentarios”) las fechas en las que se ha realizado y los motivos principales.

- Sí: 26
- No: 11
- Comentario:
 - Año de la última modificación:
 - 2015: 2 entidades
 - 2016: 7 entidades
 - 2017: 6 entidades
 - 2018: 3 entidades
 - En proceso: 2 entidades

Motivos principales:

- Modificación del Código Penal
- Auditoría del diseño del Modelo un año después de su actualización a raíz de la reforma de L.O 1/2015 de reforma del Código Penal

- Introducción de nuevos controles
- Revisión anual, modificación normativa, ineficiencia de algún control
- Mejora del sistema de controles
- Evaluación anual para comprobar el correcto funcionamiento.
- El Modelo se revisa periódicamente ya que no se configura como un proceso cerrado, sino dinámico y en continua evolución

11.- ¿Ha obtenido la entidad algún tipo de certificación (por ejemplo, certificados ISO o UNE, como el certificado ISO 37001 para la prevención y detección del soborno) aplicable al Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 3
- No: 33
- Comentarios:
 - En fase de obtención
 - Una de las filiales, que tiene implantado el modelo del Grupo, ha obtenido la certificación UNE 19601 de AENOR
 - Se valorará obtener Certificación, pero en principio no está prevista. Ahora bien, si se está teniendo en cuenta el contenido de las ISO, fundamentalmente de la UNE-ISO 19600, para la elaboración del Modelo.
 - No aporta ningún valor añadido con respecto del corporate defense file y ante un proceso judicial
 - Está previsto iniciar la valoración de la obtención de dicha certificación ISO 37001
 - UNE 19601 e UNE-ISO 37001

12.- ¿Podría indicar, aproximadamente, el coste de establecimiento del sistema de prevención penal de la entidad (incluyendo costes internos y, en su caso, externos) y el año en el que se realizó?

- Importe:
 - Menos de 100.000 euros: 11 entidades
 - Entre 100.000 y 200.000 euros: 7 entidades
 - Más de 200.000 euros: 2 entidades
- Comentarios:
 - Descontando una entidad que ha invertido más de un millón de euros, cuya influencia resulta distorsionadora, la media (19 entidades) se sitúa en 105.000 euros
 - Aunque las respuestas no han sido claras en todos los casos, en la generalidad de ellas los costes indicados incluyen tanto los internos como los derivados del apoyo externo (según se solicitaba en la pregunta).

13.- ¿Podría indicar el coste anual, aproximado, del seguimiento del Modelo de Prevención Penal en la entidad (incluyendo costes internos y, en su caso, externos)?

- Importe
 - Menos de 100.000 euros: 10 entidades
 - Entre 100.000 y 200.000 euros: 0 entidades
 - Entre 200.000 y 1.000.000 euros: 5 entidades
 - Más de 1.000.000 euros: 2 entidades
- Comentarios:
 - Descontando las entidades que invierten más de un millón de euros en el seguimiento del Modelo, por circunstancias particulares de las

mismas, cuya influencia resulta distorsionadora, la media (15 entidades) se sitúa en 158.000 euros anuales

14.- Informa públicamente de la evolución del Modelo de Prevención Penal (Juntas de accionistas, información societaria ordinaria, informes de responsabilidad social, etc.):

- Sí: 25
- No: 12
- Comentarios:
 - Algunas entidades han especificado donde hacen pública la información, pero es posible que otras que no lo han especificado también hayan utilizado estos medios:
 - En el Informe de Responsabilidad Social Corporativa (5 entidades)
 - En el Informe Anual de Gobierno Corporativo (2 entidades)
 - En la Memoria Anual (2 entidades)
 - Informe anual de actividades de la Comisión de Auditoría (1 entidad).
 - A la Comisión de Auditoría (4 entidades)
 - Al Consejo de Administración
 - En la Junta General, en la exposición que realiza el Presidente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
 - Es frecuente que se dé cuenta en varios órganos (por ejemplo, Comisión de Auditoría o a la Comisión de Nombramientos y Retribuciones y al Consejo de Administración y que, además, se utilice alguno de los informes mencionados para proporcionar información sobre la aplicación del Modelo de Prevención Penal.

B. INSTITUCIONALIZACIÓN DEL MODELO

B.1. PAPEL DEL CONSEJO DE ADMINISTRACIÓN Y SUS COMISIONES

1.- Si la entidad dispone de un Modelo de Prevención Penal, ¿fue aprobado por los órganos de administración de la entidad o se dio cuenta a los mismos (Consejo de Administración, Comisión de Auditoría, etc.)?

- Sí: 38
- No: 0
- Comentarios:
 - El Modelo de Prevención Penal, en todos los casos que se ha especificado, lo aprobó el Consejo de Administración. Bastantes entidades hacen referencia al informe previo sobre el mismo en la Comisión de Auditoría

2.- ¿Con qué periodicidad se informa al Consejo de Administración o a la Comisión de Auditoría (u órgano similar) del funcionamiento del Modelo de Prevención Penal?

- Anualmente: 13
- Semestralmente: 13
- Cuatrimestralmente: 2
- Trimestralmente: 7
- Otros:
 - No está formalmente establecida la periodicidad
 - Cuando se producen acontecimientos que precisan de ser informados al Consejo
 - Mensualmente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento y anualmente al Consejo de Administración

3.- ¿Alguno de los miembros del Consejo de Administración o de algún comité tiene como cometido específico supervisar la implantación del Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 22
- No: 15
- Comentarios:
 - El Órgano de Supervisión y Control de Cumplimiento reporta al Consejo
 - El Comité de Compliance
 - La Comisión de Auditoría (12 entidades)
 - El Comité de Verificación del Cumplimiento
 - El Consejo de Administración asume las principales responsabilidades en relación con el Modelo de Prevención Penal
 - El Comité de Prevención Penal y Ética Profesional
 - La Comisión de Auditoría supervisa la implantación del Modelo de Prevención Penal y la Comisión de Nombramientos, Retribuciones y Buen Gobierno participa en las cuestiones relativas a la revisión del Código de Conducta y Responsabilidad Social Corporativa

4.- ¿Ha asumido algún órgano de la entidad (p.ej. la Comisión de Auditoría) las funciones de supervisión del funcionamiento del Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 36
- No: 0
- Comentarios:
 - El Consejo de Administración (1 entidad)

- La Comisión de Auditoría (12 entidades)
- La Comisión de Nombramientos y Retribuciones (1 entidad)
- La Comisión de Responsabilidad Social Corporativa (1 entidad)
- El Comité de Cumplimiento (4 entidades)
- El Comité de Prevención Penal (1 entidad)

5.- ¿Ha recibido el órgano de administración alguna formación específica sobre el Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 17
- No: 16
- Comentarios:
 - Presencial
 - Formación sobre Prevención de Blanqueo de Capitales, Anticorrupción y Conducta Ética
 - Presentación por parte del asesor externo
 - Curso online también aplicable a los miembros del Consejo de Administración
 - Aunque no hay una regularidad establecida
 - Los miembros que conforman el Comité tienen experiencia acreditada

6.- ¿Existe alguna Política o se ha emitido alguna comunicación por parte del órgano de administración con el fin de indicar al personal de la empresa la importancia de cumplir con el Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 29
- No: 5
- Comentarios:
 - Todo lo que afecta a Prevención de Blanqueo de Capitales, Conducta Ética y Anticorrupción es impulsado por campañas periódicas de sensibilización
 - El Consejo de Administración aprobó la política de Prevención Penal en 2014
 - La Política para la Prevención de Riesgos Penales se ha distribuido a todo el personal de la organización
 - El Responsable de Cumplimiento Penal emite comunicaciones siempre que hay alguna novedad relevante en el Modelo
 - Plan de formación para la prevención de riesgos penales a disposición de todos los empleados de la Sociedad
 - Realiza la formación el Departamento de RRHH, y se incluye una Cláusula en contratación.
 - A través del Código Ético
 - Curso online sobre el Modelo de Prevención Penal aplicable a todo personal de la empresa
 - Se han emitido diversas comunicaciones desde el Consejero Director General y desde el Presidente del Grupo

B.2. ÓRGANO DE VIGILANCIA

1.- ¿Existe en su programa de prevención una clara diferenciación entre las funciones que está llamado a realizar el órgano de supervisión (por ejemplo, Comité del código ético o Departamento de cumplimiento) y el órgano o la persona (oficial de cumplimiento) encargada de gestionar el modelo de prevención penal?

- Si: 30
- No: 5
- Comentarios:
 - El Director de Cumplimiento depende directamente del Comité de Cumplimiento
 - El Responsable de Cumplimiento Penal se apoya en el Comité de Verificación del Cumplimiento
 - La Dirección de Cumplimiento Normativo es responsable de identificar y evaluar riesgos específicos que puedan comportar responsabilidad penal para el Grupo
 - El Comité de Cumplimiento Normativo (CCN) es el órgano colegiado órgano colegiado, dependiente de la Comisión de Auditoría y Control, con poderes autónomos de iniciativa y control en su ámbito de competencia. Es responsable del modelo y de su supervisión y está presidido por un externo independiente que es el Director de Cumplimiento Normativo. El Responsable de Cumplimiento Penal gestiona el modelo y las acciones para su implementación. Las funciones del CCN, del Director de Cumplimiento y del Responsable de Cumplimiento Penal se establecen de forma separada en el Reglamento del propio CCN
 - Las funciones del órgano supervisor las asume la Comisión de Auditoría y Cumplimiento. No estando previsto conformar un órgano colegiado o Comité de Cumplimiento ad hoc
 - Ambos recaen en la Comisión Delegada de Cumplimiento, que depende directamente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
 - El Plan de Prevención contempla las funciones de todos los órganos de control y seguimiento. Existe un órgano colegiado supervisor denominado “Comité de Cumplimiento” y una “Oficina de Cumplimiento” que gestiona el modelo de prevención penal
 - Hay una Dirección de Cumplimiento y un Comité de Ética
 - El Modelo no prevé la existencia de un oficial de cumplimiento. Este papel lo desempeña la Unidad de Cumplimiento Normativo
 - Las funciones y responsabilidades del Compliance Officer se distinguen de las asignadas a la Comisión de Cumplimiento Normativo
 - La función de prevención penal es desempeñada por la Unidad de Cumplimiento que, en colaboración con las áreas de Secretaría General y Auditoría, diseña, documenta, actualiza y monitoriza el Modelo de Prevención Penal. Para el apoyo a la Función de Prevención Penal se ha configurado el Comité de Prevención Penal compuesto por personal de Cumplimiento (que lo preside), Secretaría General y Auditoría Interna
 - El Modelo de Prevención de Riesgos Penales establece las distintas funciones a realizar por la Comisión de Auditoría y Cumplimiento (CAC), la Unidad de Cumplimiento (UC), y el área de Auditoría Interna

(En caso de respuesta negativa, pase a contestar el apartado B.2).

2.- Conforme al art. 31 bis, 2, 2º del Código Penal, ¿ha establecido un órgano específico encargado de supervisar la eficacia de las medidas de control establecidas para los representantes legales de la entidad y demás personas a que se refiere el art. 31 bis 1 a) del CP (alta dirección de la entidad)?

- Sí: 29
- No: 3
- Comentarios:

- El Responsable de Cumplimiento Penal a nivel de Grupo, cada filial tiene su propio representante y todos ellos son miembros del Comité de Verificación del Cumplimiento. Control interno colabora con el Comité de Verificación del Cumplimiento
- Órgano de Control y Seguimiento
- El Responsable de Cumplimiento Normativo
- El Comité de Prevención Penal, órgano de control interno con poderes autónomos de iniciativa y control, que tiene encomendada la supervisión del funcionamiento y del cumplimiento del modelo de prevención penal implantado en la Sociedad.
- El Comité Ética
- La Comisión Delegada de Cumplimiento que depende directamente de la Comisión de Auditoría y Cumplimiento
- El Comité de Cumplimiento
- Los propios responsables de las unidades y/o procesos de negocio en los que están establecidas las distintas medidas de mitigación del riesgo, revisan semestralmente la eficacia de los controles identificados en el mapa de delitos y reportan periódicamente a la Unidad de Cumplimiento Normativo de Cumplimiento Normativo las deficiencias e incidencias detectadas
- Además del Comité de Supervisión de la responsabilidad penal, se han designado personas encargadas de supervisar las medidas de control obrantes en la entidad para cada uno de los delitos que dan lugar a responsabilidad penal de las personas jurídicas

3.- Además de supervisar la eficacia de los controles relativos a la alta dirección de la entidad (art. 31 bis a), ¿el órgano de vigilancia tiene encomendada la supervisión de la totalidad del Modelo de Prevención Penal?

- Sí: 37
- No: 0

4.- ¿Ha asignado esta tarea a personas ajenas a la entidad? (ver pregunta B.1.6)

- Sí: 0
- No: 37
- Comentarios:
 - Se utilizan externos como apoyo para realizar la supervisión (2 entidades)
 - Forman parte del Órgano de Control el Asesor Jurídico de la compañía y el Secretario del Consejo de Administración, ambos personal ajeno a la entidad
 - El Comité de Cumplimiento Normativo está integrado por el Director de Cumplimiento Normativo y por directivos representantes de la Dirección General Corporativa, la Dirección Financiera, la Dirección de Asuntos Regulatorios y Relaciones Institucionales, la Dirección de Auditoría y Control de Procesos y la Dirección de la Asesoría Jurídica, designados todos ellos por la Comisión de Auditoría y Control. Lo preside un externo, que es, asimismo, Director de Cumplimiento Penal, que es un externo independiente con una adecuada preparación y experiencia profesional

5.- ¿Qué cualificación profesional y experiencia en materia de cumplimiento normativo tienen los miembros del órgano de vigilancia?

- Cualificación/es profesional/es y experiencia
 - Abogado (9 entidades)
 - Economista (3 entidades)

- Auditor (3 entidades)
- Ingeniero Industrial (1 entidad)
- Experto en gestión de procesos de control (2 entidades)
- Experto en Cumplimiento Normativo (1 entidad)
- Experto en Recursos Humanos (1 entidad)

6.- ¿Cuál es la estructura de este órgano?

- Unipersonal: 5
- Colegiado: 30
- Varios órganos: 2

7.- En caso de ser órganos colegiados, ¿con qué periodicidad se reúnen?:

- Mensual: 4
- Trimestral: 13
- Cuatrimestral: 3
- Semestral: 5
- Anual: 0
- Otras:
 - Cinco veces al año (1 entidad)
 - Cuando las circunstancias lo requieran (2 entidades)
 - Semestral y cuando las circunstancias lo requieren (1 entidad)
 - Siempre que resulte preciso y trimestralmente como mínimo
 - Bimestralmente (1 entidad)
 - 2016: 6 veces; 2017: 5 veces; 2018: 3 veces
 - 2017: 6 veces; 2018: 8 veces
 - Como mínimo cuatrimestralmente aunque, en la práctica, casi mensualmente
 - Mínimo dos veces al año, así como cuando las circunstancias lo requieran (2 entidades)
 - Todavía por definir (1 entidad)

8.- ¿Regula su Modelo de Prevención Penal de manera específica las funciones del órgano de supervisión?

- Sí: 34
- No: 2

9.- ¿El órgano de vigilancia tiene acceso a toda la documentación de la empresa relacionada con el cumplimiento normativo?

- Sí: 37
- No: 1

10.- ¿El órgano de vigilancia tiene la posibilidad de entrevistarse con los directivos y empleados de la entidad?

- Sí: 36
- No: 1

11.- ¿Puede el órgano de vigilancia ordenar la realización de investigaciones internas de manera independiente y autónoma a los órganos de dirección?

- Sí: 37
- No: 0
- Comentarios:

- Con comunicación al Presidente de la Comisión de Auditoría y/o al Consejero Delegado
- Se está redactando Protocolo al respecto
- Todavía por definir

12.- ¿Con qué periodicidad reporta el órgano de vigilancia al órgano de administración sobre el Modelo de Prevención Penal?

- Mensual: 0
- Trimestral: 10
- Cuatrimestral: 1
- Semestral: 8
- Anual: 13
- Otras: 2
 - Cuando las circunstancias lo requieran (4 entidades)
 - No se reporta (1 entidad)

13.- ¿Tiene un presupuesto propio o suficientemente identificable?

- Sí: 27
- No: 8
- Comentarios:
 - Dispone de los recursos razonables para el desarrollo de sus cometidos, incluyendo tanto medios materiales como el personal de apoyo que pueda precisar, así como una asignación presupuestaria anual suficiente, teniendo en cuenta a previa determinación de la Comisión de Auditoría y Control al respecto
 - El desarrollo de este programa está incluido en el presupuesto de las áreas que lo ejecutan

14.- ¿Cada persona jurídica que forma parte de su grupo tiene su propio órgano de vigilancia?

- Sí: 9
- No: 26

B.3. ENCARGADOS DE CUMPLIMIENTO NORMATIVO

1.- ¿La ejecución del Modelo de Prevención Penal está encargada en su entidad a un solo órgano o a varios?

- Uno: 28
- Varios: 9

2.- En caso de participar en la ejecución del Modelo de Prevención Penal un órgano colegiado, ¿qué tipo de Departamentos o funciones están representados en él? (por ejemplo, prevención de riesgos laborales, medio ambiente, protección de datos, prevención de blanqueo de capitales, etc.)?

- Departamentos que están representados:
 - Se han citado alguna vez los siguientes Departamentos o Unidades:
 - Recursos Humanos
 - Asesoría Jurídica
 - Financiero
 - Auditoría Interna
 - Compras
 - Negocio Regulado
 - Prevención de Blanqueo

- Secretaria General
- Cumplimiento Normativo
- Organización
- Control Interno
- Dirección General Corporativa
- Riesgos Laborales
- Medio Ambiente
- Sistemas de la Información
- Ético y Cumplimiento
- Protección de Datos
- Riesgos

- Los Departamentos o Unidades más frecuentemente mencionados son: Secretaria General, Asesoría Jurídica, Cumplimiento Normativo, Auditoría Interna, Financiero y Recursos Humanos

3.- La ejecución del Modelo de Prevención Penal, ¿está encargada en su entidad a un responsable de cumplimiento (Oficial de Cumplimiento, *Compliance Officer*)?

- Sí: 28
- No: 8

4.- ¿El responsable del Modelo de Prevención Penal es también responsable cumplimiento normativo, en general, de la entidad?

- Sí: 29
- No: 6

5.- ¿Qué perfil profesional tiene el Oficial de Cumplimiento?

- Detallar:
 - Abogado (13 entidades)
 - Licenciado en Ciencias Económicas y Empresariales (5 entidades)
 - Abogado y Economista (3 entidades)
 - Cumplimiento Normativo (2 entidades)
 - Guardia Civil (1 entidad)
 - Ingeniero Industrial (1 entidad)
 - Órgano colegiado (1 entidad)
 - Varios. Persona de confianza (1 entidad)

6.- ¿De quién depende orgánicamente el Oficial de Cumplimiento?

- Detallar:
 - Comisión de Auditoría (10 entidades)
 - Secretario General (8 entidades)
 - Consejo de Administración (3 entidades)
 - Consejero Delegado (2 entidades)
 - Servicios Jurídicos (2 entidades)
 - Presidente ejecutivo (1 entidad)
 - Auditoría Interna (1 entidad)
 - Cumplimiento Normativo (1 entidad)
 - Órgano de Vigilancia (1 entidad)
 - Dirección del Grupo (1 entidad)
 - Es independiente (1 entidad)

7.- ¿Con qué periodicidad reporta el Oficial de Cumplimiento al órgano de vigilancia?

- Mensual: 5
- Trimestral: 12
- Cuatrimestral: 1
- Semestral: 5
- Anual: 4
- Otras:
 - Semestral y cuando las circunstancias lo requieran (1 entidad)
 - Siempre que resulte preciso y, trimestralmente, como mínimo (1 entidad)
 - Siempre que resulte preciso (4 entidades)

8.- En su caso, ¿con qué periodicidad reporta el Oficial de Cumplimiento al órgano de dirección o a alguna de sus comisiones? Detallar:

- Mensual: 2
- Trimestral: 9
- Cuatrimestral: 1
- Semestral: 8
- Anual: 6
- Otras:
 - Semestral y cuando las circunstancias lo requieran (4 entidades)
 - Siempre que se estima necesario (2 entidades)
 - Todavía por definir (1 entidad)

9.- ¿Cuáles son las funciones principales del Oficial de Cumplimiento? Detalle las cinco que le parezcan más importantes:

- Detallar:

ENTIDAD-A

- Supervisar la implantación, el desarrollo y el cumplimiento del Modelo.
- Revisar periódicamente y actualizar, si procede, el Mapa de Riesgos Penales
- Fomentar la difusión y cumplimiento del Código de Ética y de las políticas que lo desarrollan y lo complimentan.
- Informar periódicamente a los órganos de gobierno del estado del Modelo y de los incumplimientos acaecidos.
- Gestionar los planes de formación del Modelo y de las políticas que lo soportan.

ENTIDAD-B

- Aseguramiento en continuo del cumplimiento de la normativa interna y externa
- Gestión del Modelo del Código Ético
- Definición y gestión del Modelo de Prevención Penal
- Due Diligence de Contraparte
- Asesoramiento a áreas

ENTIDAD-C

- Supervisión del modelo
- Formación
- Código de Conducta

ENTIDAD-D

- Promover la cultura ofice
- Supervisar la eficacia de los controles
- Formación y comunicación de las políticas
- Presidir la Comisión Código de Conducta
- Elaboración de normas para mitigar riesgos penales

ENTIDAD-E

- Prevención Blanqueo de Capitales
- Gestión Canal de Denuncias anónimo (empleados, cliente y proveedores)
- Gestión Conducta Ética y Debida Diligencia empleados y terceros y extensión cultura ética y anticorrupcion
- Investigaciones internas delictivas o disciplinarias
- Relación con Autoridades de Control

ENTIDAD-F

- Principalmente las derivadas de Solvencia II Seguros

ENTIDAD-G

- Elaborar el plan anual del modelo de prevención penal
- mantener actualizadas las matrices de riesgos y controles
- coordinar la revisión del modelo
- documentar y presentar al órgano de supervisión los resultados de la revisión del modelo
- comprobar la implantación de planes de remediación

ENTIDAD-H

- Velar por el establecimiento de las políticas y procedimientos adecuados para garantizar que tanto la empresa, como sus directivos, empleados y terceros cumplen con el marco normativo aplicable, así como la toma de las medidas necesarias para anticiparse a los cambios legislativos.
- Coordinar a las diferentes áreas de la Dirección de Cumplimiento Normativo y Gobierno Corp. con el fin de unificar criterios y dar pautas de actuación respecto del cumplimiento por parte del grupo del marco regulatorio.
- Informar a la alta dirección y los órganos de administración del resultado de los trabajos realizados.
- Dotar a las diferentes áreas de la Dirección de Cumplimiento Normativo y Gobierno Corp. de recursos técnicos y humanos suficientes para que se puedan diseñar e implantar los mecanismos de control a nivel Grupo que garanticen el ajuste de toda actividad a las leyes, normas y códigos éticos establecidos.
- Representar al Grupo ante los diferentes organismos reguladores.

ENTIDAD-I

- Monitoring the programme
- training staff
- providing advice to the business
- managing Compliance controls
- drafting/updating policies and procedures

ENTIDAD-J

- En concreto, el Director de Cumplimiento Normativo velará para que los sistemas de organización y gestión de riesgos ya mencionados reúnan los siguientes requisitos: que identifiquen debidamente las actividades que puedan dar lugar al incumplimiento de la normativa y legislación que afecta a las actividades del Grupo, incluidos aquellos que pueden suponer responsabilidad penal; que se hayan establecido los protocolos o procedimientos de control para evitar la materialización de riesgos de incumplimiento normativo, que se haya implantado un modelo de gestión de los recursos financieros adecuado y coherente con el modelo de control interno del grupo y el modelo de prevención de delitos; que exista un sistema disciplinario que prevenga y sancione adecuadamente el incumplimiento de las medidas y normas implantadas en el marco del modelo de cumplimiento normativo y el de prevención de delitos.
- Con la periodicidad que se estime conveniente el Director de Cumplimiento Normativo informará a la Comisión de Auditoría y Control, y si es requerido, al Consejo de Administración, de la actividad del CCN, de la eventual materialización de riesgos y de las medidas y protocolos que se vayan implantando, así como de las modificaciones que sean necesarias o convenientes, como consecuencia de cambios en la organización o en la actividad desarrollada o porque se hayan puesto de manifiesto infracciones o limitaciones relevantes del mismo en el proceso de verificación periódica del sistema llevado a cabo por el Responsable de Cumplimiento Penal.

ENTIDAD-K

- Establecimiento de las principales políticas, procedimientos, controles y normativa interna de actuación a implementar en relación con el cumplimiento normativo; realizar una revisión periódica del modelo de prevención de riesgos penales y de las políticas de riesgos implantadas al respecto; apoyo en la gestión del canal de denuncias; vigilar el funcionamiento, eficacia y cumplimiento del plan fijado para la prevención de la comisión de delitos; gestionar y coordinar las labores de difusión y formación del modelo de prevención penal.

ENTIDAD-L

- Implementación del Modelo de Cumplimiento Normativo;
- Gestión del Modelo: supervisión de su funcionamiento y cumplimiento;
- Divulgación de su contenido: información y formación a personal y directivos;
- Supervisión-Gestión del canal de Denuncias e Investigaciones Internas;
- Revisiones y modificaciones del Modelo.

ENTIDAD-LL

- Controlar y evaluar periódicamente la adecuación y eficacia de las medidas adoptadas para hacer frente al riesgo de cumplimiento y, en especial, a los conflictos de legislación;

- Velar por que se dé seguimiento a las políticas y procedimientos relativos al cumplimiento establecidos por la dirección de las Unidades de Negocio y Áreas Corporativas de la Sociedad;
- Informar periódicamente sobre las actividades desarrolladas por el Departamento de Cumplimiento Normativo a la Comisión de Auditoría, la alta dirección y los responsables de las Unidades de Negocio y Áreas Corporativas afectadas por dichas actividades;
- Promover el establecimiento de procedimientos que permitan corregir eficazmente los casos de incumplimiento; y,
- Intermediar ante cualquier organismo regulador externo en las materias que le competen.

ENTIDAD-M

- Establecimiento del mapa de riesgos
- Supervisión del modelo de cumplimiento corporativo
- Supervisión del modelo de cumplimiento de SCIIF
- Supervisión del modelo de cumplimiento penal
- Formación y difusión en la organización de los aspectos del compliance

ENTIDAD-N

- Implantar procedimientos
- Investigar
- Sensibilizar

ENTIDAD-Ñ

- Seguimiento y supervisión al menos una vez al año del Modelo de Prevención
- Asegurar la difusión
- Planificar y programar el plan de formación general
- Asesorar y apoyar a los propietarios de los controles en el diseño
- Proponer planes de acción

ENTIDAD-O

- Apoyo identificación exigencias legales
- Operar el modelo de prevención
- Monitorizar su grado de cumplimiento
- Identificar riesgos y debilidades
- Coordinar áreas

ENTIDAD-P

- Establecimiento de un Programa de Cumplimiento Normativo aplicable al grupo que garantice al máximo la protección de la Compañía.
- Asesoramiento a la Dirección y Órganos de gobierno sobre normas, reglas y estándares de cumplimiento normativo.
- Capacitación del personal en materia de cumplimiento normativo.
- Establecimiento e implementación apropiada de normas, reglas y estándares de cumplimiento normativo a través de políticas y procedimientos y otros documentos tales como manuales de cumplimiento, códigos de conducta internos y guías prácticas de actuación.

- Identificar y evaluar periódicamente los riesgos derivados del cumplimiento normativo.
- Velar por el cumplimiento de dichas normas.

ENTIDAD-Q

- Gestiona en su conjunto el Sistema de cumplimiento, coordinando las actuaciones de las direcciones de cumplimiento de las sociedades subholdings

ENTIDAD-R

- La Unidad de Cumplimiento Normativo, entre las relativas al Modelo de Prevención Penal, tiene las propias del seguimiento (reporting), investigación de denuncias, seguimiento del mapa de delitos, valoración de nuevas medidas de mitigación del riesgo o determinación de las medidas a tomar en caso de falta de funcionamiento o insuficiencia de las medidas de mitigación existentes.

ENTIDAD-S

- Definir medidas y los controles preventivos de Riesgos de Cumplimiento Normativo
- Definir Modelo de Organización y Gestión y supervisar su funcionamiento
- Difundir y Formar a los integrantes del Grupo en materia de Riesgos de Cumplimiento Normativo
- Identificar y establecer políticas, procedimientos y procesos de prevención de Riesgos de Cumplimiento
- Velar por la adecuada definición de los Canales de Denuncias.

ENTIDAD-T

- Función de prevención: modelo preventivo de control, seguimiento del Cumplimiento Normativo, prevención penal, gestión del conocimiento (formación y concienciación), función consultiva sobre interpretación de las normas.
- Función reacción o control reactivo.
- Función de respuesta: mitigación y disciplina.

ENTIDAD-U

- El Oficial de Cumplimiento es el responsable de dar continuidad al Órgano de Vigilancia, encargándose de la ejecución de sus decisiones en el periodo comprendido entre sus reuniones.

ENTIDAD-V

- Proponer un Resumen Anual de Verificación a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento.
- Velar por el funcionamiento eficaz del MPD mediante la coordinación y facilitación de las directrices definidas para su mantenimiento y actualización.
- Documentar y presentar los resultados, hechos significativos y recomendaciones de mejora fruto de la revisión y evaluación del MPD y presentarlo a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento con carácter anual.

- Implantar las subsanaciones y planes de mejora y seguimiento periódico que se decidan como consecuencia de la evaluación del diseño y de la efectividad del MPD.
- Identificar cambios legislativos u organizativos que puedan afectar al MPD (cambios del ordenamiento jurídico / jurisprudencia / societarios / actividades de negocio) y evaluar su impacto y proponer soluciones.
- Actualizar y mantener la documentación relacionada con el MPD apoyándose en las Direcciones de la Sociedad, es decir, las matrices de riesgos y de controles.
- Promover, a través de acciones de comunicación y formación la difusión del MPD y de las funciones y responsabilidades del cuerpo directivo del Grupo.

ENTIDAD-W

- Ejecutar modelo de prevención penal e implantar sistema de Compliance general

ENTIDAD-X

- Promover una cultura preventiva basada en el principio de “rechazo absoluto” hacia la comisión de actos ilícitos y situaciones de fraude,
- asesorar en resolución de las dudas que surjan en la aplicación al Modelo de Prevención de Riesgos Penales y al Código Ético y de Cumplimiento Legal,
- recibir, analizar e intervenir mediante las averiguaciones precisas en los casos de denuncias de hechos puramente delictivos,
- recabar periódicamente de cada área organizativa un informe sobre la evolución de los riesgos penales,
- e informar periódicamente a la Comisión de Auditoría y Cumplimiento acerca de la actividad que realiza.

ENTIDAD-Y

- asesorar, vigilar, proponer medias, atender reclamaciones y formar

10.- En caso de que se abra un procedimiento penal contra la persona jurídica, ¿está previsto que el Oficial de Cumplimiento pueda actuar como representante procesal?

- Sí: 5
- No: 22
- Comentarios
 - Ver también apartados J.12 y J.13
 - Si fuera necesario, sí que actuaría en representación de la Sociedad
 - Sólo está previsto como testigo
 - El apoderamiento para representación en procedimientos judiciales (en general, incluido el penal) recae en el Director de Operaciones y en el Director General

C. CÓDIGO DE CONDUCTA

1.- ¿Dispone la entidad un Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 37
- No: 1

Si la respuesta a la pregunta 1 es negativa, continuar en pregunta C-21.

2.- ¿En caso de disponer de un Código de Conducta, Código Ético o similar, ¿ha sido aprobado o reformado con motivo de la nueva legislación que atribuye responsabilidad penal a las personas jurídicas?

- Sí: 33
- No: 3

3.- ¿De qué fecha es la última versión del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Fecha:
 - 2003: 1 entidad
 - 2012: 4 entidades
 - 2013: 2 entidades
 - 2014: 4 entidades
 - 2015: 5 entidades
 - 2016: 10 entidades
 - 2017: 10 entidades
 - 2018: 2 entidades

4.- ¿Cuál es el alcance subjetivo del Código de Conducta, Código Ético o similar de la entidad?

- Empleados y dirección de la entidad: 30
- Proveedores: 17
- Personas independientes que realicen algún trámite o gestión en nombre de la sociedad: 16
- Filiales nacionales: 29
- Filiales en el extranjero: 29
- *Joint Ventures*: 9

5.- ¿Contempla el Código de Conducta, Código Ético o similar la posibilidad de que los proveedores utilicen otros Códigos de Conducta?

- Sí: 13
- No: 17

6.- ¿Dispone la entidad un código de conducta específico al que deban adherirse determinados proveedores?

- Sí: 10
- No: 23

7.- ¿Asegura que sus proveedores cumplen con las disposiciones del Código de Conducta Ético o similar a través de un procedimiento de diligencia debida?

- Sí: 18
- No: 13
- Comentarios
 - La Sociedad está sujeta a las normas de contratación pública
 - Deben firmar e informar los cuestionarios de diligencia debida
 - Los contratos incluyen cláusulas relacionadas con el contenido del Código
 - No está establecido un procedimiento específico de diligencia debida como tal, hay un procedimiento de alta de proveedores que es filtrado por Black list y sino reporta “negativo” se considera aceptable
 - Se hace un análisis de diligencia debida antes de su alta
 - En este momento se está trasladando a los Proveedores para su aceptación y todavía no está desarrollado un procedimiento de diligencia debida
 - Sí, pero sólo a través de una cláusula contractual comprometiéndose a ello
 - El Código se comunicó a los proveedores activos. Está publicado en la web de la Sociedad. Tenemos un canal de consultas. Se incluyen referencias al Código en las cláusulas que regulan la relación jurídica con los proveedores

8.- En caso de formar parte de un grupo de sociedades, ¿se aplica el Código de Conducta, Código Ético o similar a todas las personas jurídicas pertenecientes a la entidad con independencia del domicilio social de cada una de ellas?

- Sí: 36
- No: 1
- No aplicable: 1

9.- ¿Las personas jurídicas del grupo con domicilio social/nacionalidad distintos que tienen su propio Código de Conducta, Código Ético o similar (en adelante “códigos especiales”), para adecuarse a la correspondiente legislación aplicable (por ejemplo, *Bribery Act*)?

- Sí: 13
- No: 10
- No aplicable: 8

10.- ¿En los mencionados códigos especiales se explican los tipos de comportamiento contrarios a su legislación? (por ejemplo: *cracking*, cohecho, tráfico de influencias ...)

- Sí: 16
- No: 2
- No aplicable: 14

11.- ¿Interviene el Consejo de Administración y/o alguna de sus Comisiones (Comisión de Auditoría y Cumplimiento, Comisión de Nombramientos y Retribuciones, Comisión de Gobierno Corporativo, Comisión de Responsabilidad Social Corporativa) en la redacción y/o revisión del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 36
- No: 1
- Comentarios:
 - Redacción: Comisión del Código Ético; Valoración: Comité de Dirección; Aprobación: Consejo de Administración
 - El Comité de Cumplimiento y, en lo preciso, el de Gobierno Corporativo
 - Comité de Verificación del Cumplimiento y Comisión de Auditoría

- Consejo de Administración y Comisión de Auditoría
- La Comisión de Auditoría y Control lo informa y el Consejo de Administración lo aprueba
- Consejo de Administración, Comisión de Auditoría y Comité de Prevención Penal
- Comisión de Nombramientos y Retribuciones y Consejo
- Los Principios de Negocio Responsables fueron aprobados, y sus revisiones son aprobadas, por el Consejo de Administración

12.- ¿Es competencia del Consejo de Administración la aprobación e implantación del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 34
- No: 2

13.- ¿En la redacción del Código de Conducta, Ético o similar han participado los trabajadores u otras personas que puedan verse afectadas por la actividad de la empresa (*stakeholders*)?

- Sí: 14
- No: 24
- Comentarios:
 - Lo ha redactado la compañía pero teniendo en cuenta los comentarios realizados por Departamentos que se relacionan directamente con los accionistas y grupos de interés
 - Los trabajadores
 - Sí han participado pero sólo los responsables de las Áreas principales de la empresa

14.- ¿Incluye el Código de Conducta, Código Ético o similar una declaración de compromiso con el cumplimiento de las leyes?

- Sí: 37
- No: 1

15.- ¿Incluye el Código de Conducta, Código Ético o similar una declaración de compromiso en la lucha contra el fraude y la corrupción en todas sus formas?

- Sí: 35
- No: 2

16.- ¿El Código de Conducta, Código Ético o similar está accesible a todos los empleados?

- Sí: 38
- No:
- Comentarios:
 - Está accesible en la intranet
 - Se proporciona formación al respecto
 - Y también a terceros al estar en la página web corporativa
 - Tras su aprobación, se publicó como “Noticia” en la intranet, y se publicó tanto en la intranet como en la página web de las sociedades del Grupo.

- Se notifica individualmente a todos los trabajadores del Grupo y está accesible en la Intranet y en la Web de la Sociedad

17.- ¿Está el Código de Conducta, Código Ético o similar disponible en los idiomas necesarios para ser entendido por todos los empleados?

- Sí: 35
- No: 2

18.- ¿El Código de Conducta, Código Ético o similar debe ser asumido o aceptado por los empleados y destinatarios, en general, de manera expresa?

- Sí: 35
- No: 3
- Comentarios:
 - Deben firmarlo expresamente y los que ingresan también, al incorporarse

19.- ¿Existe constancia respecto al conocimiento y obligación de cumplimiento de los empleados del Código de Conducta, Código Ético o similar?

- Sí: 34
- No: 1
- Especificar la forma: contrato de trabajo, “pack de bienvenida” al empleado, aceptación específica, etc.
 - Contrato de trabajo, “pack de bienvenida” y otros (7 entidades)
 - Contrato de trabajo (2 entidades)
 - “Pack de bienvenida” (7 entidades)
 - Aceptación específica (4 entidades)
 - A través de la intranet, previa cumplimentación de un cuestionario (1 entidad)
 - Mediante declaraciones anuales de conocimiento y cumplimiento, packs de bienvenidas, y campañas de sensibilización anuales (1 entidad)
 - Programas de formación (1 entidad)

20.- ¿La infracción de las disposiciones del Código de Conducta, Ético o similar se sanciona disciplinariamente?

- Sí: 37
- No: 0
- Comentarios:
 - Se está redactando el Procedimiento Disciplinario, con remisión al Convenio Colectivo correspondiente.
 - El incumplimiento del Código de Conducta puede dar lugar a la aplicación del régimen sancionador establecido en la normativa laboral vigente, sin perjuicio de las sanciones administrativas o penales que, en su caso, pudieran resultar de aplicación.
 - Se actúa en función de la gravedad del caso.

21.- Si no dispone la entidad de Código de Conducta, Código Ético o similar, ¿tiene la entidad intención de aprobarlo?

- Sí: 1
- No: 0

D. FORMACIÓN

1.- ¿Realiza formación para los empleados sobre el Código de Conducta y en general el modelo de prevención penal?

- Sí: 36
- No: 1
- Comentarios:
 - Todos los años se imparte formación específica en Conducta Ética y Anticorrupción a un cuarto de la plantilla global, al tiempo que Formación sobre Prevención de Blanqueo de Capitales, de forma interna por Cumplimiento (presencial + Online)
 - Es un curso obligatorio
 - En 2015 se impartió una formación general para todo el personal, y en 2016 y 2017 para todo el personal de nueva incorporación
 - Se tiene previsto como base de implementación del Modelo, considerando además la importancia de la “cultura de cumplimiento”
 - Para el Código de Conducta formación mediante mensajes por email. Para el Modelo de Prevención Penal, mediante sesiones presenciales
 - No en cuanto al Código de Conducta, en general, pero sí en relación a aspectos concretos tales como las obligaciones y prohibiciones aplicables a la posesión de información privilegiada, promoción de determinados productos, etc. Una vez establecido el modelo de prevención penal, sí se tiene previsto impartir formación periódica en relación al mismo

2.- ¿Existe una formación específica para los miembros del órgano de administración?

- Sí: 14
- No: 22
- Comentarios:
 - Presencial
 - Impartida por experto externo
 - Curso online

3.- ¿Cuál es el alcance de esa formación?

- A todos los miembros del Consejo de Administración: 11
- A alguno/s de los miembros del Consejo de Administración: 5
- A todos los empleados en todas las áreas geográficas: 20
- A todos los empleados de algunas áreas geográficas: 10
- Solo a algunos empleados en todas las áreas geográficas: 4
- Solo a algunos empleados de algunas áreas geográficas: 2

4.- ¿Qué medios se utilizan o se piensan utilizar para la formación?

- Presencial: 26
- E-learning: 31
- Otros: 1
- Comentarios:
 - Ambos tipos de formación
 - Esencialmente presencial, aunque tampoco se descarta otros medios.
 - Presencial solo para directivos

5.- ¿Es obligatoria la formación para los empleados y/o miembros del Consejo de Administración de la Compañía?

- Sí: 31
- No: 4
- Comentarios:
 - No hay formación obligatoria para los miembros del Consejo de Administración en estas materias. Para el resto, la formación del Código de Conducta es obligatoria para todos los empleados (ámbito global) y en el caso de la Responsabilidad Penal, es obligatoria para todos los empleados en España (1 entidad)

6.- ¿Existe constancia escrita de la asistencia y/o realización de la formación?

- Sí: 37
- No: 0

7.- ¿Se realiza una formación específica para aquellos empleados y/o miembros del Consejo de Administración en relación a aquellos delitos que con más probabilidad podrían cometer en función de las tareas desarrolladas por ellos (riesgos inherentes a su actividad)?

- Sí: 18
- No: 16
- Comentarios:
 - Curso de formación online estándar para todos los empleados y directivos
 - Además de la formación relativa al Código Ético, se cuenta con formaciones específicas respecto al cumplimiento relativo a otras materias de especial sensibilidad: competencia, financiero, corrupción, privacidad, seguridad, etc. Asimismo, se ha impartido formación específica en materia de responsabilidad penal a miembros de las áreas de Secretaría General, Auditoría y Compliance
 - El Consejo de Administración recibe la información relevante para el análisis y aprobación del Código de Conducta y el Modelo de Prevención Penal

8.- ¿Qué medios se utilizan o se piensan utilizar para dicha formación?

- Presencial: 25
- E-learning: 22
- Otros: 3
- Comentarios:
 - Los empleados realizan el curso e-learning. El Consejo de Administración presencial y e-learning
 - Hasta ahora se han utilizado tanto formaciones en formato presencial como en formato e-learning.
 - Ambos tipos de formación

9.- ¿Utiliza supuestos prácticos en la formación?

- Sí: 31
- No: 3

10.- Si la entidad no realiza actualmente una acción específica en materia de formación sobre el Código de Conducta, Código Ético o similar y/o sobre el Modelo de Prevención Penal, ¿tiene la entidad intención de realizarla?

- Sí: 7
- No: 0

E. CANAL DE DENUNCIAS

1.- ¿Existe un canal de denuncias en su entidad?

- Sí: 39
- No: 0
- Comentarios:
 - Se está revisando la regulación del Canal de Denuncias para que también permita consultas sobre Cumplimiento

2.- Si no existe actualmente un canal de denuncias, ¿tiene la entidad intención de establecerlo?

- Sí
- No
- Comentarios:
 - Todas las entidades han respondido que cuentan con Canal de Denuncias

3.- ¿Las denuncias se limitan a algunos temas en concreto (por ejemplo, incumplimiento del Código General de Conducta de la Entidad) o puede comunicarse toda conducta ilegal o que contravenga cualquier normativa interna?

- Se limitan al Código interno de conducta: 1
- Cualquier conducta ilegal o incorrecta: 36
- Comentarios:
 - Se admiten, además, consultas sobre Cumplimiento
 - Las denuncias deben referirse a hechos de los que pudieran desprenderse indicios de incumplimientos de las políticas o procedimientos establecidos por la Sociedad, incumplimientos del Código de Conducta u otros actos que pudieran constituir un indicio de un posible hecho delictivo
 - Existe un formulario de denuncia en la web corporativa pero está tasado a los todos los delitos que podrían cometerse en la organización
 - En general, a través del Canal de Denuncias se pueden hacer llegar a la Sociedad todo tipo de cuestiones, y no sólo la existencia de acciones ilícitas o incorrectas. Cuestión distinta es que, una vez recibida una comunicación a través del canal, se decida que no procede una investigación en el marco de las competencias propias de la Comisión de Auditoria o de la Unidad de Cumplimiento Normativo, y se dé a la comunicación el traslado que proceda

4.- ¿Existe algún tipo de norma de funcionamiento de esos canales?

- Sí: 37
- No: 2
- Comentarios:
 - El canal de denuncias está regulado en el Código de Conducta (comentario de 1 entidad, pero es frecuente que sea así)

5. ¿El canal de denuncias puede ser utilizado únicamente por empleados de la entidad o también, por ejemplo, por proveedores o clientes?

- Sí: 23
- No: 7

- Comentarios:
 - Por empleados, clientes, proveedores, socios etc.
 - En principio por empleados, aunque al estar publicado en la web corporativa, se han recibido comunicaciones de no empleados
 - El Canal de Denuncias es de uso exclusivo para aquellos empleados y directivos de la Sociedad que tengan conocimiento de los posibles indicios de la comisión por parte de otros empleados o directivos de alguna de las irregularidades que constituyen el ámbito de aplicación de la Política de uso del Canal Interno de Denuncias
 - Existe un buzón de denuncias para empleados y otro para proveedores.
 - Los proveedores y clientes tienen la posibilidad de reportar, de forma anónima o personal, cuestiones asociadas al cumplimiento de los Principios de Negocio Responsable y a sus políticas asociadas a través de un canal accesible a través de la página web de la compañía
 - Solo por empleados, agentes y proveedores
 - Es público

6. ¿Es posible formular denuncias contra cualquier empleado o directivo de la entidad?

- Sí: 39
- No: 0

7.- ¿A través de qué vías se puede realizar la denuncia?

- Teléfono (grabado): 4
- Correo electrónico: 28
- Carta: 14
- Otros: 10
- Todos ellos: 9
- Comentarios:
 - Teléfono no grabado
 - Existe un canal de denuncias específico, pero también el compromiso de tratar cualquier denuncia con independencia del método utilizado.
 - Intranet (3 entidades)
 - Internet (2 entidades)
 - Las denuncias se realizan a través de la página web del grupo de empresas utilizando cualquiera de los siguientes canales según quien sea el denunciante:
 1. Buzón de Denuncias externo: mediante la aplicación habilitada a tal fin en la web corporativa, para la presentación de denuncias por parte de agentes externos (proveedores, clientes, etc.).
 2. Buzón de Denuncias interno: mediante la aplicación habilitada a tal fin en la intranet corporativa, para la presentación de denuncias por parte de empleados y directivos.
 - Aun cuando el canal es por correo electrónico, cualquier otro medio se podría utilizar para denunciar
 - Existe una plataforma electrónica a través de la que realizar la denuncia si bien también puede hacerse por correo electrónico, conversación en persona o por teléfono, carta, etc.
 - Aunque no está expresamente previsto, podrían formularse denuncias por correo postal, que serían tratadas como si se hubiesen recibido a través de la dirección de correo electrónico a través de la cual se articula el canal de denuncias

- El canal de denuncias consiste en una “open form” donde el empleado reporta la denuncia. Adicionalmente, se pueden realizar denuncias por aquellos medios que el denunciante estime conveniente como correo electrónico, teléfono, carta, personalmente, etc.

8.- ¿Se contemplan mecanismos que garantizan la confidencialidad para el denunciante?

- Sí: 39
- No: 0

9.- ¿Se admiten las denuncias anónimas?

- Sí: 13
- No: 21
- Ante determinadas infracciones: 2
- En el caso de denuncias a la alta dirección: 0
- Comentarios:
 - En todas las circunstancias y países
 - Se considera suficiente su confidencialidad
 - De la descripción de los hechos puede evidenciarse una infracción que dé lugar a la correspondiente investigación.
 - Aunque no se utilice el formulario el órgano correspondiente puede considerar la denuncia si aprecia que los datos son relevantes
 - A partir de mayo de 2018, sí
 - En proceso de implementación
 - Si no está claramente identificado el denunciante pero el hecho denunciado se corresponde con un incumplimiento del Código Ético, se analiza
 - El Código Ético y de Cumplimiento Legal establece que las denuncias deberán contener la identidad de la persona que la realiza. Sin embargo, se prevé que, conforme algunas legislaciones locales de las filiales, puedan efectuarse de forma anónima

10.- En su opinión, ¿el anonimato favorecería la utilización del canal de denuncias?

- Sí: 23
- No: 9
- Comentarios:
 - No especialmente. El canal ya es ampliamente utilizado actualmente.
 - Se considera suficiente su confidencialidad
 - El carácter anónimo no tiene necesariamente que favorecer la utilización cuando el responsable del canal es una persona independiente ajena a la organización y se adoptan todas las cautelas para que exista confidencialidad
 - Es bastante probable
 - El anonimato podría favorecer el uso indebido del Canal interno de Denuncias.
 - Pero puede ser contraproducente puesto que si no se aportan pruebas en el momento de denunciar, al no poder contactar con el denunciante para ampliar, la simple denuncia podría ser archivada y, posiblemente, lo que ocurrirá es que se investiguen menos denuncias
 - La utilización (en lo que se refiere al número de denuncias) sí que se vería favorecida. No obstante, esa posibilidad sería contraria a la utilidad real del canal, porque (i) el hecho de que las denuncias sean anónimas podría llevar a un uso abusivo del canal con fines espurios (o, cuando menos, distintos a

los que son propio del canal), y (ii) cabe suponer que, siendo las denuncias anónimas, las investigaciones a realizar serían especialmente complejas (pues en toda denuncia una parte importante de la investigación pasa por completar información con el denunciante)

- Podría dar pie a la presentación de denuncias falsas amparadas en dicho anonimato y presenta la dificultad de poder llevar adelante una investigación sin declaraciones de parte
- El anonimato no sería uno de los factores determinantes que favorezcan el uso del canal de denuncias. No obstante, consideramos que debe existir siempre esta posibilidad
- Como hipótesis parece que sí, sin embargo, el anonimato, como regla general, plantea cierta inseguridad jurídica

11. ¿Se han previsto medidas de protección laboral del denunciante?

- Sí: 29
- No: 9
- Comentarios:
 - Se asegura la confidencialidad de las comunicaciones recibidas y la no adopción de medidas coercitivas al denunciante
 - Política de no represalias
 - Los canales de comunicación con el Comité de Ética Corporativa constituyen un medio seguro, que garantiza la confidencialidad de la identidad de quienes hagan uso de ellas, y que no se adoptan represalias contra ellos cuando los utilicen de buena fe
 - Queda rigurosamente prohibido tomar represalias contra cualquiera que de buena fe denuncie posibles actos ilícitos o vulneraciones del Código Ético, del Código de Conducta y su normativa de desarrollo, así como frente a los que colaboren en la investigación o ayuden a resolverla
 - La Sociedad garantiza, como medidas de protección laboral al denunciante, la confidencialidad, la protección del mismo frente a cualquier tipo de discriminación y penalización por motivo de denuncias realizadas siempre que actúen de buena fe, así como la prohibición de represalias de forma que se preserve su derecho a la indemnidad
 - Se establece que no será objeto de represalias, pero no se establecen medidas específicas, como traslados de departamento, etc.
 - No está previsto en una norma interna, pero sí en la práctica

12. ¿Se han previsto otro tipo de medidas de protección del denunciante (por ejemplo, asistencia jurídica, psicológica, etc.)?

- Sí: 6
- No: 29
- Comentarios:
 - Las medidas serán aquellas que se consideren necesarias
 - Se valora en cada circunstancia

13. ¿Exige al denunciante que esté completamente seguro de la información que comunica y que disponga de pruebas al respecto o permite que se denuncien hechos sobre los que el denunciante tiene sólo sospechas?

- Sólo se permite la denuncia de hechos ciertos y acreditados: 4
- Se permite la denuncia de sospechas o informaciones que no han podido ser acreditadas: 28
- Comentarios:

- Se gestionan todas las comunicaciones recibidas y las medidas a tomar varían en función de cada caso. En el caso de denuncias nominativas se puede pedir información adicional al denunciante
- Se admite la denuncia de hechos sobre los que se tiene conocimiento.
- Se exige que se detallen las circunstancias de la denuncia y se base en hechos contrastados o sospechas, sin perjuicio del tratamiento que proceda atendidas tales circunstancias
- Se permite la denuncia en base a sospechas, si bien, en los supuestos en los que el Órgano de Control y Seguimiento considere que la denuncia carece manifiestamente de fundamento, en el sistema quedará constancia de la denuncia recibida y no se iniciará actuación alguna en relación con el denunciado. Esta decisión no impedirá la iniciación de una investigación posterior si se recibe nueva información adicional
- Las denuncias deben atender fundamentalmente a criterios de buena fe, veracidad, concreción y claridad expositiva
- Para la presentación de la correspondiente denuncia, se exige al denunciante, como uno de los requisitos para poder tramitar la denuncia, documentación de soporte con objeto de iniciar los trámites de investigación de la misma
- En todo caso se valorará ampliar la información con el denunciante y, de no ser posible, se debería archivar la denuncia
- Se recibe todo tipo de consultas/denuncias, pero el denunciante debe aportar evidencia de los hechos denunciados, si las tuviese
- Se admite cualquier denuncia que habrá de ser objeto del correspondiente análisis de plausibilidad
- Toda la información facilitada en la comunicación es revisada y analizada. En caso de resultar incorrecta la información en que se basa la denuncia, se informa así al denunciante
- Siempre y cuando sean de buena fe

14. ¿La denuncia falsa tiene la consideración de infracción laboral grave?

- Sí: 16
- No: 16
- Comentarios:
 - O delito, en su caso
 - No se contemplan las consecuencias de las denuncias falsas. Hasta el presente, no ha habido incidencias en este sentido
 - Se consideraría muy grave por transgresión de la buena fe contractual.
 - Si bien la denuncia falsa no tiene consideración de infracción laboral grave, tanto el Código de Conducta como la propia Política de uso del Canal interno de denuncias de la Sociedad, establecen la posible adopción de medidas disciplinarias que se consideren oportunas en caso de que la investigación interna determine que la denuncia se ha realizado de forma maliciosa o a sabiendas de que se está actuando falsamente
 - La aportación intencionada o manifiestamente negligente de una información no veraz o incompleta será considerada una infracción disciplinaria
 - No está contemplado en el régimen sancionador de manera expresa, pero podría ser aplicado como una transgresión de la buena fe contractual
 - Conforme al Estatuto de los Trabajadores, por buena fe contractual
 - Si fuera constitutiva de un delito de denuncia falsa, sí

15. ¿Se han previsto algún tipo de medidas de protección del denunciado (por ejemplo, asistencia jurídica frente a denuncias falsas)?

- Sí: 8
- No: 27
- Comentarios:
 - Restricción del conocimiento de la existencia y acceso al contenido de la denuncia a personas muy limitadas
 - Se aplicarían las que se consideren necesarias
 - Se valora en cada caso

16.- ¿Ha existido una formación específica sobre el canal de denuncias en el marco de la formación sobre cumplimiento normativo?

- Sí: 23
- No: 11
- Comentarios:
 - En los cursos sobre el Código Ético y políticas de cumplimiento existe un apartado sobre el canal.
 - La formación sobre cumplimiento normativo
 - Forma parte del contenido del curso sobre la responsabilidad penal de las personas jurídicas
 - En el curso de compliance penal se habla de la existencia del canal de denuncias y de la obligación de su utilización

17.- ¿Se recuerda periódicamente a los empleados de la entidad la existencia del canal de denuncias?

- Sí: 26
- No: 12
- Comentarios:
 - Incorporándolo en las formaciones anuales
 - A través de iniciativas de formación y comunicación

18.- ¿Se realiza internamente la gestión del funcionamiento del canal de denuncias o es gestionado externamente?

- Internamente: 36
- Externamente: 4
- Comentarios:
 - Lo gestiona auditoría interna
 - Sistema interno y externo (2 entidades)
 - El Responsable de Cumplimiento
 - Las denuncias se reciben a través de una plataforma electrónica externa y la gestión se realiza internamente, si bien es posible contar con apoyo externo, en función de la gravedad.
 - Previsto la implantación del canal externo en 2018

19.- Con independencia de la forma en que se gestione el canal de denuncias en su entidad, ¿considera que es más útil o eficaz la gestión interna o la externa?

- Interna (explicar brevemente razones a favor): 30 entidades
 - Conocimiento del negocio, facilidad de gestión de las denuncias, acceso a información e interlocutores, suficiente independencia de actuación

- Hay un mayor conocimiento de la entidad. Entendemos que la eficacia no depende de si el canal es interno/externo, sino de otros factores como la seguridad del canal, la comunicación/formación sobre el mismo, etc.
 - Investigar dentro de una empresa es sumamente difícil para un externo. Solo en determinadas circunstancias y operativas es posible.
 - Mayor agilidad
 - Por el conocimiento de los procesos y la accesibilidad a registros y documentos.
 - No son muchas las denuncias y el conocimiento de la organización es clave para su correcto abordaje
 - El conocimiento interno del propio grupo de empresas en todos sus extremos y particularidades, aunque el responsable del canal sea una persona independiente, sin relación de dependencia con la organización.
 - Mayor conocimiento de la organización y de las situaciones, menor coste.
 - (i) Evitar costes innecesarios; (ii) Gestionar internamente el Canal de Denuncias garantiza que las personas u órganos que llevan a cabo las investigaciones internas cuentan con un amplio conocimiento de la Sociedad, las actividades desarrolladas en la misma, etc.
 - Eficacia
 - Por volumen de casos gestionados, por la diversidad de idiomas y rapidez de actuación dentro de la compañía
 - Confidencialidad
 - Por la inmediatez de gestión, agilidad de la activación de los procesos de investigación, conocimiento de la organización, aplicación de medidas, etc.
 - Se considera que la forma más ágil y operativa de realizar investigaciones es con los recursos internos, teniendo cuidado de no permitir “contaminaciones” en las investigaciones. Ello no obsta para poder recabar auxilio externo, en algún aspecto concreto de la investigación. Adicionalmente, parece razonable que el análisis de la situación sea, al menos inicialmente, interno, con la finalidad de evitar fugas de información sensible y poder articular mecanismos de respuesta razonables ante eventuales situaciones complejas
 - Mejor conocimiento de la organización y del negocio, que permitirá una actuación más rápida y eficaz
 - Facilidad para gestión discreta de las denuncias, acceso a información e interlocutores. Para un externo será más difícil hacerse una idea de la organización y de las circunstancias y, probablemente, será más difícil que no se note que se está llevando a cabo una investigación
 - Menor coste.
 - No tiene por qué dudarse de la independencia y objetividad de la investigación
 - Se puede complementar con apoyo externo, de ser necesario (por ejemplo, de tipo contable o informático)
 - Proximidad con los empleados y el conocimiento de toda la organización
- Externa (explicar brevemente razones a favor): 7 entidades
- Supone una mayor confidencialidad para las partes implicadas, una mayor independencia y mayor confianza para los denunciantes
 - Más objetiva, en principio
 - Amplitud y confidencialidad
 - Depende, en un inicio interna, archivo o inicio de ampliación de indagaciones, para que si se constata un alto grado de posibilidad de que la denuncia sea cierta y exista un potencial delito, se soporte externamente

con un despacho especializado en procesal, al efecto de que no queden invalidadas pruebas.

- Neutralidad
- Por trazabilidad y seguridad en su registro
- Favorece la transparencia, trazabilidad y confianza/seguridad para el denunciante
- Se combinan ambas

Comentarios:

- Ambas opciones son correctas. Cada compañía debe analizar, en función de sus capacidades, si realiza esta gestión de forma interna o si precisa externalizar la gestión, total o parcialmente (1 entidad)

20.- ¿Se realizan o se admitirían denuncias al margen del uso del canal de denuncias establecido formalmente por su entidad?

- Sí: 30

- No: 4

- Comentarios:

- Información al superior jerárquico, también existen otros buzones de Recursos Humanos para selección, de Relación con Inversores para accionistas
- Siempre que tengan una cierta fundamentación
- El Departamento de Seguridad es el más especializado para captar, evaluar e investigar cualquier conducta irregular; informa al Departamento de Cumplimiento del resumen y objeto de sus investigaciones
- Se intentaría re-direccionar al Canal de Denuncias
- Habría que analizar el caso concreto
- En principio deberían llegar por el canal de denuncias, pero si llegasen por otro canal y revistiesen de un grado de potencial certeza elevado, no se archivaría por el simple hecho formal de haber sido recibida por un canal no establecido
- Sí. Las denuncias son consideradas como “fuentes de información” de potenciales problemas. Cuestión distinta es que, recibida una denuncia por otros medios, se solicite al denunciante que la curse a través del canal para que la misma quede amparada por el procedimiento establecido
- Sí se aceptarían cuando tuvieran un mínimo de verosimilitud
- No se han producido, pero se examinarían

22.- ¿Qué órgano, dentro de la entidad, es el destinatario de las denuncias?

- Presidente de la Comisión de Auditoría: 6

- Director de Cumplimiento Normativo o similar: 10

- Otros (especificar)

- El Comité de Ética (7 entidades)

- Director de Auditoría Interna (4 entidades)

- El Presidente de la Comisión de Auditoría pero, por si pudiera existir algún tipo de conflicto de interés, se contempla que también se puedan dirigir al Secretario del Consejo.

- Secretario General y Director de Cumplimiento

- Secretaría General y del Consejo de Administración, que cuenta con la colaboración de Auditoría Interna y Cumplimiento Normativo.

- Comité Gestor (Auditoría Interna y RRHH)

- Órgano Gestor del Canal de Denuncias

- Presidente del Comité de Compliance
- Comité de Seguimiento del Código de Conducta
- Ombudsperson
- Secretario de la Unidad de Cumplimiento Normativo
- La Comisión delegada de cumplimiento
- Las denuncias son recibidas de forma conjunta por el área de cumplimiento y por el área de auditoría interna, ambas independientes reportando al Consejo de Administración a través de la Comisión de Auditoría y Control.
- Departamento de Recursos Humanos; Superior jerárquico del denunciante, o Canal Denuncias Holding
- El Comité de Supervisión y la Dirección de Auditoría Interna

23.- ¿Cuántas denuncias ha recibido su canal de denuncias en el último año?

- Nº de denuncias:
 - 921
 - 217 (134 consultas y 83 comunicaciones sobre presuntas irregularidades relacionadas con el Código Ético)
 - 181
 - 170 (de todas las sociedades y áreas geográficas)
 - 136
 - 124 (entre 7 países)
 - 117
 - 104
 - 100
 - 88
 - 78 (en 2017, de las que 35 fueron anónimas y 43 nominativas)
 - 45 (de las cuales 11 eran consultas)
 - 38 (entre consultas y denuncias)
 - 36
 - 30 (además, 45 consultas)
 - 24
 - 10
 - 4 (de carácter laboral)
 - 3
 - 1 (2 entidades)
 - 0 (10 entidades)
 - Confidencial (1 entidad)
- Comentarios:
 - Solo se registró en el ejercicio 2017 una (1) denuncia, pero, en realidad se trataba de una incidencia de postventa
 - El Canal se testea con envío de correos de prueba con carácter trimestral, para asegurar que el mismo funciona adecuadamente

F. INVESTIGACIONES INTERNAS

1.- ¿Cuenta la entidad con un protocolo o procedimiento para investigaciones internas?

- Sí: 28
- No: 9
- Comentarios:
 - Protocolo para denuncias en el Canal Ético
 - Se está redactando
 - Existen directrices en el reglamento del canal de denuncias pero no un protocolo específico de actuación de recibirse una denuncia
 - El protocolo existe para las investigaciones cuyo origen en una denuncia recibida a través del canal de denuncias

2.- ¿Cuántas investigaciones internas ha realizado en los últimos cinco años?

- Número: (Si es posible por años)
 - Todas las denuncias se analizan
 - 2.842 en total. 2013: 916; 2014: 500; 2015: 376; 2016: 415; 2017: 635
 - 750 (150 por año, aproximadamente)
 - 417 en total. 2014: 63; 2015: 114; 2016: 116; 2017: 124.
 - 411 en total. 2013: 49; 2014: 56; 2015: 82; 2016: 120; 2017: 104
 - 230 en total. 2017: 117; 2016: 41; 2015: 42; 2014: 15 2013: 15
 - 168 en total. 2018: 25; 2017: 45; 2016: 46; 2015: 23; 2014: 29
 - 92 desde la creación del actual órgano de cumplimiento normativo en febrero de 2015.
 - 78
 - 60, aproximadamente (15 por año)
 - 49
 - 40, aproximadamente
 - 20, aproximadamente
 - 12
 - 7 (5 en 2014 y 2 en 2015)
 - 3
 - 2 (2 entidades)
 - 1 (2 entidades)
 - 0 (2 entidades)
 - Confidencial
- Comentarios:
 - Son investigaciones derivadas de denuncias
 - Cada denuncia ha llevado aparejada una investigación interna

3.- ¿Cuántas de estas investigaciones internas han afectado a personas de alta dirección o miembros de órganos de administración?

- Número: (Si es posible por años)
 - Ninguna (14 entidades)
 - Una (3 entidades)
 - Cuatro (1 entidad)

4.- Las investigaciones internas realizadas se han llevado a cabo:

- Por personas externas a la entidad: 4
- Por personal interno: 22

- Se han conformado equipos de investigación mixtos: 8
- Comentarios:
 - En la mayoría de los casos las investigaciones se llevan a cabo con personal del Dpto. de Auditoría Interna y a veces con el apoyo puntual de consultores externos (forensic) cuando necesario
 - En la investigación que no tuvo su origen en el canal de denuncias se contrató a un experto externo

5.- De contemplarse una investigación amplia, ¿se establecen algunas garantías para las personas investigadas? (marcar lo que proceda)

- Derecho a guardar silencio: 13
- Derecho a acceder al expediente: 8
- Derecho a ser oído: 20
- Derecho a contar con un Abogado: 8
- Otras:
 - Todo lo que engloba el adecuado derecho de defensa
 - Confidencialidad, tratamiento de la información, protección de datos.
 - Se conceden todos los derechos contemplados por ley aplicable
 - Los derivados del derecho laboral
- Comentarios:
 - Derecho a enviar evidencias que soportan los hechos denunciados
 - No existe ninguna limitación en cuanto a las medidas a adoptar en la investigación, excepto en lo relativo a la confidencialidad de los datos del denunciante. De exigirlo así la investigación, se comunican los motivos al denunciante para que manifieste si tiene o no algún inconveniente en que se levante la confidencialidad

6.- ¿Quién puede ordenar la realización de una investigación interna? (marcar lo que proceda)

- El órgano administración o la persona dentro de éste encargada del programa de prevención: 14
- El órgano de vigilancia: 19
- El oficial o el órgano de cumplimiento: 19
- Comentarios:
 - El Organismo Gestor del Canal de Denuncias o el Consejo
 - Presidente de la Comisión del Cumplimiento
 - También Auditoría Interna
 - El Comité de Ética (2 entidades)
 - El Comité de Ética, el Compliance Officer y los Delegados (los cuales están presentes en las unidades organizativas del Grupo y realizan sus funciones en coordinación y dependencia del Comité de Ética)
 - En caso de que los hechos denunciados se correspondan con el ámbito de aplicación del Canal interno de Denuncias, la Secretaría General iniciará los trámites de investigación, para lo que trasladará los hechos denunciados al Departamento de Auditoría Interna, que contará con la colaboración de los responsables de cumplimiento del Área Corporativa y/o Unidad de Negocio afectada. Además, la Secretaría General dará cuenta de esta circunstancia al Comité de Prevención Penal
 - La Comisión de Auditoría y Control y el Comité de Dirección o alguno de sus miembros
 - El Consejo, la Comisión de Auditoría y/o la Unidad de Cumplimiento Normativo

- También el Presidente de la Comisión de Auditoría y el Consejero Delegado
- También otros órganos como, por ejemplo, el Comité de Disciplina

7.- ¿En su regulación sobre investigaciones internas se contempla algún tipo de beneficio o recompensa las personas que colaboren con la investigación?

- Sí: 0
- No: 33

8.- ¿Con los resultados de las investigaciones se ha procedido al envío a la Administración de Justicia o a alguna autoridad administrativa o se ha producido algún tipo de colaboración al respecto?

- Sí: 5
- No: 21
- Comentarios:
 - Si hay ilícitos penales
 - No en territorio español
 - No, porque no se ha dado el caso. En el caso de las denuncias recibidas a través del canal, el protocolo de tramitación de denuncias prevé expresamente que, terminada la investigación, si se de los hechos denunciados y verificados se pueden derivar responsabilidades legales de cualquier tipo contra empleados o terceros, el Presidente de la Comisión de Auditoría lo pondrá en conocimiento de los órganos correspondientes de la Sociedad para que se decidan las medidas a tomar

G. SANCIONES DISCIPLINARIAS

1.- ¿Se han aplicado sanciones disciplinarias en los últimos cinco años como consecuencia de infracciones al Modelo de Prevención Penal?

- Número: (Si es posible por años)
 - Ninguna (17 entidades)
 - 330 en total. 2014: 156; 2015: 88; 2016: 65; 2017: 21
 - 78 (1 entidad)
 - 3 (1 entidad)
 - 2 (1 entidad)
 - Sí, pero sin especificar número (3 entidades)
 - Confidencial (1 entidad)
- Comentarios:
 - Varios apercibimientos
 - Son infracciones del Código Ético, no del Modelo de Prevención Penal

2.- Cuántas sanciones disciplinarias ha aplicado en los últimos cinco años como consecuencia de una investigación interna:

- Número: (Si es posible por años)
 - Ninguna (11 entidades)
 - 100 en total. 14 (año 2017), 15 (año 2016), 22 (año 2015), 13 (año 2014) y 22 (año 2013)
 - 78 (1 entidad)
 - 61 en total. 2014: 16; 2015: 15; 2016: 17; 2017: 13
 - 46 en total. 2013: 11; 2014: 7; 2015: 8; 2016: 14; 2017: 6
 - 10 (1 entidad)
 - 4 (1 entidad)
 - 3 (1 entidad)
 - 2 (1 entidad)
 - Aproximadamente un 10% de las investigaciones realizadas (1 entidad)

3.- ¿Se han impuesto sanciones disciplinarias a directivos?

- Número: (Si es posible por años)
 - Ninguna (19 entidades)
 - Sí (4 entidades, pero no se facilitan número de casos)

4.- ¿Qué tipo de sanciones disciplinarias se establecen en su entidad?

- Tipos:
 - Despido, amonestación
 - Las propias de Derecho Laboral e incluidas en Convenio (8 entidades)
 - Cambios organizativos, amonestaciones, suspensión de empleo y sueldo, despido (9 entidades)
 - Las detalladas en el artículo 70 del Convenio Colectivo de Banca
 - No están previstas

H. MEDIDAS DE PREVENCIÓN DE CONCRETOS DELITOS

H.1. ASPECTOS GENERALES

1.- ¿Cuáles son los principales delitos contemplados en la matriz de riesgos del modelo de prevención penal de su entidad?

- Indicar delitos:

ENTIDAD-A

- Delitos contra la Administración Pública: Cohecho (art. 424 a 427), Tráfico de influencias (art. 428 a 430). Estafas (Art. 248 a 251 y 251 bis CP). Delito de corrupción en los negocios (Art. 286 bis y 286 ter CP). Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social (Art. 305 a 310 bis CP). Delitos contra los derechos de los trabajadores (Art. 311 a 318 CP). Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente (Art. 325 a 328). Alteración de precios en concursos o subastas públicas (Art. 262 CP). Insolvencias Punibles (Art. 259 a 261 bis CP). Frustración de la Ejecución (art. 257 a 258 y 258 bis). Delitos relativos al mercado y a los consumidores (Art. 278 a 286 CP)

ENTIDAD-B

- Todos los previstos en el Código Penal como susceptibles de ser cometidos por personas jurídicas

ENTIDAD-C

- Corrupción, medio ambiente, seguridad e higiene, Hacienda Pública y Seguridad Social, Delitos contra el mercado y los consumidores, Estafa, Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo.

ENTIDAD-D

- Medio ambiente, contrabando, estafa y blanqueo

ENTIDAD-E

- Corrupción público, contra medio ambiente

ENTIDAD-F

- Fraudes, estafas, conflictos interés, corrupción entre particulares...

ENTIDAD-G

- Cohecho, delitos contra la salud pública, corrupción, delitos alimentarios, blanqueo de capitales

ENTIDAD-H

- Blanqueo de Capitales, Corrupción en los negocios y Delitos contra el mercado y los consumidores.

ENTIDAD-I

- Medio ambiente, veracidad información financiera

ENTIDAD-J

- Delitos contra la intimidad personal y familiar. Art. 197 C.P.; Estafas. Art. 248 y ss. C.P.; Insolvencias punibles. Art. 257 y ss. C.P.; • Daños informáticos. Art. 264 C.P.; Delitos relativos a la propiedad intelectual e

industrial, al mercado y a los consumidores. Art.270 y ss. C.P.; Blanqueo de capitales. Art. 301 y ss. C.P.; Delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social. Art. 305 y ss. C.P.; Delitos urbanísticos. Art. 319 y ss. C.P.; Delitos contra los recursos naturales y el medio ambiente. Art. 325 y ss. C.P.; Delito de Cohecho. Art. 419 y ss. C.P.; Delito de tráfico de influencias. Art. 428 y ss. C.P.; Delitos contra los derechos de los trabajadores. Art. 311 y ss. C.P.

ENTIDAD-K

- Cohecho, estafa, Delitos contra el mercado y los consumidores, Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social

ENTIDAD-L

- Privacy Offences, Fraud, Criminal Insolvency, Bid Rigging, Computer Damage, Industrial/IP Offences, Trade/Commerce/Markets offences, Private/Public Corruption, Corporate Offences, Money Laundering, Funding of Political Parties, Tax/Social Security Fraud, Crimes against Employees, Crimes against the Rights of Foreign Nationals, Environmental Crimes, Forgery/Counterfitting, Terrorist Financing

ENTIDAD-LL

- Propiedad intelectual e industrial; Delito contra la intimidad y acceso no autorizado; Delito de cohecho; Delito de tráfico de influencias; Delito contra el mercado y los consumidores; Delito de corrupción en los negocios; Delito de provocación a la discriminación, odio o violencia; Delito de estafa; Delito contra los derechos de los trabajadores; Delito contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social; Delito de alteración de precios en concursos y subastas públicas; Delito de blanqueo de capitales

ENTIDAD-M

- Descubrimiento y relevación de secretos, y allanamiento informático; daños informáticos; contra la propiedad intelectual e industrial, mercado y consumidores y corrupción en los negocios; estafa; insolvencias punibles; blanqueo de capitales; contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social; cohecho; tráfico de influencias; contra los recursos naturales y el medio ambiente

ENTIDAD-N

- Descubrimiento y revelación de secretos / hacking; Estafa; Frustración de la ejecución; Insolvencias punibles; Daños informáticos; Propiedad intelectual e industrial; Secreto de empresa; Publicidad engañosa; Delitos bursátiles; Corrupción en los negocios; Delitos contra la Hacienda Pública; Delitos contra la Seguridad Social; Incumplimiento de obligaciones contables; Cohecho / tráfico de influencias; Blanqueo de capitales y financiación del terrorismo

ENTIDAD-Ñ

- Alteración del precio de las cosas, soborno, tráfico de influencias, corrupción de funcionarios públicos, daños informáticos.

ENTIDAD-O

- Cohecho, Tráfico de influencias, Corrupción en las transacciones internacionales, Corrupción en los negocios

ENTIDAD-P
- Corrupción

ENTIDAD-Q
- Contra intimidación y allanamiento informático; Estafa; Daños informáticos; Contra propiedad intelectual; Relativos al mercado; Delitos contra los consumidores; Corrupción en los negocios; Contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social; Construcción ilegal; Contra el medio ambiente

ENTIDAD-R
- Estafa

ENTIDAD-S
- Delitos de corrupción, Delitos contra los derechos de los trabajadores, delitos de descubrimiento y revelación de secretos, de allanamiento informático, de estafa, frustración de la ejecución

ENTIDAD-T
- Delitos societarios; Corrupción en los negocios; Descubrimiento y revelación de secretos; Delitos de blanqueo de capitales; Estafa; Daños Informáticos; Delitos contra la Hacienda Pública y la Seguridad Social; Delitos contra los derechos de los trabajadores; Tráfico de influencias; Cohecho; Frustración a la ejecución; Delitos contra la propiedad intelectual Delitos medioambientales; Delitos contra la ordenación del territorio y urbanismo; Alteración de precios

ENTIDAD-U
- Corrupción en todas sus modalidades/propiedad intelectual e industrial/ contra el mercado bursátil/ revelación de secretos/ daños informáticos, y más...

ENTIDAD-V

- Delito contra el medio ambiente
- Delito contra Hacienda Pública y Seguridad Social
- Delito contra la intimidación y allanamiento informático
- Delito contra la propiedad intelectual
- Delito contra los ciudadanos extranjeros
- Delito contra los derechos de los trabajadores
- Delito de abuso de información privilegiada
- Delito de blanqueo de capitales
- Delito de financiación del terrorismo
- Delito de cohecho
- Delito de corrupción en los negocios
- Delito de tráfico de influencias
- Delito de daños informáticos, Hacking
- Delito de descubrimiento y revelación de secretos
- Delito de facturación fraudulenta
- Delito de falsedad de moneda
- Delito de incitación al odio
- Delito de obstrucción a la actividad inspectora o supervisora
- Delito de fraude de inversores
- Delito contra la ordenación del territorio
- Delito contra la propiedad industrial
- Delito de alteración de precios en concursos y subastas públicas

- Delito de estafa
- Delito de financiación ilegal de partidos políticos
- Delito de frustración de la ejecución
- Delito de manipulación de mercados
- Delito de publicidad engañosa

ENTIDAD-W

- Cohecho, delitos contra la propiedad intelectual e industrial, al mercado y a los consumidores, blanqueo de capitales, delitos contra la Hacienda Pública y contra la Seguridad Social, corrupción en las transacciones comerciales internacionales

ENTIDAD-X

- Corrupción en los negocios, cohecho/ tráfico de influencias, delito contra los trabajadores, fraude a la Hacienda Pública, Estafa, Fraude a la Seguridad Social, Delitos bursátiles e incumplimiento de obligaciones contables

2.- Además de las disposiciones del Código Ético o de la Política de prevención de delitos en general, ¿cuenta la entidad con políticas específicas para la prevención de determinados delitos?

- Sí: 32
- No: 7
- Indique qué políticas:
 - Política Anticorrupción (5 entidades)
 - Prevención de Blanqueo y Financiación del Terrorismo, Protección de datos, Conflictos de interés, Cumplimiento Normativo (3 entidades)
 - Política de Prevención de Acoso
 - Uso de material sin derechos
 - Obsequios y Atenciones
 - Prevención de Riesgos Laborales
 - Conflictos de Interés y Operaciones Vinculadas; Política de Riesgos; Política Fiscal Corporativa; Política de Responsabilidad Corporativa; Política de selección de candidatos a consejero; Política Anticorrupción; Política de Comunicación con accionistas e inversores; Política de regalos; Política de blanqueo
 - Política Fiscal
 - Política Ambiental, Política de Privacidad, Política Anticorrupción, Normativa de Patrocinios, normativa interna financiera, toma de decisiones, Política de Seguridad, Política de gestión de riesgos, etc.
 - Adhesión Código Ético de Buenas Prácticas en la Promoción de Medicamentos de Farmaindustria
 - Prácticas restrictivas de competencia

3.- ¿Tiene la entidad intención de implantar nuevas Políticas en el próximo año?

- Sí: 20
- No: 12
- Comentarios:
 - Relación con entes públicos, conflicto de interés.
 - Las necesarias a efectos ISO 37001 y 19601
 - Política Anticorrupción

4.- ¿Las Políticas de prevención de delitos e infracciones específicas (por ejemplo, competencia) son aprobadas por el órgano de administración o alguna de sus comisiones?

- Sí: 29
- No: 3
- Cometarios:
 - Las aprueba el Comité de Dirección o el Presidente
 - Por el Consejo, a propuesta del Comité de Cumplimiento y, normalmente, por propuesta previa de la Dirección de Cumplimiento y Seguridad

5.- ¿Existe un responsable en cada una de estas Políticas para asegurar su efectividad, además de los órganos de cumplimiento generales?

- Sí: 24
- No: 8
- Comentarios:
 - Son los mismos órganos de Cumplimiento
 - El responsable de Cumplimiento Penal es el responsable de asegurar la efectividad de las políticas y lo hace en colaboración de otros departamentos. Por ejemplo el protocolo de actuación en caso de irregularidades y fraudes
 - El grupo de cuenta con un Órgano de Control y Seguimiento para asegurar el cumplimiento del modelo de prevención de delitos implantado en el mismo. Además, en materia de prevención y blanqueo de capitales, existe un órgano de control específico. También otro relativo al cumplimiento de la normativa en materia de mercado de valores
 - Existe un Departamento responsable de cada Política
 - El responsable de cada norma, será el área que la ha impulsado. Asimismo, las áreas de auditoría son las responsables de auditar su cumplimiento.
 - El responsable es el responsable del Modelo de Prevención de Delitos

6.- ¿Están dichas Políticas accesibles a los empleados?

- Sí: 30
- No: 0
- Comentarios:
 - En papel y en la Web
 - En la intranet

H.2. POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE BLANQUEO DE CAPITALES Y FINANCIACION DEL TERRORISMO

1.- ¿Es su entidad un “sujeto obligado” de acuerdo con la legislación en materia de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo?

- Sí: 12
- No: 22

2.- ¿Ha aprobado su entidad una Política de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo?

- Sí: 13
- No: 20
- Comentarios:

- 3 entidades han aclarado que no les resulta de aplicación (las respuestas afirmativas coinciden, prácticamente, con el número de los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales -12 entidades-, según las respuestas a la pregunta H.2.1.)
- Esta cuestión se trata en el Código de Ética, política de cumplimiento y modelo de prevención de delitos.
- Se ha aprobado un Manual de prevención del blanqueo de capitales y la financiación del terrorismo, pero no una Política.
- Incluido en el protocolo de prevención de la corrupción
- Todos los nuevos proveedores son chequeados en la “black list”
- La normativa de pagos aborda estas cuestiones

3.- ¿Ha sido aprobada por el órgano de administración o algún otro órgano de la Alta Dirección?

- Sí: 12
- No: 5
- Comentarios:
 - 9 entidades han aclarado que no les resulta de aplicación (las 12 respuestas afirmativas coinciden con el número de los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales -12 entidades-, según las respuestas a la pregunta H.2.1.)
 - Por el Consejo a propuesta del Comité de Auditoría
 - Las normas internas se aprueban según el esquema interno de delegación

4.- ¿Está la Política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo verificada y auditada mediante controles internos?

- Sí: 12
- No: 5
- Comentarios:
 - 12 entidades han aclarado que no les resulta de aplicación (las 12 respuestas afirmativas coinciden con el número de los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales -12 entidades-, según las respuestas a la pregunta H.2.1.)

5.- ¿Actualizan periódicamente la Política o manuales de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo?

- Sí: 15
- No: 6
- Comentarios:
 - 9 entidades han aclarado que no les resulta de aplicación (esta obligación es exigible a los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales)

6.- ¿Tiene su entidad, una unidad de prevención para la que se encuentren definidos sus roles y responsabilidades, y cuenta con personal cualificado y tecnología adecuado?

- Sí: 12
- No: 11
- Comentarios:
 - 7 entidades manifiestan que no les resulta de aplicación (las 12 respuestas afirmativas coinciden con el número de los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales -12 entidades-, según las respuestas a la pregunta H.2.1.)

- Existe un Comité de Prevención del Blanqueo de Capitales a nivel de Grupo. Están representadas las sociedades que son “sujeto obligado”. Se reúne trimestralmente
- Existe un OCI y contamos con un Representante ante el SEPBLAC. La revisión del sistema y verificación del Cumplimiento se realiza por la responsable de Cumplimiento, con los oportunos controles de Auditoría Interna
- Dirección Cumplimiento
- Área de Intervención

7.- Si no dispone la entidad de una Política de prevención del blanqueo de capitales y de la financiación del terrorismo, ¿tiene la entidad intención de aprobarla?

- Sí: 4
- No: 8
- Comentarios:
 - 11 entidades han aclarado que no les resulta de aplicación (esta obligación es exigible a los “sujetos obligados” en materia de prevención de blanqueo de capitales)

H.3. POLÍTICA ESPECÍFICA EN MATERIA DE DERECHOS HUMANOS

1.- ¿Contiene el Código de Conducta, Ético o similar de la entidad un apartado específico relativo al respeto a los derechos humanos internacionalmente reconocidos?

- Sí: 33
- No: 5
- Comentarios:
 - No, pero el Código Ético se basa en sus principios
 - La entidad dispone de un Código de Conducta que incluye el respeto a los derechos humanos en varios de sus capítulos. Asimismo, la entidad dispone de una Política de Ética y Derechos Humanos publicada en su web corporativa.
 - La entidad es firmante de Global Compact desde 2012
 - El Código de Ético y Cumplimiento Legal, estando adherida al Pacto Mundial de las Naciones Unidas que constituye una iniciativa internacional cuyo objetivo es lograr un compromiso voluntario.

2.- ¿Participa su entidad en iniciativas como el Global Compact o similares?

- Sí: 31
- No: 8
- Comentarios:
 - Es socio firmante del Pacto Mundial desde el 2005. Además, la Sociedad se ha adherido a varias iniciativas internacionales: Pacto Mundial, Principios de Ecuador, Principios de Inversión Responsable, compromisos relevantes en materia de derechos humanos
 - La Sociedad mantiene su compromiso con los 10 Principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas (The United Nations Global Compact - UNGC-) desde el ejercicio 2011, sobre conducta y acción en materia de Derechos Humanos y Empresa, normas laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción, en la estrategia y las operaciones diarias de todo tipo de entidades
 - La entidad no está adherida formalmente pero se asumen como propios en la Política de responsabilidad social corporativa (RSC) los Principios del

Pacto Mundial de Naciones Unidas, estando comprometidos con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (UN Sustainable Development Goals) enmarcando las actividades de la Sociedad dentro del objetivo 3 de “Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades”

- Firmante del Pacto Mundial, desde 2004
- Estamos adheridos al Pacto Mundial de Naciones Unidas (Global Compact) desde 2001. Adicionalmente, formamos parte de la SAI (Sustainable Agriculture Initiative) y la SRP (Sustainable Rice Platform), y la implantación de sus estándares implica el compromiso de cumplimiento de los derechos humanos
- World Economic Forum, International Labour Organization, Organización Mundial de la Salud, Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, Global Compact, Carbon Disclosure Project y Centre for Information Policy Leadership, Global Network Initiative
- También en el Thun Group, grupo informal de representantes de bancos que trabajan para implantar en la actividad bancaria los Principios Rectores de Naciones Unidas sobre Empresas y Derechos Humanos
- La compañía es firmante del Pacto Mundial desde 2004

3.- ¿Cuánta la entidad con una Política o declaración expresa en materia de derechos humanos?

- Sí: 27
- No: 8
- Comentarios:
 - No existe una política como tal, pero se incluye en el Código Ético y de Conducta (5 entidades)
 - En la Política de Responsabilidad Corporativa (2 entidades)
 - La entidad dispone de una Política de Ética y Derechos Humanos publicada en su web corporativa
 - Si bien la Sociedad no cuenta con una Política en materia de derechos humanos, a través de su Informe de Responsabilidad Social Corporativa declara de forma expresa que asume plenamente en sus prácticas laborales la Declaración Universal de los Derechos Humanos de las Naciones Unidas y sus protocolos. En este sentido, la Sociedad cumple con las responsabilidades fundamentales en las áreas de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anti-corrupción
 - Adhesión al Pacto Mundial
 - Tanto el Código Ético y de Cumplimiento Legal (CECL), como el Manual de Prevención de Riesgos Penales contienen una declaración expresa en materia de derechos humanos

4.- ¿Ha realizado la entidad un análisis de riesgos específico destinado a detectar las actividades que pueden afectar de manera especial a los derechos humanos?

- Sí: 18
- No: 20
- Comentarios:
 - Se ha realizado un análisis en especial en lo que atañe a empleados (igualdad, integración, conciliación etc.) para la cadena de suministro y para operaciones de financiación
 - El riesgo es muy reducido dado el entorno de la sociedad y al encontrarse en el primer mundo

- Indicador 412-1 en Informe de sostenibilidad. La Sociedad “en el desarrollo del proceso de debida diligencia en derechos humanos, ha realizado la actualización de su mapa de riesgos por país y negocio, con el fin de identificar impactos reales y potenciales de sus actividades sobre estos derechos. Para ello, ha utilizado una metodología interna cuyo criterio de valoración ha sido la ratificación o adhesión de los países a los siguientes convenios y tratados de referencia internacional:...”

- En el Informe Integrado se informa sobre cómo se da respuesta en la Sociedad a los asuntos prioritarios en materia de derechos humanos. Nuestra evaluación de impacto está basada en los Principios Rectores para empresa y derechos humanos de la Organización de Naciones Unidas (ONU). En el año 2013 iniciamos nuestro proceso de debida diligencia publicando nuestro compromiso específico en derechos humanos e identificando los asuntos prioritarios para la compañía y de nuestros grupos de interés. Teniendo en cuenta nuestro contexto y conociendo y analizando nuestro impacto, hemos invertido en los recursos y la infraestructura necesarios para adaptar nuestro marco de gestión de riesgos hacia una debida diligencia en materia de derechos humanos. Todas las áreas, tanto de negocio como de apoyo, fueron responsables de este proceso, cada una dentro de su ámbito.

En la actualidad, la Sociedad -como todo el sector al que pertenece- está experimentando una transformación: la revolución tecnológica, la digitalización de la economía y del mercado, los cambios demográficos, la escasez de recursos, la creciente preocupación por parte de la sociedad con el uso responsable de la información, los datos y la tecnología en general. Todo esto está provocando que las empresas asuman un rol proactivo y comprometido en analizar y gestionar los impactos que estas tendencias puedan causar en la sociedad. Los servicios digitales están haciendo un uso creciente de la inteligencia artificial, lo que vislumbra grandes avances en la atención al cliente y el desarrollo de nuevos servicios que promuevan impactos positivos en la accesibilidad, el medio ambiente, la educación, etc. Sin embargo, el uso de estas nuevas tecnologías también está generando cierta preocupación relacionada con la privacidad, la seguridad de la información, la transformación del mercado laboral, la pérdida.

En nuestro Informe Integrado, desde el 2013 reportamos nuestro trabajo en la sección de DD.HH.

- Durante 2017 se ha llevado a cabo un análisis en profundidad de todas las geografías y áreas clave, tanto de negocio como de apoyo

- Se ha llevado a cabo un proceso de diligencia debida siguiendo los principios rectores de la ONU. Dicho proceso fue iniciado en el 2017 y así quede reflejado en el informe de Responsabilidad Social Corporativa de ese año

5.- ¿Ha difundido la entidad su declaración o Política en materia de derechos humanos entre sus empleados, proveedores u otros actores vinculados con sus operaciones?

- Sí: 28

- No: 5

- Comentarios:

- Está incluido en el Código Ético que sí ha sido difundido a empleados y proveedores (3 entidades)

- La entidad dispone de una Política de Ética y Derechos Humanos publicada en su web corporativa

- El Código de conducta para proveedores que recoge los requisitos de la OIT, se anexa a los contratos

- En relación con la financiación, se ha comunicado a las personas responsables de las operaciones, las directrices (incluidas las de derechos humanos) de Principios de Ecuador
- Es pública la Política de Responsabilidad Social Corporativa y en el Código Ético en la página web corporativa de la sociedad
- La Política de Política de Responsabilidad Social Corporativa se ha difundido entre los empleados
- En la web corporativa se encuentra mención a la declaración en materia de derechos humanos
- Indicador 412-2 en Informe de sostenibilidad: “Debido a la importancia que tiene el respeto de los derechos humanos para la compañía, se vienen realizando diferentes iniciativas formativas en este campo desde hace años, tanto en prevención de los derechos laborales como de los sociales, cumpliendo con el compromiso por parte de la compañía de mejora continua. Se han realizado cursos de distinta índole, tales como respeto a los derechos humanos, el personal de seguridad, código ético, anti-acoso, igualdad y no discriminación, diversidad e inclusión, salud y seguridad, contratación legal y rendimiento, cambio climático, claves para la protección de la información, consejos prácticos ciberseguridad, etc.

El objetivo de estos cursos es informar a toda la organización sobre cuáles son los derechos sociales y laborales que afectan a las actividades de la empresa y formar a todos los empleados en la prevención de riesgos en las operaciones de la compañía y en la mitigación y remediación de posibles impactos que se puedan producir en caso de alguna vulneración de los derechos humanos.

Durante 2017, la Sociedad impulsó el conocimiento en derechos humanos de los empleados en todo el grupo, con más de 200.000 horas de formación en la materia...”

Indicador 102-9 en Informe de sostenibilidad: “Promoción de la sostenibilidad y responsabilidad social. La Dirección de Compras desarrolla distintas iniciativas destinadas a garantizar la sostenibilidad en la cadena de suministro, incidiendo especialmente sobre los compromisos éticos, el respeto de los derechos humanos y la lucha contra la corrupción, tomando como base los principios establecidos en la Política de respeto de los derechos humanos, en la Política de compras y en el Código ético del proveedor. Se exponen a continuación las más relevantes:

a) Políticas y procedimientos

- Política de compras y procedimientos de compras: establecen el marco global para el control y gestión de los procesos de compras y hacen especial énfasis en el cumplimiento de los compromisos éticos de los profesionales del grupo y de sus proveedores.

- Código ético del proveedor: al considerar a los proveedores un Grupo de interés estratégico, la Sociedad ha establecido para ellos unos principios de actuación específicos para su área de actividad, acordes, en todo caso, con los principios y valores del grupo. Este Código se comunica a todos los proveedores durante la fase de licitación y es parte de la documentación tanto en la petición de oferta como en la documentación contractual final con el adjudicatario.

b) Cláusulas específicas en las condiciones de contratación del grupo

Estas cláusulas contractuales obligan a las partes a actuar dentro de los más exigentes niveles de seguridad, prevención de riesgos laborales, respeto medioambiental, respeto y protección de los derechos humanos, así como a eliminar toda forma de trabajo forzoso y obligatorio, rechazar cualquier

forma de trabajo infantil, evitar toda práctica de discriminación, trabajar contra la corrupción, etc.”

6.- ¿Ha realizado entre sus empleados algún tipo de formación específica en esta materia?

- Sí: 13
- No: 22
- Comentarios:
 - Incluida en la formación de Código Ético (3 entidades)
 - Se han realizado formación para algunos ámbitos específicos de la plantilla (por ejemplo formación en Igualdad, formación sobre los principios de Ecuador que implica la incorporación y valoración de los derechos humanos en las operaciones de financiación estructurada y préstamos corporativos)
 - Se difundió en el momento de establecimiento de la Política de Responsabilidad Social Corporativa y del Código Ético
 - A partir de la aprobación de la nueva versión de los Principios de Negocio Responsable, donde se recoge específicamente el respeto a los derechos humanos, se lanzó una campaña global de comunicación de los nuevos Principios a los empleados que tiene vocación de permanecer en el tiempo con iniciativas periódicas, no limitadas al momento de lanzamiento de una nueva versión

7.- ¿Se contempla en la Política de la entidad alguna medida para asegurar el respeto de los derechos humanos por parte de filiales, clientes o proveedores en terceros países?

- Sí: 20
- No: 10
- Comentarios:
 - Cualquier conducta irregular es investigable y sancionable sea donde sea
 - En el Código Ético (3 entidades)
 - Las políticas aplican a todo el Grupo. Respecto de proveedores, respondido en pregunta 5; respecto de clientes, no entendemos bien la pregunta: no tenemos modo de exigir contractualmente estos aspectos a los clientes.
 - No aplicable

8.- ¿Hacen públicos los avances de su política en materia de derechos humanos a través de su información de responsabilidad social, informes de gestión o estados no financieros (Directiva 2014/95 UE, sobre información no financiera)?

- Sí: 30
- No: 6
- Comentarios
 - Las entidades que han especificado donde han publicado la información han mencionado, principalmente, el informe sobre la Política de Responsabilidad Social Corporativa o la Memoria de Sostenibilidad (4 entidades), pero también se ha citado el informe de gestión y el acceso a estos informes en la web institucional en las secciones correspondientes

9.- En caso de no disponer de una Política específica en materia de derechos humanos, ¿tiene previsto implantarla o reformar las medidas con las que ya cuenta?

- Sí: 5
- No: 7
- Comentarios
 - Hay una actualización en marcha del Código de Conducta
 - Previsto sumarnos a los Objetivos de Desarrollo Sostenible de Internacional Tourism Partnership siendo una de las prioridades la defensa de Derechos Humanos y definir los principios de Forced Labour de la Industria para prevenir riesgos en las subcontrataciones de construcción en países en desarrollo
 - No aplicable

I.- EXAMEN DE LA REGULACIÓN INTRODUCIDA EN EL CODIGO PENAL

1.- Como reflexión general, ¿considera adecuada la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas incluida en el artículo 31 bis del Código Penal?

- Sí: 25
- No: 10
- Comentarios:
 - Aunque insuficiente
 - Debería tener mayor precisión
 - Aunque debiera ser un poco más clara y completa
 - No tenemos una valoración clara sobre el asunto; a la vista de la regulación legal se ha implantado un sistema que, aparentemente, permite acreditar que la compañía hace cuánto está en su mano para evitar la comisión de delitos en el seno de la organización. No obstante, en compañías complejas (y con muchos empleados), parece excesivo que exista la posibilidad de imputar a la sociedad las consecuencias de la conducta ilícita y punible de un empleado.
 - La Circular 1/2016 de la Fiscalía es la que está sirviendo para su interpretación por parte de Jueces y Tribunales
 - Comprendiendo y compartiendo la finalidad de implicar a las entidades en la prevención de delitos, la regulación resulta excesiva, pues parece partir de una sospecha de colaboración o tolerancia con los delitos por parte de las entidades, y la regulación no permite a las sociedades llegar a una situación segura de cumplimiento que impida, a priori, la inculpación de la misma. Por otra parte, no parece razonable exigir lo mismo a todo tipo de entidades. Probablemente, se podría exigir un determinado nivel de organización a las entidades grandes y exonerar de estas exigencias a las entidades pequeñas o medianas, o limitarlo al nivel de controles propios de una administración ordenada y prudente (p.ej. existencia de auditoría interna, intervención, control de riesgos, etc. propios de la actividad de que se trate)

2.- ¿Considera que la regulación de la responsabilidad penal de las personas jurídicas recogida en el artículo 31 bis del Código Penal es adecuada a los fines perseguidos por la norma?

- Sí: 24
- No: 8
- Comentarios:
 - Aunque insuficiente
 - Si la finalidad es contribuir a reducir riesgos penales, sí
 - Es importante que se regule la responsabilidad de las personas jurídicas pero se tendría que tener muy en cuenta el principio de proporcionalidad, la intención de la propia persona jurídica de delinquir y que los protocolos realmente aplicados llegaran a constituir una eximente o atenuaran de forma significativa y previsible la responsabilidad de la persona jurídica
 - La regulación del sistema de responsabilidad penal de la persona jurídica y, sobre todo, la regulación de la exención de dicha responsabilidad, ha supuesto un impulso en la implantación de programas de prevención de la responsabilidad penal en las empresas
 - Aunque debiera acompañarse de una adaptación procesal completa para evitar lagunas, que puedan llevar a confusión
 - Falta claridad y seguridad jurídica

- El planteamiento parece razonable: una vez se toma la decisión (más política que jurídica) de que las sociedades pueden ser penalmente responsables, parece acertado que si la sociedad, ha intentado mitigar los riesgos de posible comisión de delitos, se vea exonerada de responsabilidad
- Tiene lagunas en cuanto a su aplicación y, así, la Circular 1/2016 de la Fiscalía es la que está sirviendo para su interpretación por parte de Jueces y Tribunales, así como las recientes sentencias del Tribunal Supremo en la materia, pero no generan suficiente seguridad
- Reiterando lo comentado en la pregunta anterior, comprendiendo y compartiendo la finalidad de la norma, la regulación resulta excesiva y no permite a las sociedades llegar a una situación segura de cumplimiento que, por otra parte, implica un nivel de organización notable y unos gastos relevantes que parecen no tenerse en cuenta por la norma, por las Administraciones implicadas y por los órganos jurisdiccionales

3.- En caso de no considerar completamente adecuada la regulación, ¿podría enunciar las principales preocupaciones que plantea esa regulación?

- Comentarios:
 - Falta detalle de los elementos/componentes necesarios en un Modelo de Prevención Penal
 - El daño reputacional que provoca el que se inicie un proceso
 - En primer lugar, dado que el cumplimiento eficaz de esta medida supone la exoneración de responsabilidad de la persona jurídica, resulta necesaria una mayor concreción de los requisitos, contenido, validez, etc., del modelo de organización y gestión para prevenir delitos o reducir de forma significativa el riesgo de su comisión. En segundo lugar, sería recomendable una mayor adaptación de los tipos penales cuya comisión pueda ser llevada a cabo por una persona jurídica, de forma que se pueda evitar problemas interpretativos en una materia tan sensible, dotándose, consecuentemente, de una mayor seguridad jurídica
 - Aun cuando la empresa cuente con un eficaz y completo sistema de cumplimiento y así quede demostrado en el juicio, ello no impide que en la fase de instrucción aparezca como investigada
 - Falta de concreción sobre los modelos de prevención de delitos penales y su contenido; falta de claridad sobre los mecanismos de control; falta de información sobre la formación, sistemas de incentivos e investigaciones internas de los modelos; aclaración sobre qué se entiende por beneficio directo/indirecto; falta de concreción sobre la eficacia de los modelos; falta de indicación clara sobre los delitos que pueden ser cometidos por la persona jurídica; falta de aplicación práctica y claridad sobre los requisitos de los métodos de exención y/o atenuación de los delitos de la persona jurídica; no aporta seguridad jurídica el hecho de la falta de concreción; falta de acreditaciones oficiales sobre los modelos de prevención de los delitos penales
 - Solo sirve para burocratizar y que se repita lo mismo en muchas entidades
 - Falta de definición de un modelo de prevención de riesgos penales eficaz y oponible frente a un supuesto de responsabilidad. Proliferación de sentencias de interpretación diversa
 - La falta de criterios claros y objetivos sobre cómo debe ser el modelo de prevención de delitos para exonerar de responsabilidad a las sociedades
 - Su aplicación práctica, sus límites, lo que se entienda como medidas eficaces o idóneas, en resumen, la concreción de los conceptos jurídicos indeterminados a la hora de aplicar la norma
 - La falta de seguridad jurídica. Se puede realizar un esfuerzo significativo en términos de organización, medios y gasto, pero todo esto puede ser ignorado

en caso de que se produzca alguna situación delictiva en el ámbito de la empresa.

Una cosa es que se pueda exigir una determinada responsabilidad económica a la empresa, incluso que se le pueda imponer algún tipo de multa por algún defecto organizativo, pero ello no debería implicar casi necesariamente la responsabilidad penal de la entidad. En definitiva, que llegar a la responsabilidad penal de la entidad, si ha cumplido “esencialmente” con las exigencias organizativas establecidas por la normativa aplicable, debería ser excepcional.

Tal vez se pudiera pensar en algún tipo de exigencias organizativa en las normativas sectoriales o, incluso, en la legislación mercantil, acompañado de las correspondientes sanciones, en su caso, pero reducir el ámbito de la posible responsabilidad penal de las entidades si cumplen esa normativa.

También se podrían establecer algunos deberes de colaboración adicionales con la Administración de Justicia o la Fiscalía, cuyo incumplimiento resultara sancionable (...si es que no resultan suficientemente claros los deberes de colaboración con la Justicia que ya existen actualmente).

- Sería necesario que todas aquellas entidades excluidas del ámbito de aplicación de responsabilidad penal de las personas jurídicas (art. 31 quinquies del CP) estén “certificadas” por Jueces o Tribunales en el ámbito de la Unión Europea, o por entidades que colaboren con dichos Tribunales, como ejemplo

- (i) Difusa distinción entre responsabilidad penal de la persona física y de la jurídica; (ii) delimitación difusa del deber de control; (iii) falta de concreción de los requisitos que ha de cumplir un Modelo de Prevención, (iv) ausencia de regulación procesal especial

4.- ¿Consideraría conveniente una regulación más detallada de los requisitos que deberían cumplir las entidades para ajustarse a la norma?

- Sí: 24

- No: 12

- Comentario:

- Más detallada (no encorsetada) y teniendo en cuenta el principio de proporcionalidad

- Hay requisitos que se derivan de la interpretación de lo que la Fiscalía considera en sus Circulares como requisitos para que un Modelo de Prevención penal sea eficaz

- Deberían existir unos requisitos claros y de cumplimiento posible de una forma razonable, que permitirán a las empresas moverse en un ámbito de seguridad

5.- En caso afirmativo, ¿qué aspectos consideraría conveniente detallar o desarrollar más?

- Comentarios:

- Composición del Órgano de Prevención y contenido de los Programas de Cumplimiento

- Periodicidad de las revisiones, necesidad o no de revisión externa, certificación oficial y con efectos penales del modelo, creación de un registro de entidades con Modelo de Prevención certificado, etc.

- Especificar qué tipo de controles se espera de las empresas

- Sería conveniente la regulación de una manera precisa los requisitos para que el modelo implantado sea válido y suficiente para que se aprecie la exoneración de responsabilidad y la atenuante prevista en el art. 31 bis C.P.

- El contenido de los modelos de cumplimiento
- Clarificación de lo que se puede considerar un adecuado nivel de control y procedimientos
- Un mayor desarrollo sobre los modelos de organización y gestión, incluyendo las concretas medidas de vigilancia y control, así como de los requisitos que deben cumplir estos modelos
- Detalle de Planes de Cumplimiento
- Certificación del cumplimiento
- Mayor definición contenido modelos prevención
- La eximente y criterios de imputación
- Intentar definir la estructura mínima del modelo y aspectos objetivos del mismo que habrían de ser considerados por los tribunales a la hora de decidir si un determinado modelo es suficiente o no para exonerar de responsabilidad a la persona jurídica
- Criterios objetivos para establecer la “eficacia” de las medidas adoptadas y ejecutadas por las empresas, o la “idoneidad” de las mismas; para establecer la bondad de los controles implantados, para conocer si uno u otro control pueden conllevar la exención total de responsabilidad de la empresa, o bien simplemente considerarse como un atenuante
- Definir elementos del tipo vs causa eximente; la periodicidad de las revisiones del Modelo, el nivel de responsabilidad del Oficial de Cumplimiento, quién debe ostentar la carga de la prueba respecto de la existencia y efectividad del modelo o programa del cumplimiento
- Características del Órgano de Prevención; Contenido de los Modelos de Prevención o Programas de Cumplimiento (estructura mínima, etc.); Revisiones o auditorias que den realizarse (tipo, periodicidad); Controles que se espera que lleven a cabo las empresas; Admisibilidad de Certificaciones del cumplimiento eficaces, realizadas por entidades particulares o por algún órgano de la Administración Pública

6.- ¿Consideraría conveniente que existiera una regulación que fijara más detalladamente el contenido de los planes o programas de cumplimiento?

- Sí: 24
- No: 12
- Comentario:
 - Serviría de guía, si bien con la ISO 19600 parece que se perfila con mayor detalle

7.- ¿Considera que debería existir un sistema de certificación, validación o registro de los programas de cumplimiento aprobados por las entidades?

- Sí: 21
- No: 16
- Comentario:
 - Sería conveniente. El desconocimiento de las competencias y funciones del Oficial de Cumplimiento hace que su labor en la empresa sea doblemente dura y lenta
 - Sí, si realmente exime o atenúa de forma significativa la responsabilidad penal de la persona jurídica
 - Privado, tipo AENOR ya existente
 - Es interesante pero no suficiente, si realmente se busca prevenir conductas delictivas
 - Sería útil, pero no debería ser obligatorio. De manera que si bien los planes que cuenten con la certificación se deben presumir válidos para los fines del

artículo 31.bis del Código Penal, el hecho de carecer de tal certificado no debería ser una presunción de insuficiencia del modelo en cuestión

- Podría ser más sencillo si existiera y fuera validado por los propios Juzgados penales o la Fiscalía
- Podría ser recomendable tener esa opción
- Sería muy útil y podría proporcionar mucha seguridad. Podría ser público o privado

8.- Si existiera un sistema de certificación o validación de los programas de cumplimiento, ¿debería ser de carácter público (algún organismo o departamento oficial) o privado (por ejemplo, auditores u otros expertos que dispongan de algún reconocimiento oficial a estos efectos)?

- Público: 9
- Privado: 7
- Cualquiera de ellos: 6
- Otros: 10
- Comentarios:
 - Lo importante es que fueron reconocidos por los Tribunales y, probablemente, se tendría más confianza si fueran públicos
 - Existe una clara falta de formación en investigación (con todo respeto para los auditores y las grandes consultoras). A la larga, todo se convierte en formalismo documental, sin capacidad de verificar / detectar dónde está el fraude, la conducta irregular y la falsedad profesional y personal
 - Cualquiera de los sistemas sería válido siempre que se garantice la finalidad.
 - De carácter semipúblico, ya que posteriormente las posibles exoneraciones o atenuaciones de responsabilidad son acordadas por los juzgados y tribunales de carácter ordinario, los cuales son públicos
 - No parece adecuado un sistema de certificación de los programas ya que no tienen impacto ante un proceso judicial
 - Debería ser gratuito
 - Debería ser público y sujeto a una tasa (pues en principio sería la manera de garantizar lo máximo posible que no habría fraudes en su concesión)
 - La validación por un organismo oficial sería lo más recomendable, si bien no parece fácil esta opción por los recursos que precisaría dentro de la Administración
 - Ambas opciones serían válidas, pero la segunda incluiría las ventajas de ambos sistemas
 - No necesariamente, pero, sin duda, daría mayor seguridad a las empresas

9.- ¿Consideraría adecuado que si el Modelo de Prevención Penal dispusiera de algún certificado de calidad y fuera objeto de algún sistema de auditoría externa, pudiera ser suficiente para asegurar la exoneración de responsabilidad penal de la entidad o, al menos, exigir una actividad probatoria especial por parte del Ministerio Fiscal para acreditar su falta de adecuación a los requisitos normativos?

- Sí: 29
- No: 8
- Comentarios:
 - Sería necesario, pero con el objeto de poseer conocimiento de investigación, no de generar documentación sistemática
 - Pero es un arma de doble filo
 - Sí, en línea con lo comentado en la pregunta 7 anterior

- Teniendo en cuenta el contexto amplio de las circunstancias que se podría dar en cada supuesto, la segunda de las opciones podría ser la más recomendable, al menos, en un principio
- Siempre y cuando fuera de carácter público. Pero antes de proceder a la certificación de las empresas privadas españolas sería necesario que toda la Administración Pública española fuera certificada por un organismo internacional/europeo, antes de proceder a esta exigencia

10.- ¿Cree que sería útil fomentar la creación de recomendaciones para la implantación de protocolos de prevención penal desde Asociaciones de empresas u otros entes asociativos?

- Si 29
- No 6
- Comentario:
 - Si son como una orientación, sí
 - Riesgo de que los ignore la Fiscalía y que no sean relevantes en un proceso judicial
 - La existencia de estas iniciativas siempre es algo que enriquece y que es útil en este tipo de exigencias legales. Estas iniciativas también podrían tener su origen en organismos públicos
 - Solo lo consideraría útil si tuvieran algún efecto en cuanto a la apreciación del Modelo de Prevención por parte de Jueces y Fiscales

11.- ¿Estaría dispuesta su entidad a adherirse a estas recomendaciones para la implantación de protocolos de prevención penal?

- Sí: 26
- No: 1
- Comentarios:
 - Siempre que fuera compatible con su naturaleza jurídica
 - Si las recomendaciones estuvieran de alguna forma avaladas por un organismo oficial (entidad supervisora), sí que podría ser útil
 - Depende, pero si no tienen ningún impacto ante un proceso judicial no tienen ningún sentido
 - En principio sí, aunque habría que revisar los términos concretos de la adhesión
 - Podría ser una buena forma de homogeneizar políticas y procedimientos de actuación
 - Deberían ser una guía para las empresas a la hora de crear o actualizar su modelo de prevención penal, teniendo en cuenta como la actividad específica de cada empresa puede influir en el diseño del modelo de cada sociedad

12.- ¿Ha designado la entidad un representante procesal con carácter permanente, a efectos de posibles citaciones de la persona jurídica? (representante en el sentido de los artículos 119.1.a, 120, 409 bis y 786 bis de la LECrim, tras la modificación operada por la Ley 37/2011).

- Sí: 2
- No: 36
- Comentarios:
 - El Responsable Penal ha sido nombrado por el Comité de Cumplimiento (al Director de Cumplimiento)

- No se ha designado de forma expresa pero el Responsable de Cumplimiento Penal es una persona con los conocimientos y experiencia necesarios para representar la empresa, en caso de ser necesario
- Está previsto
- El representante procesal será el que resulte conforme a la política de poderes de la compañía

13.- Si la entidad no ha designado la entidad un representante procesal con carácter permanente, ¿tiene intención de designarlo o se realizará la designación caso a caso? (representante en el sentido de los artículos 119.1.a, 120, 409 bis y 786 bis de la LECrim, tras la modificación operada por la Ley 37/2011).

- Sí: 2
 - No: 18
 - Comentarios:
 - Caso a caso (6 entidades)
 - Se realizará la designación cuando corresponda, teniendo en cuenta las particularidades de cada procedimiento
 - No se ha previsto, de momento, designar en la entidad a un representante procesal con carácter permanente
-